

مجلة المنارة للدراسات القانونية والادارية

(مجلة علمية فصلية تعنى بالدراسات القانونية والادارية)

♦ العدد الواحد والسبعون الخاص بقانون الشغل والمفاوضات الجماعية - [71] - ماي 2025 ♦

سلسلة يديرها

الدكتور رضوان العنبي

باحث في القانون العام

■ العدد

71

الإيداع القانوني:

2011 PE 0113

الرقم الدولي المعياري:

2028 - 876X

ملف الصحافة:

42/2011

المراسلات

العنوان: زنقة 13 الرقم 24 حي قصر البحر 2 ق ج البيضاء - 20350

الهاتف : 0662557163

البريد الإلكتروني : elanbiredouane@gmail.com

contact@revuealmanara.com

دار السلام للنشر

طبع و توزيع
الرباط

الطبع:

مطبعة دار السلام للنشر

شارع المقاومة، زنقة فرحات حشاد عمارة 127 رقم 02 - الرباط

الهاتف : 05.37.70.65.33

البريد الإلكتروني : edition.darssalam@gmail.com

الطبعة الأولى © 2025

حقوق الطبع محفوظة

مكتبة دار السلام



توزيع:

مكتبة دار السلام للطباعة والنشر والتوزيع - الرباط

شارع طونكان، عمارة 23 رقم 2 ديور الجامع - الرباط

الهاتف : 05.37.72.58.23

الفاكس : 05.37.72.58.23

www.darassalam.ma

lib.darassalam@yahoo.fr

contact@darassalam.ma

الموقع الرئيسي

البريد الإلكتروني

جميع حقوق النشر محفوظة لا يسمح بإعادة النشر ولو كانت جزئية

اللجنة العلمية

- ♦ د/ عبد الرحيم فاضل
- ♦ د/ أحمد حضرائي
- ♦ د/ عبد النبي ضريف
- ♦ د- كولفرني محمد
- ♦ د/ إدريس الحياي
- ♦ دة/ جميلة العماري
- ♦ د/ نعيم سابك
- ♦ د. / محمد شادي
- ♦ د/ ابوبكر مهمم
- ♦ د. عاصم التجاني إبراهيم
- ♦ شمعون
- ♦ د/عبدالله محمد عبدالله
- ♦ المليحان
- ♦ د/ راجي يوسف محمود
- ♦ البياتي
- ♦ د / محمد المودن
- ♦ د/ سعيد جفري
- : أستاذ التعليم العالي بكلية الحقوق الدار البيضاء (القانون العام)
- : أستاذ التعليم العالي بكلية الحقوق مكناس (القانون العام)
- : أستاذ جامعي بكلية الحقوق - عين السبع الدار البيضاء (القانون العام)
- : أستاذ جامعي بكلية الشريعة أكادير (القانون العام)
- : أستاذ جامعي بكلية الحقوق أكادير (القانون الخاص)
- : أستاذة جامعية بكلية الحقوق طنجة (القانون الخاص)
- : أستاذ التعليم العالي بكلية متعددة التخصصات ببني ملال (القانون الخاص)
- : أستاذ باحث بكلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية عين السبع
- : أستاذ بالتعليم العالي بكلية الحقوق - سطاط (القانون الخاص)
- : رئيس قسم إدارة الاعمال - جامعة شقراء أستاذ إدارة الأعمال المشارك (المملكة العربية السعودية)
- : رئيس قسم الاقتصاد وإدارة الأعمال - جامعه شقراء. (المملكة السعودية)
- : رئيس قسم العلاقات الدولية والدبلوماسية بكلية القانون -جامعة الكتاب - جمهورية العراق
- : أستاذ مؤهل بكلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية المحمدية
- : أستاذ التعليم العالي بكلية العلوم القانونية والسياسية بسطاط

قواعد النشر

- ✱ أن يكون البحث أصيلاً معداً خصيصاً للمجلة، وألا يكون قد نشر جزئياً أو كلياً في أي وسيلة نشر إلكترونية أو ورقية.
- ✱ يرفق البحث بمختصر السيرة العلمية للباحث باللغتين العربية والإنجليزية.
- ✱ يمكن للباحث إجراء التعديلات المطلوبة وإرسال البحث المعدل إلى نفس البريد الإلكتروني المذكور سالفاً.
- ✱ تنشر المقالات باللغات العربية والفرنسية والانجليزية.
- ✱ -الالتزام بالمعايير الأكاديمية والعلمية المعمول بها دولياً في إعداد الأعمال العلمية، أهمها الأمانة العلمية.
- ✱ أن يكون المقال مكتوباً بلغة سليمة، مع العناية بما يلحق به من خصوصيات الضبط والأشكال.
- ✱ يكتب على الصفحة الأولى من المقال ما يلي:
- ✱ اسم ولقب الباحث باللغتين العربية والانجليزية، الصفة، الدرجة العلمية، مؤسسة الانتساب (الجامعة والكلية)، البريد الإلكتروني
- ✱ كتابة عنوان المقال باللغتين العربية والانجليزية.
- ✱ وضع ملخصين وكلمات مفتاحية للمقال باللغتين العربية والانجليزية في حدود 300 كلمة.
- ✱ إتباع طريقة التمهيش أسفل الصفحات بطريقة غير تسلسلية حيث يبدأ ترقيم التمهيش وينتهي في كل صفحة كما يلي: اسم الكاتب، لقب الكاتب، اسم الكتاب، رقم الطبعة، بلد النشر: دار النشر، سنة النشر، ص.
- ✱ توثق المراجع حسب الترتيب الأبجدي في نهاية المقال وتصنف إلى:
- 1. مراجع باللغة العربية: (1-الكتب-2- القوانين والمواثيق الدولية-3- المقالات-4 المواقع الإلكترونية)
- 2. مراجع باللغة الأجنبية: (1-الكتب-2- القوانين والمواثيق الدولية-3- المقالات-4 المواقع الإلكترونية)
- 3. طريقة كتابة المراجع:
- ✱ الكتاب: لقب الكاتب، اسم الكاتب، اسم الكتاب، رقم الطبعة، بلد النشر: دار النشر، سنة النشر

- ✦ المقال: لقب الكاتب، اسم الكاتب، "عنوان المقال"، اسم المجلة، العدد، سنة النشر، الصفحة
- ✦ المواقع الالكترونية: لقب الكاتب، اسم الكاتب، "عنوان المقال" اسم الموقع الالكتروني وتاريخ الولوج وساعته
- ✦ رسالة ماجستير أو أطروحة دكتوراه: يكتب اسم صاحب البحث، العنوان، يذكر رسالة ماجستير أو أطروحة دكتوراه، اسم الجامعة، السنة.
- ✦ إذا كان المرجع نشرة أو إحصائية صادرة عن جهة رسمية: يكتب اسم الجهة، عنوان التقرير، أرقام الصفحات، سنة النشر
- ✦ يتم تنسيق الورقة على قياس (A4)، بحيث يكون حجم ونوع الخط كالتالي:
 - ◆ نوع الخط هو TraditionalArabic (حجم 16 بارز (Gras) بالنسبة للعنوان الرئيسي، وحجم 14 بارز بالنسبة للعناوين الفرعية، وحجم 14 عادي بالنسبة للمتن، وحجم 11 عادي بالنسبة للجداول والأشكال إن وجدت، وحجم 9 عادي بالنسبة الهوامش). أما المقالات المقدمة باللغة الأجنبية تكون مكتوبة بالخط Times New Roman 12.
 - ◆ ترك هوامش مناسبة (2.5) من جميع الجهات.
 - ◆ لا يزيد عدد صفحات المقال (بما في ذلك المراجع) عن 22 صفحة ولا يقل عن 15 صفحة
 - ◆ يرسل البحث المنسق على شكل ملف مايكروسفت وورد، إلى البريد الإلكتروني: elanbiredouane@gmail.com
 - ◆ يتم تحكيم البحث من طرف محكمين أو ثلاثة.
 - ◆ يتم إبلاغ الباحث بالقبول المبدئي للبحث أو الرفض.
 - ◆ يخضع ترتيب المقالات في المجلة على أسس موضوعية.
 - ◆ تعبر المضامين الواردة في المقال على آراء أصحابها ولا تمثل آراء المجلة.
 - ◆ أي خرق لقواعد البحث العلمي أو الأمانة العلمية يتحملها الباحث صاحب المقال بصفة كاملة.
 - ◆ كل بحث أو مقال لا تتوفر فيه الشروط لا يؤخذ بعين الاعتبار ولا يتم نشره مهما كانت قيمته العلمية

المحتويات

7.....افتتاحية العدد

9.....الدراسات والابحاث

- إنهاء عقد العمل المنزلي
11 حدادي نصيرة
- الصلح التمهيدي كآلية للتسوية الودية لنزاعات الشغل الفردية
وفق مدونة الشغل المغربية
51 توفيق تكرومت
- الكفاءة المهنية للأجير ومتطلبات العمل عن بعد
65 أميمة غشيم
- الوظيفة الرقابية لمفتشية الشغل
77 يسيرة الشواني
- السياسة الجنائية لمواجهة جريمة الإتجار بالبشر في القانون المغربي
95 عبد الرزاق طوير
- التحرش المعنوي في العمل
111 هاجر أهل الدويرة
- موقف القضاء من إنهاء عقد الشغل بالإستناد على الوسائل التكنولوجية الحديثة.
121 نورالدين حمضي
- أثر المفاوضة الجماعية على استقرار علاقات الشغل بالمقاربة
131 الدكتور حمو علي سليمان / الدكتور محمد منغل
- الصلح التمهيدي كآلية بديلة لتسوية نزاعات الشغل
"إشكاليات الممارسة وآفاق الإصلاح"
153 ويزة سهام

- التوظيف بالتعاقد في الإدارات العمومية:
مساهمة في فهم السياقات ورصد بعض الإشكالات
يوسف لكيتوف 177
- مفتشية الشغل ودورها في ضبط مخالفات الشغل
الزهرة تومي 195
- دور القضاء في تعزيز الحماية الاجتماعية للأجراء
حريث بوشعيب 217

■ نصوص قانونية 229

- ظهير شريف رقم 1.03.194 صادر في 14 من رجب 1424 (11 سبتمبر 2003) 231
- ظهير شريف رقم 1.14.190 صادر في 6 ربيع الأول 1436 (29 ديسمبر 2014)
بتنفيذ القانون رقم 18.12 المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل 383
- ظهير شريف رقم 1.16.121 صادر في 6 من ذي القعدة 1437 (10 أغسطس 2016)
بتنفيذ القانون رقم 19.12 بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة
بالعاملات والعمال المنزليين 433

■ اجتهادات قضائية 443

افتتاحية العدد

الحمد لله رب العالمين
والصلاة والسلام على سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين

وبعد

.. استمراراً لمسيرة العطاء والإنتاج العلمي يسعدنا في إدارة مجلة المنارة للدراسات القانونية والإدارية أن نقدم للأساتذة والباحثين والمتخصصين العدد الواحد والسبعون في موضوع "قانون الشغل والمفاوضات الاجتماعية" ابريل 2025.

ولعل أهم ما يتميز به هذا العدد أنه يحرص على مستوى البحث الذي يضيف جديداً إلى ما هو معروف كما يفسح المجال لتنوع موضوعاته وتعدد اشكالاته من قبيل: "إنهاء عقد العمل المنزلي"، "الصلح التمهيدي كآلية للتسوية الودية لنزاعات الشغل الفردية وفق مدونة الشغل المغربية"، "الكفاءة المهنية للأجير ومتطلبات العمل عن بعد"، "الوظيفة الرقابية لمفتشية الشغل التحرش المعنوي في العمل"، "موقف القضاء من إنهاء عقد الشغل بالإستناد على الوسائل التكنولوجية" دور القضاء في تعزيز الحماية الاجتماعية للأجراء مفتشية الشغل ودورها في ضبط مخالفات الشغل"، الصلح التمهيدي كآلية بديلة لتسوية نزاعات الشغل "إشكاليات الممارسة وآفاق الإصلاح"

لقد امتدت المسيرة وتأكد الدور الريادي الذي تقوم به مجلتنا العتيدة فى مشروعها العلمي الاكاديمي الذي تبنته منذ البداية، وحصلت من خلاله على الكثير من النجاحات داخل المغرب وخارجه. ولا يفوتنا هنا التنبيه إلى أن المجلة تتطلع لمزيد من التواصل والتعاون مع جميع الباحثين والمتخصصين وجميع المهتمين بقضايا القانون والادارة، مؤكدين أن المجلة منبر حر ومتاح للجميع؛ سائلين الله أن يوفقنا لخدمة مغربنا الحبيب، والتعريف بقيمه وثقافته والدفاع عن قضاياها العادلة، وأن يتقبل أعمالنا وجميع طاعاتنا، وأن يحفظ شعوب أمتنا الإسلامية والعالم أجمع من كل سوء ومكروه....

ويطيب لنا في الختام أن نقدم خالص الشكر والثناء والتقدير لجميع الذين أسهموا في إخراج هذه المطبوعة من الباحثين والمحكمين وغيرهم على ما بذلوه من جهد وعطاء، كما ترحب المجلة دوماً بأية إسهامات جادة وأصيلة ومبتكرة في مختلف مناحي المعرفة القانونية والإدارية.

نسأل الله تعالى أن يكون عملنا هذا خالصاً لوجهه الكريم وأن ييسر لنا الاستمرار في عملنا هذا، فهو الموفق وهو المعين.

والسَّلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته

الدكتور رضوان العنبي

مدير مجلة المنارة للدراسات القانونية والإدارية

الدراسات والابحاث

إنهاء عقد العمل المنزلي

Termination Of The Domestic Labour Contract

حدادي نصيرة

Hadadi Nacira

طالبة باحثة في صف الدكتوراه بمختبر العلوم القانونية والاجتماعية

بجامعة محمد الأول بوجدة، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية

nacirahadadi@gmail.com

Abstract :

The topic of termination of the domestic labour contract raises important issues. Its importance lies in the search for the scope of protection afforded by the legislature through Act No. 19.12 on the determination of employment conditions for domestic workers on termination of the domestic work contract. On the effectiveness of compensation for the loss of domestic labour resulting from the arbitrary termination of domestic workers and the extent to which the relevant legislative requirements contribute to the consolidation of social protection for domestic workers by examining its status in parallel with the other legal safeguards afforded to workers' group in general and domestic work in particular; Accordingly, through this research, the conditions for the benefit of compensation for the loss of employment must be scrutinized. Where there is no indemnity without proof, we will deals with the manner in which compensation for dismissal and legislative and judicial guarantees relating to the arbitrary dismissal of domestic workers is calculated in the light of the Law on Conditions of Employment and the provisions of the regulatory text on social security conditions for this category, the French legislation and the Moroccan judiciary's position on the arbitrary termination of the domestic labour contract were also provided in this article.

Key words : Domestic labour, Domestic workers, termination of the domestic labour contrat, impact of termination of the domestique labour contrat, compensation for the loss of employment.

ملخص:

يثير موضوع إنهاء عقد العمل المنزلي إشكالات مهمة، تكمن هذه الأهمية في البحث عن نطاق الحماية التي كرسها المشرع من خلال القانون 19.12 المتعلق بتحديد شروط الشغل والتشغيل الخاصة بالعاملات والعمال المنزليين في موضوع إنهاء عقد العمل المنزلي، وعن نجاعة التعويض عن فقدان الشغل المنزلي الناتج عن إنهاء تعسفي للعاملات والعمال المنزليين من عدمه، ومدى مساهمة مقتضيات التشريعية ذات الصلة في ترسيخ مبدأ الحماية الاجتماعية للعاملات والعمال المنزليين وذلك بالاطلاع على مركزه بالموازاة مع باقي الضمانات القانونية الممنوحة للفئات المحركة لحقل الشغل بصفة عامة والشغل المنزلي بصفة خاصة، وبناء عليه من الواجب من خلال هذا البحث، تمحيص واقتصاص شروط الاستفادة من التعويض عن فقدان العمل، حيث لا تعويض دون إثبات، ثم طريقة احتساب التعويض عن الفصل والضمانات التشريعية والقضائية المتعلقة بالفصل التعسفي للعاملات والعمال المنزليين على ضوء القانون الخاص بشروط التشغيل والشغل المتعلق بهم وأحكام النص التنظيمي المتعلق بشروط الضمان الاجتماعي لهذه الفئة، ثم أحكام التشريع الفرنسي بالإضافة إلى موقف القضاء المغربي من الإنهاء التعسفي لعقد العمل المنزلي.

الكلمات المفتاحية: عمل منزلي، عمال منزليين، إنهاء عقد العمل المنزلي، آثار الإنهاء، التعويض.

مقدمة:

إذا كان موضوع الإنهاء لا يثير صعوبة في العقود بصفة عامة فإن الأمر يختلف بالنسبة لعقد العمل، حيث يثير إنهاؤه عدة صعوبات¹، وذلك بالنظر إلى أهمية هذا الموضوع من الناحية الاجتماعية. فبالرغم من أن المشرع قد رأى في حرية إنهاء العقود فوائد كبيرة بالنسبة للمتعاقدين على السواء، فمن جانب المشغل فهو يمكنه من تحقيق صالح العمل والمنشأة ومواجهة كافة الظروف الاقتصادية التي قد تستلزم الاستغناء عن بعض العمال، ومن جانب العامل فهو يمنحه إمكانية انتهاز الفرص العديدة التي قد تعرض له للحصول على عمل أفضل وبأجر أكبر، غير أن مخاطر هذا الإنهاء ليست بهينة، وخاصة بالنسبة للعامل الذي يفقدانه عمله يفقد وسيلة عيشه ويحرم من الاستقرار والطمأنينة على مستقبله ومستقبل من يعوله، بالإضافة إلى أن الإنهاء يصيب المشغل بضرر جسيم، بحيث يشيع بسببه الاضطراب في سير العمل بمؤسسته ويحرمه أحيانا من عامل ذي كفاءة عالية².

وتختلف طريقة إنهاء عقود العمل ما بين العقد المحدد المدة والعقد غير المحدد المدة إذ أن الأصل أن العقود المحددة المدة تنتهي من تلقاء نفسها بانتهاء مدتها، إذا كانت معينة المدة أو بإنجاز العمل المتفق عليه إذا كان العقد قد أبرم لتنفيذ عمل معين دون ما حاجة إلى إجراء آخر³، وعلى خلاف الأمر تنتهي عقود العمل غير محددة المدة انتهاء عاديا بالإرادة المنفردة لأحد طرفيها مع مراعاة مجموعة من الضوابط التي يجدر بالطرف المنهي للعلاقة التعاقدية التقيد بها وذلك حماية للطرف المنهي عقده من المفاجأة والتعسف⁴، ولقد قصد المشرع من تقرير هذا الحق منع تأييد العلاقات التعاقدية غير محددة المدة، ذلك لأن حرمان العامل من إنهاء عقد لم تحدد مدته يعني العودة إلى نظام الرق والعبودية، بالإضافة إلى أن حق الإنهاء المقرر للعامل تتطلبه أبسط ضرورات الحرية الفردية، كما أن حق الإنهاء المقرر للمشغل أمر تفرضه المصلحة الاقتصادية وتطوير العمل.

ولكن على الرغم من أن حق الانهاء مقرر لكل من طرفي العقد بالتسوية في العقود المحددة المدة فإنه يكثر استعماله من طرف المشغل، والسبب في ذلك يرجع إلى اختلاف مركز الطرفين، فالعامل

¹ - دنيا مباركة، الإنهاء التعسفي لعقد العمل، (دراسة مقارنة)، أطروحة لنيل دكتوراه الدولة في الحقوق. جامعة عين شمس مصر. السنة الجامعية 1978. ص 1.

² - حسن كيرة، أصول قانون العمل، الطبعة الثالثة، 1979، ص 754.

³ - عبد اللطيف خالفي، الوسيط في مدونة الشغل "علاقات الشغل الفردية"، الجزء الأول، الطبعة الأولى 2004، المطبعة الوطنية مراكش. ص 376.

⁴ - محمد الدي، إنهاء عقد الشغل غير محدد المدة في القانون المغربي، أطروحة لنيل الدكتوراه في القانون الخاص، جامعة محمد الأول، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية وجدة، السنة الجامعية 2005-2006، ص 38.

مركزه الاقتصادي ضعيف ولا يملك سوى أجره فقط الذي يعتمد عليه في معيشته ومعيشة أسرته، في حين أن المشغل مسلح بثقافته وسلطته الاجتماعية ويملي شروطه على الطرف الآخر¹.

وينتج عن اختلاف المركز الاقتصادي للطرفين اختلاف في نتائج حق الإنهاء الانفرادي لعقد العمل غير المحدد المدة، ذلك أنه إذا كان بإمكان العامل الاستقالة واسترداد حريته والتخلص من التبعية التي تثقله فإن التسريح الذي يمارسه المشغل بحرية مطلقة تنتج عنه خلاف الاستقالة مسائل اجتماعية وخلقية واقتصادية ذات أهمية بالغة²، إذ تبقى المقارنة بعيدة بين الضيق الذي يقع فيه المشغل بترك العامل مشروعه وبين الكارثة التي تحل بالعامل بطرده منه إذ يصبح عرضة للبطالة وعدم الاستقرار وتفكك أسرته التي يتحمل إعالتها³.

يضاف إلى ما سبق أن المشرع وإذا كان قد حاول الحد من أضرار استعمال حق الإنهاء بالإرادة المنفردة باستلزام إخطار سابق به بفسح مهلة أمام المتعاقد الآخر ليتدبر أموره⁴، فإن هذه الوسيلة في حد ذاتها إذا كانت توفر حماية كافية للمشغل يتمكن من خلالها من إيجاد عامل آخر يحل محل العامل المستقيل، فإنها تبقى عديمة الجدوى للعامل خاصة وإذا علمنا بأن هذا الأخير قد لا يوفق خلالها إلى إيجاد عمل آخر يتقاضى مقابله أجرا لسد حاجاته وحاجات أسرته في وقت معقول أمام الطابع المعيشي لهذا الأخير وأهميته الاجتماعية والإنسانية.

وإذا كانت الوسيلة السابقة وحدها غير كافية لفرض رقابة على حق الإنهاء الانفرادي، فإن المشرع انتهى إلى تقييد هذا الحق في الإنهاء، وذلك باشتراط استناده إلى "مبرر مشروع" أي أن تكون هنالك مصلحة مشروعة يحققها الإنهاء للطرف الراغب فيه دون أن يصيب الطرف الآخر ضرر جسيم لا يتناسب مع هذه المصلحة⁵.

¹ - Camerlynck (G.H) : "Traité pratique de la rupture du contrat de travail." 1959, p 2.

أوردته الاستاذة دنيا مباركة الإنهاء التعسفي لعقد العمل (دراسة مقارنة)، أطروحة لنيل الدكتوراه الدولة في الحقوق، جامعة عين شمس، القاهرة ص 4.

² - فالمشغل إذن يتمتع بالسلطة المطلقة في إعادة تنظيم مؤسسته²، وهذا ما اعترف به القضاء المدني الفرنسي ذلك أم محكمة الاستئناف بباريس في أحد أحكامها الصادرة في سنة 1931 ذهبت إلى أنه لا يعد مرتكباً لأي خطأ صاحب العمل عندما يقوم بإنهاء عقود بعض عماله من أجل تنظيم العمل بمؤسسته.

³ - محمود جمال الدين زكي " قانون العمل"، طبعة 1988 ص 541 وما بعدها.

⁴ - تنص المادة 34 من مدونة الشغل المغربية على ما يلي: "يمكن إنهاء عقد الشغل غير محدد المدة بإرادة المشغل، شرط مراعاة الأحكام الواردة في هذا الفرع، وفي الفرع الثالث أدناه بشأن أجل الإخطار."

⁵ - تنص المادة 33 من مدونة الشغل على ما يلي: "يستوجب قيام أحد الطرفين بإنهاء عقد الشغل محدد المدة، قبل حلول أجله، تعويضاً للطرف الآخر، ما لم يكن الإنهاء مبرراً، بصور خطأ جسيم عن الطرف الآخر، أو ناشئاً عن قوة قاهرة.



وكنتيجة حتمية لإنهاء التعسفي من العمل يستحق العامل تعويضا عن الفصل باعتباره أخطر العقوبات التي يمكن أن يتعرض لها العامل باعتبارها تشكل تهديدا مباشرا لحق هذا الأخير في الاستقرار في عمله ومعيشته¹.

وإذا كان جزاء التعسف هو الحصول على تعويض عادل لإصلاح الضرر، فإن إصلاح هذا الأخير يصبح في الحقيقة نظريا وأحيانا أمرا مستحيلا، ذلك لأنه من الصعوبة بمكان أن يثبت الضحية خطأ المتعاقد معه، بعلّة أن عبء الإثبات الملقى على عاتق مدعي التعسف في فصله من عمله، وإقامته الدليل على انعدام السبب المشروع لإنهاء الشغل، أمر عسير²، لأنه يتصل بالنية فلا شك في صعوبته وكذلك الأمر بالنسبة للعامل، حيث يتعذر عليه إثبات تعسف المشغل في فصله له، لأن هذا الأخير قد يتذرع بأسباب مشروعة انطلاقا من السلطات التي تخولها له إدارة وتنظيم مؤسسته فيحقق العامل في إقامة الدليل ويسقط تبعا لذلك حقه في التعويض.

ويتحمل العامل الذي يفقد عمله ضررا جسيما، وتختلف طرق إصلاح هذا الضرر، ومما لا شك فيه أن خير طريق لإصلاح النتائج الضارة هو إعادة العامل المفصول إلى عمله أو إلى عمل يعادله. فالتعويض العيني إذن هو الأكثر فعالية لمحو الضرر الحاصل، ولكن الجاري به العمل في بعض التشريعات أن يكون جزاء الانهاء التعسفي مقتصرًا في الأصل على التعويض النقدي وحده، لأن من أنهى العقد يظهر رغبته في عدم التعاون مع الطرف الآخر، لذلك يكون إجباره على الاستمرار في علاقة كعلاقة العمل مؤديا إلى الاضطراب وفقدان الثقة وروح التعاون الضرورية لحسن تنفيذ العمل³.

وفي صلب هذه الفكرة، يطرح إنهاء عقود العمل مجموعة من المشاكل القانونية والواقعية تنصرف بالأساس إلى وجوب توفير حماية خاصة للطرف المهنى عقد عمله⁴، وفي هذا السياق تهدف السياسة القانونية للمشرع المغربي إلى ضمان تحقيق استقرار العلاقات الاجتماعية بين الأفراد والمؤسسات، وذلك بتوطيدها وتحسين القوانين والمسااطر لمواكبة ركب التطورات التشريعية التي يعرفها الحقل الحقوقي والاجتماعي في العالم، تأكيداً على المكانة المهمة التي تمثلها الفئة الشغيلة داخل الهرم الاقتصادي المحلي والوطني، وقد عرفت قوانين الشغل عدة إصلاحات كانت أولى خطواتها هي جمع

¹ - دنيا مباركة، ضمانات توقيع العقوبات التأديبية في ظل مدونة الشغل الجديدة، مجلة القصر، العدد 14، ماي 2006، ص 22.

² - عبد ربو العوماري، فقدان الأجر كأثر لإنهاء علاقات الشغل على ضوء القانون المغربي، أطروحة لنيل الدكتوراه، جامعة محمد الخامس، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية أكادال-الرباط، السنة الجامعية 2004-2005، ص 91.

³ - دنيا مباركة، الإنهاء التعسفي لعقد العمل (دراسة مقارنة)، م.س ص 10

⁴ - عبد السلام مفرج، الوضعية القانونية لخدم البيوت في التشريع المغربي والمقارن، رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا المعمقة في القانون الخاص، جامعة عبد المالك السعدي، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية طنجة، السنة الجامعية 2007-2008، ص 4.

شنت الظواهر والمراسيم المنظمة للعلاقة الشغلية في صيغة مدونة للشغل¹ تحقيقا للحماية الاجتماعية الشاملة، ومن تطبيقات هذه الحماية الاعتراف للأجير المفصول من عمله بشكل تعسفي بتعويضات رباعية تستغرق التعويض عن الضرر والتعويض عن الفصل والتعويض عن عدم احترام أجل الإخطار وأخيرا التعويض عن فقدان الشغل²، إلا أن القانون الخاص بالعاملات والعمال المنزليين³ جاء خاليا من أي مقتضى يخص إنهاء عقد العمل المنزلي ومسطرته رغم أنه تناول بعض الآثار المترتبة عن الإنهاء كتسليم شهادة العمل⁴ والتعويض عن الفصل⁵، حيث إن المشرع من خلال القانون 19.12 لم يحدد شروط إبرام العقد محدد المدة بصنفيه العقد المحدد المدة أو المدة التي يتطلبها إنجاز خدمة محددة، والعقد غير المحدد المدة⁶، على خلاف المشرع الفرنسي الذي شمل هذه الفئة بضمانات تشريعية وحمائية خاصة وصريحة تجسدت في مقتضيات الاتفاق الجماعي الوطني الخاص بفئة العاملات والعمال المنزليين⁷ وقانون الشغل الفرنسي على حد سواء (المطلب الأول)، إلا أنه بالرغم من القصور المذكور نجد أن المشرع المغربي من خلال القانون 19.12 تنبه إلى الوضع الشاذ للعمال المنزليين الذين يفقدون شغلهم لسبب لا دخل فيه لإرادتهم وذلك من خلال تدخله لتحديد شروط تطبيق نظام الضمان الاجتماعي على هذه الفئة، وذلك بإصداره المرسوم رقم 2.18.686⁸ وهي حسنة تحسب

¹ - قانون 65.99 صادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.03.194 في 11 شتنبر 2003، منشور بالجريدة الرسمية عدد 5167 بتاريخ 8 دجنبر 2003، ص 3969.

² - عمر بحبو، التعويض عن فقدان الشغل بين الضمانات القانونية والشروط التعجيزية، مجلة القضاء المدني، المنازعات الاجتماعية، الجزء الأول، مطبعة المعارف الجديدة، الرباط 2018، ص 97.

³ - ظهير شريف رقم 1.16.121 صادر في 6 ذي القعدة 1437 (10 أغسطس 2016) بتنفيذ القانون رقم 19.12 بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعاملات والعمال المنزليين، الجريدة الرسمية عدد 6493 بتاريخ 18 ذو القعدة 1437 (22 أغسطس 2016)، 6175.

⁴ - تنص المادة 10 من القانون 19.12 على مايلي: "يجب على المشغل، عند انتهاء عقد الشغل، تحت طائلة أداء تعويض، أن يسلم الأجير شهادة شغل داخل أجل أقصاه ثمانية (8) أيام".

- Art 10, loi 19.12 fixant les conditions de travail et d'emploi des travailleuses et travailleurs domestiques : « L'employeur doit délivrer au salarié un certificat de travail, à la cessation du contrat du travail, dans un délai maximum de huit (8) jours, sous peine de dommages-intérêts. »

⁵ - المادة 21 من القانون 19.12.

⁶ - إكرام مختاري، تشغيل الأطفال القاصرين بالمنازل على ضوء المواثيق الدولية والتشريع المغربي، مجلة فقه القضاء التجاري، مطبعة الامنية العدد الثاني، ص 116.

⁷ - Convention collective nationale. Du 24 Novembre 1999.(Etendue par arrêté 2 mars 2000, j.o 11 mars 2000.)

Remplacée par la convention collective nationale des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile du 15 mars 2021.

⁸ - مرسوم عدد 2.18.686 صادر في 24 رمضان 1440 (30 ماي 2019) بتحديد شروط تطبيق نظام الضمان الاجتماعي على العاملات والعمال المنزليين. ج. ر.ع 6783 ل 28 رمضان 1440 (3 يونيو 2019) ص 3437.



له لمساهمتها في بناء صرح الحماية الاجتماعية لهذه الفئة وهو توجه كرسه القضاء الاجتماعي الجديد (المطلب الثاني).

تكمُن أهمية هذه الدراسة إذن في البحث عن نطاق الحماية التي كرسها المشرع من خلال القانون 19.12 المتعلق بتحديد شروط الشغل والتشغيل الخاصة بالعاملات والعمال المنزليين في موضوع إنهاء عقد العمل المنزلي، وعن نجاعة التعويض عن فقدان الشغل المنزلي الناتج عن إنهاء تعسفي للعاملات والعمال المنزليين من عدمه، ومدى مساهمة المقتضيات التشريعية ذات الصلة في ترسيخ مبدأ الحماية الاجتماعية للعاملات والعمال المنزليين وذلك بالاطلاع على مركزه الموازنة مع باقي الضمانات القانونية الممنوحة للفئات المحركة لحقل الشغل بصفة عامة والشغل المنزلي بصفة خاصة، ولا شك أن هذه الدراسة ستمكننا من تمحيص وافتحاص شروط الاستفادة من التعويض عن فقدان العمل حيث لا تعويض دون إثبات، ثم طريقة احتساب التعويض عن الفصل والضمانات التشريعية والقضائية المتعلقة بالفصل التعسفي للعاملات والعمال المنزليين على ضوء القانون الخاص بشروط التشغيل والشغل المتعلق بهم وأحكام النص التنظيمي المتعلق بشروط الضمان الاجتماعي لهذه الفئة، ثم أحكام التشريع الفرنسي بالإضافة إلى موقف القضاء المغربي من الإنهاء التعسفي.

وهكذا يمكن تحديد إشكالية الموضوع وفق ما يلي:

إلى أي حد استطاع المشرع ضمان حماية فعالة للعامل المنزلي ضد فصله التعسفي من طرف مشغله، ومن ثم الحفاظ على استقرار الشغل، ومادى كفاية هذه الحماية؟

في صلب هذه الإشكالية تطفو على سطح الموضوع مجموعة من الإشكالات الجزئية تطرحها طبيعته كالآتي:

- * هل نجح المشرع في توفير الحماية اللازمة للعمال المنزليين ضد الإنهاء التعسفي للشغل؟
- * ماهي الضمانات والآليات الكفيلة بتعزيز حماية العامل المنزلي من البطالة وفقدان الشغل؟
- * ما مدى تفاعل المشرع المغربي من خلال القانون 19.12 مع النظرة الجماعية التي كرسها المشرع المغربي من خلال مدونة الشغل ومن خلال القانون الفرنسي للشغل والاتفاق الجماعي الوطني الخاص بالعمال المنزليين؟

* كيف تعامل القضاء المغربي والفرنسي مع النزاعات المتعلقة بفصل العامل المنزلي ومدى تدخله لتكريس الحماية للعامل المنزلي الفصول عن عمله من خلال سنه للتعويضات المألزمة للضرر الذي أصاب هذا العامل؟

إن محاولة التصدي للإجابة على كل الإشكالات المرتبطة بالموضوع تقتضي تبين نطاق وحدود الآليات الموضوعية من لدن المشرع لإبراز جوانب الإيجابية ورصد مكامن الخلل¹ التي تعترضها مسطرة إنهاء عقد العمل المنزلي وذلك وفق التقسيم الآتي:

المطلب الأول: الضمانات التشريعية المغربية والفرنسية الخاصة بإنهاء عقد العمل المنزلي

تعتبر مسطرة فصل العمال من أهم خاصيات مدونة الشغل، فقد أوردت هذه الأخيرة مقتضيات قانونية جديدة مقارنة مع قانون الشغل السابق، حيث وضعت حدودا مهمة لحق الفصل والاختلاف الحاصل بين الفصل الفردي والجماعي²، وقد سعى المشرع إلى تنظيم مسطرة الفصل أخذا بعين الاعتبار الآثار المترتبة عنها وعن الفصل وذلك بالنظر لما تكتسيه دراسة انتهاء عقد الشغل من أهمية كبرى انطلاقا من الحماية الشاملة التي يسعى قانون الشغل لضمانها للأجير، بهدف الحفاظ على التوازن في العلاقة التعاقدية بينه وبين مشغله، من منطلق أن الأصل في عقود الشغل هو استمرار العلاقة الشغلية، وهو مبدأ ينسجم مع فلسفة كفالة استقرار الوضعية المالية للأجير بما لها من انعكاسات مالية عليه وعلى عائلته الصغيرة والكبيرة أحيانا.

فبالرغم من رضائية عقد الشغل فقد حضي انتهاءه باهتمام المشرع المغربي على غرار تدخله لتنظيم العلاقة التعاقدية بين أطرافه تنظيما دقيقا³، بحيث أحاطه بمجموعة من الضمانات سواء تعلق الأمر بعقد الشغل المحدد المدة أو غير محدد المدة ومن ثم نظم المشرع بمقتضى مدونة الشغل أحكام وقواعد وإجراءات إنهاء عقد الشغل الفردي تنظيما محكما، ومع ذلك لا زال الأمر يطرح العديد من الإشكالات سواء على المستوى النظري أو على المستوى التطبيقي⁴، إلا أن القانون 19.12 المتعلق بالعمليات والعمال المنزليين جاء خاليا من أي مقتضى يخص إنهاء عقد العمل المنزلي ومسطرته رغم أنه تناول بعض الآثار المترتبة عن الإنهاء كتسليم شهادة العمل والتعويض عن الفصل.

¹ - يوسف الزوجال، مظاهر الحماية القانونية للطرف الضعيف في عقد الشغل، مجلة القضاء المدني، المنازعات الاجتماعية "دراسات وأبحاث في ضوء مدونة الشغل والقوانين المنظمة لحوادث الشغل والأمراض المهنية والضمان الاجتماعي، الجزء الأول، ص 42.

² - عبد الإله المالكي الحلايلي، الأجراء المحميون استثناء بمدونة الشغل بين التعويض ومساطر الفصل، مجلة محيط للدراسات والأبحاث القانونية، دراسات في قانون الشغل، العدد الأول، ص 47.

³ - أستاذنا د. عبد الرحمان أسامة، الظروف الطارئة بين النظرية والتطبيق "دراسة مقارنة بين الشريعة والقانون"، الطبعة الأولى 2021، مطبعة الاقتصاد أكادير، ص 176.

⁴ - وفاء جوهر، قانون الشغل بالمغرب - عقد الشغل الفردي بين النظرية والتطبيق -، الطبعة الأولى 2018، مطبعة النجاح الجديدة الدار البيضاء، ص 161.

وبالنظر إلى أهمية الإنهاء في عقود العمل بصفة عامة وعقد العمل المنزلي بصفة خاصة نتساءل عن الضمانات التشريعية التي وفرتها كل من المشرعين المغربي والفرنسي للعاملات والعمال المنزليين عن الفصل التعسفي كأحد أخطر طرق إنهاء عقد العمل المنزلي.

الفقرة الأولى: إنهاء عقد العمل المنزلي وفق القانون المغربي

إن إنهاء عقد الشغل والتحلل من العلاقة التعاقدية الرابطة بين المشغل والأجير أمر متوقع في كل وقت وحين مما دفع بالمشرع إلى إيجاد نوع من التوازن بين القواعد المنظمة للإنهاء ومبدأ ضمان استقرار الشغل¹، وباعتبار عقد الشغل من العقود الزمنية التي ترد على العمل فإن عقود الشغل تنقسم انطلاقاً من مبدأ استقرار الشغل إلى عقد الشغل على سبيل التجربة، وعقد الشغل النهائي، أما اعتماداً على مدة الشغل فتتقسم إلى عقد عمل محدد المدة وغير محدد المدة، ويظل هذا التقسيم الأخير أهم تقسيم لعقد الشغل سواء بالنسبة للمشرع أو بالنسبة للقضاء، على اعتبار أن لهذا المعيار ما يبرره على المستوى القانوني النظري والعملي بالنظر لما له من انعكاس على المراكز القانونية لطرفي العقد، وخاصة بالنسبة للأجير من حيث الضمانات القانونية التي يستفيد منها في إطار عقد الشغل غير محدد المدة، مقارنة مع تلك المخولة له في إطار عقد الشغل المحدد المدة، كما أن تحديد مدة الشغل ترتبط أساساً بمبدأ استقرار الشغل ومدى أهميته على المستوى الاقتصادي والاجتماعي والسياسي، لكن مع مراعاة مبدأ آخر لا يقل أهمية عن الأول وهو مبدأ المرونة في الشغل والذي يجسده عقد العمل المحدد المدة².

وفي هذا السياق نجد أن المشرع قد نص من خلال المادة الثالثة³ من القانون 19.12 المتعلق بشروط الشغل والتشغيل الخاصة بالعاملات والعمال المنزليين على أن تشغيل العمال المنزليين يتم بمقتضى عقد عمل محدد المدة أو غير محدد المدة، إلا أنه تناول تنظيم عقد العمل المنزلي غير محدد المدة فقط ضمن مقتضياته، في حين لم يعمل على تنظيم أحكام العقد المحدد المدة، وقياساً على ذلك لم ينظم إنهاء عقد العمل المنزلي بل اكتفى بالإشارة إلى بعض الآثار المترتبة عن الإنهاء كتسليم شهادة العمل والتعويض عن الفصل كما سبق ذكره، مما يدفعنا عن التساؤل عن مصدر استقاء تلك الأحكام حماية لهذه الفئة من العمال، في غياب تام لمسطرة الفصل والضوابط إنهاء عقد العمل المنزلي،

¹ - أستاذنا محمد الدي، إنهاء عقد الشغل غير محدد المدة في القانون المغربي، أطروحة لنيل الدكتوراه في القانون الخاص، جامعة محمد الأول وجدة، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، السنة الجامعية 2005-2006، ص 1.

² - هشام عليوي، السلطة التقديرية للقاضي في تحديد مدة عقد الشغل، مقال منشور بمجلة قضاء المعرفة القانونية، العدد الثاني، ص 563-564.

³ - تنص الفقرة الأولى من المادة 3 من القانون 19.12 على مايلي: "يتم تشغيل العاملة أو العامل المنزلي بمقتضى عقد عمل محدد أو غير محدد يعده المشغل وفق نموذج يحدد بنص تنظيمي."

هل من مدونة الشغل ضمن مقتضيات المنظمة للعقد المحدد المدة خاصة منها ما يتعلق بالتجديد والإنهاء، أم من أحكام قانون ل.ع.م.؟

فرجوعا إلى أحكام مدونة الشغل نجد أن المشرع نظم بمقتضى المادة 17 عقد الشغل محدد المدة، حيث حدده في مدة أقصاها سنة قابلة للتجديد مرة واحدة، وبعد ذلك يتحول العقد لعقد غير محدد المدة، في حالة استمرار العمل به إلى ما بعد أجله¹.

أما قانون الالتزامات والعقود المغربي فنجد قد خصص القسم الثالث من الكتاب الثاني منه للإجارة بشكل عام²، في حين خصص الفرع الثاني من الباب الثاني من القسم الثالث لإجارة الخدمة أو العمل³، حيث ميز بخصوص انتهاء العقد بين ذلك الذي يكون محدد المدة والذي ينتهي بانتهاء مدته وبين العقد غير المحدد المدة الذي لا ينتهي إلا بعد إعطاء الطرف الآخر تنبيها بالرغبة في الانهاء وفق المواعيد التي قررها العرف والاتفاق⁴، وهو ما يعرف بأجل الإخطار⁵ كضابط من ضوابط إنهاء عقد الشغل غير محدد المدة، وقد رتب ق.ل.ع.م. جزاء يتمثل في التعويض عن الفسخ في حالة عدم مراعاة هذا المقتضى⁶.

وحيث إن القانون 19.12 الخاص بهذه الفئة جاء خاليا من أي مقتضى يحدد شروط ومسطرة إنهاء عقد العملي المنزلي ولا الأسباب المبررة للإنهاء ومدى اعتبار الفصل مبررا ومتى يعتبر تعسفيا،

¹ - تنص المادة 17 من مدونة الشغل على مايلي:

"يمكن في القطاعات غير الفلاحية، عند فتح مقاوله لأول مرة أو مؤسسة جديدة داخل المقاوله أو إطلاق منتج جديد لأول مرة، إبرام عقد الشغل محدد المدة، لمدة أقصاها سنة قابلة للتجديد مرة واحدة. ويصبح العقد بعد ذلك في جميع الحالات غير محدد المدة.

غير أن العقد المبرم لمدة أقصاها سنة يصبح، في حالة استمرار العمل به إلى ما بعد أجله، عقدا غير محدد المدة."

2 - حيث يدخل العمل المنزلي إن صح التعبير في إجارة الصناعة أو الخدمة.

3 - تنص المادة 723 من ق.ل.ع.م. على أن إجارة الخدمة هي "عقد يلتزم بمقتضاه أحد طرفيه بأن يقدم للآخر خدماته الشخصية لأجل محدد أو من أجل أداء عمل معين، في نظير أجر يلتزم هذا الآخر بدفعه له."

4 - ينص الفصل 753 من ق.ل.ع.م. على ما يلي:

"تنقضي إجارة الخدمة بانقضاء المدة التي حددها الطرفان

إذا ارتضى المتعاقدان صراحة عند إبرام عقد محدد المدة، إمكانية تجديده وحددا عدد مرات التجديد، لم يسغ لهما أن يحددا لكل من هذه المرات مدة تتجاوز المدة التي حددت للعقد ومن غير أن تزيد في أي حالة على سنة. والعقد الذي يبرم لمدة محددة يمكن أن يمتد بالتجديد الضمني إلى ما بعد أجله المشروع. وفي هذه الحالة يصبح غير محدد المدة"

في حين ينص الفصل 754 منه على أنه:

"إذا لم تحدد مدة العقد، وكان ذلك راجعا إلى إرادة المتعاقدين أو إلى طبيعة العمل اللازم أدائه، فإن العقد يقع قابلا للإبطال، ويسوغ لأي من المتعاقدين أن يتخلص منه بإعطائه تنبيها بذلك للطرف الآخر في المواعيد التي يقررها العرف المحلي أو الاتفاق. ويستحق الأجر بنسبة الخدمات المؤداة، وعلى حسب ما هو مستحق للأعمال الماثلة.

⁵ - يحدد المرسوم رقم 2.17.355 الصادر في 9 ذي الحجة 1438 (31 أغسطس 2017) آجال الإخطار لإنهاء عقد الشغل غير محدد المدة بالإرادة المنفردة. الجريدة الرسمية رقم 5279 بتاريخ يناير 2005.

⁶ - تنص الفقرة الأخيرة من الفصل 754 من ق.ل.ع.م. على ما يلي:

"فسخ العقد بإرادة أحد المتعاقدين وحده يمكن أن يؤدي إلى التعويض."

ماعدًا المقتضى المنصوص عليه في المادة 21 منه حيث نصت على أحقية العامل المنزلي في التعويض عن الفصل بعد قضائه سنة من العمل الفعلي لدى نفس المشغل، وذلك على خلاف مدونة الشغل التي حددت أحقية الأجير في التعويض عن الفصل في ستة أشهر من الشغل الفعلي فقط¹.

وحيث إن مدونة الشغل المغربية قد استبعدت عقد العمل المنزلي من خلال مادتها الرابعة من تطبيق مقتضياتها²، وحيث إن القانون الخاص بالعاملات والعمال المنزليين دخل حيز التنفيذ منذ 02 أكتوبر 2018، الذي جاء حاليًا من أي مقتضى ينظم مسطرة إنهاءه كما سلف ذكره، فهل نحتكم إلى مقتضيات ق.ل.ع.م لتحديد مسطرة إنهاء عقد العمل المنزلي، باعتبارها الشريعة العامة أمام هذا الفراغ التشريعي الذي مس حقوقًا مهمة للعمال المنزليين من شأنها تهديد استقرار عمله، أم ننحو منحى القانون الفرنسي - الاتفاق الجماعي الوطني الفرنسي المنظم الخاص بالعمال المنزليين بهذا الخصوص الذي أحال على مدونة الشغل الفرنسية ونحتكم لأحكام مدونة الشغل المغربية بخصوص إنهاء عقد العمل المنزلي؟

في هذا الصدد ومراعاة لضوابط إنهاء عقد العمل المنزلي، نسجل أنه بقراءة متأنية لمواد القانون 19.12 نستنتج أنها جاءت خالية من أي مقتضى تشريعي يحدد أجل الإخطار في عقد العمل المنزلي، وكذا الشأن بالنسبة للنص التنظيمي الخاص بعقد العمل النموذجي الخاص بالعمال المنزليين³ وهو ضرب صارخ للمقتضيات الحمائية في هذا الشأن، مما سيؤدي بالمشغلين لاستغلال هذه الثغرة لفصل العمال والعاملات المنزليات دون إخطار وما يترتب على ذلك من آثار تمس بحقوقهم.

حيث إن إنهاء عقد العمل المنزلي من طرف المشغل دون احترام مهلة الإخطار أو التنبيه يوصف بأنه إنهاء فجائي يترتب عنه تعويض العامل⁴ في ظل التوجه الذي اتخذته الاجتهاد القضائي والذي قرر من خلاله أن التعويض عن عدم مراعاة مهلة الإخطار يكون مساويًا للأجر المستحق للعامل كما لو واصل عمله طيلة مدة الإخطار.

كما أن القانون 19.12 أغفل تحديد الأسباب المبررة لإنهاء عقد العمل المنزلي كأحد أهم ضوابط إنهاء هذا العقد، كما أغفل تحديد الأخطاء الجسيمة التي يرتكبها العمال المنزليون والتي تجعل

¹ - تنص المادة 52 من مدونة الشغل على مايلي:

"يستحق الأجير المرتبط بعقد شغل غير محدد المدة، تعويضًا عند فصله، بعد قضائه ستة أشهر من الشغل داخل نفس المقابلة..."

² نصت المادة الرابعة من مدونة الشغل على مايلي:

"يحدد قانون خاص شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعاملات والعمال المنزليين الذين تربطهم علاقة شغل بالمشغل."

³ - المرسوم رقم 2.17.355 المتعلق بتحديد نموذج عقد العمل الخاص بالعمال (ة) المنزلي (ة)، صادر بتاريخ 09 ذي الحجة 1438 الموافق لـ 31 أغسطس 2017، ج.ر عدد 6609 بتاريخ 02 أكتوبر 2017، 5537.

⁴ - ذ. محمد الدي، إنهاء عقد الشغل غير المحدد المدة في القانون المغربي، م.س، ص 56.

فصلهم عن العمل مبررا، كما لم يحدد الأفعال التي لا تعد مبررة للفصل من قبيل الأفعال المذكورة في المادة 36 من مدونة الشغل، مما يجعل التعاملات والعمال المنزليين عرضة لتعسف مشغليهم، وعلاوة على إغفال تنظيم عقد العمل المحدد المدة، فقد تم إقصاء شريحة واسعة من العمال والعاملات المنزليين الذين يعملون بشكل مؤقت.

وبناء عليه وفي غياب أي مقتضى يتعلق بتحديد مسطرة إنهاء عقد عمل العاملة المنزلية ولا تحديد الأسباب المشروعة التي تجعل الفصل مبررا ولا الأسباب الأخرى التي تجعله غير مبرر، فإن الواقع يضع الباحث في حيرة من أمره، فبالرغم من اقتراح اقتباس أحكام أسباب إنهاء عقد إجارة الخدمة المنصوص عليها في قانون الالتزامات والعقود المغربي وإسقاطها على عقد العمل المنزلي، حيث نسقط أسباب إنهاء عقد إجارة الخدمة على عقد العمل المنزلي، والتي تمنح الحق للمشغل فسخ هذا العقد في حالة إخلال العمال المنزليين بالتزاماتهم، ولو لم ينص على الشرط الفاسخ، كما يحق له فسخ العقد في حالة مرض العامل المنزلي أو إصابتهم نتيجة قوة القاهرة، شرط أن يدفع لهم ما يستحقونه بنسبة مدة خدمتهم طبقا لمقتضيات الفصل 757 من ق.ل.ع¹، بالإضافة إلى إمكانية فسخ العقد لكل الأسباب أو الأفعال التي يرتكبها العامل (ة) المنزلي(ة) والتي تعتبر خطيرة في نظر المشغل على أن يترك تقدير خطورتها للسلطة التقديرية لقاضي الموضوع في حالة وقوع نزاع بين الطرفين طبقا لأحكام الفصل 756 من ق.ل.ع²، فإن الإشكال يثور حول مدى تناسب هذه الأسباب مع الحماية المقررة لهذه الفئة من طرف المشرع المغربي خاصة إذا قارنا هذه الأسباب مع تلك المنصوص عليها في مدونة الشغل، وأيضا ما حدود السلطة التأديبية للمشغل ومدى ملائمة العقوبة التي يتخذها في ظل غياب أي مقتضى قانوني سواء في قانون 19.12 أو قانون الالتزامات والعقود المغربي الذي ينص على ضرورة احترام المشغل التدرج في توقيع العقوبات التأديبية بدء بالإنذار وانتهاء بالفصل³؛

وفي هذا السياق، وإذا كانت مدونة الشغل قد نصت على أحقية الأجير عند فصله عن العمل تعسفيا أن يستفيد من تعويض رباعي محدد في التعويض عن الضرر، التعويض عن أجل الإخطار والتعويض عن الفصل، ثم التعويض عن فقدان الشغل حماية للأجير وضمانا لاستقرار الشغل، فإن التشريع الخاص بشروط الشغل والتشغيل بالعاملات والعمال المنزليين لم ينص على كل هذه

¹ - تنص المادة 757 من ق.ل.ع.م على ما يلي:

" للمخدوم الحق في فسخ العقد للمرض أو للإصابة التي تلحق خادمه أو مستخدمه نتيجة قوة القاهرة، على أن يدفع لهذا الأخير ما يستحقه بنسبة مدة خدمته "

² - التي تنص على: " في إجارة الخدمة يعتبر الشرط الفاسخ موجودا، دون حاجة للنص عليه، لصالح كل من المتعاقدين، إذا لم ينفذ المتعاقد الآخر التزاماته أو للأسباب الخطيرة الأخرى التي يترك تقديرها للقضاة "

³ - المادة 37 من مدونة الشغل.



التعويضات، إنما اكتفى بالنص على أحقية العاملة أو العامل المنزلي من الاستفادة من تعويض عن الفصل شرط قضائهم سنة من الشغل الفعلي المتواصل لدى نفس المشغل، حيث نص المشرع على أن العمال المنزليين يستحقون تعويضا عن الفصل إذا قضوا ما لا يقل عن سنة متواصلة من العمل لدى نفس المشغل¹، مع تسجيل أن احتساب هذا التعويض لا يختلف عن التعويض عن الفصل المنصوص عليه في مدونة الشغل، إنما يختلف عنه في المدة الزمنية المعتمدة².

لذا كان حريا بالمشرع المغربي في مجال تنظيمه لعقد العمل المنزلي خاصة فيما يتعلق بالتعويض عن الفصل اعتماد المعيار المحدد في مدونة الشغل بغية استفادة جميع العمال من نفس الحماية.

ولعل التمعن في الأحكام المحددة للتعويض عن فصل العامل المنزلي المنصوص عليها في المادة 21 من القانون 19.12 يدفعنا إلى أن نسجل أن المدة الزمنية التي حددها المشرع من خلال مقتضيات القانون 19.12 للاستفادة من التعويض عن الفصل، تظل مدة طويلة مقارنة مع ما نصت عليه مدونة الشغل وهي سنة، مقابل ستة أشهر قد تدفع المشغلين إلى التحايل على القانون من خلال حرصهم على استبدال العامل المنزلي بآخر قبل انقضاء مدة السنة مما يحول دون حصول العامل المنزلي عن التعويض عن الفصل، مما يعتبر إجحافا في حق العامل المنزلي المفصول، وعلاوة على ما سبق نسجل إغفال التعويض عن الضرر وأجل الإخطار، وهي ثغرة كبيرة تبعد العامل المنزلي عن الحماية.

على هذا الأساس ندعو المشرع مراجعة هذه المقتضيات ضمن أحكامه، والسير على نهج مدونة الشغل التي حددت تلك المدة في 6 أشهر فقط³، وندعو تبعا لذلك القضاء إلى مراعاة وإعمال مبدأ سوء

¹ - تنص المادة 21 الفقرة 2 من قانون 12.19 على ما يلي:

تستحق العاملة أو العامل المنزلي تعويضا عند فصله، إذا قضى ما لا يقل عن سنة متواصلة من الشغل الفعلي لدى نفس المشغل.

يعادل مبلغ هذا التعويض، عن كل سنة، أو جزء من السنة من الشغل الفعلي، ما يلي:

- 96 ساعة من الأجر، فيما يخص فترة الشغل الفعلي المقضية خلال الخمس سنوات الأولى؛

- 144 ساعة من الأجر، فيما يخص فترة الشغل الفعلي المقضية خلال السنة السادسة إلى السنة العاشرة؛

- 192 ساعة من الأجر، فيما يخص فترة الشغل الفعلي المقضية خلال السنة الحادية عشرة إلى الخامسة عشرة؛

- 240 ساعة من الأجر، فيما يخص الفترة الشغل الفعلي المقضية بعد السنة الخامسة عشر.

تحتسب فترة الشغل الفعلي المنصوص عليها في هذه المادة ابتداء من دخول هذه القانون حيز التنفيذ.

حيث تقابل هذه المادة في مدونة الشغل المادتين 52-53.

² - المادة 53 من مدونة الشغل.

³ - تناولت مدونة الشغل التعويض عن الفصل من خلال مقتضيات المادة 25، بحيث جاءت بمستجد أساسي يصب في نفس الأهداف الرامية لحماية الأجير، من خلال إقرار حق الاستفادة من هذا التعويض لكل أجير مرتبط بعقد شغل غير محدد المدة، بعد قضائه ستة أشهر من العمل الفعلي داخل نفس المفاولة، وبذلك قلص المشرع من المدة التي كان يشترط سابقا بمقتضى المرسوم الملكي الصادر في 14 عشت 1967 المتعلق بالتعويض عن إعفاء بعض أصناف المستخدمين، والذي كان يشترط لاستحقاق الأجير للتعويض عن الفصل أن يكون قد قضى في خدمة مشغله بصفة مستمرة سنة كاملة، وبذلك يكون المشرع قد وسع من دائرة الأجراء المستفيدين من هذا التعويض.

وفاء جوهر، قانون الشغل بالمغرب، م.س، ص 289.

نية المشغلين قصد إنصاف العامل المنزلي المفصول عن عمله قبل مدد قليلة من استكمال السنة من الشغل الفعلي.

وزيادة على ما سبق نجد التوصية رقم 201 بشأن العمل اللائق للعمال المنزليين¹، تنص في مادتها 18 على وجوب منح العمال المنزليين الذين يعيشون في منزل المشغل فترة إخطار معقولة وفترة توقف معقولة خلال فترة الإخطار، لأجل تمكينهم من البحث عن عمل ومكان إقامة جديدين وهو المقتضى الغائب أيضا ضمن القانون 19.12؛

ورجوعا للقانون 19.12 نجد المشرع المغربي اكتفى بالنص على إلزام المشغل بتسليمه للعامل المنزلي عند إنهاء عقد العمل المنزلي شهادة شغل داخل أجل ثمانية أيام تحت طائلة أداء تعويض²، حيث يجب أن تقتصر هذه الشهادة على ذكر تاريخ الالتحاق والمغادرة وأنواع الأشغال المنزلية، مع إمكانية تضمينها بيانات تتعلق بالمؤهلات المهنية لهم باتفاق الطرفين³.

وأخيرا تطرح مسألة حماية الأجراء القاصرين عند تعرضهم للفصل التعسفي- مادام القانون 19.12 سمح لهم بالاشتغال لفترة انتقالية مدتها خمس سنوات كما سبق تفصيله- وما ينتج عنها من مآل إشكالية أهلية العامل المنزلي القاصر لقبض الأجر؛

بالرجوع إلى مدونة الشغل نجد أن المشرع المغربي لم يفرق بين التعويضات التي تمنح للأجراء القاصرين وتلك التي تمنح للأجراء الراشدين بل سوى بين الجميع، لذلك فالتعويضات التي قد تمنح للأجير الراشد في حالة فصله ولم يكن مبررا كأن لم يرتكب خطأ جسيما أو ارتكبه ولكن لم تحترم مسطرة الاستماع إليه بالكيفية المضمنة في المادة 62 من مدونة الشغل، سواء تلك الناتجة عن الفصل التعسفي أو العقد، وتجدر الإشارة أن قبض الأجير القاصر للأجرة يبقى محل إشكال، هل يتسلمها شخصا أم تسلم إليه بحضور نائبه الشرعي أم تسلم لنائبه الشرعي فقط ؟

وفي هذا الصدد وأمام سكوت المشرع المغربي ضمن مدونة الشغل وضمن القانون الخاص بالعاملات والعمال المنزليين عن هذا المقتضى نجد المشرع المصري قد حسم في الأمر وجعل تسليم الأجور للقاصرين أنفسهم مبررا لذمة المشغلين⁴.

وأمام هذا الفراغ التشريعي قد انقسم رأي الفقه إلى اتجاهين بهذا الخصوص؛

¹ - توصية بشأن العمل اللائق للعمال المنزليين المعتمدتين صادرة في 16 حزيران/يونيو 2011 عن منظمة العمل الدولية في مؤتمر العمل الدولي.

² - طبقا للمادة 3 من القانون رقم 19.12.

³ - المادة 10 من القانون 19.12.

⁴ - المادة 46 من قانون العمل المصري رقم 12 سنة 2003.



-اتجاه يعتبر أنه مادام يعترف للأجير القاصر بأهلية إبرام عقد الشغل فكيف لا يعترف له بأهلية قبض الأجر وموؤدى ذلك هو حماية هؤلاء القاصرين من استغلال مشغليهم وحرمانهم من أجرهم¹.

-أما الاتجاه الثاني فيرى أن يتم أداء أجر القاصر بحضور أو بموافقة نائبه الشرعي، مع مراقبة مفتش الشغل خاصة أن مدونة الشغل قد أوكلت لأعوان الشغل بمعاينة أداء الأجور والتسبيقات².

ونرى مع ما استنتجته ذ. أمينة رضوان بأن كلا الاتجاهين يروم حماية الأجير القاصر، فإذا كان الأول يحميه من بطش أقرب الناس إليه، فالآخر يهدف إلى حمايته من مشغله لهذا أوجبت حضور وليه عند مناولة أجره، وهو الاتجاه الأقرب للحماية لأن منحه أجره بحضور وليه يجنبه استغلال مشغله³.

تأسيسا على ما سبق ندعو المشرع المغربي إلى تعديل أحكام القانون 19.12 في هذا الشأن وذلك بتبني المقتضيات الأصلح للعامل المنزلي بالنظر لخصوصية العمل المنزلي، اقتباسا من مدونة الشغل المغربية والفرنسية، وذلك بمراعاة الطابع المعيشي لأجر العامل المنزلي الذي يعول عليه بشكل مطلق لضمان معيشتة، اقتداء بأحكام مدونة الشغل في هذا الشأن التي حرص المشرع من خلال سننها على ضمان استقرار الشغل للأجراء من جهة وضمان استمرار المقاولاة من جهة أخرى.

لذا ندعو القضاء المغربي، على غرار دعوات سابقة⁴، بضرورة التدخل من خلال النوازل التي تعرض عليه لتوفير الحماية لفئة العاملات والعمال المنزليين من خلال النصوص المتوفرة في مدونة الشغل⁵.

كما ندعو القضاء المغربي أيضا إلى القياس على المقتضيات الأصلح للعامل المنزلي لإصدار أحكام قضائية أكثر حماية للعامل المنزلي، في نزاعات الشغل المتعلقة بالفصل وإنهاء عقود العمل المنزلي المعروضة أمام محاكم المملكة. في انتظار إصدار قانون معدل للقانون 19.12 يضم ما تم إغفاله هذا الأخير في أقرب الأجل يتلاءم مع الضوابط الكونية للعمل اللائق للعاملات والعمال المنزليين.

الفقرة الثانية: موقف المشرع الفرنسي من إنهاء عقد العمل المنزلي:

لم يتناول المشرع مسطرة إنهاء عقد العاملات والعمال المنزليين ضمن القانون 19.12 كما سلف ذكره، على عكس باقي الأجراء في مدونة الشغل، إلا أن المشرع الفرنسي في هذا الشأن نجده قد أحال

¹ - علي عوض حسن. وخالد عبد الفتاح محمد. موسوعة شرح قانون العمل الجديد رقم 12 سنة 2003 المعدل بالقانون رقم 90 لسنة 2005. المجلد الثاني. دار الحقانية لتوزيع الكتب القانوني. سنة 2007. ص 406.

² - عبد العزيز العتيقي. محمد الشرقاني محمد القري اليوسفي. دراسة تحليلية لمدونة الشغل المرتقية. مشروع 1988 سنة 1999. ص 143.

³ - أمينة رضوان، تشغيل القاصرين في مدونة الشغل الواقع والأفاق، الطبعة الثانية، مطبعة الأمانة الرباط، 2016. ص 86.

⁴ - محمد الحجوجي، تعليق على قرار محكمة الاستئناف بالقنيطرة الصادر في 27 دجنبر 2004، المجلة المغربية لقانون الأعمال والمقاولات، العدد 8، ماي 2005، ص 86.

⁵ - محمد بنحسين، تعليق على قرار محكمة الاستئناف بالقنيطرة صادر بتاريخ 27 دجنبر 2004، المجلة المغربية لقانون الأعمال والمقاولات، عدد 16، ماي 2009، ص 133.

على أحكام مدونة الشغل الفرنسية المنظمة لعقد الشغل محدد المدة¹، حيث نظمت هذه المدونة أحكام عقود الشغل المحددة المدة من المواد 1-1241 L إلى 11-1248 L.

وبناء عليه نجد قانون الشغل الفرنسي قد نص ضمن أحكامه أن عدم مراعاة مهلة الإخطار يترتب عنه أداء تعويض من نوع خاص، يختلف عن باقي التعويضات الأخرى²، أما فيما يخص مبلغ التعويض فإنه يجب أن يشمل مجموع الأجور والعلاوات والامتيازات التي كان سيحصل عليها الأجير لو أمكنه تأدية عمله أثناء مهلة الإخطار³.

وبخصوص عقد العمل المنزلي غير المحدد المدة، فإن المشرع الفرنسي نظم إنهاء هذا العقد بمبادرة من العامل بمقتضى المادة 11 من الاتفاق الجماعي الوطني الفرنسي، والإنهاء بمبادرة من المشغل بمقتضى المادة 12 في حين نظم الإنهاء الراجع لوفاء المشغل بمقتضى المادة 13 من نفس القانون، أما بالنسبة لإنهاء عقد العمل المنزلي محدد المدة فإن المشرع أحال على مدونة الشغل الفرنسية⁴.

حيث نصت المادة 11 من الاتفاق الجماعي المذكور على أنه يمكن إنهاء هذا العقد عن طريق استقالة العامل، على أن تنجم هذه الأخيرة عن إرادة جادة، معربا عنها كتابة، وقد حدد المشرع الفرنسي مدة الإخطار في هذه الحالة كما يلي :

- أسبوع واحد للعامل الذي تقل مدة عمله عن ستة أشهر مع نفس المشغل؛

- 2 أسابيع للعامل الذي اشتغل من ستة 6 أشهر إلى أقل من سنتين مع نفس المشغل؛

- شهر واحد للعامل الذي اشتغل سنتين أو أكثر مع نفس المشغل؛

وفي حالة عدم التقيد بأحكام الإخطار، فيجب أداء تعويض للطرف الآخر يساوي مبلغ المكافأة الذي يقابل مدة فترة الإخطار⁵.

¹ - Art n°7.c.c.n : « Le contrat à durée déterminée est soumis des règles spécifiques prévues par le code du travail. »

² -Art L.122.8 c.d.f : »l'inobservation du délai-congé ouvre droit...a une indemnité compensatrice ne se confondant ni...»

³ - ذ محمد الديكي، عقد العمل غير المحدد المدة في التشريع المغربي، م.س، ص 57.

⁴ - بالرجوع لهذه الأخيرة نجدتها تنص ضمن المادة 1-1243 L على أن عقد العمل المحدد المدة ينتهي بانتهاء مدته إلا في الخطأ الجسيم أو القوة القاهرة أو العجز، وأن الانهاء المبكر من طرف المشغل بصرف النظر عن الحالات السابقة يخول للعامل تعويضا بمبلغ يساوي على الأقل الأجر الذي كان سيحصل عليه حتى نهاية العقد طبقا للمادة 4-1243 L.

⁵ Art 11 c.c.n : « a) -Démission du salarié :

Le contrat de travail peut être rompu par la démission du salarié. La démission doit résulter d'une volonté sérieuse et non équivoque, exprimée clairement par écrit.

La durée du préavis à effectuer par le salarié est fixée à :



أما في حالة تقاعد العامل، فقد نص المشرع الفرنسي على إمكانية إنهاء العقد من طرف العامل الذي يبلغ من العمر 60 سنة أو أكثر، شريطة إخبار المشغل باعترامه التوقف عن العمل في هذه الحالة، وتكون مدة الإخطار التي يوجهها العامل هي نفس المدة المنصوص عليها بالمادة 12 الفقرة 2 أدناه، وفي حالة عدم احترام هذه المقتضيات، يلتزم الطرف المسؤول بأداء تعويض للطرف الآخر مساويا لمبلغ المكافأة الذي يقابل فترة الإخطار¹.

أما بخصوص المشغل فيمكنه فصل العامل لأي سبب يشكل سببا حقيقيا وجديا، باستثناء حالة وفاة المشغل فتخضع لأحكام المادة 13 أدناه².

وهو ما أكدته محكمة النقض الفرنسية في قرار لها بتاريخ 5 يوليوز 2017، والذي جاء فيه أن فصل العاملة المنزلية دون سبب حقيقي وجدي يترتب عنه أداء التعويض عن الأقدمية ومكافأة نهاية الخدمة والعطلة السنوية والتعويض عن أجل الإخطار والضرر³.

أما بالنسبة لإجراءات الفصل، فقد نص المشرع الفرنسي على أنه مادام المشغل ليس بشركة وأن مكان العمل هو منزله الخاص، فإن القواعد الإجرائية الخاصة بالفصل لأسباب اقتصادية والإجراءات المتعلقة بموازرة العامل لا تنطبق على العامل المنزلي، وأن المشغل أيا كان سبب الفصل منه، باستثناء حالة الوفاة ملزم بالإجراءات التالية:

- استدعاء العامل من أجل عقد مقابلة أولية بواسطة رسالة مضمونة أو عن طريق مناوله الرسالة يدويا، يشير من خلالها المشغل إلى الغرض من المقابلة "الفصل المحتمل"؛

- 1 semaine pour le salarié ayant moins de six mois d'ancienneté de services continus chez le même employeur ; - 2 semaines pour le salarié ayant de six mois à moins de deux ans d'ancienneté de services continus chez le même employeur ;

- 1 mois pour le salarié ayant deux ans ou plus d'ancienneté de services continus chez le même employeur. En cas d'inobservation du préavis, la partie responsable de son inexécution devra verser à l'autre partie une indemnité égale au montant de la rémunération correspondant à la durée du préavis. »

¹ - Art 11 c.c.n : « b) - Départ volontaire à la retraite du salarié :

Le contrat de travail peut être rompu par le salarié âgé de 60 ans au moins qui fait part à l'employeur de sa volonté de cesser son activité pour prendre sa retraite.

La durée du préavis à effectuer par le salarié est celle due en cas de licenciement : voir article 12 a) paragraphe 2 ».

² - Art 12 c.cn : "Le contrat de travail peut être rompu par l'employeur pour tout motif constituant une cause réelle et sérieuse.

La rupture consécutive au décès de l'employeur fait l'objet de l'article 13 ».

³ - Cour de cassation chambre social 16/10/541, arrêt no 1228 du 5 juillet 2017, www.courdecassation.fr.

تاريخ الاطلاع 04 أبريل 2022 على الساعة 11:55 دقيقة.

- وعند مقابلة العامل يشير المشغل إلى أسباب القرار ويسمع تفسيرات العامل؛
- ثم الإخطار بالفصل، بحيث إذا قرر المشغل فصل العامل، فعليه إخطار هذا الأخير بالفصل بواسطة رسالة مسجلة مضمونة الوصول، ويجب أن يحدد المشغل في رسالة الفصل بوضوح أسباب الفصل¹.
- وتحدد فترة الإخطار الواجب مراعاته في حالة الفصل لأسباب غير الخطأ الجسيم أو الثقيل على النحو التالي؛
- أسبوع واحد للعامل الذي تقل مدة عمله عن ستة 6 أشهر عند نفس المشغل؛
- شهر واحد للعامل الذي تتراوح مدة عمله بين ستة 6 أشهر وأقل من سنتين عند نفس المشغل؛
- شهرين للعامل الذي اشتغل مدة سنتين أو أكثر عند نفس المشغل؛
- وفي حالة عدم احترام هذه المقتضيات، فيلتزم الطرف المسؤول بأداء تعويض للطرف الآخر مساويا لمبلغ المكافأة الذي يقابل فترة الإخطار².

¹ - Art 12 c.c.n : " Rupture du contrat à durée indéterminée à l'initiative de l'employeur.

a) - Licenciement du salarié Le contrat de travail peut être rompu par l'employeur pour tout motif constituant une cause réelle et sérieuse. La rupture consécutive au décès de l'employeur fait l'objet de l'article 13.

1 - Procédure de Licenciement

Le particulier employeur n'étant pas une entreprise et le lieu de travail étant son domicile privé, les règles de procédure spécifiques au licenciement économique et celles relatives à l'assistance du salarié par un conseiller lors de l'entretien préalable ne sont pas applicables.

En conséquence, l'employeur, quel que soit le motif du licenciement, à l'exception du décès de l'employeur, est tenu d'observer la procédure suivante :

- Convocation à un entretien préalable par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Cette convocation indique l'objet de l'entretien : éventuel licenciement.

- Entretien avec le salarié : l'employeur indique le ou les motifs de la décision envisagée et recueille les explications du salarié.

- Notification de licenciement : s'il décide de licencier le salarié, l'employeur doit notifier à l'intéressé le licenciement par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

La lettre de licenciement doit préciser clairement le ou les motifs de licenciement.

² - Art 12 c.c.n : " 2- Préavis

Le préavis doit être exécuté dans les conditions de travail prévues au contrat.

La durée du préavis à effectuer en cas de licenciement pour motif autre que faute grave ou lourde (note 2) est fixée à :

- une semaine pour le salarié ayant moins de six mois d'ancienneté de services continus chez le même employeur ;
- un mois pour le salarié ayant de six mois à moins de deux ans d'ancienneté de services continus chez le même employeur ;



ويمنح العامل خلال فترة الإخطار فترات للبحث عن عمل جديد، تحدد مدتها بالنسبة للعامل الذي قضى أقل من سنتين في العمل لدى المشغل يمنح ساعتان في اليوم لمدة 6 أيام، وبالنسبة للعامل الذي قضى أكثر من سنتين في العمل لدى المشغل يمنح ساعتان في اليوم لمدة 10 أيام¹.

- أما بالنسبة لحالة التقاعد، فيجوز للمشغل إنهاء عقد العمل عن طريق تقاعد العامل إذا استفاد من معاش تقاعدي كامل من نظام الضمان الاجتماعي العام، وإذا بلغ السن المنصوص عليه في التأمين الاجتماعي، بحيث على المشغل تبليغ العامل بقراره، مع احترام قواعد الإخطار المنصوص عليها في حالة الفصل أعلاه².

كما يمكن للمشغل أن ينهي عقد العمل إذا تبث عجز العامل جزئيا أو كليا عن طريق طبيب مهني، في غضون شهر واحد، وفي نقطة متميزة نص هذا المشرع على إلزامية إعادة تصنيف العامل الذي تبث عجزه في عمل مناسب له قبل فصله³، وهو ما ذهبت إليه محكمة النقض الفرنسية عندما أكدت على أن المشغل يكون محقا عند فصله للعامل المنزلي الذي أعلن أنه غير صالح لهذه الأعمال ولو جزئيا⁴.

أما المادة 13 من الاتفاق الجماعي الوطني فقد تناولت الإنهاء الراجع لوفاة المشغل، والتي نص فيها المشرع الفرنسي على أن وفاة المشغل تؤدي بحكم الواقع إلى إنهاء عقد العمل المنزلي، وأن العقد لا

- deux mois pour le salarié ayant deux ans ou plus d'ancienneté de services continus chez le même employeur. En cas d'inobservation du préavis, la partie responsable de son inexécution devra verser à l'autre partie une indemnité égale au montant de la rémunération correspondant à la durée du préavis ».

¹ - Art 12 c.c.n : "Heures de liberté pendant le temps de préavis

Pour la recherche d'un nouvel emploi, les salariés à temps complet auront droit, sans diminution de salaire :

- s'ils ont moins de deux ans d'ancienneté chez le même employeur, à 2 heures par jour pendant 6 jours ouvrables,
- s'ils ont plus de deux ans d'ancienneté chez le même employeur, à 2 heures par jour pendant 10 jours ouvrables".

² - Art 12 c.c.n :-b): "L'employeur peut mettre fin au contrat de travail par la mise à la retraite du salarié si celui-ci peut bénéficier d'une pension à taux plein du régime de la sécurité sociale et s'il a atteint l'âge minimum prévu par le régime d'assurance vieillesse.

Lorsque l'employeur peut procéder à la mise à la retraite :

- il informe le salarié de sa décision ;
- les règles en matière de préavis sont celles définies en cas de licenciement ».

³ - Art 12 c.c.n :- c): " Lorsque le salarié est reconnu inapte partiellement ou totalement par la médecine du travail, l'employeur, qui ne peut reclasser le salarié dans un emploi différent pour lequel il serait apte, doit mettre fin par licenciement au contrat de travail dans le délai d'un mois ».

⁴ - Cour de cassation, chambre social, arrêt no 12-21380 du 10 juillet 2013.

www. LeParticulierFIGARO.fr

- تاريخ الاطلاع 04 أبريل 2022 على الساعة 12:58 دقيقة.

يستمر تلقائيا مع ورثة المشغل، وفي هذه الحالة يستحق العامل الأجر المستحق وتعويضات الإخاطر والفصل التي يدعي العامل أنها تراعي أقدميته عند وفاة مشغله والتعويضات المستحقة عن العطل¹، وهو الاتجاه الذي كرسته محكمة النقض الفرنسية من خلال قرار صادر عنها بتاريخ 30 يونيو 2011، والذي جاء فيه أن وفاة المشغل تنهي عقد عمل العامل المنزلي تلقائيا².

كما نص المشرع الفرنسي بالمادة 14 من الاتفاق الجماعي الوطني على أنه عند إنهاء عقد العمل، فيجب على المشغل أن يمنح للعامل شهادة العمل، التي يجب أن تحتوي على تاريخ استئناف العمل وانتهاء وطبيعة الوظيفة أو الوظائف التي اشتغل بها العامل، وشهادة الحق في البطالة باستثناء حالة التقاعد، وبطلب من العامل يمنحه شهادة تحدد التاريخ الذي يكون فيه حرا من أي التزام³، وقد ذهبت محكمة النقض الفرنسية في هذا المجال إلى أن المشغل ملزم بتمكين العامل المنزلي بشهادة العمل بعد إنهاء عقده لتحديد حقوقه طبقا للمادة 14 من الاتفاق الجماعي الوطني، وأن أي تأخير في ذلك يسبب ضررا للعامل⁴.

تلك إذن هي أهم مقتضيات الحماية التي سنّها المشرع الفرنسي للعمال المنزليين عند إنهاء عقد عملهم، خلافا للمشرع المغربي الذي اكتفى بإلزام المشغل بمنح العاملة والعامل المنزلي شهادة العمل والتعويض عن الفصل، وأغفل باقي التعويضات عن الضرر وأجل الإخاطر وكل مقتضيات الحماية في هذا المجال والذي

¹ - Art 13 c.c.n : " Le décès de l'employeur met fin ipso facto au contrat de travail qui le liait à son salarié.

Le contrat ne se poursuit pas automatiquement avec les héritiers.

La date du décès de l'employeur fixe le départ du préavis.

Sont dus au salarié :

- le dernier salaire ;
- les indemnités de préavis et de licenciement auxquelles le salarié peut prétendre compte tenu de son ancienneté lorsque l'employeur décède ;
- l'indemnité de congés payés ».

²- « le décès de l'employeur met automatiquement fin au contrat de travail de ses employés de maison »
www.LeParticulierFIGARO.

تاريخ الاطلاع 04/أبريل 2022 على الساعة 13:15 دقيقة.

³-Art 14 c.c.n : "A l'expiration du contrat de travail, l'employeur doit délivrer au salarié :

- un certificat contenant exclusivement la date de son entrée et celle de sa sortie, la nature de l'emploi ou, le cas échéant, des emplois successivement occupés ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus ;
- si le salarié en fait la demande, une attestation précisant la date à laquelle ce dernier se trouve libre de tout engagement;
- une attestation destinée à l'ASSEDIC pour faire valoir ses droits au chômage sauf en cas de départ en retraite " .

⁴ - Cour de cassation chambre sociale du 11 janvier 2017, No de pourvoi 15/10281. www.legifrance.gouv.fr

تاريخ الاطلاع 05 ابريل 2022 على الساعة 09.20 دقيقة.

فصلها المشرع الفرنسي كما سبق ذكره، وشملها بحماية كبرى تليق بوضعية العامل(ة) المنزلي(ة) الفرنسي بالنظر إلى خصوصية هذه الفئة وحاجتها إلى تشريع محكم يوفر لها قدرا كبيرا من الحماية.

وفي هذا الإطار لا يسعنا إلا التأكيد على دعوة المشرع المغربي إلى تعديل القانون 19.12 وذلك باستقاء مقتضيات الأكثر حماية للعامل المنزلي من القانون الفرنسي - الاتفاق الجماعي الوطني الفرنسي- المنظم للعلاقة بين العاملات والعمال المنزليين في فرنسا ومشغليهم، استدراكا للنقص الذي طال القانون المغربي المتعلق بتحديد شروط الشغل والتشغيل الخاصة بهم في هذا الخصوص.

كما أدعو القضاء الاجتماعي المغربي بالنظر إلى دوره في تأهيل عقود العمل بشكل يعيد التوازن بين الحماية اللازمة لمصالح طرفي عقد العمل¹ للاحتماء إلى بعض المقتضيات الجماعية في تكييف جوانب إنهاء العمل المنزلي لسد هذا الفراغ التشريعي والمساعدة إلى إعمال سلطته التقديرية واستقاء المقتضيات الأكثر حماية - الاتفاق الجماعي الوطني الفرنسي المذكور

المطلب الثاني: التعويض كأثر عن الانهاء التعسفي لعقد العمل المنزلي

يرتّب عقد الشغل التزامات متبادلة بين طرفيه، ومن ثم فإنه يلزم كل واحد منهما أن ينفذ العقد وفق ما تقتضيه قواعد حسن النية، ولا يحق لأي منهما أن ينهي خارج المسطرة والشروط المحددة قانونا أو عقدا، وبناء عليه فإن إخلال أحد الطرفين بالتزامه يخول للآخر إجباره قضاء على الوفاء بما التزم به، مع العلم أن هذا الخيار يثير بعض المشاكل من الناحية العملية حيث أنه في الغالب يتجه القضاء إلى التنفيذ بمقابل، أي الحكم بالتعويض علما أن الأمر يتعلق بقواعد تسري في مواجهة المشغل، كما تسري في حق الأجبر، ومن جهة ثانية فإن المشرع ومن خلال رؤيته الجديدة القائمة على المقاربة الشمولية لاستقرار الوضعية المالية للأجير أعطى للعامل المنزلي الذي فقد عمله مكنة الحصول على تعويض في انتظار الحصول على عمل جديد، علما أن المدة التي يخولها القانون للعامل المنزلي استحقاق هذا التعويض محددة زمنيا.

وفي هذا الإطار، تناول المشرع من خلال القانون 19.12 التعويض عن الفصل من خلال مقتضيات المادة 21 منه، حيث جاءت منسجمة مع المستجد الذي أقرته مدونة الشغل وهو مستجد أساسي يصب في نفس الأهداف الرامية لحماية الأجبر من خلال إقرار حق الاستفادة من هذا التعويض لكل أجبر

¹ - أحمد أنوار ناجي، دور القضاء في مكافحة الشروط التعسفية في عقود الشغل الفردية. أية حماية؟، مقال منشور في مجلة قضاء المعرفة القانونية، العدد الثاني 2018 ص 608.

مرتبط بعقد شغل غير محدد المدة، بعد قضائه سنة من الشغل مع نفس المشغل، إلا أن هذا الأخير خالف أحكام مدونة الشغل في المدة المحددة للاستفادة من التعويض¹.

وقد حددت المادة المذكورة (21 المادة من القانون 19.12) كيفية احتساب هذا التعويض والتي تركز على عنصرين هما أجر الساعة، وأقدمية الأجير.

فالآي حد استطاع المشرع المغربي من خلال مقتضيات التعويض عن فقدان الشغل توفير الحماية للعاملات والعمال المنزليين الذين وجدوا أنفسهم خارج أسوار مقر العمل (منزل المشغل أو توابعه) لسبب لا دخل لإرادتهم فيه؟ (فقرة أولى) وكيف تعامل التوجه القضائي الجديد مع هشاشة أحكام الانهاء التعسفي في العمل المنزلي؟ (فقرة ثانية)

الفقرة الأولى: التعويض عن الفصل وعن فقدان الشغل المنزلي بين الضمانات القانونية والشروط التعجيزية

يعتبر التعويض عن الفصل من التعويضات التي يحصل عليها العامل المنزلي في حالة فصله تعسفيا، ورجوعا إلى مقتضيات تشريع العاملات والعمال المنزليين رقم 19.12، نجدها تمنح تعويضا عن الفصل لهؤلاء العمال، إلا أن المشرع بمقتضى هذا القانون قد قيد المستفيدين من هذا التعويض بعدة قيود² (أولا) على غرار التعويض عن فقدان الشغل (ثانيا)؛

أولا: أحكام التعويض عن الفصل التعسفي للعامل المنزلي

يستفاد من المادتين الثالثة و21 من القانون 19.12 أن المشرع قد وسع من نطاق الفئة المستفيدة من التعويض عن فصل العامل المنزلي بعدم جعل طريقة أداء الأجر معيارا في استحقاق التعويض المذكور، إذ يستحق التعويض عن الفصل أيا كان شكل أداء الأجر أو دورية أدائه على غرار مدونة الشغل، وقد حددت المادة 21 من القانون 19.12 كيفية احتساب هذا التعويض والتي تركز على عنصرين هما أجر الساعة وأقدمية الأجير بعد التأكد من وجود عقد شغل صحيح ووفق نموذج الذي حدده النص التنظيمي المتعلق بنموذج عقد العمل المنزلي.

¹ - وفاء جوهري، م.س، 289.

² - لبي لشرف، ضمانات الأجير بين مدونة الشغل والعمل القضائي، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الخاص، جامعة الحسن الثاني بالدار البيضاء، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية بالدار البيضاء، السنة الجامعية 2016-2017، ص 380.

1- شرط الارتباط بعقد عمل غير محدد المدة:

يستفاد من نص المادة 21 من القانون 19.12 أن استحقاق العامل المنزلي للتعويض عن الفصل يتوقف على شرط تحقق ارتباط هذا العامل بالمشغل بعقد شغل غير محدد المدة، حيث إن العمال المنزليين المرتبط بعقد عمل محدد المدة لا يستفيدون من التعويض عن الفصل، وعند حدوث نزاع حول طبيعة العقد يتعين على القاضي الاجتماعي أن يأخذ الوصف المعطى للعقد عند فسحه درءاً لأي تحايل أو تدليس من طرف المشغل، وما يلاحظ على هذا المقتضى عدم الانسجام مع أحكام حماية العمال، حيث قد يستمر عقد العمل المحدد المدة لأزيد من سنة لكنه صاحبه لا يستحق تعويضاً عن الفصل، بينما يستحق الأجير المرتبط بعقد عمل منزلي غير محدد المدة هذا التعويض بمجرد قضائه سنة من العمال الفعلي داخل منزل مشغله¹.

2- شرط ارتباط الحصول على التعويض بقضاء مدة معينة من الزمن:

أوقف المشرع استفادة العامل المنزلي من التعويض عن الفصل بقضائه سنة إلا أن مادة المحددة لأحكام التعويض عن الفصل ضمن القانون 19.12 تدفعنا إلى أن نسجل أن المدة الزمنية التي حددها المشرع من خلال مقتضيات القانون 19.12 للاستفادة من التعويض عن الفصل، تظل مدة طويلة مقارنة مع ما نصت عليه مدونة الشغل وهي سنة، مقابل ستة أشهر والتي قد تدفع المشغلين إلى التحايل على القانون من خلال حرصهم على استبدال العامل المنزلي بأخر قبل انقضاء مدة السنة مما يحول دون حصول العامل المنزلي عن التعويض عن الفصل، وهو ما يعتبر إجحافاً في حق العامل المنزلي المفصول، وهي ثغرة كبيرة تبعد العامل المنزلي عن الحماية.

وتجدر الإشارة هنا أن تنظيم التعويض عن الضرر يعد من بين المستجدات التشريعية التي جاءت بها مدونة الشغل²، بحيث كان يخضع قبل صدور مدونة الشغل للسلطة التقديرية للمحكمة، وأمام تناقض التقديرات المعتمدة من طرف قضاة الموضوع وتباينها في حالات مشابهة جعل المشرع يتدخل لتفزيهما من مجال السلطة التقديرية للقضاء وجعلها محددا صراحة بشكل قانوني مع وضعه معايير موضوعية لا بد من اعتمادها لاحتساب التعويض³، وهي معايير نجمها فيما يلي:

- تحول دائما الأجرة في التعويض عن الضرر إلى الشهر؛
- يراعى عند احتساب التعويض المستحق الأجرة ومدة العمل؛

¹ - لبني لشرف، ضمانات الأجير بين مدونة الشغل والعمل القضائي م.س، ص 381.

² - المادة 754 من مدونة الشغل.

³ - وفاء جوهر، م.س، ص 296-297.

- صفة العامل ذات اعتبار في التعويض.

ولا يخفى في هذا السياق أن نشير إل أن تحديد المشرع المغربي مدة الاستفادة من التعويض عن الفصل ضمن أحكام المادة 21 من القانون 19.12، بالرغم من أنه سيمكن العامل المنزلي من تعويض قد يساهم في مساعدته في انتظار إيجاد عمل لدى مشغل آخر، إلا أنه تطرح جدلية انصرام مدة طويلة دون أن يتوفق العامل في إيجاد عمل، فهل يحق له تقديم طلب جديد لدى صندوق الضمان الاجتماعي قصد الاستفادة من التعويض مجددا أم يكون قد استغرق نصيبه من التعويض عن فقدان شغله في المرة الأولى؟ اقتباسا من مقتضيات الحماية للقانون 03.14 المتعلق بالتعويض عن فقدان الشغل؛

ولعل الإجابة عن هذا الإشكال صعبة بالنظر لاختلاف مساطر التعويض بين الأجراء حيث إن المشرع ضمن القانون 03.14، رغم تنصيبه على إتاحتها للأجير الذي فقد شغله لسبب لا دخل فيه الاستفادة من تعويض لمدة ستة أشهر كاملة تحتسب من اليوم الموالي لحدوث الخطر المتمثل في التوقف المفاجئ عن العمل، بل لم يتوقف عند هذا الحد في سبيل حماية اجتماعية تليق بفئة الأجراء حيث نص على مكنة الاستفادة من جديد من التعويض إذا توفرت الشروط القانونية المنصوص عليها في الفصل 46 من قانون الضمان الاجتماعي والمتمثلة في إثبات التوقف على فترة للتأمين بنظام الضمان الاجتماعي لا تقل مدته عن 780 يوما خلال ثلاث سنوات لتاريخ فقدان الشغل، والتسجيل لدى الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات وأخيرا قدرة العامل العاطل عن العمل، وهي مقتضيات تضم شروطا تعجيزية مشلة لحق الاستفادة من التعويض بالنسبة لكافة الأجراء¹، وبعيدة عن أحكام المرسوم المتعلق بنظام الضمان الاجتماعي للعمال المنزليين مما لا يمكن هذه الفئة من الاستفادة منها أيضا.

وضمانا لحماية هذه الفئة العاملة واستفادتها من التعويض المذكور نعاتب على القانون 19.12 والمرسوم المتعلق بالضمان الاجتماعي معا عدم إقرار عقوبات زجرية عند مخالفة أحكامهما، حيث نجد أن القانون والنص التنظيمي يخلوان من كل تدبير زجري ضد كل من يخالف مقتضيات الانخراط ماعدا قيام الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بمباشرة عملية انخراط المشغلين وتسجيل العمال المنزليين تلقائيا.

¹ - عمر بحبو. التعويض عن فقدان الشغل. م.س. ص 102.

ثانياً: ضوابط التعويض والاستفادة من الضمان الاجتماعي عن فقدان الشغل المنزلي

يعتبر الحق في الضمان الاجتماعي من الحقوق الأساسية في حق الشغل، وأحد أسس الحماية الاجتماعية للأجراء ضماناً للرعاية الصحية والخدمات الأساسية لهم في جميع مراحل العمر إلى جانب تأمين الدخل والتعويض عن فقدان الشغل وغيرها من الخدمات التي تضمن الاستقرار الاجتماعي¹.

إن المشرع أقام التعويض عن فقدان الشغل على فكرة الضمان الاجتماعي، إذ يؤدي بناء على دفع اشتراكات، ولا يبنى على فكرة المساعدة أو التأمين الاجتماعي، فطلب هذا التعويض لا يعني قطعاً الحصول عليه رغم تصنيفه ضمن منظومة الحماية الاجتماعية للطابع المعيشي للأجور ضماناً للحد الأدنى للحياة²؛

1- شروط استحقاق العامل المنزلي للتعويض عن فقدان الشغل المنزلي:

يستفاد من المادة الثانية من المرسوم رقم 2.18.686 المتعلق بتحديد شروط تطبيق نظام الضمان الاجتماعي على العاملات والعمال المنزليين أن استحقاق العاملة أو العامل المنزلي للتعويض عن فقدان الشغل بعد الفصل يتوقف على عدة شروط كالتالي:

أ: شرط ارتباط العامل المنزلي مع مشغله بعقد شغل غير محدد المدة

تنص المادة 2 من المرسوم المتعلق بتحديد شروط تطبيق نظام الضمان الاجتماعي على العاملات والعمال المنزليين على أن طلب انخراط المشغل وتسجيل العامل المنزلي في الضمان الاجتماعي متوقف على الإدلاء بعقد العمل المبرم بينهما تطبيقاً لمقتضيات المادة الثالثة من القانون 19.12.

وبناء عليه، فقد أوقف المرسوم المتعلق بالضمان الاجتماعي الاستفادة من أحكامه على شرط الإدلاء بعقد العمل المنزلي، حتى يستفيد العامل المنزلي من التعويض عن فقدان الشغل، حيث لا يمكن هذه الفئة من الاستفادة من التعويض المنصوص عليه ضمن هذا المرسوم إلا بوجود عقد عمل مبرم بين الطرفين، حيث يدور معه وجوداً وعدماً؛

إن التنصيص على هذا الشرط رغم أنه يحمل في ظاهره حماية لطرفي العلاقة وطابعاً رسمياً لها تجعل الطرفين أكثر حماية، إلا أنه يقصي العاملات والعمال المنزليين الذين يشتغلون بدون عقدة وهم فئة عريضة من العمال المنزليين أمام تجاهل المشغلين إبرام هذه العقود من جهة، وعدم مطابقة

¹ - نصيرة حدادي، مقالنا بعنوان الحماية الاجتماعية للعاملات والعمال المنزليين "نظام الضمان الاجتماعي نموذجاً"، مجلة الشؤون القانونية والقضائية، أكتوبر 2021 العدد 10، ص 133.

² - نادية النحلي. حكمة نظام التعويض عن فقدان الشغل في ضوء معايير العمل الدولية. مجلة قضاء المعرفة القانونية. العدد الثاني 2019. ص 594.

العامل كطرف ضعيف بها إما بسبب جهله بالقانون أو بسبب خوفه من تفويته فرصة عمل أمام ضائقته وظروفه المزرية؛

ويجب التذكير أنه عند حدوث نزاع حول طبيعة العقد يتعين على القاضي الاجتماعي أن يأخذ الوصف المعطى للعقد عند فسخه، درءاً لأي تحايل أو تدليس من طرف المشغل في هذا الشأن¹، خصوصاً أن المشرع المغربي قد حسم تكييف النشاط الذي يشمل الأشغال المرتبطة بالبيت أو بالأسرة والمحددة على سبيل الحصر في المادة 2 من القانون 19.12 على أنها أعمالاً منزلية²، وبالتالي فإن القيام بهذه الأعمال لدى مشغل في منزله أو توابعه يعتبر يجب أن يفرغ في قالب عقد الشغل المنزلي.

ب - انخراط المشغل وتسجيل والعاملات والعمال المنزليين في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي كشرط لازم لاستفادة من التعويض

أفرد المشرع من خلال المرسوم الجديد المتعلق بشروط تطبيق الضمان الاجتماعي أحكاماً خاصة يتعين على المشغل التقيد بها من أجل ضمان حماية خاصة للعامل(ة) المنزلي(ة) مع التأكيد على ضرورة انخراط هذا الأخير إلى جانب مشغله أو مشغليه لإنجاح عملية الاستفادة من تعويضات هذا الصندوق.

فألزم على المشغل بتقديم ملف انخراطه وتسجيل عاملاته وعماله المنزليين إلى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، وحدد مكونات الملف المذكور وأحكام تبليغ طرفي عقد العمل المنزلي وواجبات المشغل تجاه الصندوق الوطني ومقدار احتساب الاشتراكات وغيرها من الأحكام الخاصة بتطبيق شروط الاستفادة من هذه الضمانة الاجتماعية، وأوقف إجراءات التسجيل المذكورة على وجود عقد يربط بين المشغل والعاملة أو العاملة المنزلي.

¹ - لبني لشرف، ضمانات الاجير، م.سن ص 381.

² - تنص المادة 2 من القانون 19.12 على ما يلي:

"تشمل الأشغال المرتبطة بالبيت أو بالأسرة على وجه الخصوص الاعمال التالية:

* الاعتناء بشؤون البيت؛

* الاعتناء بالأطفال؛

* الاعتناء بفرد من أفراد البيت بسبب سنه أو عجزه أو مرضه، أو كونه من الأشخاص في وضعية إعاقة؛

* السياقة؛

* أعمال البستنة؛

* حراسة البيت.



☆ انخراط المشغلين في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي:

تستفيد العائلات والعمال المنزليون من جميع التعويضات التي يصرفها الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لفائدة باقي أجزاء القطاع الخاص بعد استيفاء الشروط المخولة للحق في هذه التعويضات.

وعليه فقد فرض المرسوم الجديد المتعلق بشروط تطبيق نظام الضمان الاجتماعي على العائلات والعمال المنزليين قيام كل مشغل بتقديم طلب ملف انخراطه وتسجيل عماله إلى الصندوق المذكور داخل أجل شهر واحد من تاريخ إبرام العقد بينهما¹، إذ يخول انخراط المشغل في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، للعمال المنزليين حق الاستفادة من جميع خدماته وذلك عبر تسجيلهم وأداء الاشتراكات المتعلقة بهم، باقتطاع بنكي شهري يتم احتسابه سلفا من خلال المبلغ المتفق عليه في عقدة الشغل، وقد علق المشرع الطلب المذكور على وجود عقد عمل مبرم بين الطرفين (المشغل والعاملة) المنزلي) مما يدل على أن غياب العقد المذكور يحول دون الانخراط والتسجيل في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي وهي ضمانات تحسب للمشرع المغربي الذي ضمن للعائلات والعمال المنزليين الحماية حتى لا تضيق حقوقهم وذلك عندما ألزمهم بإخضاع علاقتهم الشغلية لشكل و رابطة قانونية تتجلى في عقد العمل المنزلي، ثم جعل انخراط طرفيه معلقا على وجوده مما يجعل الانخراط والتسجيل في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي يدور وجودا وعدما مع وجود عقد عمل يربط العامل المنزلي بمشغله وهو عقد يجب أن يكون مكتوبا وخاضعا للشكليات المنصوص عليها في النص التنظيمي المحدد له²، مما يؤكد حرص المشرع على أهمية هذا العقد وما ينجم عنه من آثار مكملة للحماية المرجوة منه، وزيادة منه في الحرص، حدد بدقة مكونات الملف المتعلق بطلب انخراط المشغل وتسجيل عامله المنزلي في الصندوق المذكور³ وعدد جميع الوثائق في الفقرة الثانية من المادة الثالثة منه كما يلي:

- التصريح بالانخراط في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي؛

- شهادة التعريف البنكي للمشغل؛

¹ - تنص الفقرة الأولى من المادة 3 من المرسوم الخاص بتحديد شروط تطبيق نظام الضمان الاجتماعي على العائلات والعمال المنزليين. على ما يلي:

"يتعين على المشغل الذي يشغل عاملة أو عاملا منزليا واحدا أو أكثر طبقا لأحكام القانون السالف الذكر رقم 19.12 أن يقدم إلى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، داخل أجل شهر واحد(1) ابتداء من تاريخ إبرام العقد، ملف انخراطه وتسجيل عاملاته أو عماله المنزليين."

² - المرسوم 2.17.355 المتعلق بتحديد نموذج عقد العمل الخاص بالعاملة والعامل المنزلي.

³ - حدادي نصيرة. الحماية الاجتماعية للعائلات والعمال المنزليين. نظام الضمان الاجتماعي نموذجا، مقالنا بمجلة شؤون القانونية والقضائية، م.س.ص. 142 وما بعدها.

- نسخة مطابقة للأصل من البطاقة الوطنية للتعريف الإلكترونية أو ما يقوم مقامها؛
- نسخة مطابقة للأصل من عقد العمل؛
- طلب التسجيل بالصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بالنسبة لكل عامل أو عاملة المنزلي؛
- نسخة مطابقة للأصل من البطاقة الوطنية للتعريف الإلكترونية أو ما يقوم مقامها الخاصة بكل عامل أول عاملة منزلية، أو نسخة من عقد الازدياد؛
- شهادة التعريف البنكي لكل عاملة أو عامل منزلي في حال توفرها.

على أن يتكلف الصندوق المذكور بتبليغ كل مشغل برقم انخراطه وكل عامل منزلي برقم تسجيله¹، وزيادة منه في الحماية ألزم المشرع كل مشغل بإشعار الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بكل تغيير يطرأ على عنوان المنزل التي تعمل به العاملة أو العامل المنزلي أو على التاريخ المحدد لانتهاء سريان عقد العمل محدد المدة المبرم بين الطرفين داخل أجل شهر واحد من تاريخ وقوع التغيير المذكور، كما ألزم المشرع المشغل بالتصريح للصندوق الوطني بالأجر الجديد في حالة تغيير مبلغ الأجر المحدد في عقد العمل وذلك بواسطة وثيقة تثبت مبلغ الأجر الجديد وذلك داخل أجل أقصاه شهر واحد ابتداء من تاريخ هذا التغيير².

وإذا كانت كل هذه المعلومات التي يدلي بها المشغل إلى مؤسسة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي تسمح لهذه المؤسسة بالتسيير الجيد لنظام الضمان الاجتماعي وحسن تنفيذ القانون المتعلق به، فإن السؤال الذي يخطر بالبال في هذا الصدد هو: ماهي الوسائل التي تسمح من الناحية العملية لمؤسسة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بمراقبة مدى صحة المعلومات المقدمة من طرف المشغل، ثم هل هناك جزاء معين يمكن للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي أن يفرضه على المشغل الذي لم ينخرط في الصندوق أو الذي قدم بيانات أو معلومات غير صحيحة عن نوع العمل المنزلي الذي يزاوله العامل المنزلي لدى مشغله؟

☆ التسجيل التلقائي في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي ضمانة تشريعية:

قد يحدث أن يغفل المشغل أو يمتنع عن تسجيل عماله في نظام الضمان الاجتماعي، مخالفا بذلك مقتضيات القانون المتعلق بالضمان الاجتماعي ومفرضا لدلالاته الحمائية، إلا أن المشرع خص هذه الحالة بإجراءات تضمن للعمال المنزليين الرعاية الاجتماعية المطلوبة.

¹ - تنص المادة الرابعة من المرسوم الخاص بشروط تطبيق نظام الضمان الاجتماعي على العائلات والعمال المنزليين على ما يلي: "يبلغ الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي إلى كل مشغل رقم انخراطه وإلى كل عاملة أو عامل منزلي رقم تسجيله".

² - المادة 5 من المرسوم عدد 2.18.686 الخاص بشروط تطبيق نظام الضمان الاجتماعي على العائلات والعمال المنزليين.

فبالرجوع إلى القانون المتعلق بشروط تطبيق نظام الضمان الاجتماعي على العاملات و العمال المنزليين نجد أن المشرع قام بتفصيل تلك الإجراءات وذلك ضمن أحكام المادة 7 منه ، حرصا منه في الحماية، فحول للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي توجيه إنذار إلى كل مشغل ثبت عدم انخراطه أو عدم تسجيل العاملة أو العامل المنزلي الذي يشتغل لديه في الصندوق المذكور، وذلك بناء على شكاية في الموضوع مشفوعة بعقد عمل أو بمحضر لمفتشية الشغل موقع بين طرفيه في حالة محاولة التصالح، أو بناء على حكم قضائي يثبت العلاقة الشغلية توصل بها هذا الصندوق، وذلك بواسطة رسالة مضمونة مع الإشعار بالتوصل بغية تقديم ملف الانخراط و تسجيل عاملاته أو عماله المنزليين وفق الشروط التي نصت عليها المادة 3 من مرسوم المحدد لشروط تطبيق نظام الضمان الاجتماعي عليهم، تحت طائلة تسجيل العاملات و العمال المنزليين تلقائيا من طرف الصندوق المذكور، ذلك أنه في حالة رفض المشغل القيام بالإجراء المشار إليه أعلاه (التسجيل و الانخراط الاختياريين) داخل أجل شهر ابتداء من تاريخ توصله بالإنذار المذكور، يباشر هذا الصندوق تلقائيا عملية انخراط و تسجيل عماله طبقا للمسطرة الجاري بها العمل في هذا الشأن¹، وهي ضمانة تحسب للمشرع المغربي من خلال سنه لمقتضيات ضمن تشريع يسعى إلى الإحاطة بمختلف الآفات والظواهر التي يمكن أن تلحق الأجير تحقيقا للرعاية الشاملة للعاملات و العمال المنزليين².

ثانيا: احتساب التعويض عن فقدان عقد العمل المنزلي

يهدف نظام الضمان الاجتماعي إلى تقديم معاشات وتعويضات تساعد على محاربة الفقر وسلوك طريق الجريمة والضياع مما يحفظ المجتمع من الفساد ويضمن الكرامة للأفراد وذويهم، وفي سبيل ذلك يقدم الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي عدة خدمات إدارية واجتماعية ومالية وكل ذلك يرمي إلى توفير حماية اجتماعية لفائدة الأجراء والعاملين في القطاع الخاص على السواء، ويدخل التعويض عن فقدان الشغل ضمن الخدمات التي تمنح للأجير في حالة تحقق خطر ما إلى جانب التعويضات الممنوحة في حالة الإصابة بمرض والتعويضات الممنوحة عن الولادة وعن الشيخوخة وعن الوفاة³، وعلى غرار باقي الأجراء ، صدر المرسوم المتعلق بالضمان الاجتماعي الخاص

¹ - المادة 7 من المرسوم 2.18.686 المتعلق بشروط استفادة العمال المنزليين من الضمان الاجتماعي.

² - أمينة رضوان. دور الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي في التعامل مع جائحة كورونا موقع العلوم القانونية. تاريخ الاطلاع 20 ماس 2021 على الساعة 22 و 04 دقائق.

³ - عمر بعبو. التعويض عن فقدان الشغلين الضمانات القانونية والشروط التعجيزية. مجلة القضاء المدني. المنازعات الاجتماعية. الجزء الأول. 2018. ص 101.

بالعاملات والعمال المنزليين¹، حيث أصبح بإمكان هذه الفئة من العمال الاستفادة من جميع الخدمات التي يقدمها الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بما في ذلك:

- 1- التعويضات العائلية؛
- 2- التعويضات القصيرة الأمد وتشمل:
 - * التعويضات اليومية عن المرض.
 - * التعويضات اليومية عن الأمومة.
 - * التعويض عن عطلة الولادة.
 - * التعويض عن فقدان الشغل.
 - * التعويض عن الوفاة.
- 3- التعويضات الطويلة الأمد وتشمل:
 - * معاش الشيخوخة؛
 - * معاش العجز؛
 - * معاش المتوفى عنهم؛
 - * التقاعد النسبي؛
 - * استرجاع الاشتراكات الأجرية.
- 4- التأمين الأساسي عن المرض الذي يغطي جميع العلاجات.

أما المشرع الفرنسي فقد نص من خلال مدونة الحماية الاجتماعية الفرنسية الاستفادة من الضمان الاجتماعي عامة بدون استثناء، بحيث يستفيد من هذه الحماية جميع الأجراء العاملين بأي صفة أو مكان بصرف النظر عن سنهم أو جنسيتهم وكيفما كانت طبيعة العمل المأجور ونوع عقد العمل ومدته وكيفما كان مبلغ الأجرة².

والجدير بالذكر أن نسب اشتراكات كل من المشغل والعامل المنزلي الاجمالية تقدر بالنسبة للتعويض عن فقدان الشغل كخدمات قصيرة الأمد بـ 1.57% يؤدي المشغل 1.0%، والعامل 0.52% كما يلي³:

¹ - مرسوم عدد 2.18.686 صادر في 24 رمضان 1440 (30 ماي 2019) بتحديد شروط تطبيق نظام الضمان الاجتماعي على العاملات والعمال المنزليين، ج. ر. ع 6783 لتاريخ 28 رمضان 1440 (3 يونيو 2019)، ص 3437.

² - (Art L 311-2 du code de sécurité sociale : « Sont affiliées obligatoirement aux assurances sociales du régime général, quel que soit leur nationalité, de l'un ou de l'autre sexe, salariées ou travaillant à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs et quels que soient le montant et la nature de leur rémunération, la forme, la nature ou la validité de leur contrat. »

³ - دليل المشغل المنزلي صادر عن وكالة الضمان الاجتماعي. ص 8.

نوع التعويضات	قاعدة الحساب	النسب التي يؤديها المشغل	النسب التي يؤديها العامل المنزلي.	النسب الإجمالية	ملاحظات
التعويضات القصيرة الأمد	مجموع الأجر في حدود 6000 درهم كحد أقصى لكل أجر	1.05%	0.52%	1.75%	تتضمن النسبة 1.75% معدل 0.57% الذي يمثل التعويض عن فقدان الشغل ويتحمل المشغل 0.38% منه، بينما يتحمل العامل 0.19% المتبقية.

انطلاقاً من التعويضات المذكورة نسجل أن الحماية التي يوفرها نظام الضمان الاجتماعي المغربي هي حماية نسبية، خاصة وأن الاشتراكات المهنية التي تدفع للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي محدودة بما يعرف بسقف الاشتراكات¹ الأمر الذي يتطلب ضرورة البحث عن حلول تمكن نظام الضمان الاجتماعي للعمال المنزليين من الحصول على موارد أهم تضمن لهذه الفئة قدراً أوسع من الحماية وتعويضاً أوفر جبراً للضرر الذي أصابها وحفاظاً على كرامتهم وأبسط الحقوق الأساسية في العيش الكريم، والسعي نحو تحقيق نتيجة تتفاعل مع فلسفة السير بنظام صندوق الضمان الاجتماعي نحو خلق التأمين عن البطالة، وليس التعويض عن فقدان الشغل².

تلك إذن جملة من الحقوق الأساسية والتدابير الحمائية التي تم إغفالها من القانون الخاص بالعمال المنزليين والتي تعد لبنة أساسية في اكتمال هذه المنظومة الاجتماعية بشكل أكثر حماية.

الفقرة الثانية: موقف القضاء من الفصل التعسفي للعامل المنزلي

بعد دخول القانون 19.12 حيز التنفيذ كرس القضاء المغربي نفس التوجه³ الذي سار عليه المشرع المغربي، إذ كان حريصاً على احترام حرفية نصوصه بالرغم من كونه الجهاز المعول عليه في إنصاف هذه الفئة تطبيقاً للمقتضيات الجديدة التي أتى بها هذا القانون، ذلك أن تدخله (القضاء)

¹ - حنان السعدي، نظام الضمان الاجتماعي وحماية المرأة العاملة، مجلة فضاء المعرفة، العدد الثاني، 2019، ص 400.

² - نادية النجلي، حكمة نظام التعويض عن فقدان الشغل في ضوء المعايير الدولية، مجلة فضاء المعرفة، العدد لثاني/2019، ص 598.

³ - فاطمة الزهراء العلاوي، النظام الحمائي للمرأة العاملة في التشريع المغربي، فضاء المعرفة القانونية، العدد الثاني، ص 233 وما بعدها.

اتصف بالحدودية لكون هذا الأخير تقيد بتطبيق المقتضيات القانونية دون محاولة تجاوز جوانب القصور الذي اعتري هذه المنظومة الجديدة لفئة العاملات والعمال المنزليين، أو تجاوز محدودية رقابة القضاء على تطبيقه وحماية العمال المنزليين من خلال إعماله للجانب الزجري للمخالفات وذلك في ارتباطها بالنصوص القانونية.

ذلك أنه وبعد مخاض عسير دام عقوداً من الزمن ازدانت محاكم المملكة بولادة أحكام تعترف بمشروعية العلاقة الشغلية للعاملات والعمال المنزليين وتقر برسميتها تحسيناً للمناخ القانوني للعمل المنزلي، فهل توفق القضاء المغربي في تبني فلسفة هذا النظام أم اختار لنفسه صيغة معيبة تخدم أجندة غير أجندة العمالة المنزلية في شأن حماية العامل المنزلي من بطش مشغله خاصة ما يتعلق منها بإنهاء عقد العمل المنزلي؟

فبالنظر إلى الارتباك التشريعي في تنظيم شروط تشغيل العاملات والعمال المنزليين والذي جاء متأخراً وناقصاً، فإن الرهان كان على القضاء الاجتماعي في سد الثغرات التشريعية بهذا الخصوص من أجل تحقيق الهدف الأسمى من ذلك وهو استقرار الشغل وخلق توازن بين طرفي العلاقة الشغلية؛

فدور القاضي الاجتماعي يبرز في تأهيل عقد الشغل وضمان استمراريته من خلال تأطير حرية أطرافه، فكيف تعامل القضاء المغربي مع هذه المقتضيات الجديدة التي طالما انتظرها ردها من الزمن لتسبب إنصاف العمال المنزليين ومشغليهم عند احتكامهم إليه؟ وإلى أي حد استطاع القضاء المغربي تطبيق هذا القانون بالشكل الذي يضمن استقرار الشغل واستمرار العلاقة الشغلية بين طرفيه؟ وكيف تعامل القاضي الاجتماعي مع نواقصه وثغراته في شأن التعويض القضائي عند إنهاء هذا العقد؟

من خلال الاطلاع على بعض الأحكام والقرارات القضائية بهذا الخصوص نجد أن القضاء المغربي لا زال يعتمد إقصاء هذه الفئة من الحماية وذلك بالتقيد بحرفية نص القانون 19.12 على غرار نظيره (الموقف) المتخذ من طرف القضاء عندما كان يتقيد بحرفية النص لاقصائهم من الاستفادة من مقتضيات قانون الشغل بعلّة استثناءهم بمقتضى المادة 4 من قانون الشغل، حيث جاء في حكم للمحكمة الابتدائية بوجدة¹ بين عاملة منزلية ومشغلتها والتي تطالب من خلالها الحكم لصالحها بالتعويضات عن الإخطار والطرّد التعسفي والضرر والعطلة السنوية والاعياد وفارق الأجر وشهادة العمل، والتي ادعت أنها كانت تشتغل لدى المدعى عليها منذ سنة 2018/12/02 إلى أن فوجئت بطردها بتاريخ 2020/09/01، وبعد دراسة المنازعة من طرف المحكمة ومناقشة عناصرها تبين

¹ - حكم عدد 433 صادر عن المحكمة الابتدائية بوجدة/ القسم الاجتماعي بتاريخ 2020/12/09 في الملف رقم 2020/1501/490. (غير منشور)



للمحكمة أن المدعية عاملة منزلية وان العمل المنزلي يؤطره القانون 19.12 وأنها في غياب إثبات مشغلتها لمشروعية الفصل بسلوك المسطرة المقررة قانوناً أو المغادرة التلقائية للعاملة يكون فسخ المدعى عليها لعقد الشغل غير مبرر، ومشوب بطابع التعسف، ومن تم تكون الدعوى جديرة بالاستجابة تأسيساً على المدة الشغلية المثبتة بشهادة التصريح بالأجر والتي هي سنة وشهر مما يؤكد أن العلاقة الشغلية واستمراريتها قائمة وتأسيساً على ذلك حكمت المحكمة على الجهة المدعى عليها " بأن تؤدي لفائدة المدعية مبلغ (1706.88 درهم) عن الفصل و مبلغ (1280.16 درهم) عن العطلة السنوية مع النفاذ المعجل فيما يخص العطلة السنوية وتسليمه للمدعي شهادة العمل ورفض باقي الطلبات" وذلك بالتفصيل التالي:

– بخصوص التعويض عن عدم احترام مهلة الإخطار والتعويض عن الضرر والتعويض عن الأقدمية؛

وحيث إنه بعد استقراء المحكمة للقانون رقم 19.12 والمحدد لشروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعاملات والعمال المنزليين ثبت لها (للمحكمة) عدم منح العاملات في المنازل والمفصولات من عملهن بصفة تعسفية التعويضين عن الإخطار وعن الضرر، والتعويض عن الأقدمية، وعليه فإن المدعية لا تستحق أيًا من هذه الطلبات لعدم التنصيص عليها في القانون أعلاه مما يتعين رفض طلباتها بهذا الخصوص.

– بخصوص التعويض عن الفصل؛

وحيث إن المقرر قانوناً بموجب المادة 21 من قانون 19.12 والمحدد لشروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعاملات والعمال المنزليين أن العامل يستحق تعويضاً عن فصله ما لا يقل عن سنة من الشغل الفعلي لدى نفس المشغل.

وحيث يعادل مبلغ هذا التعويض عن كل سنة أو جزء من السنة من الشغل الفعلي ويحدد التعويض عن الفصل على أساس عنصرين وهما أجرة الساعة والأقدمية في العمل، وبذلك يكون حاصل التعويض المستحق هو:

$$1706.88 = 2 \times 96 \times 8.89 \text{ درهم}$$

– بخصوص التعويض عن عدم التمتع بالعطلة السنوية؛

وحيث إنه طبقاً لمقتضيات المادة 16 من القانون 19.12 تستفيد العاملة أو العامل المنزلي من عطلة سنوية مدفوعة الأجر إذا قضى ستة أشهر متصلة في خدمة المشغل، على أن لا تقل مدتها عن يوم ونصف يوم عن كل شهر.

حيث إن المدعى عليها لم تدل للمحكمة بما يفيد براءة ذمتها من التعويض عن آخر عطلة سنوية.

وحيث إن المدعية تستحق التعويض عن عدم التمتع بعطلتها السنوية والذي يحتسب على النحو التالي:

$$1280,16 = 18 \times 71,12 \text{ درهم}$$

- بخصوص استدراك الحد الأدنى القانوني للأجر:

وحيث لا يمكن تخفيض الأجر إلى ما دون الحد الأدنى للأجر تطبيقاً للمادة 19 من قانون 19.12. وحيث إن ادعاء العاملة أنها كانت تشتغل بأجرة تقل عن الحد الأدنى للأجر هو ادعاء لواقعة مخالفة للأصل وبالتالي يقع عليها عبء إثبات ذلك.

وحيث طالما أن العاملة هي الملقى عليها عبء إثبات تقاضيتها لما دون الحد الأدنى للأجر فإن عدم ثبوت ذلك يجعل طلبها باستدراك هذا الحد غير مؤسس قانوناً ويبقى مآله هو الرفض.

- بخصوص التعويض عن الأعياد الدينية والوطنية:

وحيث إن الثابت من التنظيم القانوني لمدة العمل في قانون 19.12 أنه تنظيم آمر لا يجوز مخالفته إلا بمقتضى ما استثناه القانون وذلك تحت طائلة مقتضيات زجرية.

وحيث إن ادعاء العاملة باشتغالها خلال الأعياد الدينية والوطنية هو ادعاء مخالف للأصل يستوجب إقامة البينة المعتبرة قانوناً في الاعتداد بخلاف الأصل يستوجب إقامة البينة المعتبرة قانوناً في الاعتداد بخلاف الأصل ومادام العاملة لم تثبت ادعاءها يبقى الرفض هو مآل الطلب محل النظر.

- بخصوص شهادة العمل:

وحيث إن المقرر قانوناً بمقتضى المادة 10 من قانون 19.12 المتعلق بالعمال المنزليين أن شهادة الشغل حق للعاملة ويتوجب على المدعى عليها تبعاً لذلك تسليمها للمدعية عند انتهاء عقد الشغل داخل أجل أقصاه ثمانية أيام، وتتضمن تاريخ التحاق الأجير بالبيت وتاريخ مغادرتها له وأنواع الشغل المنزلية التي شغلته مما يكون معه الطلب مؤسساً ويتعين الاستجابة له.

وحيث إن الحكم على المدعى عليها بتسليمها لفائدة المدعية شهادة العمل يتطلب منها التزاماً شخصياً بالتسليم، مما يجعل طلب الغرامة التهديدية مبررة ويتعين الحكم بها وفقاً للوارد في منطوق هذا الحكم.

فقد أصدرت المحكمة حكماً المدعى عليها بأدائها لفائدة المدعية التعويضات التالية

* عن الفصل مبلغ 1706,88 درهم.

* عن عدم التمتع بالعطلة السنوية مبلغ 1280.16 درهم



مع الحكم على المدعى عليها بتسليمها للمدعية شهادة العمل تحت طائلة غرامة تهديدية يوميا قدرها (50) درهما من تاريخ الامتناع عن التنفيذ وشمل الحكم بالنفاذ المعجل في شقه الخاص بالتعويض عن عدم التمتع بالعطلة السنوية وشهادة العمل، وتحميل المدعى عليها الصار... ورفض باقي الطلبات."

من خلال استقراء حيثيات ومنطوق الحكم المذكور نلاحظ أن القضاء طبق مقتضيات القانون 19.12 تطبيقا حرفيا في ما يخص التعويض عن الفصل التعويض عن عدم التمتع بالعطلة السنوية شهادة العمل وغيرها من الحقوق التي ناقشتها المحكمة بدقة ورفضتها لما تبين لها عدم إثبات المدعية لاستحقاقها حسب ما هو مفصل أعلاه، وهي مقتضيات تحسب لهذا القانون إلا أنه من زاوية أخرى، نسجل إقصاء المشرع المغربي لعدة مقتضيات حمائية أساسية ضمن المنظومة الحمائية القانونية والاجتماعية والتي تخص كل الأجراء والتي يدخل ضمنها العمال المنزليين - وهو أمر يستدعي الأسف الشديد- نورد منها احترام مهلة الاخطار. التعويض عن الضرر. التعويض عن الاقدمية والمنصوص عليها في مدونة الشغل على التوالي في المواد 41. 42. 43. 44... إلى 51 إضافة إلى مقتضيات أخرى والتي نجد أن الأجراء التابعين لمدونة الشغل يتمتعون بها وهو ميز الطلبات ضمن الأجراء المستفيدين من الحماية القانونية والاجتماعية⁹⁹.

من خلال ذلك نستنتج أن المشرع يتناقض مع نفسه عندما أسبغ على العاملات والعمال المنزليين صفة الأجراء؛

وبالعودة إلى الحكم محل هذه المناقشة نلاحظ أن المحكمة تقيدت بحرفية منطوق ومضمون القانون 19.12 دون محاولة إضفاء حماية لهذه الفئة الهشة وذلك فيما يخص حقوق احترام مهلة الاخطار. التعويض عن الضرر. التعويض عن الاقدمية والتي اقتصر كما يتبين من خلال حيثيات المحكمة على تطبيق النص التشريعي بشكل آلي لتبرير استبعادها من الحماية معبرة على ذلك بأنه بعد استقراء مواد القانون 19.12 ثبت عدم منح العاملات والعمال المنزليين المفصولات من عملهن بصفة تعسفية التعويض عن الاخطار وعن الضرر وعن الأقدمية وقررت عدم استحقاق المدعية لهذه الطلبات، في الوقت الذي كان من الأجدر عليها أن يتدخل لتعديل حقوق الاجير من خلال إعمال دوره في المراقبة لتكريس مقتضيات أكثر فائدة للأجراء؛

فهل يمكن الاعتماد على مقتضيات الاتفاقيات الدولية كاتفاقية العمل اللائق والتي صادق على مقتضياتها المغرب خصوصا اذا علمنا ان الاتفاقيات الدولية كما صادق عليها المغرب، وفي نطاق أحكام الدستور، وقوانين المملكة، وهويتها الوطنية الراسخة، تسمو، فور نشرها، على التشريعات الوطنية، والعمل على ملاءمة هذه التشريعات، وذلك لتسبب هذه الاحكام الصادرة لصالح العاملات والعمال المنزليين.

من خلال هذا الموقف نلاحظ أن القضاء المغربي لا زال يعتمد اقضاء هذه الفة من الحماية.

وهنا نقترح أنه حان الوقت للاجتهاد القضائي أن يتدخل لإضفاء الحماية على هذه الفئة.

وفي انتظار تدخل المشرع لإقرار أجل اتخاذ مقرر الفصل...، نأمل أن يسير العمل القضائي وفق التوجه المشار إليه أعلاه، للحيلولة دون تعسف المشغل في تقديره لهذا الأجل...¹.

وفي حكم آخر للمحكمة الابتدائية بوجدة² والتي ادعت من خلاله المدعية أنها عاملة منزلية تشتغل لدى مشغلتها منذ 2020/01/01 إلى أن تفاجأت بطردها من عملها بدون مبرر مشروع بتاريخ 2020/12/01 والتمست الحكم لها بالتعويضات التالية: الضرر والعطلة السنوية والاعياد الوطنية والدينية وفارق الأجر وعن المطالبة بشهادة العمل كما هو مفصل في مقالها الافتتاحي.

وبعد مناقشة النزاع من طرف المحكمة ودراسة عناصر منازعة تبين للمحكمة ما يلي:

" حيث تهدف المدعية الحكم لها بما هو مسطر بعريضة الدعويين؛

وحيث إن الثابت لدى المحكمة من خلال شهادة الشاهدة (...) أن العلاقة الشغلية واستمراريتها قائمة بين طرفي الدعوى وهي سنة كاملة بأجرة شهرية قدرها 1800 درهم؛

وحيث إنه طبقا للفقرة الثانية من المادة 63 من مدونة الشغل يقع على عاتق المشغل عبء إثبات وجود مبرر مقبول للفصل، كما يقع عليه عبء الاثبات عندما يدعي مغادرة الأجير لشغله؛

وحيث إنه اعتبارا لما سبق وفي غياب إثبات المشغلة لمشروعية الفصل بسلوك المسطرة المقررة قانونا أو المغادرة التلقائية للمدعية يكون فسخ المدعى عليها لعقد الشغل غير مبرر ومشوب بطابع التعسف ومن ثم تكون الدعوى جديرة بالاستجابة تأسيسا على المدة والاجرة الموضحتين أعلاه؛

- بخصوص التعويضات الناتجة عن الطرد التعسفي، مهلة الإخطار والتعويض عن الضرر والتعويض عن الأقدمية؛

وحيث إنه بعد استقراء المحكمة للقانون رقم 19.12 والحدد لشروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعاملات والعمال المنزليين ثبت لها عدم منح العاملات في المنازل والمفصولات من عملهن بصفة تعسفية التعويض عن الإخطار عن الضرر، وكذا التعويض عن الأقدمية، وعليه فإن المدعية لا تستحق أي من هذه الطلبات لعدم التنصيص عليها في القانون أعلاه مما يتعين رفض طلباتها بهذا الخصوص.

¹ - عبد القادر بوبكري. مسطرة الفصل التأديبي بين غموض النص التشريعي والاختلاف القضائي. مجلة فضاء المعرفة القانونية. مدونة الشغل ورهان التوازن بين استقرار العلاقة الشغلية وضمان استمرار المفاولة العدد الثاني. ص 589.

² - حكم صادر عن المحكمة الابتدائية بوجدة رقم 259 بتاريخ 05 ماي 2021 في الملف الاجتماعي رقم 2021/1501/94 (غير منشور).



- بخصوص التعويض عن الفصل:

وحيث إن المقرر قانونا بموجب المادة 21 من قانون 19.12 والمحدد لشروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعاملات والعمال المنزليين أن العامل يستحق تعويضا عن فصله بعد قضاؤه ما لا يقل عن سنة من الشغل الفعلي لدى نفس المشغل.

وحيث إن المدعية قضت في خدمة مشغلتها 11 شهرا مما لا تستحق معه هذا التعويض إلا بعد قضاؤها سنة من العمل إعمالا لمقتضيات المادة 21 من القانون أعلاه وهم الامر الذي يجعل الطلب بهذا الخصوص غير مستحق قانونا لعدم استيفاء المدة الموجبة قانونا لاستحقاق التعويض عن الفصل.

- بخصوص التعويض عن عدم التمتع بالعطلة السنوية:

وحيث إنه طبقا لمقتضيات المادة 16 من القانون 19.12 تستفيد العاملة أو العامل المنزلي من عطلة سنوية مدفوعة الأجر إذا قضى ستة أشهر متصلة في خدمة المشغل، على أن لا تقل مدتها عن يوم ونصف يوم عن كل شهر، وحيث قضت المدعية في خدمة المدعى عليها 11 شهرا؛

حيث إن المدعى عليها لم تدل للمحكمة بما يفيد براءة ذمتها من التعويض عن آخر عطلة سنوية.

وحيث إن المدعية تستحق التعويض عن عدم التمتع بعطلتها السنوية والذي يحتسب على النحو التالي:

$$1142,29 = 16,5 \times 69,23 \text{ درهم.}$$

- بخصوص استدراك الحد الأدنى القانوني للأجر:

وحيث لا يمكن تخفيض الأجر عن 60 بالمائة الحد الأدنى للأجر تطبيقا للمادة 19 من قانون 19.12. وحيث إن ادعاء العاملة أنها كانت تشتغل بأجرة تقل عن الحد الأدنى للأجر هو ادعاء لواقعة مخالفة للأصل وبالتالي يقع عليها عبء إثبات ذلك.

وحيث إن ثبوت اشتغال المدعية بأجرة تفوق الحد الأدنى القانوني للأجر يجعل طلبها باستدراك هذا الحد غير مؤسس قانونا ويبقى مآله هو الرفض.

- بخصوص التعويض عن الأعياد الدينية والوطنية والراحة الاسبوعية:

وحيث إن الثابت من التنظيم القانوني لمدة العمل في قانون 19.12 أنه تنظيم آمر لا يجوز مخالفته إلا بمقتضى ما استثناه القانون وذلك تحت طائلة مقتضيات زجرية.

وحيث إن ادعاء العاملة باشتغالها خلال الأعياد الدينية والوطنية هو ادعاء مخالف للأصل يستوجب إقامة البينة المعتبرة قانوناً في الاعتداد بخلاف الأصل ومادامت العاملة لم تثبت ادعاءها يبقى الرفض هو مآل الطلب محل النظر.

- ويخصوص شهادة العمل:

وحيث إن المقرر قانوناً بمقتضى المادة 10 من قانون 19.12 المتعلق بالعمال المنزليين أن شهادة الشغل حق للعاملة ويتوجب على المدعى عليها تبعا لذلك تسليمها للمدعية عند انتهاء عقد الشغل داخل أجل أقصاه ثمانية أيام، وتتضمن تاريخ التحاق الأجير بالبيت وتاريخ مغادرتها له وأنواع الشغل المنزلية التي شغلته مما يكون معه الطلب مؤسسا ويتعين الاستجابة له.

وحيث إن الحكم على المدعى عليها بتسليمها لفائدة المدعية شهادة العمل يتطلب منها التزاما شخصيا بالتسليم، مما يجعل طلب الغرامة التهديدية مبررة ويتعين الحكم بها وفقا للوارد في منطوق هذا الحكم.

فأصدرت المحكمة حكما يقضي: بالحكم على المدعى عليها بأدائها لفائدة المدعية التعويض التالي:

☆ **عن عدم التمتع بالعطلة السنوية برسم السنة الأخيرة مبلغ 1142,29 درهم.**

مع الحكم على المدعى عليها بتسليمها للمدعية شهادة العمل تحت طائلة غرامة تهديدية يوميا قدرها (50) درهما من تاريخ الامتناع عن التنفيذ وشمل الحكم بالنفاذ، وتحميل المدعى عليها الصائر في حدود القدر المحكوم به وجعل الباقي على عاتق المدعية وإعفاؤها منه طبقا للقانون، ورفض باقي الطلبات.

من خلال الحكم المذكور والذي يعتبر حديثا جدا (صدر بتاريخ ماي 2021) يتبين أن القضاء لا زال مصرا على موقفه في التقيد بحرفية النص، وهو بذلك يقصي العاملات والعمال المنزليين من جملة من المقتضيات الحمائية التي نصت عليها مدونة الشغل وتغاض عن التنصيص عليها القانون 19.12 في إقصاء عمدي يجعل من المستحيل اعتبار هذه الفئة من صنف الأجراء بالنظر لعدم شمولهم بنفس الحماية التي يتمتع بها هؤلاء، وبذلك يكون هذا القانون -وتبعا له القضاء - معه مصرين على عزل هذه الفئة وإحاطتهم بمقتضيات خاصة لا ترقى إلى مستوى الأجراء كما هو منصوص عليهم في مدونة الشغل ولا في الاتفاقيات الدولية والاجتماعية ذات الصلة؛

فباستقرار هذا الحكم ومنطوقه ومقدار التعويضات التي استفادت منه العاملة المنزلية المدعية نجد هزالتها بشكل يوضح صراحة كيف أفرغ هذا القانون الحماية المنشودة لهذه الفئة من محتواها وذلك بسبب عدم استفادتها من عدة تعويضات أقصى منها القانون 19.12 العمال المنزليين صراحة



كالتعويض مهلة الإخطار والتعويض عن الضرر والتعويض عن الأقدمية، والتي يستفيد منها الاجراء التابعين لمدونة الشغل، أو بسبب وضع شروط تعسفية (Des closes abusives) كمدة العمل؛ وغيرها من الشروط.

وكمثال على ذلك نجد أن القانون 19.12 رغم نصه على استفادة العامل المنزلي من عطلة سنوية مؤدى عنها، ومن تعويض في حالة الفصل، فإن هذه الاستفادة تعترضها بعض المعوقات تتمثل في عدم إمكانية تمديد مدة العطلة السنوية (المادة 269 من مدونة الشغل) وصعوبة الحصول على التعويض في حالة الفصل (المادة 152 من م ش). كمايلي:

☆ عدم إمكانية تمديد مدة العطلة السنوية:

على خلاف الأجراء عموما الذين يستفيدون طبقا للمادة 231 من مدونة الشغل من عطلة سنوية مؤدى عنها مدتها يوم ونصف يوم من أيام الشغل الفعلي عن كل شهر من الشغل، مع إضافة طبقا للمادة 232 من ذات المدونة، يوم ونصف يوم من أيام الشغل الفعلي عن كل فترة شغل مدتها 5 سنوات، دون أن تزيد مدتها عن 30 يوما، فإن الملاحظ بالنسبة للعامل المنزلي فإن المشرع من خلال القانون 19.12 اقتصر استفادته من عطلة سنوية مدفوعة الاجر لا تقل مدتها عن يوم ونصف يوم عمل عن كل شهر، طبقا للمادة 16 من القانون 19.12، لكن دون إمكانية تمديدها حسب الأقدمية، وهذا إجحاف كبير في حق هذه الشريحة و ميز واضح بينها وبين الاجراء التابعين لمدونة الشغل.

☆ صعوبة الحصول على التعويض في حالة الفصل:

إذا كانت المادتان 52 و53 من مدونة الشغل قد نصتا على أحقية الأجير في تعويض عن الفصل بعد قضائه 6 أشهر من الشغل داخل نفس المقابلة مع تحديد مبلغ هذا التعويض عن كل سنة أو جزء من السنة من الشغل الفعلي، فإن الملاحظ أن المادة 21 من القانون 19.12 قد اقتبست ذات التنظيم المخصص للأجراء عموما فيما يتعلق بطريقة احتساب التعويض، وخالفته في المدة التي يتعين على العامل المنزلي قضاءها لدى نفس المشغل لاستحقاق الاستفادة من التعويض في حالة الفصل، حيث رفعتها من 6 أشهر إلى سنة متواصلة من الشغل الفعلي وهي مدة طويلة قد تدفع المشغل إلى التحايل من خلال استبدال العامل المنزلي بآخر قبل انقضاء مدة سنة من الشغل، وهو ما سيحرم العامل المنزلي من التعويض عن الفصل، ولعل الحكم الذي بين أيدينا خير مثال على ذلك ان العاملة المنزلية المدعية قد حرمت من التعويض عن الفصل رغم قضائها 11 شهرا من الشغل الفعلي في منزل مشغلتها وهو إجحاف كبير في حق هذه العاملة :

من جهة أخرى، إذا كانت المادة 21 من القانون رقم 19.12 قد اقتبست ذات التنظيم المخصص للأجراء عموما فيما يتعلق بطريقة احتساب التعويض حيث جعلته يعادل عن كل سنة أو جزء من السنة من الشغل الفعلي 96 ساعة من الأجر فيما يخص فترة الشغل الفعلي المقضية خلال الخمس سنوات الأولى، و144 ساعة من الأجر فيما يخص فترة الشغل الفعلي المقضية خلال السنة السادسة إلى السنة العاشرة... فإنه يلاحظ طبقا للفقرة الأخيرة من المادة 21 أعلاه، أن احتساب فترة الشغل الفعلي لم تبتدئ إلا من تاريخ دخول هذا القانون حيز التنفيذ وهو ما حرم عددا كبيرا من العائلات والعمال الذين يشتغلون في المنازل بعد دخول هذا القانون حيز التنفيذ¹، من الاستفادة من الأقدمية عند تحديد التعويض عن الفصل مما يجعله قد أقصى شريحة هامة من الاستفادة من التعويض عن المذكور²، ذلك أن هذا التعويض لا يرقى الى المستوى المطلوب والمتعلق بالفصل وضمانات الاجير في مسطرة الفصل مما يدخل معه هذا الفصل في خانة الإنهاء التعسفي لعقد العمل؛

وعليه ومع بداية تطبيق هذا القانون وظهور عيوبه وما نجم عنه من ضعف الحقوق المخولة للعائلات والعمال المنزليين فلا بد من تدخل تشريعي فوري لإتمام تغيير هذا القانون بشكل يضمن لهذه الشريحة المفصولة عن عملها، قدرا من الحماية على غرار باقي الاجراء التابعين لدونة الشغل.

من خلال الحكمين القضائيين السالفي الذكر يثور الاشكال الآتي:

هل توفق القضاء فعلا في حماية العائلات والعمال المنزليين والحكم تبعا لذلك بتعويضهم تعويضا شاملا جبرا للضرر الذي أصابهم عن الفصل عن عملهم؟

وهل يتمتع القضاء بسلطة تقديرية في موضوع حماية الاجير أم أن دوره مقيد بما سطره له المشرع؟

الرأي فيما اعتقد أنه أن الأوان لتأهب القضاء لإعمال سلطته في الاجتهاد لتكريس الحقوق الأساسية للعامل المنزلي وذلك لتكميل ما مهده القانون 19.12 من حقوق للعامل المنزلي والتي ظلت قاصرة على حمايته، خاصة منها ما يتعلق بمسطرة الفصل التعسفي وآثارها القانونية ضمانا لاستقرار شغل هذه الفئة من العمال.

¹ - طبقا للمادة 27 من القانون رقم 19.12 بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعائلات والعمال المنزليين يدخل هذا القانون حيز التنفيذ بعد انصرام أجل سنة ابتداء من التاريخ الذي تنشر فيه بالجريدة الرسمية النصوص اللازمة لتطبيقه التام.

² - محمد بنحسين، ملاحظات بشأن القانون 19.12 بتحديد شروط الشغل والتشغيل الخاصة بالعائلات والعمال المنزليين، المجلة المغربية في الفقه والقضاء، العدد 4، ص 62-63.



خاتمة:

ولعل نافلة القول أن معالجة موضوع إنهاء عقد لعمل المنزلي يبرز مدى التدخل التشريعي الهادف إلى حمايةعاملات والعمال المنزليين ضد فصلهم وإنهاء عقودهم بشكل تعسفي الأمر الذي لامسناه من خلال المحطات المختلفة لهذا البحث، والتي أبانت تارة عن قوة وأخرى عن ضعف واختلال في استقرار علاقة الشغل المنزلي، مما يجدر بنا التأكيد على أن الضمانات الحماية في إنهاء عقد العمل المنزلي يعرف مدا وزجرا في جانبه الحمائي وهو أمر أملته الاعتبارات التشريعية المرتبطة بضوابط التعويض عن هذا الإنهاء والمذكورة سلفا، التي قد تتقوى قضائيا من خلال إقدام الجهاز القضائي على بسط رقابته على قرارات المشغل والتحقق من مشروعيتها ومدى ملاءمتها للأفعال التي ارتكبتها العامل المنزلي من جهة، ومن خلال التدخل بشكل عاجل لتعديل نصوصه ترسيخا للحماية الشاملة لهذه الفئة من العمال واستقرار العمل المنزلي.

الصلح التمهيدي كآلية للتسوية الودية لنزاعات الشغل الفردية وفق مدونة الشغل المغربية

Preliminary Réconciliation as a mechanism for amicable settlement of individual labor disputes according to the Moroccan Labor Code

توفيق تكترومت

Taoufik TAKARROUMT

طالب باحث في سلك الدكتوراه،

كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية سلا، جامعة محمد الخامس الرباط

Taoufik0104@gmail.com

Abstract :

This study examines the settlement of individual labour disputes arising between the employer and the employee through preliminary conciliation in Moroccan social legislation, as one of the friendly means that enables the two parties to resolve their dispute without resorting to the courts, by talking about the general provisions regulating this mechanism, as well as how to apply it and its effects. Perhaps one of the most prominent findings of this study is the importance of preliminary reconciliation and its effective role in settling labour disputes in an effective manner that ensures the wage earner can quickly obtain his rights, and social courts avoid the accumulation of files presented to them.

Key words : individual labour disputes, friendly settlement, workers' rights, Social legislator, Labour inspector

ملخص:

تهدف هاته الدراسة الى دراسة تسوية نزاعات الشغل الفردية الناشئة بين المشغل والاجير عن طريق آلية الصلح التمهيدي في القانون الاجتماعي المغربي، بوصفه إحدى الوسائل البديلة والودية التي يمكن من خلالها لطرفيها حل نزاعهم دون حاجة الى اللجوء للقضاء، وذلك عبر التطرق للأحكام العامة المنظمة لهذه الآلية، وكيفية تطبيقها والاثار القانونية الناتجة عنها.

الكلمات المفتاحية: الصلح التمهيدي، نزاعات الشغل الفردية، حقوق الاجراء، التسوية الودية، القانون الاجتماعي، مفتش الشغل.

مقدمة:

مما لا شك فيه ان شريحة الاجراء تعتبر قوة بشرية فعالة ومنتجة، تساهم بفضل كفاءتها وقدراتها في تطوير وتقوية النسيج المقاوطني بالمغرب عبر الرفع من انتاجيتها ومن قدراتها التنافسية، وهو ما ينعكس ايجابا على الاقتصاد الوطني، لذلك تعين الاهتمام بدراساتها والعمل على حمايتها حقوقها.

هذا، ومن المعلوم أن مؤسسة الصلح تكتسي أهمية عملية وقانونية بالغة نظرا لكونها تساهم في إنهاء النزاعات وتقدم حولا جيدة وفي آجال زمنية سريعة مقارنة مع طول مدة النزاع أمام القضاء.

إن النشأة التاريخية للصلح بالمغرب بدأت منذ عدة قرون قبل الفتح الإسلامي، بحيث أن سكان المغرب الأوائل اعتمدوا على عاداتهم وأعرافهم المحلية لتنظيم وحل النزاعات التي تنشأ في حياتهم الاجتماعية، ونظرا لتنوع هذه العادات والتقاليد والأعراف بتنوع القبائل والجناس وكذا تنوع المناطق الجغرافية، فإن الصلح كان له حضور وازن في حل النزاعات التي تنشأ ليس فقط بين أبناء القبيلة الواحدة بل بينها وبين القبائل الأخرى المجاورة لها.

أما فيما يخص الإطار القانوني للصلح في التشريع المغربي، فهو يتوزع بين قانونية أساسيين، الأول هو قانون الالتزامات والعقود لسنة 1913¹، والثاني هو مقتضيات القانونية الواردة في مدونة الشغل المغربية، التي أتاحت للأجراء حق اللجوء إلى الصلح² لحل النزاع التي تنشأ بينهم وبين المشغل تيسيرا لهم ولربح الوقت الذي قد يطول في حال تم عرض النزاع على المحاكم.

وبالتالي، فقد قننت مدونة الشغل المغربية مجموعة من الطرق الودية لحل النزاعات التي تنشأ بين المشغل والأجراء، وذلك بتبنيها ما يصطلح عليه بالصلح التمهيدي المنصوص عليه في المادة 41 من مدونة الشغل، كما أنها أتاحت الفرصة لمفتشي الشغل صلاحية القيام بمحاولات الصلح في مجال نزاعات الشغل الفردية حسب ما نصت عليه المادة 532 من المدونة³.

1- وذلك في الفصول ما بين 1098 و1116. حيث عرفت المادة 1098 من ق.ل.ع الصلح بأنه: "الصلح عقد، بمقتضاه يحسم الطرفان نزاعا قائما أو يتوقيان قيامه، وذلك بتنازل كل منهما للأخر عن جزء مما يدعيه لنفسه، أو بإعطائه مالا معيناً أو حقا".
2- حيث نصت المادة 41 من مدونة الشغل المغربية في فقراتها الثالثة والخامسة والسادسة على أنه: "...يمكن للأجير الذي فصل عن الشغل لسبب يعتبره تعسفيا اللجوء إلى مسطرة الصلح التمهيدي المنصوص عليه في الفقرة 4 من المادة 532 أدناه من أجل الرجوع إلى شغله أو الحصول على تعويض...يعتبر الاتفاق الذي تم التوصل إليه في إطار الصلح التمهيدي نهائيا وغير قابل للطعن أمام المحاكم.

في حالة تعذر أي اتفاق بواسطة الصلح التمهيدي يحق للأجير رفع دعوى أمام المحكمة المختصة، التي لها أن تحكم، في حلة ثبوت فصل الاجير تعسفيا إما بإرجاع الأجير إلى شغله أو حصوله عن تعويض عن الضرر يحدد مبلغه على أساس أجر شهر ونصف عن كل سنة أو جزء من السنة على أن لا يتعدى سقف 36 شهرا.²

³-حيث تنص المادة 532 من مدونة الشغل على أنه: "تناط بالأعوان المكلفين بتفتيش الشغل المهام التالية:

- 1- السهر على تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالشغل.
 - 2- إعطاء المشغلين والأجراء معلومات ونصائح تقنية حول أنجع الوسائل لمراعاة الأحكام القانونية.
 - 3- إحاطة السلطة الحكومية المكلفة بالشغل علما بكل نقص أو تجاوز في مقتضيات التشريعية والتنظيمية المعمول بها.
 - 4- إجراء محاولات التصالح في مجال نزاعات الشغل الفردية.
- يحرر في شأن هذه المحاولات محضر يعضيه طرفا النزاع، ويوقعه بالعطف العون المكلف بتفتيش الشغل. وتكون لهذا المحضر قوة الإبراء في حدود المبالغ المبينة فيه."

لقد شكل إقرار آلية الصلح في مدونة الشغل الجديدة بوصفها آلية لتسوية نزاعات الشغل الفردية بكيفية ودية إحدى أهم المستجدات التي جاءت بها المدونة¹، وتكم غاية المشرع من وراء إقرار هذه الآلية في تخفيف العبء عن المحاكم، والسرعة والليونة في فض نزاعات الشغل الفردية، وهو ما من شأنه ان ينعكس إيجابا على أطراف العلاقة الشغلية الأجير والمشغل، مع ما ينتج عن ذلك من ضمان استمرار نشاط ونمو المقاول.

هذا، إضافة الى ان تقنين مسطرة الصلح في مدونة الشغل جاء بوصفه تجاوبا من المشرع مع انتقادات مع انتقادات المشغلين ومفتشي الشغل ومعهم بعض الفقه واجتهادات القضاء المغربي التي كانت لا تعترف بمحاضر الصلح المنجزة من طرف مفتش الشغل بعله أنه لا أساس قانوني يسند وجود آلية الصلح².

مصطلحات البحث:

التسوية الودية: هي توصل كل من الأجير والمشغل لحل النزاعات العمالية القائمة بينهما من دون أي تدخل للقضاء أو من طرف أية جهة خارجة عن المقاول.

نزاعات الشغل الفردية: كل خلاف يقوم بين كل من الأجير وصاحب العمل أو من يمثله، بمناسبة أو بسبب تنفيذ علاقة العمل، بسبب إخلال أحدهما بالتزام من الالتزامات المحددة في عقد الشغل أو لخرقه أو عدم امتثاله لنص قانوني أو تنظيمي أو اتفاقي، مما قد سبب³ حصول ضرر للطرف الآخر.

الصلح التمهيدي: هو عملية تتم بحضور مفتشي الشغل الهدف منه هو التسوية الودية لنزاعات الشغل الفردية الناشئة بين كل من الأجير من جهة والمشغل من جهة ثانية.

لذلك، وبناء على كل ما سبق ذكره يمكن طرح التساؤل التالي حول مدى نجاعة المقترضات القانونية التي سنها المشرع المغربي في مدونة الشغل لتنظيم آلية الصلح التمهيدي بوصفها وسيلة لفض نزاعات الشغل الفردية في تحقيق الحماية اللازمة لحقوق الأجراء وبالتالي تخفيف العبء عن المحاكم؟ من أجل الإجابة عن هذا التساؤل المطروح أعلاه سيتم وضع خطة البحث وفق الشكل التالي:

المطلب الأول: الأحكام العامة المؤطرة لآلية الصلح التمهيدي

المطلب الثاني: طرق تنظيم مسطرة الصلح التمهيدي وأثارها

¹ - محمد سعد جرندي: الطرد التعسفي للأجير في ظل مدونة الشغل والقضاء المغربي، مطبعة الأمانة الرباط، 2007، ص 130.

² - بشري العلوي: الفصل التعسفي للأجير على ضوء العمل القضائي -دراسة ميدانية ودليل للعمل القضائي-، دار النشر المغربية، الدار البيضاء 2007، ص 261

المطلب الأول: الأحكام العامة المؤطرة لآلية الصلح التمهيدي

منذ أن تم تقنين مدونة الشغل المغربية ودخولها حيز التنفيذ بقيت آلية الصلح التمهيدي في حل نزاعات الشغل الفردية محل جدل ونقاش فقهي وقضائي كبير، بسبب الإشكاليات القانونية والعملية التي تتسبب في إثارتها، من قبيل ما هو الصلح التمهيدي؟ وما هو الدور الذي ينبغي أن يقوم به مفتش الشغل في الصلح التمهيدي؟

ستتم الإجابة عن هذه التساؤلات المطروحة ومعالجتها من خلال الحديث عن تعريف الصلح التمهيدي (الفرع الأول)، ثم التطرق للاختصاص التصالحي لمفتش الشغل بين كل من الفقه والقضاء (الفرع الثاني).

الفرع الأول: تعريف الصلح التمهيدي

يعتبر الصلح التمهيدي بوصفه آلية لتسوية نزاعات العمل الفردية من المستجدات القانونية التي جاءت بها مدونة الشغل المغربية، هذا في الوقت الذي أغفلت بعض التشريعات المقارنة عن تبني هذه الآلية، وحيث أنه من ناهل القول ذكر أن التشريعات القانونية في كثير من الأحيان تغفل الإشارة للتعريفات تاركة الأمر لكل من الفقه والقضاء للقيام بهذه المهمة، لذلك فإنه من الأهمية بمكان التطرق لغياب التعريف القانوني في الفقرة الأولى (الفقرة الأولى)، ثم بعد ذلك الانتقال للتطرق لخصائص مسطرة الصلح التمهيدي في (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى: غياب أي وجود للتعريف القانوني لآلية الصلح في التشريع الاجتماعي المغربي

اهتمت مجموعة من قوانين الشغل المقارنة بتنظيم مؤسسة الصلح التمهيدي كوسيلة لحل نزاعات الشغل الفردية وخاصة النزاع الذي يكون سببه الفصل التعسفي غير المبرر للأجير.

إن من أهم المستجدات التي جاءت بها مدونة الشغل هو تنصيبها لأول مرة على عدة مقتضيات قانونية خاصة بإقرار عدة آليات لحل نزاعات الشغل، من أهمها كل من الصلح والتحكيم، حيث نصت بموجب المادة 41 مدعومة بالمادة 532 من مدونة الشغل على آلية جديدة لحل نزاعات الشغل الفردية الناجمة عن الفصل التعسفي للأجير، وقد تمت تسمية هذه المسطرة بـ: "الصلح التمهيدي".

هذا، ومما يلاحظ من خلال قراءة مدونة الشغل المغربي أنها لم تتضمن تعريفا لمؤسسة الصلح التمهيدي رغم أنها قامت بتنظيمه بفعل شعور أطراف الإنتاج بخطورة نزاعات الشغل¹، ورغم ذلك يمكن القول بأن الصلح التمهيدي هو ذلك الخيار المتضمن لإجراء مسطري محول للأجير الذي فصل عن الشغل

¹ - الحاج الكوري: مدونة الشغل الجديدة القانون رقم 99-65 أحكام عقد الشغل، مطبعة الأمانة الرباط، 2004، ص 333

لسبب يعتبره تعسفيا، وهو يتم إجرائه أمام مفتش الشغل وقبل أن يتم عرض النزاع على القضاء، ويعطي للأجير خيارين اثنين إما الرجوع للعمل أو المطالبة بالحق في الحصول على تعويض¹.

ومن هذا المنطلق، فالصلح التمهيدي هو إجراء إداري يتم أمام مفتش الشغل وقبل عرض النزاع على القضاء، وهو يروم تحقيق التسوية الودية لنزاع الشغل الفردي الناشئ بين كل من الأجير والمشغل².

الفقرة الثانية: خصائص الصلح التمهيدي

على ضوء تعريف الصلح التمهيدي المشار إليه أعلاه يتبين لنا ان هذه الآلية تتميز بمجموعة من الخصائص، من أهمها أنها:

مسطرة ودية وبديلة عن القضاء: فقد سعت مدونة الشغل المغربية الى تقنين عدة آليات قانونية جديدة لحل نزاعات الشغل، ومن اهم هذه الآليات هناك كل من الصلح والتحكيم³، حيث يعتبر الصلح التمهيدي في هذا الاطار بمثابة وسيلة ودية وبديلة تقوم مقام القضاء في حل النزاعات التي يتكون طرفيها من كل من الأجير والمشغل.

مسطرة إدارية: لأنها تتم أمام أنظار مفتشية الشغل، هذه الأخير التي تعتبر إحدى المصالح الإدارية التابعة لوزارة الشغل.

مسطرة غير قضائية: تعتبر مسطرة الصلح التمهيدي التي تتم بمناسبة الفصل في نزاع الشغل الفردي مسطرة غير قضائية لأنها لا تتم أمام القضاء، بحيث لا يتدخل فيها القضاء، وعليه فهي تتميز عن المسطرة القضائية في انها تتم قبل عرض النزاع على انظار القضاء للفصل فيه، أي أنها مسطرة ما قبل قضائية.

مسطرة اختيارية: حيث يستفاد من منطوق الفقرة الثالثة من المادة 41 من مدونة الشغل انه: "يمكن للأجير الذي فصل عن الشغل لسبب يعتبره تعسفيا اللجوء الى مسطرة الصلح التمهيدي...من أجل الرجوع الى شغله أو الحصول على تعويض". وعبارة "يمكن" تفيد الاختيار وليس الوجوب والالزام.

¹ -محمد أطوييف: مسطرة الصلح التمهيدي في نزاعات الشغل الفردية، مقال منشور بمجلة القضاء المدني سلسلة دراسات وأبحاث المنازعات الاجتماعية في ضوء مدونة الشغل والقوانين المنظمة لحوادث الشغل والأمراض المهنية والضمان الاجتماعي، ج 1، عدد 11، 2011، ص 25

² -يسجل في هذا الصدد، انه اذا كانت مدونة الشغل المغربية قد سكنت عن وضع تعريف قانونية لمؤسسة الصلح التمهيدي، فغن قانون الالتزامات والعقود قد تولى وضع تعريف لعقد الصلح، حيث نص في الفصل 1098 على أنه: "الصلح عقد، بمقتضاه يحسم الطرفان نزاعا قائما او يتوقيان قيامه، وذلك بتنازل كل منهما للآخر عن جزء مما يدعيه لنفسه، أو بإعطائه مالا معنيا او حقا".

³ -الحاج الكوري: مدونة الشغل الجديدة القانون رقم 99-65 أحكام عقد الشغل، مرجع سابق، ص 333 وما بعدها.

ومعنى ذلك أنه من حق الأجير الذي تم فصله فصلا تعسفيا من عمله اللجوء مباشرة للمحكمة لرفع دعوى تتعلق بالفصل التعسفي، فالمرشع يعطي الخيار للأجير المفصول بطريقة تعسفية ما بين ان يلجأ الى مسطرة الصلح التمهيدي لطلب التعويض او الرجوع الى منصب عمله، واما أن يلجأ مباشرة الى طرق أبواب القضاء قصد الحصول على حقوقه.

غير أن اعتبار مسطرة الصلح التمهيدي مسطرة اختيارية لا يعني عدم اعتبار النتيجة المتوصل اليها من خلال عملية الصلح (خاصة اذا كانت النتيجة ايجابية وتكللت بالتوصل الى حل فإن هذا الحل ملزم لطرفيه) وغير قابل للطعن، اما في حالة ما اذا كانت النتيجة سلبية وباءت محاولة الصلح بالفشل، فيبقى من حق الأجير اللجوء للقضاء قصد الحصول على تعويض وبالتالي حماية حقوقه من الانتهاك الذي طالها.

مسطرة مخول لكل من الاجير والمشغل: تم تقنين مسطرة الصلح التمهيدي في الأصل -وبمعناها الوارد في الفقرة الثالثة من المادة 41 من مدونة الشغل- ومبدئيا لمصلحة الأجير الذي يعتبر انه قد تم فصله فصلا تعسفيا من عمله، وهذا الأمر ان دل على شيء فإنما يدل على أن المرشع يكرس مبدأ حماية القانون الاجتماعي للأجير الذي يعتبر طرفا ضعيفا في العلاقة التعاقدية، وهذا المبدأ ليس حكرا فقط على الاجير الاستفادة منه، وانما يستفيد منه المشغل صاحب المقابلة كذلك، الذي يمكنه اللجوء أيضا لمسطرة الصلح التمهيدي عندما يرغب في فصل الاجراء لأسباب تكنولوجية او هيكلية أو لأسباب اقتصادية¹.

الفرع الثاني: موقف كل من الفقه والقضاء من دور مفتش الشغل في الصلح التمهيدي

بالموازاة مع ما تقوم مفتشية الشغل، بوصفه جهازا إداريا متخصصا في مجال علاقات الشغل، من بسط رقابة قصد التأكد من مدة تطبيق مختلف المقتضيات التنظيمية والتشريعية المتعلقة بقانون الشغل داخل جميع المؤسسات الخاضعة لها، فإن مدونة الشغل أضافت لها مهمة أخرى لا تقل أهمية، وهي القيام بإجراء محاولة الصلح في مجال نزاعات الشغل الفردية.

وبالتالي، تكون مدونة الشغل قد كرس نوعا من الوظيفة التصالحية لمفتش الشغل بفعل ضغوط الواقع العملي، فاعتبرت مدونة الشغل ان من بين اهم وظائف مفتش الشغل الاختصاص التصالحي كوظيفة جديدة تنضاف إلى باقي مهام مفتشية الشغل ومجموع اختصاصاتها، وهدد ساهم هذا الاعتراف التشريعي في وضع إطار قانوني تنظيمي يؤطر تدخل العون المكلف بالشغل لتسوية كافة النزاعات الفردية المعروضة عليه.

¹ -حيث تنص الفقرة الأخيرة من المادة 70 من مدونة الشغل على أنه: "يجوز للمشغل والاجراء اللجوء الى الصلح التمهيدي طبقا للمادة 41 أعلاه أو اللجوء الى المحكمة للبت في النزاع."

غير أن هذا الإقرار التشريعي بالمهمة التصالحية لفتش الشغل لم يحل دون استمرار الجدل بهذا الخصوص، وهي مسألة أثارت نقاشا فقهيًا حادًا قبل صدور مدونة الشغل، وهو ما يدفع إلى التطرق لموقف الفقه من الاختصاص التصالحي لفتش الشغل (الفقرة الأولى)، ثم بعد ذلك الوقوف عند موقف القضاء من تحويل مهمة السهر على الصلح لفتش الشغل (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى: موقف الفقه من الأدوار التصالحية لفتش الشغل

بخصوص عملية الصلح التي يقوم بإجرائها مفتش الشغل بين كل من الأجير والمشغل رب المفاوضة فقد انقسم الفقه بشأنه بين كل من مؤيد ومعارض.

- الاتجاه المعارض لقيام مفتش الشغل بعملية الصلح

بحسب وجهة نظر أنصار هذا الاتجاه فإن إسناد مهمة القيام بعملية الصلح لمفتش الشغل يعتبر أمرا مجانبًا للصواب، وذلك بفعل عدة أسباب، ومن بين هذا الأسباب أن قيام مفتش الشغل بهذه المهمة في تعارض مع مهام مفتش الشغل في مجال المراقبة¹. ذلك أن القيام بمهمة المصالحة بين الأجير والمشغل يتطلب قدرًا من الليونة وجانبًا كبيرًا من المرونة الدبلوماسية، وذلك من أجل استمالة الأطراف للصلح بكيفية ودية وتفاذي وقوع أي نزاع، وهو الأمر الذي ان تم فسيقد المشغل ما يجب ان يتمتع به من صرامة وهيبة أمام المشغل، باعتباره الساهر على مراقبة تطبيق مواد قانون الشغل داخل المفاوضة².

هذا زيادة على أن إسناد مهمة الصلح إلى مفتش الشغل بنص القانون يجعل هذا الأخير (أي مفتش الشغل) غير منسجم مع ما نصت عليه المادة الثالثة من اتفاقية العمل الدولية المتعلقة بتفتيش الشغل والتي نصت على أنه: "إذا عهد إلى مفتش الشغل بمهام أخرى، فيجب ان لا تتعارض بأي حال مع عملهم الأصلي، ولا تخل بالحياة الذي يجب توافره لدى المفتشين في علاقاتهم بالمشغلين والاجراء"³.

حيث أن القيام بمهمة الصلح يتطلب حضور عنصر التوفيق وتقريب وجهات النظر بين الأطراف المتنازعة، وهو الأمر الذي قد يكون على حساب حسن تطبيق القانون، وذلك ما قد يكون له أثر سلبي على مهام المراقبة التي يضطلع بها مفتش الشغل والتي تعتبر من بين اختصاصاته الأساسية⁴.

¹ -عبد اللطيف خالفي: الوسيط في مدونة الشغل علاقات الشغل الفردية، المطبعة والوراقة الوطنية، مراكش، ط 1، ج 1، 2004، ص 158

² -محمد اطويف: مسطرة الصلح التمهيدي في نزاعات الشغل الفردية، مقال سابق، ص 29

³ -اتفاقية العمل الدولية التي صادق عليه المغرب بتاريخ 14 مارس 1954، الجريدة الرسمية عدد 2377، بتاريخ 16 ماي 1958

⁴ -محمد الشرقاني: الملاحظات والاقتراحات المطروحة بشأن إصلاح نظام تفتيش مؤسسات الشغل، مدخل عام لليوم الدراسي الذي نظمته كلية الحقوق مراكش بتاريخ 18 يناير 1992، المجلة المغربية للاقتصاد والقانون، العدد 22، سنة 1994، ص 107

وجميع هذه الأمور تؤدي مما لا شك فيه الى إضعاف سلطة مفتش الشغل على المفاوضة، وفقدانه لمركز القوة الذي ينبغي ان يتمتع به في مواجهة المشغل¹. ولعل جميع هاته الأسباب هي التي دفعت بعض الفقه المغربي الى القول بان المشرع المغربي لم يكن موفقا في منحه الاختصاص التصالحي لمفتش الشغل².

- الاتجاه الفقهي المؤيد لقيام مفتش الشغل بمهمة الصلح

بمقابل الاتجاه المعارض، يوجد اتجاه فقهي مؤيد لتدخل مفتش الشغل في حل نزاعات الشغل عبر إجراء الصلح بين أطراف النزاع، أي بين كل من الأجير والمشغل، حيث اعتبر أنصار هذا الاتجاه أنه ينبغي إسناد مهمة الصلح لمفتش الشغل، لأن التجربة العملية أثبتت أن هذا الأخير كثيرا ما يوفق في إجراء عملية الصلح³ بسبب نوعية العلاقة التي يربطها مفتش الشغل مع طرفي النزاع وتوظيفه لمهاراتها ومؤهلاته القانونية والعملية من أجل إقناع الأطراف بأهمي عقد الصلح⁴، لأن الاحتكاك اليومي لمفتشي الشغل مع طرفي العلاقة الشغلية واطلاعهم على أدق التفاصيل التي تعيشها شريحة الأجراء وأرباب العمل يجعلهم أكثر قدرة على القيام بمهمة الصلح.

فالمعيشة اليومية لمفتش الشغل للمشاكل الاجتماعية التي تعيشها فئة الأجراء وأرباب العمل جعلت منه الشخص المرغوب فيه والأكثر قدرة على حل نزاعات الشغل، ولعل هذا ما يفسر نجاح جهاز مفتشية الشغل في حل عدد كبير من القضايا الاجتماعية يفوق بكثير عدد القضايا المعروضة على المحاكم⁵، وهذا معطى له أهمية قوية ومساهمة كبيرة في الحفاظ على السلم الاجتماعي وإقرار العدالة التصالحية، وهو ما جعل المشرع يحسم في الأمر ويكرسه بصفة قانونية في مدونة الشغل⁶.

وبصفة عامة، فالالاتجاه الغالب في الفقه يناهز بتكريس الاختصاص التصالحي لمفتش الشغل بموجب القانون، وهو الأمر الذي سلكته مدونة الشغل في المادة 532، وهذا أمر محمود بالنظر للاعتبارات السالف ذكرها، ذلك أن عملية الصلح التي يجريها مفتش الشغل لها الكثير من الآثار الإيجابية والتي من أهمها سرعة المسطرة وبساطتها والفعالية والمرونة التي تتميز بها.

¹ - عبد العزيز العتيقي: مفتشية الشغل ودورها في علاقات الشغل، مجلة الاشعاع، العدد 4، دجنبر 1994، ص 57

² - عبد اللطيف خالفي: الوسيط في مدونة الشغل - علاقات الشغل الفردية، مرجع سابق، ص 158

³ - محمد الكشور: نظام تفتيش الشغل الواقع الحالي وآفاق المستقبل، مطبعة النجاح الجديدة، الدار البيضاء، ط 1، 1997، ص 66.

⁴ - الحاج الكوري: مدونة الشغل الجديدة القانون رقم 65-99 أحكام عقد الشغل، مرجع سابق، ص 198

⁵ - إدريس فجر: مفتشية الشغل الاختصاصات والفعالية، مقال منشور بالمجلة المغربية للاقتصاد والقانون المقارن، عدد 22، سنة 1994، ص 184

- Mohamed tadli : la reforme de la législation social au Maroc, imprimerie el maarif el jadida, rabat, 2004, P 418

⁶ - محمد الدكي: تأملات في نظام تفتيش الشغل، مقال منشور بمجلة القصر، عدد 6 سنة 2003، ص 113. وانظر كذلك:

- زهور الحر: دور مفتش الشغل في استقرار علاقات الشغل، المجلة المغربية للاقتصاد والقانون المقارن، العدد 2، 1984، ص 198

الفقرة الثانية: موقف القضاء من الأدوار التصالحية لمفتش الشغل

إذا كان الصلح في نزاعات الشغل يمثل العنصر المشترك بين مفتشية الشغل والقضاء، وإذا كانت غاية إقرار العدالة التصالحية والسلم الاجتماعي تفرض نوعاً من التعاون والتأزر فيما بينهما، فإنه بالنظر للاجتهادات القضائية التي تعرضت لمسألة الصلح الذي يجريه مفتش الشغل فإننا نجدها تنقسم لقسمين، قسم يعتد بالصلح الذي يجريه مفتش الشغل ويأخذ به وقسم لا يعتد به ويستبعده.

حيث ذهبت المحكمة الابتدائية بوجدة إلى الاعتداد بالصلح المبرم تحت إشراف مفتش الشغل، فقد جاء في أحد مقرراتها أنه: "حيث أنه بالرجوع إلى محضر الصلح المبرم بين الطرفين أمام السيد مفتش الشغل... ثبت للمحكمة بأنه قد وقع اتفاق بين الطرفين ينص على إنهاء العقد القائم بينهما بعد توصل المدعية بحقوقها المترتبة في ذمة المدعى عليه، وحيث أن المدعية أبرمت صلحاً مع المدعى عليه توصلت في إطارها بحقوقها، وانفصلا عن بعضهما البعض برضى واختيار وبدون متابعة، مما يجعل طلبها في هذا الشأن غير مؤسس ويتعين رفضه."

في المقابل، قرر حكم صادر عن المحكمة الابتدائية بالمحمدية أنه ينبغي استبعاد الصلح المبرم تحت إشراف مفتش الشغل، بحجة أنه لا يجوز للأجير التنازل عن الحقوق المترتبة لصالحه جراء الطرد التعسفي لأن هذه الحقوق تعتبر من النظام العام¹.

المطلب الثاني: طرق تطبيق مسطرة الصلح التمهيدي وأثارها

لدراسة كيفية تطبيق الصلح التمهيدي كألية لحل نزاعات الشغل الفردية، فإن الأمر يتطلب منا التطرق لمختلف الإجراءات الواجب اتباعها لممارسة هذه المسطرة (الفرع الأول)، ثم بعد ذلك الوقوف على أهم الآثار المترتبة عنها (الفرع الثاني).

الفرع الأول: الإجراءات المتبعة في ممارسة الصلح التمهيدي

إن ممارسة الصلح التمهيدي كألية لتسوية نزاعات الشغل الفردية تتطلب تدخل مجموعة من الأطراف، مفتش الشغل من جهة والأجير والمشغل من جهة أخرى. لذلك، سيتم التطرق للحديث عن تقديم طلبات إجراء الصلح التمهيدي واستدعاء الأطراف (الفقرة الأولى)، ثم دراسة البث في النزاع من طرف مفتش الشغل (الفقرة الثانية).

¹ -حكم صادر عن المحكمة الابتدائية بالمحمدية بتاريخ 18/09/1986 في الملف الاجتماعي عدد 135/85، أشار إليه محمد أطويف:

مسطرة الصلح التمهيدي في نزاعات الشغل الفردية، مرجع سابق، ص 30

الفقرة الأولى: تقديم طلب إجراء الصلح التمهيدي واستدعاء الأطراف

لقد أحسنت مدونة الشغل صنعا حينما جعلت جهاز تفتيش الشغل هو المتدخل الأول في نزاعات الشغل، وذلك لأن هذا الجهاز هو الأقرب إلى كل من العمال وأرباب العمل وهو الأكثر اطلاعا على ظروف العمل وأسباب النزاع ووضعية المفاوضة، كما أن مفتش الشغل مؤهل أكثر من غيره لإيجاد حل مناسب للنزاع القائم. غير أن السؤال المطروح هو ما هي نوعية النزاعات التي تعرض على مفتش الشغل ومتى؟ وهل يتوفر جهاز تفتيش الشغل على الوسائل التي تسمح له بإقناع الطرفين بالحل الذي يقترحه؟ ثم هل أطراف النزاع ملزمون بدورهم باحترام القرار المقترح من طرف مفتش الشغل؟¹

وبالرغم من أن المشرع لم يتطرق بتاتا للإجراءات التي ينبغي اتباعها للقيام بالصلح التمهيدي، إلا أن تفعيل مسطرة الصلح التمهيدي تتطلب من الأجير أن يقوم بتقديم طلب لمفتش الشغل حتى يتمكن هذا الأخير من التدخل لإجراء محاولة الصلح، مع العلم أن إحالة النزاع على العون المكلف بتفتيش الشغل قد يتم كتابيا أو شفويا.

هذا، وقد جرت العادة أنه في حالة وقوع نزاع بين أطراف العلاقة الشغلية أن يكون الأجير هو من يبادر إلى اللجوء لمفتشية الشغل، وبعد استقباله من طرف أحد الاعوان وسماع شكايته ومطالبه، يقوم العون بكتابة اسم الاجير المشتكي والمقابلة التي ينتمي إليها، ثم يقوم باستدعاء المشغل لإجراء محاولة التصالح.

وخلافا للصلح في نزاعات الشغل الجماعية الذي حددت مدونة الشغل كيفية ومسطرة إجرائه²، لم تتطرق مدونة الشغل لأي مقتضى يتعلق بإجراءات الصلح في نزاعات الشغل الفردية، إلا أنه من الناحية العملية يقوم العون المكلف بتفتيش الشغل باستدعاء المشغل لإجراء محاولة التصالح، ويتخذ هذا الاستدعاء غالبا شكل مراسلة يطالب فيها مفتش الشغل من المشغل بالحضور لجلسة التصالح بصفة شخصية أو بواسطة ممثله القانوني، هذا مع التذكير بأنه لا يوجد نص قانوني يلزم المشغل أو نائبه بالحضور لجلسة التصالح التمهيدي³.

¹ -الحاج الكوري: مدونة الشغل الجديدة القانون رقم 65-99 أحكام عقد الشغل، مرجع سابق، ص 337
² -تنص المادة 552 من مدونة الشغل على أنه: "إذا كان الخلاف الجماعي مهم أكثر من مقابلة، فإن محاولة التصالح تجري أمام المندوب المكلف بالشغل لدى العمالة أو الإقليم.

إذا كان الخلاف الجماعي مهم مقابلة واحدة، فإن محاولة التصالح تجري أمام العون المكلف بتفتيش الشغل."

³ -محمد أطويف: مسطرة الصلح التمهيدي في نزاعات الشغل الفردية، مرجع سابق، ص 33

الفقرة الثانية: البت في النزاع من طرف مفتش الشغل

بعد تقديم طلب اجراء الصلح التمهيدي من طرف أحد أطراف النزاع، وإحاطة العون المكلف بتفتيش الشغل بكافة جوانب النزاع المعروض عليه، تبدأ عملية البت في النزاع بحضور الطرفين والمشاركة في اجتماع التصالح، بحيث يعمل مفتش الشغل على التقريب بين وجهات نظر أطراف النزاع وحثهما على ابرام اتفاق، وبعد انتهاء المهمة التصالحية يعمل مفتش الشغل على تثبيت نتائج محاولة التصالح في محضر، سواء تم التوصل الى اتفاق كلي او جزئي.

هذا، وتنص المادة 553 من مدونة الشغل على أنه: "يتم الشروع فوراً في محاولة التصالح، سواء بمبادرة من الطرف الراغب في التعجيل وذلك بمقال يحدد فيه نقط الخلاف، أو بمبادرة من المندوب المكلف بالشغل لدى العمالة أو الإقليم، أو من العون المكلف بتفتيش الشغل في المقابلة."

الفرع الثاني: آثار تطبيق الصلح التمهيدي

سيتم التطرق في إطار دراسة آثار ممارسة الصلح التمهيدي لحالة نجاح أو فشل محاولة الصلح التمهيدي (الفقرة الأولى)، ثم بعد ذلك الوقوف عند إمكانية الطعن في مقرر الصلح التمهيدي (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى: التمييز بين حالتي نجاح او فشل محاولة الصلح التمهيدي

قد تنجح محاولة الصلح التمهيدي (ب) أو قد تبوء بالفشل (أ).

أ- حالة فشل مسطرة الصلح التمهيدي

إن مجرد لجوء طرفي العلاقة الشغلية للعون المكلف بتفتيش الشغل قصد إيجاد حل للنزاع القائم بينهما بكيفية ودية لا يعني دائماً نجاح هذه المحاولة لتسوية النزاع، فقد يحص في بعض الحالات أن تحول أسباب متعددة دون نجاح التصالح بين الطرفين، كرفض المشغل تلبية طلب الحضور أو اختلاف وجهات نظرهما، وهو ما يؤدي الى فشل مسطرة التصالح التمهيدي ككل.

ويعتبر فشل مسطرة التصالح أمام العون إيذاناً بنقل النزاع للقضاء¹، حيث أن نقل القضية للمحكمة قصد البت فيها يبقى خارجاً عن اختصاص مفتشية الشغل، إذا ان مدونة الشغل لا تلزم بإحالة القضية للمحكمة، وإنما تبقى مسألة تحريك الدعوى رهينة بتقديم الطلب من طرف الأجير المعني بالأمر داخل الآجال القانوني المحددة لذلك.

¹ - الفقرة السادسة من المادة 41 من مدونة الشغل التي تنص على أنه: "في حالة تعذر أي اتفاق بواسطة الصلح التمهيدي، يحق للأجير رفع دعوى أمام المحكمة المختصة..."

ويبقى تحرير محضر عدم التصالح من بين المظاهر التي تعكس التعاون بين كل من مفتشية الشغل والقضاء الاجتماعي، إذ أن هذا المحضر له قوة ثبوتية تعين القاضي عندما يبت في النزاع من فهم جيد ودقيق لحيثيات الخلاف القائم بين الأجير والمشغل، ويساعده بالتالي على سرعة البت في القضية.

ب- حالة نجاح مسطرة الصلح التمهيدي

إن نجاح مسطرة الصلح التمهيدي قد ينتج عنها أحد أمرين، إما إرجاع الأجير الى عمله في المفاوضة، أو الاتفاق على أداء المشغل تعويضا للأجير وفق ما تنص عليه الفقرة الثالثة من المادة 41 من مدونة الشغل¹.

1- الاتفاق على أداء تعويض للأجير

بالرغم مما يشكله مبدأ إرجاع الأجير لعمله من أهمية على الصعيدين الاجتماعي والاقتصادي، فإن تضارب المصالح بين طرفي النزاع جعل من الصعوبة بمكان تحقيق هذا المبدأ على أرض الواقع، وهو العامل الذي يجعل أداء تعويض للأجير أكثر الحالات وقوعا في حالة نجاح مسطرة التصالح التمهيدي. ويعتبر هذا الاتفاق الذي تم التوصل اليه في إطار الصلح التمهيدي نهائيا وغير قابل للطعن أمام المحاكم، كما تنص على ذلك الفقرة الخامسة من المادة 41 من مدونة الشغل.

2- الاتفاق القاضي برجوع الأجير لعمله

يعتبر اتفاق الصلح المفضي الى رجوع الأجير لعمله من أهم النتائج التي تترتب عن إبرام الصلح التمهيدي بين الأجير والمشغل، وهو هو الدور الأكبر الذي يجب ان يوظف له مفتش الشغل كل الإمكانيات من أجل إرجاع الأمور الى نصابها وتحقيق الصلح بين الأجير والمشغل².

الفقرة الثانية: مدى إمكانية الطعن في الصلح التمهيدي

تنص الفقرة الخامسة من المادة 41 من مدونة الشغل على أنه: "يعتبر الاتفاق الذي تم التوصل اليه في إطار الصلح التمهيدي نهائيا وغير قابل للطعن أمام المحاكم".

كما تنص الفقرة الرابعة من المادة 532 من نفس المدونة على أنه: "يحظر في شأن هذه المحاولات محضر يمضيه طرفا النزاع ويوقعه بالعطف العون المكلف بتفتيش الشغل، وتكون لهذا المحضر قوة الإبراء في حدود المبالغ المبينة فيه".

¹ - التي تنص على أنه: "يمكن للأجير الذي فصل عن الشغل لسبب يعتبره تعسفيا اللجوء الى مسطرة الصلح التمهيدي...من أجل الرجوع الى شغله او الحصول على تعويض".

² - الحاج الكوري: مدونة الشغل الجديدة القانون رقم 99-65 أحكام عقد الشغل، مرجع سابق، ص 203

هذا الوضع القانوني المتداخل بين المادتين 41 و532 من المدونة، حيث يبدو وجود تعارض بينهما، أثار اهتمام الباحثين ونقاد القانون، فقد اعتبر بعض الباحثين أن المادة 41 في فقرتها الخامسة تتعلق فقط باتفاق الصلح الذي يحسم النزاع المرتبط بالفصل التعسفي وهو لا يجوز الطعن فيه، أما المادة 532 فترتبط بمحاضر الصلح عموما ماعدا قضايا الفصل التعسفي وهي محاضر يجوز الطعن فيها أمام القضاء¹.

في حين يعتبر باحث قانوني آخر أن قراءة المادة 41 ينبغي أن تكون قراءة شاملة، صحيح أنها نصت على حق الأجير المفضول فصلا تعسفيا في اللجوء لمسطرة الصلح التمهيدي، ولكن هذا لا يعني أن هذه المسطرة مخصصة للفصل التعسفي بدليل أن المادة نفسها في فقرتها الثانية تنص على أنه: "لا يمكن للطرفين أن يتنازلا مقدما عن حقهما المحتمل في المطالبة بالتعويضات الناتجة عن إنهاء العقد سواء كان الانهاء تعسفيا أم لا".²

إلا أن الاجتهاد القضائي المغربي تدخل وحسم المسألة، حيث اعتبر أنه لا يمكن الطعن في اتفاق الصلح المبرم بين المشغل والأجير أمام مفتش الشغل طالما أنه استوفى كافة الشروط المطلوبة قانونا، حيث جاء في أحد الاجتهادات القضائية أنه: "وحيث أنه بالرجوع إلى الاتفاق المبرم بين الطرفين في إطار الصلح التمهيدي تبين أن هناك اتفاقا أبرم بين الطرفين بحضور مفتش الشغل حددت بموجبه التعويضات المستحقة للمدعي...كما نص على أن النزاع قد سوي نهائيا بين الطرفين، ولا يقبل أي طعن أمام المحاكم، وتم توقيعه من طرف الأجير والمشغل، ووقعه بالعطف العون المكلف بالتفتيش ومصادق على إمضاءه...وهو ما يتطابق ومقتضيات المادة 41 من مدونة الشغل، وبالتالي فإن الصلح المبرم لا يقبل أي طعن".³

وبالتالي، فحسما للنقاش يمكن القول أن الفقرة الخامسة من المادة 41 من المدونة تنص على عقد للصلح يتم إبرامه بحضور العون المكلف بتفتيش الشغل، وهو عقد يحسم النزاع بكيفية نهائية بين كل من الأجير والمشغل ويكون غير قابل للطعن. في حين أن الفقرة الرابعة من المادة 532 من مدونة الشغل تتعلق فقط بإجراء مسطري للتصالح يمكن الطعن فيه، ويستفاد ذلك من خلال منطوق المادتين، فالمادة الأولى تتطرق لاتفاق الصلح، في حين أن المادة الثانية تنص على تحرير محضر بشأن محاولات التصالح.

¹ -محمد أسويل: واقع الصلح في المادة الاجتماعية، مرجع سابق، ص92

² -محمد أوزيان: مسطرة الصلح في نزاعات الشغل الفردية على ضوء مدونة الشغل المغربية الجديدة بين ضروريات الإبقاء على الاجتماعي وحتميات التنمية الاقتصادية، مجلة المحاكم المغربية، عدد 105، نونبر-دجنبر 2006، ص79

³ -حكم صادر عن المحكمة الابتدائية بالعيون في الملف رقم 555 سنة 2006، أشار إليه ادريس فجر: مدونة الشغل حصيلة سنتين من التطبيق القضائي الغرامة اليومية في قضايا حوادث الشغل، مطبعة النجاح الجديدة، الدار البيضاء، ط 1، 2007، ص65

خاتمة:

نستخلص من خلال هذه الدراسة أن الصلح التمهيدي كآلية للتسوية الودية لنزاعات الشغل الفردية يقوم بدور مهم في تسوية هذه النوعية من النزاعات بين كل من الأجير ومشغله، وهو ما ينعكس إيجابا على سهولة حصول الأجير على حقوقه من ناحية، وعلى عمل القضاء من ناحية أخرى، حيث تساعد آلية الصلح التمهيدي في العمل على التقليل من النزاعات الاجتماعية التي تعرض على القضاء.

غير أن تسمية المشرع المغربي هذه الآلية بالصلح التمهيدي أمر يثير الانتقاد، بحيث توحى التسمية بأنها تمهد لعرض النزاع على القضاء، في حين أن الهدف منها هو العمل على فض النزاع وإنهائه بكيفية كاملة، على اعتبار أن الصلح الذي يتم التوصل اليه بين كل من الأجير والمشغل ليس تمهيدا بل هو نهائي.

الكفاءة المهنية للأجير ومتطلبات العمل عن بعد

Professional competence of the employee and requirements for remote working

أوميمة غشيم

طالبة باحثة بسلك الدكتوراه

بجامعة محمد الخامس كلية العلوم القانونية

والاقتصادية والاجتماعية سلا

Oumaima RHACHIM

PhD Student Researcher

University Mohammed V Faculty of legal

Economic and social sciences - Salé.

E-mail : rhachim.oumaima@gmail.com.

ملخص المقال عربية

عرف العالم في الآونة الأخيرة تطوراً ملحوظاً في مجال ابتكار واستعمال وسائل التكنولوجيا الحديثة في جميع المجالات، ونتيجة لهذه التطورات، تغيرت وسائل الإنتاج داخل المقاولات نظراً لعدم قدرة الوسائل التقليدية للشغل على مواكبتها مما أدى إلى بروز نمط جديد من الشغل، سواء فيما يتعلق بالوسائل المعتمدة في إنجازه أو فيما يتعلق بالأجراء الذين يشرفون على تنفيذه أو فيما يخص ظروف تنفيذه التي أصبحت تختلف بشكل كبير على تنفيذ عقود الشغل التقليدية. كل هذا أفرز لنا ظهور أساليب جديدة أهمها تنفيذ العمل عن بعد. هذا الأخير أحدث تحولات عميقة في المفاهيم المرتبطة بعلاقة الشغل.

وهو واقع أصبح يفرض توفير حماية أكثر للأجراء عن بعد، في مواجهة عائق الفصل الناتج عن انعدام الكفاءة المهنية قصد التكيف مع المهنة ومواكبة مستجداتها التكنولوجية، هذا بالإضافة إلى ضرورة تخصيص حماية قانونية لتأمين الحياة الخاصة للأجراء عن بعد إزاء نظام المعالجة الآلية للمعطيات ذات الطابع الشخصي في إطار ما يتمتع به من سلطة تنظيمية وبالتالي الخلط بين "الحياة الخاصة" و"الحياة المهنية".

الكلمات المفتاحية:

الأنماط الجديدة للتشغيل / الكفاءة المهنية / عقد العمل عن بعد / ظاهرة العمل الافتراضي / التبعية الرقمية / الكفاءة التعاقدية / معالجة المعطيات الشخصية / الحياة الخاصة / الحياة المهنية.

ABSTRACT

The world has recently witnessed a remarkable development in the innovation of modern technology in all fields. As a result, the means of production within the contractor have changed because of the inability of traditional means of labor to keep pace with them, which has led to the emergence of a new pattern of work. Whether with regard to the means adopted in their accomplishment or with regard to the procedure they supervise or with regard to the circumstances of their implementation, which have become significantly different from the implementation of traditional labor contracts.

All of this has given us the appearance of new methods, the most important of which is the implementation of remote work.

It is a reality that has become more protective of the remote procedure, in the face of the barrier to separation caused by lack of professional and competence in order to adapt to the profession and to keep up with its technological innovations. In addition, there is a need to allocate legal protection to secure the private life of the remote procedure against the automatic processing system of personal data. while the operator uses his control over his regulatory authority and thus confuses.

Keywords:

New Operating modes / Professional competence / Remote Contract / Virtual Business phenomenon / Digital dependency / contractual competence / Personal Data Processing / Private Life / Professional Life

تقديم

يشهد عالم اليوم تغييرات هامة تمس كل جوانب الحياة والمجالات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، وينتج عن هذه التغييرات تغيير على مستوى البحث والتقنيات والتكنولوجيا وكل طرق التدبير والإنتاج ويبقى المنحى السائد هو التأسيس للعولة وخلق توازن في عالم الشغل وهو التوازن الثلاثي الأجير والشغل والاقتصاد الوطني، هذا الأخير يتأثر بكل ما يحدث من مشاكل في العلاقة بين العنصرين الأولين مما يحتم على الأجير الاستمرار في اكتساب المهارة وزيادة المعرفة، لأن سرعة التغيير والتمحور في المجتمع سريع جدا، بحيث أن ما تم اكتسابه من مهارة يمكن أن يصبح الآن غير مجدي، فالأبد من التجديد والتحديث نظرا إلى طبيعة الثورة المعلوماتية أو ما يطلق عليه "عصر انفجار المعلومات"¹، لضمان بقاء المؤسسة واستمرار الشغل ورفع الإنتاج وعدم اندثار المهارات المكتسبة ومبدأ التعليم مدى الحياة في مدرسة الحياة. كل هذه التطورات جعلت الكثير في قطاع الشغل يتهاافت على خلق تحديث لمهاراتهم وزيادة معارفهم.

ونتيجة لذلك، تغيرت وسائل الإنتاج داخل المفاولة نظرا لعدم قدرة الوسائل التقليدية للشغل على مواكبتها مما أدى إلى بروز نمط جديد من الشغل، سواء فيما يتعلق بالوسائل المعتمدة في إنجازها أو فيما يتعلق بالأجراء الذين يشرفون على تنفيذه أو فيما يخص ظروف تنفيذه التي أصبحت تختلف بشكل كبير على تنفيذ عقود الشغل التقليدية كل هذا أفرز لنا ظهور أساليب جديدة أهمها تنفيذ العمل عن بعد.

هذا الأخير الذي أحدث ظهوره تحولات عميقة في عالم الشغل، وتلاشت على إثره مجموعة من المفاهيم التي شكلت إلى وقت قريب ركيزة تشريعات الشغل التي لم تتناسب و متطلبات عصر التكنولوجيا، الأمر الذي فرض توفير حماية للأجراء عن بعد، في ظل تطورات وسائل الإعلام والاتصال. موضوع تتجاذبه مصالح متعارضة تتمثل في حماية الأجراء من استخدام وسائل التكنولوجيا الحديثة في تنفيذ عقد الشغل عن بعد، خاصة حماية حقوقهم الشخصية والمهنية، وحق المشغل في تطوير مشروعه باعتماد وسائل إنتاج متطورة في تنفيذ عقود الشغل عن البعد في إطار ما يتمتع به من سلطة تنظيمية.

وفي ظل هذه التحولات والتطورات، يمكن التساؤل عن كيفية تحقيق المعادلة بين توفير الظروف الملائمة لمناصب الشغل والمحافظة عليها، وضمان في نفس الوقت حماية اجتماعية للأجير، والحرص على تشغيله في محيط وظروف تتسم بالمنافسة الشديدة نتيجة تفتح الأسواق لا فقط على المستوى

¹ - عفيفي كامل عفيفي، جرائم الكمبيوتر وحقوق المؤلف والمصنفات الفنية ودور الشرطة والقانون، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2003، الصفحة 130.

الوطني بالمفهوم التقليدي، بل على المستوى الدولي، تماشيا مع مفهوم العمل اللائق الذي عملت منظمة العمل الدولية خلال السنوات الأخيرة على تكريسه.

انطلاقا من هذا المعطى وإعمالا للمادة 35 من القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل ما هي المعايير التي اعتمدها المشرع في المدونة للقول بكفاءة الأجير للقيام بعمله المسند إليه عن بعد من انعدامها؟

ما المقصود بمبرر الكفاءة المنصوص عليه في المادة 35 من مدونة الشغل والذي تحتّمه ضرورة سير المقابلة؟

هل تقتضي أنماط التشغيل الجديدة ضرورة التكيف مع المهنة ومواكبة مستجداتها، وبالتالي قيام مسؤولية كل من المشغل والأجير في تحمل تبعات التغيير والحداثة والتكيف المهني؟ وهل ينزل مبرر المؤهلات والكفاءة منزلة الأخطاء أو الأسباب المؤدية للفصل من العمل؟ وانطلاقا من التكيف القانوني للعمل عن بعد هل يمكن القول بظرفيته أم وجب اعتباره استمرارية حتمية على مستوى جميع القطاعات التشغيلية؟

المبحث الأول: مؤهلات الأجير ومتطلبات العمل عن بعد

لم تترك التغييرات التكنولوجية الحديثة المجال لأي قطاع بأن ينفلت من آثارها، إذ أصبح لزاما على كل من يرغب في الاستمرار ومواكبة التطور الأخذ من جذورها وخاصة الجانب الإيجابي لأن هناك شبكات اتصال عالمية أضحت تربط بين الاقتصاديات والبلدان والمجتمعات، مكونة بذلك ثلاث منظومات رئيسية مالية، عالمية ومعلوماتية مرتبطة بالعودة.

أمام هذه المستجدات أصبحت المقابلة ملزمة بخلق الثراء ومجبرة بإشراك رؤوس الأموال وهي في خدمة زبنائها ومموليها ومجتمعها وبالتالي إعادة النظر في هيكلتها ككل وأنماط التشغيل بها ولما لا، طرق إبرام وانتهاء العقود مع أجزائها، مستغنية بذلك عن مجالس العقد والاتفاقات المدونة على دعائم ورقية، والأداء بواسطة النقود التقليدية، ليحل محل كل ذلك الحضور الافتراضي، والكتابة الرقمية، والتوقيع الإلكتروني¹.

وفي إطار محاولة تحقيق هذا الرهان ومواجهة التحولات التكنولوجية المستحدثة أصبحنا نسلط الضوء على مؤهلات وكفاءات الأجراء في مواجهة أنماط العمل الجديدة من أجل تحديث

¹ - عبد الحكيم زروق، تنظيم التبادل الإلكتروني للمعطيات القانونية عبر الانترنت، سلسلة الشؤون القانونية والمنازعات رقم 7،

أساليب وتقنيات الاشتغال¹، والنهوض بالدور الأساسي للتكوين المستمر للأجراء أثناء العمل باعتباره أحد المكونات الأساسية في العلاقة الشغلية، وفي ذلك ميلاد حمائي للأجراء تسمح آثاره بضمان نوع من الاستقرار والتكيف المهني بعيدا عن معطى الفصل المبرر المبني على نقص في كفاءة الأجراء².

ويجدر التذكير، بأن مدونة الشغل لم تعمل على تقنين العمل عن بعد بالرغم من أنها صدرت في فترة كان قد اتضح فيها معالم الثورة المعلوماتية، إلا أنه وعلى ما يبدو عدم اهتمام المشرع المغربي بالانعكاسات التي قد تنتج عن التكنولوجيات الحديثة على العلاقات المهنية، وظهور مهن جديدة في ظل اقتصاد المعرفة.

المطلب الأول: مبرر الكفاءة المهنية للأجير في عقد العمل عن بعد

تعتبر ظاهرة العمل عن بعد أهم إفرزات التقدم التكنولوجي للإعلام والاتصال في عالم الشغل، فهذه التحولات التقنية أنتجت عصرا جديدا سمح بتسهيل إنجاز الشغل وتنظيمه في عالم افتراضي أو ما أصبح يطلق عليه بالتنقل الافتراضي للعمل، ظاهرة تتطور باستمرار مما يصعب معها ضبطه وإعطاء تعريف مانع وجامع له³، إلى جانب صوره التي تساهم في تعقيد خصوصياته⁴.

لقد أفرزت التطورات المعلوماتية والتقنية في مجال الشغل نوعا من التهافت على خلق وتحديث المهارات والزيادة في اكتساب المعارف، كل ذلك جعل الأجير في حاجة إلى المحافظة على وظيفته والتعايش مع المجتمع العصري الحديث الذي يواكبه اكتساب المهارات واستخدامها في مجال العمل والرفع من مستوى الشغل.

من الوهلة الأولى تبدو هذه المعادلة بسيطة، لكن جذورها تمتد تحت جميع السياسات والقوانين المتعلقة بقطاع الشغل، مع الإبقاء على إمكانية انتهاء مخاضها مشمولا بموازنة عادلة وهادئة لاستمرار الإنتاج داخل المقابلة وتحقيق التنمية الاقتصادية المطلوبة⁵.

بالرجوع إلى مدونة الشغل نجد أنها أوضحت في المادة¹³⁵ منها على أن فصل الأجير يكون مبررا قانونا إذا ارتبط هذا المبرر بكفاءته أو سلوكه أو تحتمه ضرورة سير المقابلة، الأمر الذي يقودنا إلى

¹ - إبراهيم أحمد الصعدي، نظام التشغيل الإلكتروني للبيانات، مطبعة المعرفة، القاهرة، طبعة 1981، الصفحة 13.

² - ادريس فجر، مساهمة في دراسة نظرية أسباب انقضاء عقد العمل، أطروحة لنيل درجة الدكتوراه في الحقوق، جامعة الحسن الثاني، عين الشق، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية بالدار البيضاء، 1998/1999، الصفحة 94 وما يليها.

³ - عرفت منظمة العمل الدولية عقد الشغل عن بعد "بأنه نظام عمل قائم في مكان بعيد عن مقر الرسمي أو مواقع الإنتاج إذ يكون الأجير في معزل عن الإتصال الشخصي مع باقي الأجراء الآخرين وتقوم التكنولوجيا الحديثة من خلال تسهيل عملية الإتصال".

⁴ - مصطفى المنصوري، العمل عن بعد. دراسة مقارنة، رسالة لنيل دبلوم الماستر في القانون الاجتماعي والتنمية الاقتصادية والاجتماعية، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، جامعة القاضي عياض، مراكش السنة الدراسية 2010/2011 ص 46.

⁵ - علل المنوار، من أجل مرونة منتجة في مجال الشغل بالمغرب، الطبعة الأولى 2013، الصفحة 30.

التساؤل حول ماهية الكفاءة المهنية المقصودة، وكذا المعيار المعتمد في قياس مؤهلات الأجير للقيام بالشغل المسند إليه.

إن ما يستوجب الإشارة إليه هو أن الكفاءة في هذا السياق ترتبط بالكفاءة التي تبرز بعد انتهاء فترة الاختبار²، لأنه لا شيء يمنع المشغل من إنهاء العقد أثناء فترة الاختبار أو في نهايتها³، ولهذا وجب القول أن المقصود هنا هو الكفاءة التي تبرز أثناء السير العادي لعقد الشغل وليس قبله. هذه الأخيرة التي تحمل في ثناياها كل ما يتوفر عليه الأجير من تجارب وخبرات ومستويات، هذا بالإضافة إلى أقدميته في المفاولة ومدى حاجتها إليه⁴.

بالطبع عندما نتحدث عن الكفاءة المهنية فالأمر لا يتعلق أساسا بالشهادة التي يتوفر عليها الأجير، أو التكوين الذي حصل عليه أو تجربته المهنية فحسب ولكن "بالكفاءة التعاقدية" التي تتجسد في علاقة تحدد صفات الأجير والنشاط الذي يمارسه⁵. فالصفة هي هوية الأجير في الاتفاق، وهي التي تحدد ما يمكن مطالبتة به، أي التحديد المبدئي لنوع العمل واختصاصه المناط به⁶.

إلا أن هذا الأمر لم يعد بالهين في ظل ظهور أنماط تشغيل جديدة وفي مقدمتها العمل عن بعد، حيث التعامل في عالم افتراضي مرتبط بشبكة أنترنت وأجهزة حاسوب مزودة بأحدث الأنظمة والبرمجيات، هذا بالإضافة إلى إحلال المجهود الفكري والعقلي محل الجهد العضلي. فالأجير عن بعد اليوم لم يعد مرتبط لا بزمان ولا بزمان حتى بعنصر التبعية⁷، التي كادت مقوماتها أن تنمحي من خلال إحلال الرقابة الإلكترونية محل الرقابة التقليدية للمشغل⁸.

¹ - تنص المادة 35 من القانون 65.99 المتعلق بمدونة الشغل على أنه: "يمنع فصل الأجير دون مبرر مقبول إلا إذا كان المبرر مرتبطا بكفاءته أو بسلكه في نطاق الفقرة الأخيرة من المادة 37 والمادة 39 أدناه، أو تحتمه ضرورة سير المفاولة في نطاق المادتين 66 و 67 أدناه".
² - تعد فترة الاختبار وفق المادة 13 من مدونة الشغل هي الفترة التي يمكن خلالها لأحد الطرفين إنهاء عقد الشغل بإرادته دون أجل إخطار ولا تعويض....

³ - سمح المشرع المغربي من خلال مدونة الشغل بإمكانية تجديد هذه المدة إذا تعذر على أحد الطرفين اتخاذ قراره بالاستمرار في الشغل أو عدم الاستمرار، وعليه يكون من غير المعقول بعد الاستمرار في الشغل بمزاولة النشاط المتفق عليه، أن يدي المشغل لاحقا عدم كفاءة الأجير.

⁴ - محمد سعيد بناني، قانون الشغل بالمغرب في ضوء مدونة الشغل - علاقات الشغل الفردية - المجلد الثاني، الجزء الثاني طبعه يناير 2007 الصفحة 1031 وما يلها.

⁵ - Antoine lyon-caen. le droit et la gestion des compétences. DS juin 1992 p 574.

⁶ - وبهذا الصدد قضت محكمة استئناف بالخرطوم على أن: "التدرج بنقص المؤهلات بعد تعيين العامل وفصله غير وارد قانونا، لأن التعيين لا يتم إلا بعد الاطلاع على المستندات والرضى بالمؤهلات...". قرار محكمة الاستئناف بالخرطوم السودان رقم 1 أم 1405-1048 هـ منشور بالمجلة القضائية العربية التي تصدرها الأمانة العامة لمجلس وزراء العرب، العدد الأول، السنة الأولى، أبريل 1984، الصفحة 284.

⁷ - دنيا مباركة، الوجيز في القانون الاجتماعي، دار النشر الجسور، الطبعة الثانية، سنة 1998، ص 122.

⁸ - ليلى حلامي: ظاهرة الخدمات عن بعد وقانون الشغل، رسالة لنيل دبلوم الماستر في قانون الأعمال و المفاولات، كلية العلوم القانونية والاقتصادية جامعة محمد الخامس، 2007 - 2008 ص 14.

فهل ستكون مستقبلا أمام عقد شغل إلكتروني دون مقابلة ودون أدوات عمل؟ وهل سنلجأ إلى تعزيز المنظومة القانونية وتفعيل مقتضيات إنشاء المقاولات عن بعد؟

في هذا الإطار نجد ان المشرع تنبأ بالتطور الحاصل في مجال علاقات الشغل وهو بذلك يأتي لأول مرة بمقتضيات قانونية تحت المقابلة والأجير على السواء ببذل الجهد لمسيرة التطور، وقد تجسد ذلك في الفقرة الأولى من المادة 23 من مدونة الشغل، التي تنص على أنه " يحق للأجراء الاستفادة من برامج محو الأمية ومن تكوين مستمر"... وكذا في الفقرة الأخيرة من المادة 466 من نفس المدونة التي تنص على المهام الاستشارية للجنة المقابلة، حيث يعهد إليها من بين مهامها : "برنامج التدرج والتدريب من أجل الإدماج المهني ومحو الأمية والتكوين المستمر للأجراء"¹.

وبالطبع عند البحث في المادتين أعلاه نجد أن الأمر لا يتعلق بنوع معين من الأجراء، إذ الأمر يطال كل الفئات وكل الأشغال. فإدعاء المقاولات يستوجب كفاءات منتشرة على جميع الفئات المهنية لأنها تصب في النهاية في مقاربة تشاركية تبرز دور التكوين المستمر². وبالرجوع إلى المواد القانونية التي تهدف التكوين من أجل الإدماج المهني لا نجد قاعدة قانونية تلزم المشغل بذلك، الشيء الذي يدفعنا إلى بحث الأمر عند انبثاق النزاع بشأن الكفاءة المهنية، إذ أن المشغل قد يدعي أن الأجير لم يعد متوفرا على الكفاءة اللازمة بعد اقتناء آلة مثلا أو حاسوب، فتبين أن كفاءته لا تتكيف مع المنصب الجديد ليطالب الأجير بالحق في التكوين المهني أو التدريب حتى يدمج مهنيا من أجل مسيرة المستجندات في المقابلة³، مما نستشف معه أننا أمام مصلحتين متعارضتين، بين مصلحة المقابلة في التكوين المهني لكي تستطيع الاحتفاظ بأجرائها في أعمال تتطور وتتغير باستمرار، وبين مصلحة الأجير الذي يكتسب مهارات جديدة تساعد على الارتقاء بمهامه⁴. معادلة بين الحفاظ على منصب الشغل وبين ما يكلفه التكوين من إكراهات للمشغل في سبيل تعزيز الكفاءة والتي يمكن أن تعتبر طبقا للمادة 35 من مدونة الشغل مبررا للفصل.

¹ - ويقصد بالتكوين المهني بوجه عام تمكين الفرد من الحصول على تخصص مهني معين، ويعرف أيضا بكونه اكتساب لبعض المعارف النظرية والمهارات التطبيقية بشأن مهنة معينة يغلب عليها الطابع التقني، أنظر بهذا الشأن الحاج الكوري، القانون الاجتماعي المغربي، الطبعة الأولى، مطبعة الحرف المعتدل، تاربيكت سلا، سنة 1991، الصفحة 50.

² - فريدة المحمودي، الضمانات الحقوقية للأجير عبر الحياة القانونية لعقد الشغل، طبعة 2014/2015، الصفحة 85 وما يليها.

³ - فاتح كمال، عقود التكوين المهني في القانون المغربي، مجلة القصر، العدد 9، شتنبر 2004، الصفحة 165.

⁴ - محمد الشرقاني، علاقات الشغل بين تشريع الشغل ومشروع مدونة الشغل، 2013/2014، الصفحة 60.

المطلب الثاني: مبرر الكفاءة وأثره على فصل الأجير

أشارت المادة 35 من مدونة الشغل أنه يمنع فصل الأجير دون مبرر مقبول إلا إذا كان المبرر مرتبط بكفاءته أو بسلوكه أو تحتّمه ضرورة سير المقاولة مع الإحالة على المواد 37 و39 وكذا 66 و67 من مدونة الشغل، إحالة تفيد أن إقدام المشغل على فصل الأجير من الشغل مع توفر أحد هذه المبررات في حالة تطبيق إحدى هذه العقوبات المنصوص عليها في الفقرتين 3 و4 من المادة 37، مع احترام مقتضيات المادة 62 يؤدي إلى اعتبار قرار الفصل قرار يستند إلى مبرر مقبول، والحال أن مقتضيات المادة 38 تفرض على المشغل إتباع مبدأ التدرج في العقوبات داخل أجل سنة من تاريخ تبوُّث ارتكاب أول مخالفة معاقب عليها¹.

هذا دون إغفال الإحالة على المادة 39 والمتعلقة بالأخطاء الجسيمة المؤدية إلى الفصل المرتكبة من طرف الأجير وبالتالي يجب أن نتساءل هل يرقى نقص كفاءة الأجير ومؤهلاته إلى منزلة الخطأ الجسيم وبالتالي اعتبارها مبررا موجبا للفصل من العمل؟

جوابا على التساؤل وبالرجوع إلى مدونة الشغل نجد أن المشرع تطرق إلى الكفاءة المهنية في مادة مستقلة عن المادة المتضمنة للأخطاء الجسيمة (المادة 39) لأن الكفاءة المهنية أمر يخرج عن إرادة الأجير الذي لم يستطع مواكبة تطور الركب بالمقاولة التي أعادته هيكلة نشاطها وطريقة عملها، حيث أن الأمر فعلا لا يرقى إلى ارتكاب خطأ جسيم.

إن مسألة فصل الأجير لعدم أهليته واقعا لا يدخل ضمن السلطة التأديبية للمشغل، والتي يمكن له أن يستعملها بسبب السرقة أو السب أو خيانة الأمانة مثلا، ولكن يدخل في إطار سلطة التسيير والتدبير المعقلن وتقرير مصير المقاولة، والحيولة طبعا دون حدوث أية أضرار أو نقص في المردودية المعتادة. فالمشغل إذن له سلطة الملاءمة² وبالتالي تكييف الظروف المحيطة بنقص أو انعدام الكفاءة المهنية³.

الإجابة تتجلى ضمنا في أن المشغل هو المؤهل لمعرفة مصلحة مقاولته، وبالتالي عدم كفاية القدرة المهنية للأجير وعدم إعطاء النتائج المرجوة يجعله أمام ضرورة إثبات النقص وإثبات الخسائر المادية والأضرار التي لحقت بمقاولته⁴، ولما لا إثبات عدم استجابة الأجير للمقتضيات المتعلقة بالتكوين

¹ - عمر تيزاوي، مدونة الشغل بين متطلبات المقاولة وحقوق الأجراء، طبعة يونيو 2011، الصفحة 513.

² - ميمون الوكيل، المقاولة بين حرية التدبير ومبدأ استقرار الشغل، الجزء الثاني، التلاؤم بين حق التدبير واستقرار الشغل - نحو دعم توازن استقرار الشغل وتدبير المقاولة - طبعة 2011 الصفحة 40 وما يليها.

³ - محمد سعد جرندي، الطرد التعسفي للأجير بين التشريع والقضاء بالمغرب، الطبعة الأولى 2002، الصفحة 319.

⁴ - ندوة حول موضوع: "مدونة الشغل بعد سنتين من التطبيق" نظمتها وزارة العدل بتعاون مع وزارة التشغيل والتكوين المهني، سلسلة الندوات واللقاءات والأيام الدراسية، العدد التاسع، طبعة 2007، مداخلة لبشرى العلوي بعنوان الإثبات في مدونة الشغل، الصفحة 73 وما يليها.

المهني المنظمة من طرف المشغل. أما بخصوص مبرر الفصل المرتبط بضرورة سير المقاولة المشار إليه في ختام المادة 35 في نطاق المادتين 66 و67 وما يليها من مدونة الشغل والمتعلق بالفصل لأسباب تكنولوجية أو هيكلية أو اقتصادية وإغلاق المقاولات فهو نوع من أنواع الإعفاء. هذا الأخير الذي أصبح يلاحظ على مستوى العديد من المقاولات اختلف بدوره عما كان عليه في السابق إذ أصبح الإعفاء الكلي أو الجزئي للأجراء اليوم من أجل إعادة هيكلة المقاولة قصد تحسين وسائل الإنتاج وإدخال آليات حديثة معلوماتية كالحاسوب والكاميرات.. إلخ¹

وبرجوعنا إلى مقتضيات المواد 66 و67 وما يليها نجدها تؤكد على مجموعة من الإجراءات المسطرية والشكلية الواجب احترامها من طرف المشغل في حالة الإعفاء لأحد الأسباب المذكورة حصرا، مع النص الصريح على بذل كل الجهود من أجل تدارس الإجراءات التي من شأنها الحيلولة دون الفصل أو التخفيف من آثاره السلبية بما فيها إعادة إدماج الأجراء في مناصب شغل أخرى. هذا إلى جانب تمتيع الأجراء موضوع الفصل بالأولوية في إعادة التشغيل ووضع معايير للفصل استنادا إلى عنصر الأقدمية والقيمة المهنية، وكذا الأعباء العائلية.

من خلال هذه المعطيات يظهر لنا أنه وبالرغم من المستجدات التكنولوجية التي تحتتمها ضرورة سير المقاولة ونخص بالذكر هنا - العمل عن بعد - فإن المشرع أحاط الفصل بمجموعة من القيود التي تحد من سلطة المشغل وبالتالي إعادة الإدماج عوض الفصل الذي يبقى الحل الأخير "آخر الدواء الكي" الأمر الذي يسجل اهتمام المشرع المغربي عند سنه لمدونة الشغل بالانعكاسات المحتملة للتكنولوجيا الحديثة على علاقات الشغل.

المبحث الثاني: إشكالية التبعية الرقمية

إن لعلاقة التبعية أهمية بالغة باعتبارها أهم عنصر من عناصر عقد الشغل، وكذا مناط تمييزه عن باقي العقود التي قد تلتبس به من أجل الاستفادة من أحكام تشريع الشغل التي تنظم أصلا شغل الأجير التابع لا الحر².

وفي إطار تكييف عقد العمل عن بعد، وبيان عناصره التي يعتبر عنصر التبعية أهمها فإن المسألة أصبحت تستوجب البحث عن التكييف السليم بالإضافة إلى توفير الحماية القانونية للأجراء عن بعد، والتحقق من إمكانية تمتع الأجير "عن بعد" بالحقوق ذاتها التي يتمتع بها الأجير التقليدي بالمقاولة.

¹ - فاطمة حداد، الإعفاء لأسباب تكنولوجية أو هيكلية أو اقتصادية وإغلاق المقاولات، أطروحة لنيل الدكتوراه في القانون الخاص جامعة الحسن الثاني - عين الشق- 2004/2005، الصفحة 30.

² - محمد بنحساين، القانون الاجتماعي المغربي- علاقات الشغل الفردية والجماعية- الجزء الأول، طبعة 2018، الصفحة 116 وما بعدها.

المطلب الأول: التبعية الإلكترونية

لم تحتمل مدونة الشغل عناء تعريف مفهوم علاقة التبعية، إلا أنها وهي تعرف الأجير أشارت إلى هذا العنصر صراحة. وتعتبر التبعية عنصرا من عناصر عقد الشغل إن لم تكن أهمها، بالنظر إلى كونها أساس استفادة الأجراء من تشريع الشغل، ومناطق تمييز عقد الشغل عن باقي العقود الأخرى التي تلتبس به.

وتقوم التبعية على نوع من الخضوع بين الطرفين، فالأجير يخضع لمشغله من خلال إشراف وتوجيه ومراقبة هذا الأخير له، والصورة النمطية لهذه الرقابة تتحقق عندما يؤدي العامل عمله في مقر عمله المعتاد للمشغل، رقابة تقليدية تتطلب عادة - كما هو معروف - نظاما تابعا من جهة تحديد ساعات العمل وأوقات الاستراحة، والواجبات المنوطة بالأجير وما إلى ذلك... وفي المقابل إذا كان العامل مستقلا عن إدارة المشغل وإشرافه فإن العقد في هذه الحالة لا يعد عقد عمل¹.

وإذا حاولنا تطبيق معيار الرقابة والتوجيه بشكله الضيق والصارم على العمل - عن بعد - نجد أن هذا النوع من العمل قد لا يستجيب لمثل هذه الرقابة والسيطرة، الأمر الذي يترتب عليه للوهلة الأولى، الظن أن العمل عن بعد يعد عملا حرا وليس عقد شغل متبوع. ولكن منذ الحرب العالمية الثانية بدأ ينظر إلى معيار التبعية القانونية نظرة مرنة، خاصة مع تزايد أعداد العاملين المهنيين المرتبطين بعقود عمل مثل الأطباء، والمحامين.. حيث لا يمكن واقعا أن يقال إن طريقة عمل هؤلاء كانت خاضعة بشكل مباشر للمشغلين (أرباب العمل) من حيث الإشراف والتوجيه لاسيما فيما يتمتعون به من استقلالية في أداء حرفتهم.

فالتبعية القانونية ليست صورة واحدة، وإنما تتنوع صورها فقد تكون تبعية فنية تتمثل في إشراف المشغل إشرافا فنيا كاملا على عمل الأجير، حيث يخضع بموجبه هذا الأخير لكل ما يصدر إليه من أوامر متعلقة بتفاصيل العمل وجزئياته، وقد تكون التبعية القانونية تبعية تنظيمية وإدارية محضة، وتعني ها هنا خضوع العامل لتوجيه صاحب العمل فيما يختص بالظروف الخارجية لأداء العمل (كتحديد وقت العمل وأدائه ومكانه..).

والحق إن تطبيق معيار التبعية القانونية سواء بصيغته الصارمة عندما تمتد الرقابة ويمتد الإشراف إلى الجوانب الفنية للعمل الذي يؤديه الأجير، أم بصيغته المرنة باقتصار الرقابة والتوجيه على العوامل الخارجية والتنظيمية ذات الطابع الإداري المحض على العمل عن بعد قد لا يكون مناسباً

¹ - نحو مجتمع المعرفة، سلسلة دراسات يصدرها مركز الإنتاج الإعلامي، جامعة الملك عبد العزيز، وكالة الجامعة للدراسات العليا والبحث العلمي، الإصدار الثاني عشر، العمل عن بعد.

تماما لعقد العمل عن بعد، وذلك بسبب عدم تمكن المشغل من الاتصال المادي المباشر مع الأجراء عن بعد، ومن ثمة فرض رقابته المباشرة عليهم، أو حتى يسط هيمنته في تحديد ساعات العمل .

وعلى الرغم من اتساع هذا المعيار ومرونته إلا أنه مازال المعيار الأكثر قبولا، ومع ذلك فإن هناك بعض الجدل الذي يثور حوله بسبب خصوصية العمل عن بعد ووجود عقبات قانونية أمام الأجير الذي يشتغل عن بعد، عندما يطالب بالحماية القانونية لاسيما في ظل القوانين التي تفرض تحقق شروط خاصة قبل أن يتمكن الأجير من المطالبة بحقوقه.

ويبدو أن مرونة تنفيذ عقد العمل عن بعد لا تنفي تبعية الأجير عن بعد، فالأجراء عن بعد ليسوا فئة قانونية مستقلة عن الاشكال التقليدية لتقديم الخدمات، بل هم منظمون في إطار مستحدث من اشكال تنظيم العمل يتعلق بالإطار الخارجي للعمل وليس بجوهره.

المطلب الثاني: الحماية القانونية للأجراء عن بعد إزاء نظام معالجة المعطيات ذات الطابع الشخصي

تتعدد مجالات التدخل في الحياة الخاصة للأجير، لاسيما مع تطور التكنولوجيا الحديثة، مما يفرض تخصيص حماية قانونية لتأمين الحياة الخاصة للأجراء عن بعد إزاء نظام المعالجة الآلية للمعطيات ذات الطابع الشخصي إلى جانب الرقابة التي أضحت افتراضية عن طريق تقنيات حديثة تهدد الحياة الخاصة للأجير أثناء استعمال المشغل لسلطته الرقابية

فكما لا يخفى على أحد أن ما شهدته البشرية من تطور اتخذ اتجاهين أحدهما إيجابي ويشمل كل التحول الإيجابي الهائل من معلومات وحواشيب...، أما الجانب السلبي فيتمثل في تطور السلوك الإجرامي وتعدد وتنوعه بامتياز حيث مس بعض القيم وزعزع بعض المبادئ، إذ لم تعد بمنأى عنه الأشياء المادية ولا المعنوية بما فيها المعلومات التي يتم تبادلها عبر الأنترنت.

فبعدما أصبحت الحواشيب في وقتنا الراهن في متناول شريحة كبيرة من أفراد المجتمع وأصبح من السهل تعليم كيفية تشغيلها مما ساهم في انتشار استخدامها في القطاعات الاقتصادية والخدماتية، وأصبحت وسيلة الربط بين الأجهزة المختلفة لحفظ المعلومات، ومن ثمة أصبح التطور التكنولوجي وما اكبه من ظهور للجريمة المعلوماتية أولى العراقيل التي تعترض السياسات الجنائية الأمنية وتحول دون بلوغها الأهداف المرسومة.

إن تنظيم استعمال وسائل الاتصال الحديثة بالنسبة للمقاولة يبقى أمرا إلزاميا ويجب الأخذ بعين الاعتبار احترام الحق في الحياة الخاصة للأجير عن بعد¹. هذا المفهوم الذي عرف تطورا نتيجة

- محمد بنحساين، حماية الحقوق الشخصية في علاقات الشغل بالمغرب، سلسلة دراسات قانونية، رقم 1 طبعة 2006، الصفحة 21.

التأثير الكبير الذي أحدثته الثورة المعلوماتية على حقوق وحريات الأفراد، خاصة الحق في احترام الحياة الخاصة، إذ سهلت التكنولوجيا الحديثة تهديدها واختراقها، ولعل من أبرز الصعوبات التي يطرحها هذا المفهوم، تلك الصعوبة المتمثلة في مسألة تمييز الاوقات المهنية والاوقات الشخصية، لاسيما في إطار الشغل عن بعد الذي يتمتع فيه الاجير بهامش من الحرية والاستقلالية في تحديد زمان ومكان الشغل.

" وقد عرفت منظمة العمل الدولية أوقات الشغل، بأنه ذلك الوقت الذي يكون فيه الأجير تحت تصرف المشغل، ويجب عليه أن ينفذ العمل وفق توجيهات المشغل دون أن تكون له سلطة التفرغ للإهتمامات الشخصية".

تضخ إذن أن أوقات الشغل تنتهي عندما تنتهي علاقة التبعية، وبالتالي تبدأ الأوقات ذات الطابع الشخصي، إلا أنه مع ذلك تطرح إشكالات عديدة على المستوى العملي، حيث يبرز التداخل بين أوقات الشغل والأوقات الشخصية، كما هو الحال في الشغل عن بعد.

والحال أن الأجير يضع قوة عمله لا شخصه، الأمر الذي يقتضي إيجاد حماية خاصة ضد كل تدخل من طرف المشغل، حتى ولو تعلق الأمر باستعمال البيانات الشخصية الخاصة بالأجير¹.

أما بخصوص حماية الحق في الحياة الخاصة إزاء نظام معالجة المعطيات، فنتيجة لتبني معظم التشريعات قواعد قانونية بهدف حماية المعطيات ذات الطابع الشخصي²، دفع ذلك المشرع المغربي إلى إصدار قانون رقم 09-08 بتاريخ 18 فبراير 2009 المتعلق بحماية الاشخاص الذاتيين تجاه معالجة المعطيات ذات الطابع الشخصي، إذ اعتمد نفس المقتضيات الواردة في قانون الحريات والاعلاميات الفرنسي، وكذا التوجه الاوربي

دون أن يفرد مقتضيات خاصة بالأجراء، وإن كان مضمون القانون ينحو نحو توفير الحماية القانونية للمعطيات ذات الطابع الشخصي المتعلقة بالأشخاص الذاتيين دون تمييز، حيث يمنع تجميع والاحتفاظ ومعالجة المعطيات ذات الطابع الشخصي، إلا ما كان منها مشروعا أو ضروريا أو تلك التي يتم الحصول عليها بالموافقة المسبقة لأصحاب الشأن.

¹ - bernard bossu. Droits de l'homme et pouvoirs du chef d'entreprise vers un nouvel équilibre. Dr soc n 9/10 septembre. Octobre 1994.p 752.

² - عرف القانون المذكور المعطيات ذات الطابع الشخصي بأنها كل معلومة كيفما كان نوعها بغض النظر عن دعائها، بما في ذلك الصوت والصورة، والمتعلقة بشخص ذاتي معرف أو قابل للتعرف عليه والمسمى بالشخص المعني". المادة الأولى منه.

خاتمة

يعكس نمط العمل عن بعد التغيير الذي طرأ في مضمون الشغل وطرق تنفيذه، وبالتالي تغيير المفاهيم التقليدية المتعارف عليها في قوانين العمل، من قبيل ركن التبعية الذي يشكل ركيزة العمل التابع، إضافة إلى ذلك فالعمل عن بعد ساهم في خلق تعدد أزمنة وأمكنة العمل، ونتيجة لذلك فرض تعدد القواعد التي يجب اعتمادها في التعامل مع كل أجير على حده، مما يجعله رهين التطورات وهذا ما يجعل من محاولات ضبطه قانوناً أمراً في غاية الصعوبة، وقد نتج عن ذلك افتقار أغلب التشريعات إلى قوانين تنظمه.

عموماً يبقى مجال تدخل المشغل في الحياة الخاصة للأجراء متعدداً، ورغم أن جمع ومعالجة المعطيات ذات الطابع الشخصي محاط بتنظيم تشريعي، فالاستعمال التعسفي لهذه المعطيات يبقى وارداً، كما أن استحالة مراقبة الأجير بشكل مباشر من طرف مشغله في إطار الشغل عن بعد زاد من هامش تدخل المشغل في الحياة الخاصة، عن طريق وسائل تكنولوجيا متطورة أضحت تزعج وتضايق الأجراء لما تقوم به من مراقبة مستمرة لجميع تصرفاتهم.

مما أصبح معه لزاماً على المشرع المغربي تعديل القانون رقم 65.99 بمثابة مدونة الشغل الذي جاء آنذاك في ظل تحولات تميزت بالروح الاقتصادية والتكنولوجية في جوهرها وبالسلم الاجتماعي في مقاصدها، علماً أن النص الوطني استجاب وقتها للعمق الاقتصادي وخضع للثورة الاقتصادية، مع إغفال واضح للتأطير القانوني لعقد العمل عن بعد، وهو اقتراح بات العمل به ضرورة ملحة تفرضها الظرفية خاصة بعد أن اختبر فيروس كورونا تشريعنا ومارس على الواقع حجراً جبرياً بعيداً عن المقاولات والأوراش والمصانع، لتجد فئة عريضة من الأجراء نفسها في عزلة تامة عن مقرات عملها وأخرى بدون عمل الأمر الذي خلق خللاً في السلم الاجتماعي وساهم في تنامي البطالة والإجرام والفقر في البلاد.

الوظيفة الرقابية لمفتشية الشغل

Oversight Function Of The Labor Inspectorate

يسيرة الشنواني

Yassira chenouani

دكتورة في الحقوق

ملخص

مما لا شك فيه أن قانون الشغل لا يمكن أن يحقق هدفه المتمثل في إضفاء الطابع الحمائي على علاقات الشغل في غياب جهاز يسهر على حسن تنفيذه. وهذا الجهاز يتمثل في هيئة تفتيش الشغل الذي يؤكد تدخل الدولة في روابط العمل الحر بهدف تحقيق الصالح العام الاقتصادي، ولإقامة الأمن الاجتماعي في البلاد.

فتقرير الصفة الأمرة لقواعد قانون 65.99 بمثابة مدونة الشغل، لا يكفل بذاته احترامها، لذلك عمل المشرع المغربي على إنشاء جهاز يتولى السهر على حسن تنفيذ مقتضيات قانون الشغل، وهو مفتشية الشغل، باعتبارها من بين المصالح الإدارية التابعة لوزارة التشغيل والتكوين المهني، والمكلفة بمراقبة تطبيق قانون

الشغل في جميع المؤسسات الخاضعة لهذا القانون، والتأكد من التزام أصحاب العمل بها ضمانا لتحقيق الغاية من إصدارها، وتحقيقا لاستقرار العلاقات الشغلية والحد من النزاعات التي تهدد طرفيها الأجير والمشغل.

وعليه، فقد خول المشرع المغربي لمفتش الشغل سلطات مهمة ووسائل وإمكانات حتى يتسنى له القيام بوظيفته في رقابة مدى تطبيق المؤسسات الخاضعة لرقابته لقواعد قانون الشغل. دون أن ننسى المهام المنوطة به والتي يمكن القول أنها لا تخرج عن كونها إما رقابية أو ذات طبيعة إدارية أو تؤدي وظيفة تصالحية أو تحكمية.

الكلمات المفتاح: مفتشية الشغل - المشغل

- الأجير - نزاعات الشغل - الدور الرقابي.

Abstract

Undoubtedly, the Labor Law cannot achieve its goal of protecting labor relations in the absence of a body that ensures its proper implementation. This body is represented by the Labor Inspection Authority, which confirms the state's intervention in self-employment associations with the aim of achieving the economic public interest and establishing social security in the country.

Determining the peremptory character of the rules of Law 65.99 is like the Labor Code, and does not in itself guarantee its respect. Therefore, the Moroccan legislator worked to establish a body to ensure the proper implementation of the requirements of the Labor Law, which is the Labor Inspectorate, as it is among the administrative departments of the Ministry of Employment and Vocational Training, which is charged with monitoring the implementation of the Law Employment in all establishments subject to this law, and to ensure that employers abide by it in order to ensure

the achievement of the purpose of its issuance, and in order to achieve stability of labor relations and to reduce the conflicts that threaten its parties, the wage-earner and the employer.

Accordingly, the Moroccan legislator has empowered the labor inspector with important powers, means, and capabilities so that he can carry out his job in monitoring the extent to which the institutions under his control apply the rules of the Labor Law. Without forgetting the tasks entrusted to him, which can be said that they are either supervisory or of an administrative nature or perform a conciliatory or arbitrary function.

Les mots clé en français:

Inspection du travail – opérateur – l'embauché – conflits de travail – rôle de supervision.

Key Word in English :

the labor inspectorate – the employer – the wage – labor disputes – the supervisory role.

مقدمة:

إن وجود الاستقرار الاجتماعي أمر يفسر أن ضمان سلم اجتماعي وتوفير مناخ اجتماعي تسوده الطمأنينة والعدالة الاجتماعية، مسؤولية أصبحت أكثر من أي وقت مضى ملقاة على عاتق الدولة وأجهزتها، وتتجلى هذه المسؤولية بشكل واضح في أنواع التشريعات التي تسنها الدولة لتوجه بها عملية التغيير وتضبط بها العلاقات القائمة بين أفراد المجتمع.

ووعيا من المشرع المغربي بأهمية القانون الاجتماعي وبمختلف الآثار التي يترتبها على السلم الاجتماعي داخل الدولة.

مما يساهم عمليا في تقدم المجتمع وفي رقيه على أكثر من مستوى فإنها لم تترك مسألة تطبيقه وكيفية تأويله لنشاط المحاكم وحدها، وإنما عملت على خلق هيئات إدارية تساهم بدورها في فرض احترام ذلك التطبيق داخل المؤسسات التي تخضع للقانون الاجتماعي، وبالأخص من جانب

أصحابها، وتتمثل هذه الهيئات الإدارية أساساً في مفتشيات الشغل والساهرين على إدارتها وتسييرها حيث تلعب دوراً وقائياً في مقابل الدور العلاجي للقضاء.

وعليه، فالمشرع المغربي قد خول لمفتش الشغل سلطات مهمة ووسائل وإمكانات حتى يتسنى له القيام بوظيفته في رقابة مدى تطبيق المؤسسات الخاضعة لرقابته لقواعد قانون الشغل، فإنه بالمقابل من ذلك قد أثقل كاهله بمجموعة من المهام التي يمكن القول أنها لا تخرج عن كونها إما رقابية أو ذات طبيعة إدارية أو تؤدي وظيفة تصالحية أو تحكمية.

انطلاقاً من ذلك، ساعمل من خلال هذا الفصل مقارنة الوظائف المنوط بهيئة تفتيش الشغل والمتمثلة في الوظيفة الرقابية من خلال إبراز نطاق رقابة مفتشية الشغل (المبحث الأول)، وكذا صور الوظيفة الرقابية والآليات القانونية لممارستها (المبحث الثاني).

المبحث الأول: نطاق رقابة مفتشية الشغل

تعتبر المهمة الرقابية أهم اختصاص قانوني يضطلع به جهاز تفتيش الشغل، فهذا الجهاز مكلف حسب ما تقتضي به الاتفاقيات الدولية والتشريعات الوطنية بكفالة تطبيق الأحكام القانونية المتعلقة بالشغل من قبل المؤسسات المخاطبة بأحكامها وهذا هو المقصود بوظيفة الرقابة التي تناط بجهاز تفتيش الشغل¹.

وتقتضي منا دراسة مجال المراقبة، تحديد المقاولات التي تخضع لمراقبة هذه الهيئة، وكذا المقاولات التي يعود اختصاص الإشراف على تنفيذ تشريع الشغل فيها إلى جهات أخرى (المطلب الأول) ثم نتطرق بعد ذلك إلى نطاق الرقابة من حيث النصوص القانونية موضوع الرقابة (المطلب الثاني).

المطلب الأول: الاختصاص الرقابي لمفتشية الشغل

تتعدد الاختصاصات والمهام التي يقوم بها مفتش الشغل بحيث لا يدع مجالاً للشك أن هذه الأخيرة تكاد تكون شاملة لمختلف جوانب الحياة الاقتصادية والاجتماعية².

وبهذا، نجد أن المشرع المغربي أسند مهمة مراقبة جميع المقاولات³ الخاضعة لقانون الشغل إلى موظفين مؤهلين يطلق عليهم اسم مفتشي الشغل، غير أن هناك بعض القطاعات تخضع لمراقبة خاصة⁴.

¹ - يوسف إلياس، "محاضرات في قوانين العمل العربية" مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن دون ذكر السنة، ص: 158.

² - عبد اللطيف خالفي، "الوسيط في مدونة الشغل" الجزء الأول، علاقات الشغل الفردية، المطبعة والوراقة الوطنية، مراكش، الطبعة الأولى 2004، ص: 157.

³ - استعمل المشرع المغربي كلمة "مقولة" بدل كلمة "مؤسسة" في المادة الأولى من مدونة الشغل المتعلقة بنطاق تطبيق مدونة الشغل على اعتبار أن كلمة مقولة أشمل من كلمة مؤسسة.



الفقرة الأولى: المقاولات الخاضعة لرقابة مفتشية الشغل

يضطلع مفتشو الشغل بمراقبة تطبيق القوانين التشريعية والتنظيمية والتعاقدية المتعلقة بالشغل داخل المقاولات الخاضعة لنطاق تطبيق مدونة الشغل، وبذلك يشمل نطاق الرقابة المؤسسات التجارية والصناعية والخدماتية وفي القطاع الفلاحي والغابوي وكذا مقاولات الصناعة التقليدية والمؤسسات الصناعية والتجارية التابعة للدولة أو الجماعات المحلية.

يتضح من خلال هذا التحديد للمقاولات الخاضعة لرقابة مفتشية الشغل أن المشرع المغربي وسع من هذا المجال، ليشمل فئات جديدة لم تكن خاضعة لأحكام مدونة الشغل²، وليحسم من جهة أخرى الخلاف بشأن فئات اجتماعية³ كان الجدل قائما بشأنها، كما وعدت بتمديد أحكامها لتشمل فئات اجتماعية أخرى⁴، إذ علقت استفادتها على صدور نظام خاص لاحقا، لتبقى فئة عريضة من الطبقة العاملة، مقصية من الاستفادة كمن الضمانات الإجمالية لمدونة الشغل، وبالتالي من الحماية التي يخولها لها جهاز تفتيش الشغل من خلال مراقبة الظروف التي ينجز فيها الشغل، وإذا كان يصعب حصر هذه الفئات تكفي فقط الإشارة إلى العاملين في القطاع غير المهيكّل الذي يمثل مساحة كبيرة في النسيج الاقتصادي المغربي.

وإذا كان المشرع قد حدد نطاق المقاولات الخاضعة لمراقبة هيئة تفتيش الشغل، فإن هناك بعض القطاعات أناط مهمة مراقبتها إلى أجهزة خاصة.

الفقرة الثانية: القطاعات الخاضعة لرقابة خاصة

إذا كانت هيئة التفتيش كقاعدة عامة تناط بأعوان التفتيش التابعين لوزارة الشغل، فإن هذه القاعدة تم الخروج عنها لاعتبارات فنية وتقنية، كما هو الحال بالنسبة لبعض القطاعات التي تسند فيها مهمة الرقابة والتفتيش إلى أشخاص معينين بمقتضى نصوص خاصة⁵، من ذلك مثلا القطاع المنجمي وقطاع الملاحة البحرية.

وما يؤكد ذلك ما جاء في المادة 473 من مدونة الشغل في فقرتها الثالثة التي تنص على أنه: " يتفق المشغل والأجراء على توزيع المؤسسات بالمقولة...".

¹ - انظر المادة 530 من مدونة الشغل.

² - تذكر منها أجراء الصناعة السينمائية.

³ - أجراء الصناعة التقليدية والعاملون بالمقاولات والمؤسسات التابعة للدولة والجماعات المحلية.

⁴ - خدم البيوت والعاملون بالقطاع التقليدي الصرف.

⁵ - تنص المادة 530 من مدونة الشغل على أنه: " يعهد بتفتيش الشغل، ضمن الشروط المحددة في هذا القانون، إلى مفتشي ومراقبي الشغل والشؤون الاجتماعية، وإلى مفتشي ومراقبي القوانين الاجتماعية في الفلاحة، وإلى الأعوان التابعين للإدارة المكلفة بالمعادن فيما

أولاً: تفتيش الشغل بالقطاع المنجمي

نظرا لخطورة الأعمال التي تنجز بالمناجم، وما قد يتعرض له الأجراء بها من حوادث شغل أو أمراض مهنية، فإن المشرع نظم طريقة خاصة لمراقبة قواعد حفظ الصحة والسلامة داخل هذه المقاولات، وذلك بأن أسند بمقتضى ظهير 24 دجنبر 1960، مهمة المراقبة إلى أشخاص سماهم بمفوضي الأمن وحدد عددهم تبعا لعدد الأجراء المشتغلين في هذه المقاولات بأن جعل:

1 - مفوض عن كل مقالة تتضمن ما بين 600 إلى 3000 عامل.

2 - مفوضين عن كل مقالة تتضمن ما بين 3000 إلى 5000 عامل.

إضافة مفوض عن كل مجموعة تقل أو تساوي 2500 عامل.

ويتعين على مفوضي الأمن القيام بزيارة المقالع والاستغلالات المنجمية مرتين في الشهر، تشمل مراقبة الآبار والدهاليز وتفقد الآلات والمغاسل الموجودة بالمقالع، كما يخول لمفوضي الأمن القيام بزيارات إضافية، عند وجود باعث يحمل على الخوف من الأضرار المرتقبة¹.

وبخصوص مسطرة التفتيش فإذا كان مفتش الشغل يقوم بعمله في الأحوال العادية دون وجوب إخبار أو إخطار المقالة التابعة لدائرته، فغن هذه الطريقة لا تتبع من طرف مفوض الأمن بالمقاولات المنجمية حيث يتعين عليه إخطار المشتغل للمقالة أو نائبه قبل اثني عشر ساعة على الأقل، ما عدا إن اقتضى عمله ظروف الاستعجال.

ويتم التفتيش بالمقاولات المنجمية بحضور عون يعنيه المشتغل للمقالة، على أن هذا العون لا يجب أن يتعرض على التفتيشات العادية، إلا إذا تبين له أن في ذلك التفتيش خطر على السلامة، وفي هذه الحالة يجب تسجيل هذه الملاحظة في السجل الخاص بذلك، والمسلم من طرف المقالة، كما يضمن في هذا السجل كل الملاحظات التي كانت موضوع هذا التفتيش، وكذا ساعة بدايته ونهايته والمراحل التي اجتازها وذلك في نفس اليوم أو في اليوم الموالي على أبعد تقدير.

يتعلق بتفتيش الشغل بالمقاولات المنجمية، وإلى كل الأعوان الذين كلفهم إدارات أخرى بهذه المهمة، وأسندت إليهم الصلاحيات التي تقتضيها مهامهم، وحسب الطريقة التي وزعت بها تلك الإدارات الاختصاصات فيما بينهم، وتبعاً لنوع المقاولات أو المؤسسات."

- محمد سعيد بناني، " قانون الشغل بالمغرب على ضوء مدونة الشغل المغربية " علاقات الشغل الفردية، الجزء الثالث، مطبعة النجاح الجديدة، الدار البيضاء، طبعة يناير 2009، ص: 663.

¹ - نادية النحلي، " الحق في الصحة بالوسط المهني في مدونة الشغل " مطبعة اليت - سلا، منشورات جمعية نشر المعلومة القانونية والقضائية، سلسلة الدراسات والأبحاث، عدد 9، فبراير 2009، ص: 189.

ثانيا: تفتيش الشغل بقطاع الملاحة البحرية

قضت طبيعة الملاحة البحرية، وظروف العمل على ظهر السفينة، بوضع تنظيم خاص لعقد الشغل البحري، عمل المشرع المغربي منذ بداية القرن العشرين بتضمين المدونة البحرية لسنة 1919 تنظيما خاصا لهذا العقد¹، ثم جاءت مدونة الشغل لتؤكد ذلك بموجب المادة 3 منها والتي نصت على أنه: " تظل فئات الأجراء الآتي ذكرها، خاضعة لأحكام الأنظمة الأساسية المطبقة عليها، والتي لا يمكن بأي حال من الأحوال، أن تقل عما تنص عليه مدونة الشغل من ضمانات:

1 - أجراء المقاولات والمؤسسات العمومية التابعة للدولة والجماعات المحلية.

2 - البحارة..."..

فقد استثنى المشرع المغربي مراقبة تطبيق الأحكام القانونية المتعلقة بالعمال البحريين من مهام تفتيش الشغل وأسندها إلى مفتش الملاحة البحرية، فبالرجوع إلى مقتضيات مرسوم 4 أكتوبر 1977، المعتبر بمثابة النظام الأساسي الخاص بموظفي البحرية، فإن هيئة تفتيش الشغل في المجال البحري، تتكون من مراقبي البحرية التجارية والصيد البحري، ومفتشين مساعدين بالبحرية والصيد البحري، ومفتشي الملاحة البحرية التجارية والصيد البحري.

ويقوم مفتشو الملاحة البحرية بالسهر على احترام تطبيق النصوص المتعلقة بالملاحة البحرية على كل أصناف السفن سواء كانت معدة للتجارة أو الصيد أو الاستجمام²، كما يتأكدون من سلامة السفن واحترامها لقواعد الصحة والسلامة، ومراقبة الظروف التي يمارس فيها العمل.

المطلب الثاني: مجال الرقابة من حيث النصوص القانونية

نتساءل في هذا المطلب عن مختلف النصوص القانونية التي تدخل ضمن مجال رقابة أعوان تفتيش الشغل، فإذا كان مفتش الشغل يراقب مدى احترام الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالشغل (الفقرة الأولى)، فإن التساؤل يطرح بالنسبة لمراقبة أحكام الاتفاقية الجماعية؟ وكيف يتم ذلك (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى: مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالشغل

يتبين من خلال قراءة مقتضيات المادة الثالثة من الاتفاقية الدولية رقم 81 المتعلقة بتفتيش الشغل في الزراعة أن وظائف مفتشية الشغل تتجلى في كفالة تطبيق الأحكام القانونية المتعلقة بشروط العمل وحماية الأجراء أثناء قيامهم بعملهم، وبالرجوع إلى مدونة الشغل نجد أنها فعلت

¹ - عبد اللطيف خالفي، " الوسيط في مدونة الشغل علاقات الشغل الفردية، الجزء الأول، مرجع سابق، ص: 110.

² - الحاج الكوري، " القانون الاجتماعي المغربي " مطبعة دار السلام للصناعة والنشر والتوزيع، الرباط، الطبعة الثانية 2001، ص: 84.

مقتضيات الاتفاقيتين الدوليتين المتعلقةتين بتفتيش الشغل، حيث أوكلت المادة 532 من المدونة للأعوان المكلفين بتفتيش الشغل اختصاصات عامة لمراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالشغل قبل المفاوضات المخاطبة بأحكامها، وهذا هو المقصود بالوظيفة الرقابية التي تناط بجهاز مفتشية الشغل¹.

وعلى هذا الأساس فغن مجال المراقبة يشمل جميع القواعد المكونة لقانون الشغل والمنظمة لعلاقاته سواء الفردية أو الجماعية، بما في ذلك مدونة الشغل والمراسيم أو القرارات التنظيمية

الفقرة الثانية: مراقبة تطبيق مقتضيات اتفاقية الشغل الجماعية

عرفت مدونة الشغل الاتفاقية الجماعية بكونها عقد جماعي، ينظم علاقات الشغل، يبرم بين ممثلي منظمة نقابية للأجراء الأكثر تمثيلا، أو عدة منظمات للأجراء الأكثر تمثيلا أو اتحاداتها من جهة، وبين مشغل واحد أو عدة منظمات مهنية للمشغلين من جهة أخرى².

وتبرز أهمية الاتفاقية الجماعية في كونها تمكن بسهولة من تحقيق مواكبة المقتضيات المنظمة لعلاقات الشغل للمستجدات الاقتصادية والتكنولوجية والهيكلية التي قد تعرفها المفاوضات³ وكذا الدور الأساسي الذي تقوم به في تنظيم علاقات الشغل وضبطها، فالهدف من الاتفاقية الجماعية هو توفير حماية أكبر وضمان امتيازات أفضل للطبقة العاملة، تفوق غالبا ما تنص عليه عقود الشغل الفردية⁴.

وبخصوص مراقبة تنفيذ اتفاقية الشغل الجماعية، فالمرجع المغربي قبل صدور مدونة الشغل، وفي ظل ظهير 17 أبريل 1957 المتعلق باتفاقية الشغل الجماعية الملغى، كان يخول لوزير التشغيل أن يعين بطلب من أطراف الاتفاقية الجماعية، إمكانية إسناد مراقبتها إلى أحد الأعوان المكلفين بتفتيش الشغل، والملاحظ أن هذه المراقبة كانت مقتصرة فقط على المقتضيات المتعلقة بالأجور، دون غيرها من الالتزامات المنصوص عليها في الاتفاقية الجماعية للشغل.

وبهذا، فإن مراقبة تنفيذ اتفاقية الشغل الجماعية تدخل ضمن اختصاص الأعوان المكلفين بتفتيش الشغل، كما أنها لم تعد متوقفة على أمر صادر عن وزير التشغيل أو مقتصرة على مراقبة المقتضيات والأحكام المتعلقة بالأجور فقط، وإنما هي مراقبة تشمل جميع المقتضيات المضمنة بالاتفاقية الجماعية.

¹ - يوسف إلياس، "محاضرات في قوانين العمل العربية" مرجع سابق، ص: 158.

² - انظر المادة 104 من مدونة الشغل.

³ - محمد الشرقاني، "علاقات الشغل من تشريع الشغل ومشروع مدونة الشغل" دار القلم، الرباط، الطبعة الأولى، يناير 2003، ص: 200.

⁴ - عبد اللطيف خالفي، "الوسيط في مدونة الشغل" علاقات الشغل الفردية، الجزء الأول، مرجع سابق، ص: 346.



نخلص مما سبق، إلى أن مفتش الشغل مكلف بكفالة تطبيق الأحكام القانونية المتعلقة بالشغل من قبل المنشآت المخاطبة بأحكامها.

المبحث الثاني: صور الوظيفة الرقابية والآليات القانونية لممارستها

تعتبر الوظيفة الرقابية أهم اختصاص يعهد لمفتشية الشغل، وهي تهدف بالأساس على السهر على ضمان احترام قانون الشغل وبالتالي ضمان حماية الأجير.

وتأخذ المراقبة التي تقوم بها هيئة تفتيش الشغل، صورا متعددة، فإما أنها مراقبة قانونية أو مراقبة تقنية، كما قد تكون في صورة مراقبة إدارية.

وفي نطاق تمكين مفتشي الشغل من القيام بمهامهم التي أسندتها إليهم مدونة الشغل، فإن هذه الأخيرة زودتهم بمجموعة من السلطات والصلاحيات، التي تشكل الآليات القانونية لممارسة الوظيفة الرقابية.

وعلى هذا الأساس سأتطرق في هذا المبحث لصور الوظيفة الرقابية (المطلب الأول) ثم في (المطلب الثاني) للآليات القانونية لممارسة الوظيفة الرقابية.

المطلب الأول: صور الوظيفة الرقابية

يمكن أن نميز بخصوص صور الوظيفة الرقابية التي يمارسها العون المكلف بالغل بين الرقابة القانونية والرقابة التقنية (الفقرة الأولى) ثم الرقابة الإدارية (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى: الرقابة القانونية والتقنية

تتعدد الاختصاصات والمهام التي يقوم بها مفتش الشغل بحيث لا يدع مجالا للشك أن هذه الأخيرة تكاد تكون شاملة لمختلف جوانب الحياة الاقتصادية والاجتماعية¹.

ومن هذا المنطلق يمكن أن نتساءل عن دور مفتشية الشغل في تحقيق الحماية للأجراء من خلال المراقبة القانونية المخولة لها (أولا)، خاصة وأن مفتش الشغل يعتبر المسؤول عن تحقيق تلك الحماية التي ينشدها قانون الشغل، كما يمكن أن نتساءل عن مظاهر وتجليات المراقبة التقنية لهذه الهيئة من خلال (ثانيا).

أولا: الرقابة القانونية

تعتبر الرقابة القانونية من المهام الأساسية التي يضطلع بها الأعوان المكلفون بتفتيش الشغل، ذلك أن المشرع أوكل لهذا الجهاز صلاحية السهر على تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة

¹ - عبد اللطيف خالفي، " الوسيط في مدونة الشغل " الجزء الأول، علاقات الشغل الفردية، مرجع سابق، ص: 157.

بالشغل، وذلك من خلال الاطلاع على مدى تطبيق كل النصوص المختلفة والمكونة لقانون الشغل¹، فمهمة العون المكلف بتفتيش الشغل تتجلى² في كفالة تطبيق الأحكام القانونية المتعلقة بشروط العمل وحماية الأجراء، مثل الأحكام الخاصة بساعات العمل، والأجور واستخدام الأحداث والنساء.

فيما يتعلق بظروف الشغل، يسهر العون المكلف بتفتيش الشغل بمراقبة الضوابط القانونية المتعلقة بظروف الشغل لا سيما فيما يتعلق بمدة الشغل³، ومراقبة مدى احترام المشغل للمقتضيات المتعلقة بمنح العطلة السنوية المؤدى عنها، والراحة الأسبوعية.

وفي نفس السياق، فإن مفتش الشغل يسهر على حسن تطبيق الأحكام المتعلقة باحترام الحد الأدنى للأجور، والراحة الأسبوعية، والراحة في أيام الأعياد، وفي أيام العطل، أما دوره في حماية بعض أصناف الأجراء، وتتجلى في مراقبة المقتضيات القانونية المتعلقة بتشغيل الأحداث والنساء والمعاقين⁴ إلى غير ذلك من القواعد التي يضعها المشرع لتنظيم العمل⁵.

ثانيا: الرقابة التقنية

إضافة إلى المهام التقليدية الموكولة إلى جهاز تفتيش الشغل، والمتمثلة في مهام المراقبة القانونية فإن مجال عمل مفتشي الشغل قد توسع في ظل مدونة الشغل⁶، ليتجاوز محتوى النصوص القانونية الشغلية ومراقبة تطبيقها، ليصبح عملا تقنيان فمجال المراقبة التقنية التي يضطلع بها مفتش الشغل هي في معظمها نابعة من ميدان حفظ الصحة والسلامة⁷، ذلك أن النصوص التي جاءت في هذا المضمار تتعلق بتحديد تقني⁸ خاصة فيما يتعلق بأجهزة الوقاية من الحرائق، والإنارة، والتدفئة، والتهوية، والتخفيض من الضجيج، ومدى موافقة المواد المستعملة للتركيبات القانونية التي لا تضر بصحة الأجراء أو تعريض سلامتهم للخطر.

لأجل ذلك كان تدخل مفتش الشغل لازما لضمان سلامة وصحة الأجراء، من خلال السهر على مراقبة التدابير المتعلقة بقواعد الصحة والسلامة، ومدى التزام أرباب العمل والأجراء بمعاييرها.

¹ - محمد سعيد بناني، " قانون الشغل بالمغرب في مدونة الشغل علاقات الشغل الجماعية " الجزء الثالث، مرجع سابق، ص: 657.

² - انظر المادة 3 من الاتفاقية رقم 81، المتعلقة بتفتيش الشغل في الصناعة والتجارة.

³ - المواد من 184 إلى 280 من مدونة الشغل.

⁴ - المواد من 143 إلى 183 من مدونة الشغل.

⁵ - عبد اللطيف خالفي، " مفتشية الشغل بين جسامه المسؤوليات ومحدودية الإمكانيات " المجلة المغربية للاقتصاد والقانون المقارن، العدد 22، ص: 216.

⁶ - انظر الفقرة الثانية من المادة 532 من مدونة الشغل.

⁷ - نظم المشرع المغربي قواعد صحة الأجراء وسلامتهم بالمواد 281 إلى 344 من مدونة الشغل.

⁸ - محمد سعيد بناني، " قانون الشغل بالمغرب في مدونة الشغل علاقات الشغل الجماعية " الجزء الثالث، مرجع سابق، ص: 657.



وفي هذا الإطار وطبقا لمقتضيات المادة 533 من مدونة الشغل، فإنه يرخّص للأعوان المكلفين بتفتيش الشغل أخذ عينة من المواد الأولية، ومن المواد التي يستعملها الأجّراء، قصد إجراء تحليلات عليها وبالتالي الاطلاع على مدى تأثيرها على صحة الأجّراء¹.

وذلك ينطبق على ما تنص عليه مقتضيات الاتفاقيتان الدوليتان رقم 81 و129، عندما أسندتا إلى مفتش الشغل مراقبة التجهيزات والمواد والمنتجات وأساليب الإنتاج المستعملة، ومراقبة نظافة أماكن العمل².

ومن هذين المنطلقين المتعلقين بالمراقبة القانونية والتقنية، يمكن القول إن لمفتش الشغل دور يجب أن يتسم بالمعرفة القانونية والتقنية، وهذا ما أدى به من الناحية العلمية إلى استشارته من طرف المشغلين والأجّراء³.

الفقرة الثانية: الرقابة الإدارية

يمكن من خلال مراجعة مختلف المقتضيات التشريعية والتنظيمية لتشريع الشغل استخلاص مجموعة من القواعد القانونية، التي تمنح لمفتش الشغل صلاحية اتخاذ القرار أو الترخيص من منطلق عمله الإداري⁴، فالأمثلة كثيرة، فله أن يطلع على النظام الداخلي للمقاول والموافقة عليه، ويمكن أن يطالب بسحب أي مقتضيات مخالفة أوردتها المشغل في النظام الداخلي، حيث يتوجب على كل شخص، طبيعي أو معنوي كان يخضع لمقتضيات مدونة الشغل، يريد فتح مقالة أو مؤسسة أو ورش، يشغل فيه أجّراء أن يقدم تصريحاً بذلك إلى العون المكلف بتفتيش الشغل.

وفي هذا الإطار نشير إلى ما نصت عليه المادة 136 من مدونة الشغل، إذ ألزمت المشغل أن يقدم تصريحاً إلى العون المكلف بتفتيش الشغل في الأحوال التالية:

- إذا اعتزمت المقولة تشغيل أجّراء جدد.
- إذا غيرت المقولة نوع نشاطها وهي تشغل أجّراء.
- إذا انتقلت المقولة إلى مكان آخر وهي تشغل أجّراء.
- إذا قررت المقولة تشغيل أجّراء معوقين.

¹ - نادية النخلي، "الحق في الصحة بالوسط المهني في مدونة الشغل" مرجع سابق، ص: 25.

² - انظر المادة 17 من الاتفاقية رقم 129 والاتفاقية رقم 81.

³ - تنص المادة 532 من مدونة الشغل على ما يلي: "تناط بالأعوان المكلفين بتفتيش الشغل المهام التالية:

1- السهر على تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالشغل.

2 - إعطاء المشغلين والأجّراء معلومات ونصائح تقنية حول أنجع الوسائل لمراعاة الأحكام القانونية.

⁴ - عبد اللطيف خالفي، "مفتشية الشغل بين جسامه المسؤوليات ومحدودية الإمكانيات" مرجع سابق، ص: 217.

- إذا كانت المقاولّة تشغل أجراء بمعامليها، ثم عهدي بأشغالها كلا أو بعضا إلى أجراء يشتغلون بمنازلهم، أو إلى مقاول من الباطن.

- إذا كانت المقاولّة تشغل أجراء عن طريق مقاولّة التشغيل المؤقت.

ما يمكن ملاحظته بخصوص هذه المقتضيات أعلاه، التي نصت على ضرورة تقديم تصريح إلى العون المكلف بتفتيش الشغل، أنها لا تعطي لمفتش الشغل سلطة الاعتراض سواء على فتح المقاولّة، أو عند تشغيل أجراء معوقين، فالمشغل الذي يقدم تصريحاً إلى العون المكلف بتفتيش الشغل يكون في وضعية قانونية لا يحق لمفتش الشغل أن يمنعه من اللجوء إلى الأجراء الذين حددتهم المادة 136 من مدونة الشغل، إن بدا له أن هناك خطراً يهدد الأجراء في صحتهم¹.

فما جدوى تقديم التصريح إذا لم يعط للعون المكلف بتفتيش الشغل سلطة الاعتراض على بعض قرارات المشغل؟.

بالإضافة إلى ذلك، أوجب المشرع حماية للطبقة العاملة من كل تعسف قد يمارسه المشغل، على المشغل قبل اتخاذ أي إجراء يمكن أن يكون إجراء غير قانوني في حق الطبقة العاملة، أن يشعر بذلك العون المكلف بتفتيش الشغل أو الحصول على الإذن أو الموافقة المسبقة، ومن أمثلة ذلك نشير إلى ما نصت عليه المادة 145 من مدونة الشغل، عندما أكدت على منع تشغيل أي حدث دون الثامن عشرة، ممثلاً أو مشخفاً في العروض العمومية المقدمة من قبل المقاولات التي تحدد لائحتها بنص تنظيمي، دون إذن مكتوب يسلمه مسبقاً العون المكلف بتفتيش الشغل، بخصوص كل حدث على حدة، وذلك بعد استشارة ولي أمره، ويحق لهذا العون أن يسحب الإذن الذي سبق له أن سلمه في هذا الشأن.

وكذلك الحالة التي يعتزم فيها المشغل اتخاذ أي إجراء تأديبي في حق مندوب الأجراء، أصلياً كان أو نائباً، حيث يجب أن يكون هذا الإجراء موضوع مقرر، يوافق عليه العون المكلف بتفتيش الشغل، إذ كان هذتا الإجراء يرمي إلى نقل المندوب أو نائبه من مصلحة إلى مصلحة أخرى، أو من شغل إلى آخر، أو إلى توقيفه عن شغله، أو فصله².

أيضاً من المهام الإدارية التي تناط بجهاز مفتشية الشغل، تلك الحالة التي تواجه فيها المقاولّة أو المؤسسة صعوبات اقتصادية أو تغييرات تكنولوجية، تكون إعادة الهيكلة أمراً ضرورياً، الأمر الذي قد يستدعي إغلاقها أو فصل الأجراء كلا أو بعضاً، حيث يقوم المندوب المكلف بالشغل لدى العمالة أو الإقليم بدور مهم، حيث بعد توصله بطلب المشغل المتعلق بفصل الأجراء كلا أو بعضاً لأسباب تكنولوجية هيكلية أو اقتصادية، يجري كل التحريات التي يراها ضرورية ثم يوجه الملف داخل أجل لا

¹ - محمد الشرقاني، "علاقات الشغل من تشريع الشغل ومشروع مدونة الشغل" مرجع سابق، ص: 228.

² - انظر المادة 457 من مدونة الشغل.



يتعدى شهرا من توصله بالطلب إلى أعضاء لجنة إقليمية يرأسها عامل العمالة أو الإقليم من أجل دراستها والبت فيها داخل اجل شهرين من التوصل بالطلب.

إن ما يمكن إثارته من ملاحظات بخصوص هذه النقطة الأخيرة، هو الدور المحدود لمفتشية الشغل في مسطرة الفصل لأسباب تكنولوجية أو هيكلية أو اقتصادية وإغلاق المقاولات، فالسيد عامل العمالة أو الإقليم هو وحده المختص بالترخيص بهذا الإجراء، وينحصر دور المندوب المكلف بالشغل لدى العمالة أو الإقليم في إبداء رأيه كباقي أعضاء اللجنة الإقليمية وهذا الرأي استشاري فقط، رغم أن إعفاء الأجراء كلاً أو بعضاً، قد يؤدي إلى نشوب نزاعات شغل جماعية يسند لمفتشية الشغل مهمة تسويتها¹. هذه جملة من المهام والاختصاصات الرقابية ذات الطابع الإداري التي أناطت بها مدونة الشغل جهاز مفتشية الشغل، بالإضافة إلى مهامه الأخرى، مما يجعل دور هذا الجهاز يكاد يكون شاملاً لكل جوانب الحياة الاقتصادية والاجتماعية والقانونية، مما قد يؤثر سلباً على نجاعة الدور الأصلي والمتمثل في مراقبة تطبيق أحكام مدونة الشغل.

المطلب الثاني: الآليات القانونية لممارسة الوظيفة الرقابية

يعتبر الدور الرقابي لمفتشية الشغل أهم الاختصاصات المسندة إلى هذا الجهاز، ذلك أن السهر على احترام تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالشغل، يعد ضمن الأولويات التي يحرص مفتش الشغل على تحقيقها، وفي سبيل تسهيل أداء هذا الدور، فقد تم تحويل هذا الجهاز عدة سلطات وصلاحيات، تشكل أهم الآليات القانونية المخولة لمفتش الشغل، وتتمثل في سلطة القيام بزيارات التفتيش (الفقرة الأولى) ثم سلطة تحرير المحاضر (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى: زيارات التفتيش

تعتبر الزيارات من أهم الآليات المخولة للعون المكلف بتفتيش الشغل، وهي آلية نصت عليها الاتفاقيتان الدوليتان رقم 81 و129²، كما نظمتها مدونة الشغل³، عندما حولت للعون المكلف بتفتيش الشغل صلاحية القيام بزيارات تفتيشية للمؤسسات الخاضعة لنطاق رقابته، وكذا إجراء جميع الأبحاث والتحريات التي يراها ضرورية للتأكد من مدى احترام مقتضيات القانونية⁴.

¹ - محمد إيبوزير، "مفتشية الشغل بالمغرب" المدرسة الوطنية للإدارة العمومية السلك العالي رقم 1979-1981 - 10، ص: 115.

² - المادة 16 من الاتفاقية رقم 129، التي حولت لمفتش الشغل حرية الدخول لكل مؤسسة تدخل في نطاق دائرته، وذلك بدون إعلام أو تحديد للوقت الذي قد يكون نهراً أو ليلاً.

³ - المادة 533 من مدونة الشغل.

⁴ - ناهد العجوز، "الحماية الجنائية للحقوق العمالية" منشأة المعارف الإسكندرية، مصر، الطبعة الأولى 1992، ص: 796.

لذا، سأعمل بداية للحديث عن الأساس القانوني للزيارات التفتيشية (أولاً)، ثم الحديث عن صلاحية البحث والتحري (ثانياً) وكذا توجيه الإنذارات (ثالثاً).

أولاً: الأساس القانوني لزيارات التفتيش

أناطت مدونة الشغل بالعون المكلف بتفتيش الشغل مهمة السهر على تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالشغل، وذلك من خلال الزيارات التفتيشية للمقاولات الخاضعة لنطاق الرقابة. ويقصد بالزيارة التفتيشية، عملية انتقال المفتش داخل المؤسسات والمقاولات الخاضعة لمدونة الشغل، الوقوف على مدى احترام مقتضيات قانون الشغل¹، وقد وضعت الوزارة الوصية على قطاع التشغيل، دليلاً لزيارات التفتيشية وحداً أدنى لعدد الزيارات التي يلزم بها عون الشغل القيام بها شهرياً. وبالرجوع إلى مقتضيات المادة 533 من مدونة الشغل نجد أنها ترخص لرقابة مفتشية الشغل في أي وقت من ليل ونهار، حيث جاء فيها على أنه: "يرخص للأعوان المكلفين بتفتيش الشغل، إذا كانوا يحملون الوثائق التي تثبت المهام الموكولة إليهم، في أن:

- يدخلوا بحرية، ودون سابق إعلام كل مؤسسة تخضع لمراقبة مفتشية الشغل، في أي وقت من ليل أو نهار.

- يدخلوا فيما بين السادسة صباحاً والعاشر ليلاً، جميع الأماكن التي يحملهم سبب وجيه على افتراض أنها خاضعة لمراقبة مفتشية الشغل، وكذا جميع الأماكن التي يعمل فيها أجراء يشتغلون في منازلهم.

غير أنه، عندما ينجز شغل في محل مسكون، لا يمكن للأعوان المكلفين بتفتيش الشغل دخوله إلا بعد إذن ساكنيه.

- يباشروا كل أنواع المراقبة، والبحث، والتحري، التي يرونها ضرورية للتأكد من أن الأحكام القانونية والتنظيمية مطبقة فعلاً، إما فرادى، أو بالاستعانة بخبراء في المجالات العلمية والتقنية كالطب والهندسة والكيمياء. ويمكن لهم بصفة خاصة أن:

أ - يستفسروا المشغل أو أجراء المؤسسة، على حدة أو بحضور شهود، حول جميع الشؤون المتعلقة بتطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية المتعلقة بالشغل.

ب- يطلبوا الاطلاع على جميع الدفاتر، والسجلات، والوثائق، التي أوجب التشريع المتعلق بالشغل مسكها، ليتحققوا من مدى مطابقتها للأحكام القانونية، ولهم أن يستنسخوها، أو أن يأخذوا ملخصات منها.

¹ - محمد الدي، "تأملات في نظام تفتيش الشغل" مجلة القصر، العدد 6، ص: 114.

ج - يأمرها بالصاق الإعلانات التي توجب الأحكام القانونية عرضها على الأنظار، وبوضع ملصقات تدل على اسم وعنوان العون المكلف بتفتيش الشغل لدى المؤسسة.

د - يأخذوا معهم وفق الشروط المنصوص عليها في النصوص التنظيمية الجاري بها العمل، عينات من المواد الأولية، ومن المواد التي يستعملها الأجراء، أو يعالجونها بالأيدي، قصد إجراء تحليلات عليها. هذا وتجدر الإشارة إلى أن الزيارات التفتيشية التي يقوم بها العون المكلف بالشغل للمقاولات الخاضعة لنطاق رقابته، قد تتم إما بصورة تلقائية من جانبه، أو بناء على وشاية أو شكاية صادرة من الغير أو الأجبر ضد المشغل تفيد وجود مخالفات تتعلق بتشريع الشغل.

ثانياً: البحث والتحري داخل أماكن العمل

يعد الحق في البحث والتحري امتداداً وتفعيلاً لحق الزيارة المخولة للعون المكلف بتفتيش الشغل¹، لأجل إنجاز مهامه الرقابية، وضبط المخالفات، حيث رخص له مباشرة كل أنواع البحث والتحري التي يراها ضرورية من أجل التأكد من مدى احترام مقتضيات القانونية والتنظيمية المتعلقة بالشغل².

وبذلك خولت المادة 533 من مدونة الشغل، ولا سيما الفقرة الثالثة منها الحق للعون المكلف بتفتيش الشغل في استفسار المشغل والأجراء بشأن تطبيق الأحكام القانونية المتعلقة بالشغل، كما لهم الحق في طلب الاطلاع على جميع الدفاتر والسجلات، وكذا الوثائق التي أوجب قانون الشغل مسكها للتحقق من مدى مطابقتها للأحكام القانونية المتعلقة بالشغل.

كما يمتد الحق في التحري إلى تخويل مفتش الشغل أخذ عينات من المواد الأولية أو من المواد التي يستعملها الأجراء، قصد إجراء تحليلات عليها، وبالتالي الوقوف عند مختلف المضار التي قد تلحقها بصحة الأجبر.

ويجب على العون المكلف بتفتيش الشغل، عند كل زيارة تفتيشية أن يحرر تقريراً في ثلاث نسخ، يسلم إحداها للمشغل، وتوجه الثانية إلى المصلحة المركزية ويحتفظ بالنسخة الثالثة في ملف المؤسسة أو المقولة، والغرض من هذه التقارير هو معرفة وضعية المقولة من جهة، وتقييم نشاط مفتشي الشغل السنوي من جهة أخرى³.

ويتعين على العون المكلف بتنفيذ الشغل، الذي يعاين مخالفات بمناسبة قيامه بزياراته التفتيشية للمقاولات الخاضعة لنطاق رقابته، إنذار المشغل قبل تحريره محضر بشأن المخالفة،

¹ - محمد الشرقاني، " الملاحظات والاقتراحات المطروحة بشأن إصلاح نظام تفتيش الشغل " المجلة المغربية للاقتصاد والقانون المقارن، عدد 22، ص: 105.

² - انظر الفقرة الثانية من المادة 533 من مدونة الشغل.

³ - سعيد لماني، " دور مفتشية الشغل في تطبيق قانون الشغل " مجلة المرافعة، العدد الثاني، ص: 115.

وتوجيهه إلى الجهات المختصة لإنزال العقوبة اللازمة، والغرض من توجيه هذه الإنذارات قبل تحرير المحضر، هو التخفيف على مفتش الشغل من تحرير المحضر وكذلك الجهات المكلفة بالبت في هذه المحاضر، وكذا منح المشغل فرصة للتراجع عن المخالفة.

ثالثاً: توجيه الإنذارات

يسعى مفتش الشغل لكفالة تطبيق الأحكام القانونية المتعلقة بالشغل من قبل المقاولات الخاضعة لنطاق رقابته، وإذا كانت منظمة الشغل الدولية أصرت على مساءلة كل مخالف لأحكام القانونية المتعلقة بالشغل فوراً وبدون سابق إنذار¹ فإنها مع ذلك، أجازت أن تنص القوانين الوطنية على استثناءات في الحالات التي يشترط فيها توجيه إنذار سابق بغية معالجة الموقف، أو اتخاذ إجراءات وقائية².

ويمكن تعريف الإنذار بأنه " تذكير الشخص الذي قام بخرق القانون، بالقانون الذي تم خرقه " فالإنذار وسيلة لإعلام المعني بالأمر بوجود قانون قد قام بخرقه ودعوته للامتثال له تجنباً لمباشرة المتابعات الجنائية ضده.

فإجراء الإنذار في ظل مدونة الشغل هو أنه لا يطبق بشكل إلزامي من جانب مفتش الشغل، إلا بشأن المخالفات المتعلقة بقواعد حفظ الصحة والسلامة، فيبقى فيما عدا ذلك توجيه إنذار إلى المشغل مسألة اختيارية يكون للعون المكلف بتفتيش الشغل السلطة التقديرية في أن يوجه التنبيه والإنذار. وما تجدر الإشارة إليه أن المشرع المغربي ميز بخصوص مسطرة توجيه التنبيهات حول المخالفات المتعلقة بقواعد الصحة والسلامة، وبين الإخلال الذب يعرض صحة الأجراء وسلامتهم لخطر حال، وتلك التي لا تعرض صحتهم وسلامتهم لخطر الحال.

وخلاصة القول، إن توجيه الإنذار إلى المشغل المخل بقواعد قانون الشغل، هدفه حث المشغل المخل على تصحيح وضعية المقائلة، غير أنه إذا لم يلقي الإنذار الذي تم توجيهه أي استجابة لدى المشغل المخل، فإن للعون المكلف بتفتيش الشغل تحرير محضر بشأن تلك المخالفات، وهذا ما سيكون موضوع الفقرة الموالية.

الفقرة الثانية: تحرير المحاضر

إن ضبط ارتكاب المشغل لمخالفة أحكام تشريع الشغل، يقتضي من عون تفتيش الشغل أن يحضر محضراً بشأنها، ما عدا في الحالات التي يتم فيها توجيه إنذار أو ملاحظات لأجل الانضباط إلى ما تم خرقه، حيث يتم تأجيل تحرير المحضر إلى بعد انقضاء الأجل.

¹ - المادة 17 من الاتفاقية الدولية رقم 81، والمادة 28 من الاتفاقية 129.

² - يوسف إلياس، " محاضرات في قوانين العمل العربية " مرجع سابق، ص: 127.

وبالرجوع إلى مدونة الشغل نجدها لم تعط تعريفا للمحضر غير ان هذا لا يمنع من الاستئناس الوارد في المادة 24 من قانون المسطرة الجنائية التي عرفت المحضر بأنه: "وثيقة مكتوبة يحررها ضباط الشرطة القضائية أثناء ممارسة مهامه ويضمنها ما عاينه وما تلقاه من تصريحات أو ما قام به من عمليات ترجع لاختصاصاته".

من خلال هذا المقتضى يمكن تعريف المحضر بأنه وثيقة مكتوبة يضمنها مفتش الشغل ما عاينه أثناء ممارسته مهامه من مخالقات لتشريع الشغل¹.

أولاً: مسطرة إعداد المحضر وإحالاته

يتميز المشرع المغربي بخصوص مسطرة إعداد المحاضر وإحالاتها، بين تلك المتعلقة بمخالفة الأحكام التشريعية أو التنظيمية الخاصة بالسلامة وحفظ الصحة، وبين مخالفة غيرها من الأحكام.

وفي هذا الإطار نجد حالة مخالفة الأحكام التشريعية أو التنظيمية حيث نظمت هذه الحالة بمقتضى المادة 534 من مدونة الشغل، التي نصت على انه يجب على العون المكلف بتفتيش الشغل، حين قيامه بزياراته التفتيشية، أن يحرر تقريراً عن كل زيارة يقوم بها، يتضمن جميع المخالفات التي عاينها مفتش الشغل، ويضمنه ملاحظاته وتنبيهه إلى المشغل أو من ينوب عنه، بضرورة احترام الأحكام التشريعية والتنظيمية²، حيث أنه يلزم كل مشغل بفتح سجل في كل مؤسسة أو مقالة، يخصصه العون المكلف بتفتيش الشغل ويضمنه تلك التوجيهات والملاحظات التي يوجهها له العون المكلف بتفتيش الشغل المتعلقة بالمخالفات التي لاحظها.

وفي حالة عدم امتثال المشغل لتنبيهات مفتش الشغل، واستمر في خرقه لأحكام القانون، يقوم العون المكلف بتفتيش الشغل بتحرير محاضر بشأن تلك المخالفات المعينة³، في ثلاثة نظائر، يرسل نظير منها إلى مديرية الشغل، ويحتفظ بنسخة ثانية من المحضر في الملف الخاص بالمؤسسة، وتوجه نسخة إلى المحكمة من قبل المندوب الإقليمي المكلف بالشغل.

والملاحظ أن المشرع المغربي حول إمكانية إحالة المحاضر على المحكمة الابتدائية في ظل مدونة الشغل وهو تحول مهم، خاصة بعد أن ظلت المحاضر قبل صدور المدونة لا تحال مباشرة إلى المحكمة،

¹ - بدر الصيلي، "مفتشية الشغل بين المراقبة والمصالحة" رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا المعمقة في القانون الخاص، جامعة الحسن الثاني، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية بالدار البيضاء، السنة الجامعية: 2006 - 2007، ص: 15.

² - عبد اللطيف خالفي، "مفتشية الشغل بين جسامه المسؤوليات ومحدودية الإمكانيات" مرجع سابق، ص: 146.

³ - الفقرة الأولى من المادة 539 من مدونة الشغل.

وانما تحال تحت السلم الإداري إلى مصلحة التفتيش المركزية بالرباط التي تحيله عند الاقتضاء إلى المحكمة أو تقرر حفظه تبعا لسلطة الملائمة المخولة لها قانونا¹.

ثانيا: القوة الإثباتية للمحضر

تتمتع المحاضر التي يحررها الأعوان المكلفين بتفتيش الشغل بالقوة الثبوتية كما نصت على ذلك مقتضيات المادة 539 من مدونة الشغل حيث نصت على أنه: " يقوم الأعوان المكلفون بتفتيش الشغل، بمعاينة المخالفات المتعلقة بأحكام هذا القانون، والمقتضيات التنظيمية الصادرة بتطبيقه، وتبثيتها في محاضرة يوثق بمضمونها إلى أن يثبت عكس ما فيها....".

ومن خلال هذه المقتضيات يلاحظ أن المشرع قد كرس القوة الثبوتية للمحضر الذي يحرره العون المكلف بتفتيش الشغل، ويكون بذلك قد سوى بين محاضر مفتش الشغل ومحاضر ضباط الشرطة القضائية من حيث الإثبات في هذا المجال².

فإذا كان المحضر يتمتع بالقوة الثبوتية، ما لم يثبت ما يخالف مضمونه فتجدر الإشارة إلى أن هذه القوة الإثباتية تبقى في حدود المعايينات وليس في استنتاجات المكلف بتفتيش الشغل، ولا تشمل الوقائع المذكورة التي استند إليها مفتش الشغل في محضره من تصريحات الغير، ذلك أن تصريحات الغير يمكن أن تدرج عند وجودها ضمن مقتضيات المادة 29 من ق.م.ج التي تنص على أنه: " لا يعتبر ما عدا ذلك المحاضر أو التقارير إلا مجرد معلومات"³.

ومن ذلك شهادة الشهود أو تصريحات بعض الأجراء، حيث تبقى مجرد أقوال تستأنس بها المحكمة في قضائها ليس إلا⁴، ذلك أن هدف المحضر يبقى هو معاينة المخالفات المتعلقة بأحكام مدونة الشغل، والمقتضيات التنظيمية الصادرة بتطبيقها وتبثيتها كتابة مع ذكر اسم مفتش الشغل الذي عاين ذلك وتوقيعه.

¹ - عبد اللطيف خالفي، " مفتشية الشغل بين جسامه المسؤولية ومحدودية الإمكانيات " مرجع سابق، ص: 146.

² - بدر الصبلي، مرجع سابق، ص: 25.

³ - محمد سعيد بناني، " قانون الشغل بالمغرب في مدونة الشغل علاقات الشغل الجماعية " الجزء الثالث، مرجع سابق، ص: 728.

⁴ - محمد الكشور، " نظام تفتيش الشغل بالمغرب - الواقع الحالي وأفاق المستقبل " مطبعة النجاح الجديدة، الدار البيضاء، 1997، ص: 55.

خاتمة:

في الأخير، يتضح لنا جليا مدى فعالية ونجاعة الوظيفة الرقابية لمفتش الشغل، والمتمثلة في مهمة السهر على تطبيق قانون الشغل، غير أن هذا الجهاز أصبح يضطلع بعدد كبير ومتنوع من المهام و لاختصاصات الخارجة عن نطاق دوره الرقابي إذ أصبح تدخله يكاد يكون شاملا لكل جوانب الحياة القانونية و لاقصادية و لاجتماعية وهو ما يمكن أن يؤثر سلبا على نجاعة وظيفته الرقابية خاصة بعد تكريس مدونة الشغل اختصاص هيئة تفتيش الشغل لمهام المصالحة في نزاعات الشغل الفردية والجماعية.

السياسة الجنائية لمواجهة جريمة الاتجار بالبشر في القانون المغربي

عبد الرزاق طوير

باحث بسلك الدكتوراه

بكلية العلوم القانونية والسياسية - سطات

مقدمة:

تضاعف توتر المجتمع الدولي واهتز أمنه واستقراره ومست حدوده ما زاد من حدة قلقه إزاء التنامي المتواصل لظاهرة الاتجار بالبشر وتفشيها بسرعة فائقة، حيث باتت هذه الجريمة من أكثر الجرائم التي تضني الضمير العالمي وذلك لمساسها بكرامة الإنسان وحقوقه وحرياته الأساسية، وكذلك حرمانه من الحياة بشكل طبيعي مولدة بذلك شكلا جديدا من أشكال الرق المعاصر الذي يموله ويشرف عليه عصابات احترفت الإجرام وجعلت من الإنسان سلعة تباع وتشتري.

كان لجريمة الاتجار بالبشر مظهر آخر في الماضي هو الرق¹، حيث تعتبر تجارة الرقيق من أقدم أنواع التجارة في المجتمع الإنساني القديم، وتشكل جريمة كبيرة في حق الإنسانية والتي يستغل الإنسان فيها من الجنسين ومن مختلف الأعمار، وكانت تنتشر بصفة خاصة بعد الحروب التي كانت تدور بين القبائل أو من خلال عمليات الخطف المنظم، وتتم عملية البيع والشراء فيما كان يسمى بسوق الرقيق، وعندما انتهت تلك التجارة ظهرت صور أخرى مختلفة للاتجار بالبشر وراء مسميات وأشكال أخرى كالرق الأبيض، والاتجار بالأعضاء البشرية.

لذلك تصنف جريمة الاتجار بالبشر بأنها ثالث أكبر تجارة غير مشروعة في العالم بعد الاتجار في السلاح وفي المخدرات، حيث يقف ورائها عصابات كبيرة لنقل أعداد كبيرة من البشر عبر الحدود الدولية.

وتعد جريمة الاتجار بالبشر من الجرائم المنظمة العابرة للحدود، والتي تعتبر من التحديات المهمة التي تواجه المجتمع الدولي، خاصة بعد اتساع ارتكابها إقليميا ودوليا، فمن خلال تعدد الاتفاقيات الدولية بشأن مكافحة الاتجار بالبشر، نلاحظ إن المجتمع الدولي تزايد اهتمامه لمكافحة هذه الجريمة باعتبارها جريمة منظمة تهدد المجتمع الدولي الإنساني.

وقد تضافرت جهود المجتمع الدولي لمحاربة والتصدي لهذه الجريمة، عن طريق إبرام مجموعة من الاتفاقيات الدولية لمنع الاتجار بالأشخاص، أهمها إتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة

¹ عدلي سوزي ناشد، الاتجار في البشر بين الاقتصاد الخفي والاقتصاد الرسمي، مقال منشور على مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية، كلية الحقوق، جامعة الإسكندرية، العدد الثاني، 2003، ص: 176.

لسنة 2000 بباليرومو، ويعود الفضل في تكييف القانون الدولي لجريمة الاتجار بالأشخاص باعتبارها جريمة منظمة إلى بروتوكول الأمم المتحدة الخاص بمنع الاتجار بالأشخاص وبخاصة النساء والأطفال، والمكمل لاتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية.

وأمام انتشار هذه الجريمة المنظمة، وأمام إتساع رقعتها وازدياد خطورتها، وأمام الجهود العالمية لمكافحة هذه الجريمة، عمل المشرع المغربي على وضع قانون رقم 27.14 المتعلق بمكافحة الاتجار بالبشر¹. وعليه ارتأينا تقسيم هذه الدراسة إلى المطالب التالية:

المطلب الأول: سياسة التجريم في مكافحة جريمة الاتجار بالبشر

المطلب الثاني: سياسة العقاب في مكافحة جريمة الاتجار بالبشر

المطلب الثالث: سياسة الوقاية في مكافحة جريمة الاتجار بالبشر

المطلب الأول: سياسة التجريم في مكافحة جريمة الاتجار بالبشر

يسلط هذا المطلب الضوء على مكافحة جريمة الاتجار بالبشر من منظور سياسة التجريم كإحدى أساليب السياسة الجنائية في مكافحة جريمة الاتجار بالبشر، ولبيان معالم سياسة التجريم في مكافحة جريمة الاتجار بالبشر فقد تم تقسيم هذا المطلب إلى فقرتين:

الفقرة الأولى: مفهوم جريمة الاتجار بالبشر وخصائصها

لتحديد مقصود جريمة الاتجار بالبشر ينبغي الوقوف على تعريفها (أولاً)، ثم الحديث عن الخصائص التي تتميز بها هذه الجريمة عن غيرها من الجرائم (ثانياً).

أولاً: تعريف جريمة الاتجار بالبشر

تطرق الفقه إلى تعريف جريمة الاتجار بالبشر وعديد من الفقهاء عرفوها فمنهم من يرى أنها: "عملية تطويع الأشخاص ونقلهم من خلال استعمال العنف أو التهديد باستخدامه واستغلال سلطة منصب أو باستغلال الظروف الخاصة بالضحايا أو الخديعة أو بعمليات الإكراه الأخرى، وذلك لاستغلال هؤلاء البشر جنسياً أو اقتصادياً عن طريق الإجبار على الخدمة الاسترقاق، الاستعباد، سرقة الأعضاء لمصلحة أشخاص آخرين، كالمهربين والوسطاء، ولكل من لديه القدرة المالية ويريد شراء الأشخاص أو أعضائهم"².

¹ ظهر رقم 1.16.127 صادر بتاريخ 2016/08/25 بتنفيذ القانون رقم 27.14 المتعلق بمكافحة الاتجار بالبشر، الجريدة الرسمية عدد 6501 بتاريخ 2016/09/19، ص 6644.

² محمد راميا شاعر، الاتجار بالبشر، قراءة قانونية معاصرة، منشورات حلي الحقوقية، بيروت، لبنان، 2012، ص: 20

ويعرفها البعض بأنها: " تسخير وتوفير المواصلات وتوفير المكان أو استقبال الأشخاص بواسطة التهجير أو استغلال العنف لدى الأطفال أو النساء، أو تسليم أموال أو فوائد للحصول على موافقة سيطرة شخص على آخر لغرض استغلاله"¹.

والإتجار بالبشر هو: " تجنيد أشخاص أو نقلهم بالقوة والإكراه أو الخداع لأغراض الاستغلال بشتى صوره ومن ذلك، الاستغلال الجنسي، العمل الجبري، الخدمة القسرية، التسول، الاسترقاق، تجارة الأعضاء وغير ذلك".

أما فيما يتعلق بالاتفاقيات الدولية نجد تعريف بروتوكول² الأمم المتحدة الخاص بمنع وحظر ومعاقة الأشخاص الذين يتاجرون في البشر، خاصة النساء والأطفال، في مادته الثالثة فقرة 1 عرف الاتجار بالبشر بأنه: " تجنيد أشخاص ونقلهم أو إيواؤهم أو استقبالهم بواسطة التهديد بالقوة أو باستعمالها أو غير ذلك من أشكال القسر أو الاختطاف أو الاحتيال أو الخداع أو إساءة استعمال السلطة أو استغلال حالة الضعف، أو إعطاء أو تلقي مبالغ أو مزايا لنيل موافقة شخص له سيطرة على شخص آخر لغرض الاستغلال، ويشمل الاستغلال كحد أدنى، استغلال دعارة الغير أو سائر أشكال الاستغلال الجنسي، أو السخرة أو الخدمة قسراً أو الاسترقاق أو الممارسات الشبيهة بالرق، أو نزع الأعضاء...".

وقد نصت الفقرة (ج) من المادة الثالثة على أنه: " يعتبر تجنيد الطفل أو نقله أو تنقيله أو إيواؤه أو استقباله لغرض الاستغلال".

كما سارت اتفاقية المجلس الأوروبي لمكافحة الاتجار بالبشر لسنة 2005 على نهج بروتوكول الخاص بالاتجار بالبشر في تعريف للاتجار بالبشر.

حيث جاء في مادتها الرابعة الفقرة (أ) يقصد بتعبير "الاتجار بالأشخاص" تجنيد أشخاص أو نقلهم أو تنقيلمهم أو إيواؤهم أو استقبالهم بواسطة التهديد بالقوة أو باستعمالها أو غير ذلك من أشكال القسر أو الاختطاف أو الاحتيال أو الخداع أو استغلال السلطة أو استغلال حالة استضعاف أو إعطاء أو تلقي مبالغ مالية أو مزايا لنيل موافقة شخص له سيطرة على شخص آخر لغرض الاستغلال، ويشمل الاستغلال كحد أدنى، استغلال بغاء الغير أو سائر أشكال الاستغلال الجنسي، أو السخرة أو الخدمة قسراً أو الاسترقاق أو الممارسات الشبيهة بالرق أو الاستعباد أو نزع الأعضاء...".

¹ هاني السبيكي، عمليات الاتجار بالبشر، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، مصر، 2010، ص: 38.

² بروتوكول منع وقمع ومعاقة الاتجار بالأشخاص وبخاصة النساء والأطفال، والمكمل لإنفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية، اعتمد وعرض للتوقيع والتصديق عليه والانضمام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 25، الدورة الخامسة والخمسون، المؤرخ في 15 تشرين الثاني / نوفمبر 2000.

أما على مستوى التشريع الوطني فقد أصدر المغرب قانون رقم 27.14 المتعلق بمكافحة الاتجار بالبشر، وأعطى تعريفا واسعا لمفهوم الاتجار بالبشر من خلال المادة 1-448 حيث جاء فيها: "يقصد بالاتجار بالبشر تجنيد شخص أو استدراجه أو نقله أو تنقيله أو إيواؤه أو استقباله، أو الوساطة في ذلك، بواسطة التهديد بالقوة أو باستعمالها أو باستعمال مختلف أشكال القسر أو الاختطاف أو الاحتيال أو الخداع، أو إساءة استعمال السلطة أو الوظيفة أو النفوذ أو استغلال حالة الضعف أو الحاجة أو الهشاشة، أو بإعطاء أو تلقي مبالغ مالية أو منافع أو مزايا للحصول على موافقة شخص له سيطرة على شخص آخر لغرض الاستغلال".

ويتضح من خلال هذا التعريف أنه يتطابق مع ما جاء في المادة 3 من بروتوكول باليرمو مع وجود بعض الاختلافات.

- بحيث استعمل المشرع المغربي مصطلح الاتجار بالبشر، بينما يشير بروتوكول إلى مصطلح الاتجار بالأشخاص، ونعتقد أن المشرع المغربي كان موفقا بإختيار مصطلح البشر على مصطلح الاتجار بالأشخاص نظرا لأن الأخير ينطبق على نوعين هما الأشخاص الطبيعيين (البشر)، والأشخاص المعنوية (المؤسسات والشركات وغيرها)، وهذا الصنف الأخير يستحيل أن يكون موضوعا للإتجار لأن موضوع الإتجار بالبشر هو الإنسان الحي¹.

- ويوجد اختلاف آخر بين توجه البروتوكول وموقف المشرع المغربي في أن الأول يولي اهتماما خاصا بالنساء والأطفال، بينما نجد المشرع المغربي يورد عبارات عامة لا تفرق بين الأجناس، وإنما يستهدف مكافحة الاتجار بالبشر بصورة عامة، وإن كان في بعض الحالات يشدد من العقوبة طبقا لنوع الجنس (الضحية الطفل).

ثانيا: خصائص جريمة الاتجار بالبشر

تتميز جريمة الاتجار بالبشر بالخصائص التالية:

- **جريمة منظمة:** فهي تقترب في إطار شبكات إجرامية منظمة عبر الوطن، فهي تمس معظم دول العالم، إذ تقترب عناصر الجريمة بين عدة دول، فإما أن الدولة منبع السلعة (الإنسان) أو دولة العبور، أو دولة مصب، كما أن التنظيم المحكم للشبكات الإجرامية المنظمة يمكن من التوفر على الإمكانيات اللازمة من أجل استثمارها في اقتتراف أكبر عدد من جرائم الاتجار بالبشر والحصول على أرباح طائلة جراء ذلك.

¹ إكرام مختاري، المواجهة التشريعية لجرائم الاتجار بالبشر (دراسة في مشروع القانون الجنائي الجديد والتشريعات الدولية)، مقال منشور بمجلة الملف، العدد الثالث والعشرون، نونبر 2015، ص: 51.

- **جريمة مركبة:** حيث أن كل من التهديد أو الاختطاف أو الاحتيال، يصبح وسيلة تسخر لارتكاب أفعال أخرى هي النقل أو التجنيد أو الإيواء أو الاستقبال، وبالتالي عند إقتران هذه الأفعال بكل من التهديد أو الاختطاف أو الاحتيال نكون أمام جريمة واحدة وهي جريمة الاتجار بالبشر¹.
- **جريمة مستمرة:** حيث أن النشاط الإجرامي يبقى مستمرا طالما أن العناصر المكونة لها تستغرق بعض الزمن لتحقيقها، أي أنها ترتكب على دفعات.
- **جريمة عمدية:** ذلك أنه يصعب تصور ارتكاب هذه الجريمة من قبل شخص ما عن طريق الخطأ أو الإهمال، خاصة إذا ما تم الأخذ بعين الاعتبار أن أفعال النقل أو التجنيد أو الإيواء أو الاستقبال تتم بواسطة القوة أو التهديد باستخدامها أو الخداع أو الاختطاف، وأن جميع هذه الوسائل يتوافر فيها القصد الجرمي أو التعمد.
- **جريمة تتخذ الإنسان موضوعا لها:** حيث يصبح الإنسان بمثابة سلعة خاضعة للاستغلال والبيع كباقي السلع.

الفقرة الثانية: أركان جريمة الاتجار بالبشر

من المتفق عليه أن أي سلوك كان إيجابيا أم سلبيا يعده القانون جريمة، لا بد من وجود أركان يقوم عليها، وكذا الحال بالنسبة لجريمة الاتجار بالبشر، فهي بدورها تقوم على ثلاثة أركان - الركن المادي والركن المعنوي والركن الشرعي — (القانوني)، وإذا كان هذا الأخير لا يطرح إشكالا لأنه ركن مفترض في جميع الجرائم، وبناء عليه سوف نتطرق للركن المادي (أولا) والركن المعنوي (ثانيا).

أولا: الركن المادي

يقصد بالركن المادي للجريمة، المظهر الخارجي للإرادة الإجرامية، إذ لا جريمة بغير ماديات معينة، ولا سلطان للقانون الجنائي على ما يجول في ضمائر الناس من نوايا وأفكار إجرامية، إلا إذا أخذت هذه النوايا وتلك الأفكار مظهرها خارجيا يمكن تحديده والوقوف عليه²، ويتألف الركن المادي في جريمة الاتجار بالبشر من صور للسلوك الإجرامي ووسائل لهذا السلوك، ومحل للجريمة.

أ- صور السلوك الإجرامي:

لقد حددت المادة 1-448 من قانون 27.14 المتعلق بمكافحة جريمة الاتجار بالبشر، الأفعال الإجرامية في جرائم الاتجار بالبشر على سبيل الحصر في الآتي:

¹ إكرام مختاري، المواجهة التشريعية لجرائم الاتجار بالبشر، مرجع سابق، ص: 52.

² جمال إبراهيم الحيدري، الوافي شرح أحكام القسم العام في قانون العقوبات، مكتبة السنهوري للنشر والتوزيع، 2012، ص: 261.



1. **التجنيد:** ويقصد به تطويع الأشخاص واستخدامهم كسلعة قابلة للتداول بالمخالفة للقوانين والأعراف الدولية، بغرض الاستغلال وجني الأرباح أيا كانت الوسائل المستخدمة مشروعة أو غير مشروعة، بصرف النظر عن ارتكابها داخل الدولة أو خارجها¹.
2. **نقل الأشخاص:** يقصد به ذلك النشاط الذي يأتيه الجاني ليعتبر به مكان إقامة ووجود المجني عليه سواء كان النقل داخل الدولة أم من خارج الدولة ليتحقق الاستغلال، ومنه فالشبكات الإجرامية العاملة في مجال الاتجار بالبشر تقوم بنقل الأشخاص من دول المصدر إلى دول المقصد باستخدام طرق وأساليب متنوعة².
3. **تنقيط الأشخاص:** يعني مفهوم التنقيط تحويل الملكية إلى شخص آخر، باستخدام أساليب الجبر والقوة، ويقصد به هنا تحويل شخص أو أكثر من مكان إلى مكان آخر قسرا داخل الحدود الوطنية أو عبرها ليتم استغلاله في مكان وصوله.
4. **الايواء:** نص على هذا الفعل مجموعة من المواثيق الدولية والتشريعات المقارنة بما فيهم التشريع المغربي، وعرفه الفقه بأن الإيواء عبارة عن قيام الجاني بتدبير مكان يأوي إليه المجني ويتخذ منه مبيتا يقضي فيه أوقاته، ويتحقق فعل الإيواء بإخفاء الضحية عن أنظار الناس والسلطات، سواء أكان الإيواء في منزل أو مكان عمله أو أي مكان آخر.
5. **الاستقبال:** يقصد به تلقي أو استلام المجني عليه الذي تم ترحيله أو نقله داخل الحدود الوطنية أو عبرها عند وصوله، وقد يستتبع ذلك بنقله إلى مكان استقراره، أو بتوفير الإيواء له.

ب- الوسائل المستخدمة في أفعال الاتجار بالبشر

بالرجوع للمادة 1-448 من قانون 27.14 يتضح لنا أن الوسائل المستخدمة في ارتكاب جريمة الاتجار بالبشر هي:

1. **التهديد بالقوة أو باستعمالها:** وهو كل عبارة من شأنها إزعاج المجني عليه أو إلقاء الرعب في نفسه أو إحداث الخوف عنده من خطر يراد إيقاعه بشخصه أو ماله³.

¹ إكرام مختاري، المواجهة التشريعية لجرائم الاتجار بالبشر، مرجع سابق، ص: 56.

² محمد حمد حسن رقيط، أحكام جرائم الاتجار في البشر دراسة مقارنة، دون ذكر الطبعة، ص: 33.

³ عباس الحسني، شرح قانون العقوبات العراقي الجديد، القسم الخاص، جرائم الاعتداء على الأشخاص، الجزء الثاني، مطبعة الارشاد، بغداد، 1970، ص: 138.

2. ويكون التهديد شفهيًا أو كتابيًا بمحرر موقع عليه أو بصور أو برمز أو بشعارات وقد يكون مصحوبًا بأمر أو شرط وقد يكون دون ذلك.
3. أما استخدام القوة فهو وقوع الخطر نفسه على الضحية باستعمال العنف. وقد يكون هذا العنف اغتصابًا أو ضربًا أو تعذيبًا أو غيره من ضروب المعاملة القاسية.
4. الاختطاف: عرف جانب من الفقه الاختطاف بأنه: "السيطرة المادية على المجني عليه، وانتزاعه من مكان تواجده لمكان آخر تحت سيطرة الجاني، وذلك بعد التغلب على أي مقاومة للمجني عليه وسلب إرادته"¹.
5. الاحتيال والخداع: إن هذه الوسيلة نصت جميع المواثيق والتشريعات المقارنة عليها كأحد الوسائل التي يتم من خلالها استغلال الاطفال او النساء بالطرق الاحتيالية والخداع لنقلهم أو الاتجار فيهم لدى عصابات خطيرة تنشط في هذا المجال.
6. ويقصد بهما استعانة الجاني بأساليب ووسائل تمويه وتضليل للمجني عليه وخداعه، وتصوير أمور له غير الحقيقة، ويقوم الاحتيال على ادعاءات كاذب.
7. استغلال السلطة: يقصد باستغلال السلطة في جريمة الاتجار بالبشر أن يستخدم صاحب السلطة سلطته بقصد إستقطاب أو نقل أو إستقبال أو إيواء أشخاص بقصد إستغلالهم. ومثال ذلك سلطة رب العمل على مستخدميه.
8. استغلال حالة الضعف أو الهشاشة أو الحاجة؛ والمراد بها استغلال أية حالة من الضعف، يوجد فيها المجني عليه، بحيث يضيق أمامه المجال فيضطر للخضوع للجاني سواء كان هذا الضعف اجتماعيًا أو اقتصاديًا أو جسديًا أو عقليًا.
9. إعطاء أو تلقي مبالغ مالية أو منافع أو مزايا؛ إذ يتم إخضاع المجني عليه للاستغلال في مقابل مبالغ مالية أو مزايا، يقوم الجاني أو غيره بإعطائها إلى شخص له سيطرة على شخص آخر.

ثانياً: الركن المعنوي

إن جريمة الاتجار بالبشر كغيرها من الجرائم لا يكفي لقيامها أن يرتكب الجاني إحدى صور السلوك المادي، وإنما ينبغي أيضاً أن يتوافر لها الركن المعنوي، وهذه الجريمة هي جريمة عمدية، وهو ما يجعلها تتألف من إرادة النشاط المكون لركنها المادي والعلم بكافة عناصرها الجرمية، ويتمثل الركن المعنوي في صورة القصد الجنائي ويكون إما:

¹ محمد الشناوي، إستراتيجية مكافحة جرائم الاتجار في البشر، المركز القومي للإصدارات القانونية، الطبعة الأولى، 2014، ص: 77.



1- القصد الجنائي العام

يتحدد القصد الجنائي العام باتجاه إرادة الجاني نحو تحقيق واقعة إجرامية مع العلم بكافة عناصرها القانونية، فبمجرد إتجاه الإرادة نحو سلوك يجرمه القانون دون سعي إلى تحقيق غاية محددة يكفي لتحقيق ذلك القصد مع توافر عنصر العلم، ويتكون القصد الجنائي العام من عنصرين هما العلم والإرادة.

- العلم: هو الصورة الذهنية التي تتولد لدى الجاني عن عناصر الجريمة، فيجب أن يكون الجاني على علم بأن محل الجريمة هو الإنسان، وأن السلوك المرتكب من طرفه يدخل في إطار صور السلوك المعاقب عليه قانوناً، وأن يكون على علم أيضاً بأنه يساهم في الإيقاع بالمجني عليه أو تجنيده أو نقله أو تنقيله أو إيوائه أو إستقباله لغرض الاستغلال في أعمال منافية لكرامة الإنسان.
- الإرادة: وهي عبارة عن قوة نفسية أو نشاط نفسي يوجه كل أعضاء الجسم أو بعضها نحو تحقيق غرض غير مشروع أي نحو المساس بحق أو مصلحة يسميها القانون الجنائي، وعليه يجب أن تتجه إرادة الجاني في جريمة الاتجار بالبشر إلى نقل المجني عليه أو تجنيده أو نقله أو إيوائه، بمعنى اتجاه الإرادة إلى الأفعال المكونة للركن المادي للجريمة¹.

2- القصد الجنائي الخاص

لا يكفي القصد الجنائي العام لقيام جريمة الاتجار بالبشر، وإنما لابد من قصد جنائي خاص، والذي يعني "انصراف نية الجاني إلى تحقيق غاية معينة". وعليه فالقصد الجنائي الخاص في جريمة الاتجار بالبشر حسب ما جاء في المادة 448 أن يهدف الجاني من وراء فعل الإستقطاب والتجنيد والنقل والتنقل والإيواء والاستقبال أو الوساطة، إستغلال المجني عليهم.

فالاستغلال هو العنصر الأساسي في تعريف جريمة الاتجار بالبشر² فهو ما يميز هذا الأخير عن جرائم مشابهة له مثل جريمة تهريب المهاجرين، وعلى الرغم من أن كلمة الاستغلال غير معروفة في القانون الجنائي، إلا أن الفقه عرف الاستغلال بأنه الاستثمار، أي جني ثمار الاتجار وهو الغاية من أعمال الاتجار. ومع ذلك فقد حدد الفصل 1-448 من القانون رقم 27.14 في فقرته 3 صور الاستغلال والتي تتجلى في جميع الاستغلال الجنسي، لا سيما استغلال دعارة الغير والاستغلال عن طريق المواد الإباحية بما في ذلك وسائل الاتصال والتواصل المعلوماتي، ويشمل أيضاً الاستغلال عن طريق العمل القسري أو السخرة أو التسول أو الاسترقاق أو الممارسات الشبيهة بالرق أو نزع الأعضاء أو

¹ علي عبد القادر القهوجي، شرح قانون العقوبات، القسم العام، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى، 2001، ص: 408.

² محمود محمود مصطفى، شرح قانون الإجراءات الجزائية، دار النهضة العربية، الطبعة الثانية عشر، 1988، ص: 109.

نزع الأنسجة البشرية أو بيعها، أو الاستغلال عن طريق إجراء التجارب والأبحاث الطبية على الأحياء، أو استغلال شخص للقيام بأعمال إجرامية أو في النزاعات المسلحة.

ولا ليتحقق هذا الاستغلال إلا إذا ترتب عنه سلب إرادة الشخص وحرمانه من حرية تغيير وضعه واهدار كرامته الإنسانية، بأي وسيلة كانت ولو تلقى مقابلاً أو أجراً عن ذلك.

وعموماً يمكن القول أن الركن المعنوي في جريمة الاتجار في البشر يتخذ صورة القصد الجنائي أو العمد، فهي جريمة عمدية تستلزم لقيامها انصراف إرادة الجاني إلى إتيان السلوك مع إحاطته علماً بالعناصر الجوهرية الأخرى للجريمة، كما يجب توفره أيضاً على قصد جنائي خاص، يتمثل في أن يبتغي الجاني من وراء سلوكه الإجرامي تحقيق غرض نهائي غير مشروع يتمثل هنا في "استغلال الضحية"¹.

المطلب الثاني: سياسة العقاب في مكافحة جريمة الاتجار بالبشر

تعتبر العقوبة الرد الاجتماعي والقانوني الرسمي على أي جريمة تقع داخل المجتمع والتي يستخدمها المجتمع كأداة في التصدي للسلوك الإجرامي المنحرف ومعالجة الآثار التي رتبها في المجتمع، ويعرف الفقه الجزائي بأنها: "جزاء يقره القانون ويوقعه القاضي على من تثبت نسبة الجريمة له ومسؤوليته عنها"، وتشكل العقوبة إلى جانب التدابير الاحترازية ما يعرف بنظام الجزاء الذي يعتبر الأثر القانوني العام المترتب على ارتكاب الجريمة².

وسنتناول في هذا المطلب مكافحة جريمة الاتجار بالبشر من منظور سياسة العقاب، بحيث سنبين الدور الذي تقوم به السياسة العقابية لمكافحة جريمة الاتجار بالبشر، وعليه سنقوم بتقسيم هذا المطلب إلى فترتين:

الفقرة الأولى: العقوبات الجنائية لجريمة الاتجار بالبشر

وضع المشرع المغربي قاعدة قانونية لتجريم الاتجار بالبشر، وتعاقب عليه متى قامت مسؤولية الجاني عن الجريمة المرتكبة تفرض العقوبة المنصوص عليها وفق قانون مكافحة الاتجار بالبشر 27.14، حيث تضمن نصوصاً ميز فيها المشرع المغربي في العقاب بين ما إذا كان مرتكب الجريمة شخصاً طبيعياً أو شخصاً معنوياً.

¹ محمد الشناوي، إستراتيجية مكافحة جرائم الاتجار في البشر، مرجع سابق، ص: 92.

² محمد أحمد المشهداني، أصول علمي الجرام والعقاب في الفقهين الوضعي والإسلامي، الطبعة الثالثة، دار الثقافة للنشر، عمان، ص: 105.



أولاً: عقوبة الشخص الطبيعي

إن عقوبة الشخص الطبيعي الذي يتاجر بالبشر هي عقوبة جنائية حسب القانون 27.14 وهو ما أشار إليه الفصل الفصل 2-448 الذي جاء فيه: "دون الإخلال بالمقتضيات الجنائية الأشد، يعاقب بالسجن من خمس إلى عشر سنوات وبغرامة من 10.000 إلى 500.000 درهم كل من ارتكب جريمة الاتجار بالبشر".

وفي التشريعات العربية الأخرى، فقد أقر المشرع المصري على الشخص الطبيعي مرتكب جريمة الاتجار بالأشخاص بعقوبة السجن المشدد، بوصف هذه الجريمة من الجنايات. ويلاحظ بأن المشرع المصري نص فقط على عقوبة السجن المشدد دون أن يضع حد أدنى أو أقصى لهذه العقوبة.

كما نص المشرع الأردني في المادة الثامنة من قانون منع الاتجار بالبشر على أنه: "يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن ستة أشهر أو بغرامة لا تقل عن ألف دينار ولا تزيد عن خمسة آلاف دينار أو بكلتا هاتين العقوبتين كل من ارتكب إحدى جرائم الاتجار بالبشر.."¹

ويلاحظ بأن المشرع الأردني، وعلى عكس المشرع المغربي، قد نص على إمكانية تطبيق عقوبة السجن أو الغرامة فقط، أو بكلتا العقوبتين، في حين أن المشرع المغربي أقر بتطبيق العقوبتين معاً. وبالرجوع إلى التشريعات المغربية، فقد نص المشرع الفرنسي على عقوبة السجن لمدة سبع سنوات وبغرامة قدرها مئة وخمسون ألف يورو، وصنف هذه الجريمة في فئة الجحج².

بالإضافة إلى العقوبة التي نص عليها المشرع لمرتكب جريمة الاتجار بالبشر فقد عاقب كل من علم بارتكاب جريمة الاتجار بالبشر أو الشروع فيها ولم يبلغها إلى السلطات المختصة، بالحبس من سنة إلى خمس سنوات وغرامة من 5.000 إلى 50.000 درهم، غير أنه يجوز الإعفاء من هذه العقوبة إذا كان من امتنع عن التبليغ زوجاً لمرتكب الجريمة أو كان من أحد أصوله أو فروعاه.

كما عاقب المشرع في الفصل 11-448 من نفس القانون، على كل من حاول ارتكاب جرائم الاتجار بالبشر، بالعقوبة المقررة للجريمة التامة.

وعمل المشرع المغربي إلى جانب عقوبات أصلية لمرتكب جريمة الاتجار بالبشر بوضع عقوبات تكميلية نجدها في الفصل 13-448؛ مع مراعاة حقوق الغير حسن النية، تصدر لفائدة الخزينة

¹ المادة 8 من قانون منع الاتجار بالبشر الأردني رقم 9 لسنة 2009

² المادة 1-4/225 من قانون العقوبات الفرنسي المعدل 2003

العامّة الأموال والأدوات التي استعملت أو كانت ستستعمل في ارتكاب جريمة الاتجار بالبشر أو التي تحصلت منها.

علاوة على ذلك، يجب الحكم بنشر المقرر القضائي الصادر بالإدانة أو تعليقه أو بثه عبر وسائل الاتصال السمعي البصري.

ثانياً: عقوبة الشخص المعنوي

جاء في الفصل 6-448 أنه: "يعاقب بغرامة من 1.000.000 إلى 10.000.000 درهم، الشخص الاعتباري إذا ارتكب جريمة الاتجار بالبشر دون الإخلال بالعقوبات التي تطبق على الشخص الذاتي الذي يمثله أو يديره أو يعمل لحسابه".

وفي التشريعات العربية الأخرى فقد نص المشرع المصري في المادة (11) من قانون مكافحة الاتجار بالبشر على: "يعاقب المسؤول عن الإدارة الفعلية للشخص الاعتباري إذا ارتكبت أي جريمة من الجرائم المنصوص عليها في هذا القانون بواسطة أحد العاملين في الشخص الاعتباري باسمه ولصالحه بذات العقوبة المقررة عن الجريمة المرتكبة إذا ثبت علمه بها أو إذا كانت الجريمة قد وقعت بسبب إخلاله بواجبات وظيفته، ويكون الشخص الاعتباري مسؤولاً بالتضامن عن الوفاء بما يحكم به من عقوبات مالية وتعويضات إذا كانت الجريمة قد ارتكبت من أحد العاملين به باسمه ولصالحه..... ويجوز للمحكمة أن تقضي بوقف نشاط الشخص الاعتباري لمدة لا تتجاوز سنة".

كما نص المشرع الأردني على عقوبة الشخص المعنوي بالغرامة التي لا تقل عن عشرة آلاف دينار ولا تزيد عن خمسين ألف دينار، إذا ارتكبت أحد ممثليه جريمة من جرائم الاتجار بالأشخاص باسمه أو لصالحه، كما يجوز الحكم بوقف الشخص الاعتباري عن العمل كلياً أو جزئياً مدة لا تقل عن شهر ولا تزيد على سنة، وفي حالة تكرار الشخص المعنوي ارتكاب إحدى هذه الجرائم للمحكمة أن تقرر إلغاء تسجيله أو تصفيته¹.

وبالرجوع إلى التشريعات الغربية، فقد أقر المشرع الفرنسي في المادة 4/225-6 بمعاقبة الشخص المعنوي بالعقوبات المرصودة لجريمة الاتجار بالأشخاص، وهي العقوبات التبعية والعقوبات المالية، ويحكم بالعقوبات التبعية في حالة إدانة الشخص المعنوي بجناية أو جنحة، وتتراوح هذه العقوبات بين الحل، أو الحظر النهائي لممارسة النشاط، أو الوضع تحت الحراسة القضائية أو الإغلاق النهائي، أو مصادرة الأشياء المستخدمة في الجريمة.

¹ المادة 11 من قانون منع الاتجار بالبشر الأردني رقم 9 لسنة 2009



وتتمثل العقوبات المالية في الغرامة الذي يكون حدها الأقصى يساوي عشرة أضعاف قيمة الغرامة التي توقع على الشخص الطبيعي.

فالإضافة إلى عقوبة الغرامة الخاصة بالشخص المعنوي، نجد المشرع المغربي نص أيضا في الفقرة الثانية من الفصل 6-448 على أنه: "يجب على المحكمة الحكم بحل الشخص الاعتباري وبالتدبيرين اللوائيين المنصوص عليهما في الفصل 62 من هذا القانون".

الفقرة الثانية: الظروف القانونية لجريمة الاتجار بالبشر

أورد المشرع المغربي في جرائم الاتجار بالبشر مجموعة من الظروف التي بموجبها تشدد العقوبة على الجاني إذا توفرت ظروف التشديد، أو يعفى أو تخفف العقوبة في حالة توفر إحدى الأعذار المعفية أو المخففة، وهو ما سوف نتناوله في الآتي:

أولا: ظروف التشديد

نص المشرع المغربي في الفصل 3-448 على أنه: "دون الإخلال بالمقتضيات الجنائية الأشد، ترفع عقوبة الاتجار بالبشر إلى السجن من عشر إلى عشرين سنة وغرامة من 100.000 إلى 1.000.000 درهم في الحالات التالية:

1. إذا ارتكبت الجريمة بواسطة التهديد بالقتل أو بالإيذاء أو التعذيب أو الاحتجاز أو التشهير
2. إذا كان مرتكب الجريمة حاملا لسلح ظاهر أو مخبئ
3. إذا كان مرتكب الجريمة موظفا عموميا استغل وظيفته لارتكاب الجريمة أو تسهيل ارتكابها
4. إذا أصيبت الضحية بواسطة استغلالها في جريمة الاتجار بالبشر بعاهة دائمة أو بمرض عضوي أو نفسي أو عقلي عضال
5. إذا ارتكبت الجريمة من قبل شخصين أو أكثر بصفتهم فاعلين أصليين أو مساهمين أو مشاركين
6. إذا كان مرتكب الفعل معتادا على ارتكابه
7. إذا ارتكبت الجريمة ضد عدة أشخاص مجتمعين".

وجاء بعد هذا، الفصل 4-448 الذي يؤكد على ظروف التشديد المتعلقة بضعف الضحية وعلاقتها بالجاني بحيث: "يعاقب على جريمة الاتجار بالبشر بالسجن من عشرين إلى ثلاثين سنة وغرامة من 200.000 إلى 2.000.000 درهم في الحالات التالية:

1. إذا ارتكبت الجريمة ضد قاصر دون الثامنة عشر
2. إذا ارتكبت الجريمة ضد شخص يعاني من وضعية صعبة بسبب كبر سنه أو بسبب المرض أو الإعاقة أو نقص بدني أو نفسي أو ضد امرأة حامل سواء كان حملها بينا أو كان معروفا لدى الفاعل

3. إذا كان مرتكب الجريمة زوجا للضحية أو أحد أصولها أو فروعها أو وصيا عليها أو كافلا لها أو مكلف برعايتها أو كانت له سلطة عليها".

أما بخصوص ظروف التشديد التي تستند إلى ارتكاب جريمة الاتجار بالبشر في إطار عابر للحدود الوطنية أو وفاة الضحية، فقد نص عليها الفصل 5-448 جاء فيه: يعاقب بالسجن من عشرين إلى ثلاثين سنة وغرامة من 1.000.000 إلى 6.000.000 درهم عن جريمة الاتجار بالبشر، إذا ارتكبت الجريمة بواسطة عصابة إجرامية أو في إطار عابر للحدود الوطنية، أو إذا نتج عن الجريمة وفاة الضحية.

وترفع العقوبة المنصوص عليها في الفقرة الأولى أعلاه إلى السجن المؤبد إذا ارتكبت الجريمة بواسطة التعذيب أو أعمال وحشية.

ثانيا: الأعذار المعفية أو المخففة من العقوبة

إذا كان المشرع قد حدد الأسباب التي تؤثر على تشديد العقوبة في جريمة الاتجار بالبشر، فإنه في المقابل حدد أيضا الأسباب التي تؤثر على العقوبة من حيث تخفيفها أو من حيث الإعفاء منها.

أ- الإعفاء من العقوبة

نص المشرع المغربي على الأعذار المعفية من العقاب في جريمة الاتجار بالبشر في الفصل 12-448 من القانون رقم 27.14 بحيث جاء فيه: "يعفى من العقوبات المنصوص عليها في هذا الفرع، كل من بادر من الجناة بإبلاغ السلطات المختصة بما يعلمه عن جريمة الاتجار بالبشر قبل تنفيذها أو الشروع في تنفيذها أو مكن من الحيلولة دون إتمامها.

إذا حصل التبليغ عن الجريمة، فإنه يجوز إعفاء الجاني المبلغ من العقوبة أو تخفيفها، حسب ظروف التبليغ، إذا مكن السلطات المختصة أثناء التحقيق من القبض على باقي الجناة. وتستثنى من ذلك الجرائم المؤدية إلى وفاة الضحية أو إصابتها بعاهة دائمة أو بمرض عضوي أو نفسي أو عقلي عضال".

وجاء أيضا في الفقرة الثانية من الفصل 7-448 غير أنه يجوز الإعفاء من هذه العقوبة إذا كان من امتنع عن التبليغ زوجا لمرتكب الجريمة أو كان من أحد أصوله أو فروعه.

ب- التخفيف من العقوبة

يقصد بالظروف المخففة للعقاب بأنها تلك الأحوال التي يجب فيها على القاضي، أو يجوز له أن يحكم بعقوبة أخف في نوعها من العقوبة المقررة لها أصلا في القانون أو أدنى في مقدارها من الحد الأدنى الذي يضعه القانون لها¹.

¹ محمود نجيب حسني، شرح قانون العقوبات القسم الخاص، دار النهضة العربية، القاهرة، 1988، ص: 791.

وعليه فقد نص المشرع المغربي على عقوبات مخففة في جريمة الاتجار بالبشر في حالة التبليغ عن الجريمة، فإنه يجوز تمتيع الجاني المبلغ بظروف التخفيف من العقوبة حسب ظروف التبليغ¹.

المطلب الثالث: سياسة الوقاية في مكافحة جريمة الاتجار بالبشر

إيماناً بخطورة جريمة الاتجار بالبشر على أمن الأفراد والدول، وإدراكاً لآثارها المدمرة للمجتمعات والأمم لابد من البحث عن وسائل لمكافحتها، والحد من خطورتها، وعمليات المكافحة ينبغي أن تستهدف كل جوانب هذه الجريمة، ولهذا بذلت الدول والمنظمات الدولية والإقليمية كل ما في وسعها من أجل مواجهة هذه الظاهرة الخطيرة²، لذلك بادر المجتمع إلى اتخاذ التدابير الكفيلة التي تهدف إلى مكافحة جريمة الاتجار بالبشر والتي تدخل ضمن السياسة الجنائية. ولتوضيح هذه التدابير قسمنا هذا المطلب إلى فقرتين على الشكل الآتي:

الفقرة الأولى: التدابير المسطرية لحماية الضحايا

عرف المشرع المغربي في الفصل 9-448 من قانون رقم 27.14 المتعلق بمكافحة الاتجار بالبشر الضحية بأنه: يقصد بضحية من ضحايا الاتجار بالبشر كل شخص ذاتي، مغربيا كان أو أجنبيا، ثبت تعرضه، لأي ضرر مادي أو معنوي ناتج مباشرة عن الاتجار بالبشر طبقا للتعريف المنصوص عليه في هذا القانون.

ويبدو من خلال هذا التعريف أن المشرع المغربي قد وسع في مفهوم الضحية، فمن جهة سوى بين الضحية الوطني والأجنبي، ومن جهة ثانية، وسع من فئة الأشخاص الذين يمكن أن يشملهم وصف الضحايا مثل عائلات المجني عليهم، أي كل من تضرر معنويا بشكل مباشر من جريمة الاتجار بالبشر، أي الشخص الذي وقع عليه الاعتداء أو الشخص الذي من الممكن أن يقع عليه الاعتداء³.

وعموما تتمثل التدابير الرامية إلى حماية ضحايا الاتجار بالبشر في:

- تحديد هوية الضحايا
- منع المشتبه فيهم من الاتصال أو الاقتراب من الضحية
- الترخيص للضحية الأجنبي والشهود والمبلغين من الجريمة بالبقاء بتراب المملكة إلى غاية انتهاء إجراءات المحاكمة

¹ طبقا للفقرة الثانية من الفصل 12-448 من قانون رقم 27.14 المتعلق بمكافحة الاتجار بالبشر.

² رحملي إلياس وأحرس مسعود، مكافحة جريمة الاتجار بالبشر في ظل التشريع الوطني والدولي، بحث لنيل شهادة الماستر في القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أكلي محند أولحاج - البويرة--، السنة الجامعية 2017/2018، ص: 48.

³ زكية عومري، حماية ضحايا الاتجار بالبشر على ضوء رقم 27.14 المتعلق بمكافحة الاتجار بالبشر، مقال منشور بالمجلة المغربية للقانون الجنائي والعلوم الجنائية، عدد مزدوج 4-5، مطبعة المعارف الجديدة، 2017، ص: 37.

- الحق في المساعدة القانونية

الفقرة الثانية: التدابير المؤسسية لحماية ضحايا الاتجار بالبشر

يعتبر هذا التدبير من الحقوق المعترف بها على كافة الأصعدة والاتفاقيات التي عنت بالاهتمام بحقوق الإنسان بشكل عام فهو حق مكفول في الميثاق العالمي لحقوق الإنسان والعهدين الدوليين حيث أن لكل إنسان الحق في التمتع بأفضل مستوى من الصحة البدنية والعقلية والنفسية، وبناء على ذلك أكد البروتوكول الدولي على أن الدول الأطراف ملزمة باتخاذ الوسائل والتدابير لتأمين السلامة الجسدية والنفسية والاجتماعية للضحايا سواء كان ذلك عن طريق المنظمات الحكومية او غير الحكومية¹.

وقصد تحقيق هذا الغرض (توفير الرعاية والدعم النفسي والاجتماعي لفائدة الضحايا) لابد من إنشاء مراكز طبية خاصة بضحايا الاتجار بالبشر، لإحالة الضحايا على المراكز العامة لجميع الحالات، وذلك من أجل توفير العناية الملزمة لهذه النوعية من الأشخاص². وقد نص المشرع على هذا التدبير في المادة الرابعة من قانون مكافحة الاتجار بالبشر والتي جاء فيها: تكفل الدولة في حدود الوسائل المتاحة إلى توفير الحماية والرعاية الصحية والدعم النفسي والاجتماعي لفائدة ضحايا الاتجار بالبشر.

ومن التدابير الأخرى التي تدخل ضمن حماية الضحايا في جريمة الاتجار بالبشر نجد إعادة الإدماج، وتختلف حسب سن الضحية ومستواها الدراسي، في حالة القاصرين تشمل إعادة الإدماج تدابير على مستوى التربية او التكوين وداخل الأسرة، وفي حالة الأطفال الذين يتم إيواؤهم في المراكز، تشمل إعادة الإدماج أيضا التحضير للحياة خارج المركز.

¹ ضحّت نشأت الطالباني، دراسة تحليلية لقانون منع الاتجار بالبشر في القانون الاردني والقوانين المقارنة، دراسات علوم الشريعة والقانون، المجلد 43، ملحق 3، 2016 ص: 41.

² زكية عومري، حماية ضحايا الاتجار بالبشر على ضوء رقم 27.14 المتعلق بمكافحة الاتجار بالبشر، مرجع سابق، ص: 41.



خاتمة:

إن جريمة الاتجار بالبشر من الجرائم التي انتشرت بشكل متسارع في السنوات الأخيرة وامتدت عبر الدول وأصبحت تجارة كبرى تعد من بين أخطر أعمال التجارة غير المشروعة في العالم، والمعروف أن هذه الجريمة ذات طابع عابر للحدود. ولا بد من التذكير بأن لمكافحة جريمة معقدة وخطيرة مثل الاتجار في البشر، لا يمكن أن يتم بمجرد وضع قوانين للتجريم والعقاب بالرغم من أهمية هذا الجانب ومحوريته، لكن هناك أيضا جوانب أساسية لمناهضة هذا النوع من الجرائم. وأهمها على الإطلاق الجانب الوقائي.

التحرش المعنوي في العمل

Moral Harassment at Work

هاجر أهل الدويرة

Hajar HALDOUIRA

باحثة بسلك الدكتوراه

جامعة الحسن الثاني بالدار البيضاء

كلية الحقوق عين الشق

hajar.haldouira@gmail.com

Abstract :

The workplace defines many forms of violence, perhaps the most important of which is the phenomenon of moral harassment, as a phenomenon based on a violation of the dignity of workers and a degradation of them in a manner that threatens their psychological and mental well-being, as well as their careers and prompts them to resign or leave their work automatically.

To the gravity of the phenomenon of moral harassment and its widespread prevalence in the workplace, several legislation has been introduced in order to prevent, combat and prevent moral harassment at work and to protect the victims of such harassment.

Key words: Violence in the workplace, moral harassment, Worker's dignity.

ملخص:

تعرف أماكن العمل العديد من أشكال العنف ولعل من أهمها ظاهرة التحرش المعنوي، باعتبارها ظاهرة تقوم على انتهاك كرامة الأجراء والحط منها بشكل يهدد سلامتهم النفسية والعقلية علاوة على تهديد مسارهم المهني كدفعهم إلى تقديم استقالتهم أو مغادرة عملهم تلقائيا.

ونظرا لخطورة ظاهرة التحرش المعنوي وانتشارها الواسع في أماكن العمل تدخلت عدة تشريعات من أجل منع التحرش المعنوي في العمل ومكافحته والوقاية منه وحماية الأجراء ضحاياها.

الكلمات المفتاحية: العنف في مكان العمل، التحرش المعنوي، كرامة الأجير.

مقدمة:

تعد قضية العنف من أبرز القضايا المجتمعية باعتباره ظاهرة عالمية لا يخلو أي مجتمع من وجودها، ومنه فقد عرفت منظمة الصحة العالمية العنف بأنه الاستخدام العمدي للقوة أو السلطة أو التهديد ضد شخص أو عدة أشخاص أو المجتمع وقد يترتب عليه أذى أو إصابة نفسية أو موت أو اضطراب في النمو أو الحرمان¹.

¹ - محمد ابريكي، المفيد في المصطلحات الجنائية، الطبعة الأولى 2018، مطبعة شمس برينت-الرباط، ص: 161.



وفي سياق انتشار ظاهرة العنف على اختلاف أنواعه، وفي كل زمان ومكان وعلى مختلف أفراد وشرائح المجتمع، لم يسلم عالم العمل عموماً والأجراء خصوصاً من أثاره، بحيث تعترض الأجير في حياته المهنية مجموعة من المخاطر التي من شأنها أن تهدد صحته وأمنه، والتي لم تعد قاصرة على جسده فقط، بل تعدته لتشمل الجانب النفسي والاجتماعي، وقد عرف جانب من الفقه الفرنسي المخاطر النفسية في العمل بأنها الأخطار التي تنتج عن السياق المعقد للعمل والتي تهدد التوازن النفسي للعامل¹.

ونظراً لتطور مظاهر العنف خاصة ما يرتبط بالعنف النفسي ظهرت بعض السلوكات العنيفة وكان من أهمها ظاهرة التحرش المعنوي باعتباره مجموعة من الأفعال أو الأقوال أو التصرفات المهينة والمسيئة والماسة بكرامة الشخص، والتي يكون الهدف منها التأثير على الشخصية والكرامة أو السلامة البدنية أو النفسية أو العقلية للشخص.

ونتيجة للأهمية القصوى التي يحتلها موضوع التحرش المعنوي في العمل ونتيجة لخطورة هذه السلوكات على الصحة والسلامة النفسية وعلى المسار المهني للأجراء ضحاياها² عمد المجتمع الدولي³ ومجموعة من التشريعات إلى سن مقتضيات قانونية حمائية لضحايا التحرش المعنوي ولمنع ممارسة هذه السلوكات داخل أماكن العمل أو بمناسبته. ومنه فأى حماية قانونية مكفولة لضحايا التحرش المعنوي في العمل؟ ومدى كفاية هذه الحماية لمكافحة هذا السلوك داخل بيئة العمل؟

ولإجابة على هذه الإشكالية سنعتمد التصميم التالي:

المبحث الأول: ماهية التحرش المعنوي في العمل

المبحث الثاني: الحماية القانونية من التحرش المعنوي في العمل.

المبحث الأول: ماهية التحرش المعنوي في العمل

لا شك أن البحث في موضوع كالتحرش المعنوي في العمل يتطلب معرفة كنهه وماهيته حتى يتسنى لنا فهم هذه الظاهرة والخطورة التي ينطوي عليها، وتتطلب ماهية التحرش المعنوي الوقوف بنوع من التفصيل على تعريفه من جهة (المطلب الأول) ورصد مختلف صورته وخصائصه من جهة أخرى (المطلب الثاني).

¹ سكيل رقية، الحماية القانونية للعامل في مجال الوقاية الصحية والأمن، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الخاص، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان، كلية الحقوق والعلوم الإنسانية، السنة الجامعية: 2015-2016، ص: 180.

² يستعمل الأدب الانغلو فوني مصطلح التعسف الوظيفي، وعند علماء اجتماع العمل مصطلح إرهاب العمل، وعلماء النفس مصطلح التحرش النفسي، وفي الولايات المتحدة الأمريكية مصطلح العدوان النفسي أو المعنوي في العمل.

- عبد الحق فيدما، ظاهرة التحرش المعنوي في العمل إشكالية التجريم والتعويض عن الضرر، العدد 7، ديسمبر 2018، ص: 95-96.

³ عمدت منظمة العمل الدولية بمناسبة مئوية هذه المنظمة إلى اعتماد اتفاقية العمل الدولية رقم 190 والتوصية رقم 206 بشأن العنف والتحرش في عالم العمل بتاريخ 11 يونيو 2019.

المطلب الأول: تعريف التحرش المعنوي

لمصطلح التحرش المعنوي العديد من التعاريف، حيث عرفه هانز ليمان بأنه عملية تدميرية مكونة من أفعال عدائية قد تبدو بدون معنى ولكن بتكرارها تصبح مؤذية تلحق أضراراً جسمية ونفسية بالفرد¹.

وعرفته ماري فرانس إيريجوين بأنه أي سلوك مسيء بما في ذلك الأقوال والأفعال والإيماءات والكتابات التي من شأنها أن تؤثر على الشخصية والكرامة أو السلامة البدنية أو النفسية أو العقلية للشخص من أجل تعريض عمله للخطر أو تدهور مناخ العمل².

كما عرفته منظمة العمل الدولية بأنه سلوك يهدف إلى إضعاف وإهانة الآخر باستعمال وسائل حقدية وقاسية يحاول من خلالها إذلال شخص أو مجموعة من الأشخاص بالاستفزاز والإهانة والتحكم والانتقادات السلبية بشدة وبدون انقطاع.

أما المجلس الاقتصادي والاجتماعي الفرنسي فاعتبره يشكل كل السلوكات والتصرفات السريعة والمتكررة التي تهدف إلى إفساد الظروف الإنسانية، العلاقاتية أو المادية للعمل لشخص أو عدة أشخاص، والتي تأخذ طبيعة تهجمية على حقوقهم وكرامتهم وتلحق ضرراً بصحتهم العقلية والجسمية، وتؤثر على مساهمهم ومستقبلهم المهني.

في حين عرفته الوكالة الأوروبية للأمن والصحة في العمل بأنه سلوك غير طبيعي مكرر وموجه ضد أجير أو مجموعة من الأجراء والذي من شأنه أن يولد خطراً على الأمن والصحة، يأخذ هذا السلوك شكل احتقار أو إضعاف الشخص المتحرش به أو تهديده والتعامل معه بشكل³.

أما على المستوى التشريعي فقد عرف المشرع البلجيكي العنف في مكان العمل والتحرش المعنوي فيه من خلال المادة 32 من قانون الحماية ضد العنف والتحرش المعنوي والجنسي في العمل⁴ الصادر بتاريخ 11 يونيو 2002، بحيث عرف العنف في مكان العمل بكونه كل حالة واقعية يتعرض فيها العامل أو أي شخص آخر للاضطهاد أو التهديد أو الاعتداء البدني أو العقلي أثناء أداء العمل.

أما التحرش المعنوي فاعتبر أنه تصرفات مسيئة ومتكررة أيا كان مصدرها سواء داخل المؤسسة أو خارجها والتي تظهر على شكل سلوك أو ألم أو ترهيب أو أفعال أو إيماءات أو كتابات تهدف إلى الإضرار بشخصية وكرامة العامل أو سلامته البدنية أو العقلية أثناء مزاولته العمل، أو تلك الأفعال التي تسعى

¹ - سكيل رقية، المرجع السابق، ص: 205.

² - Marie-France Hirigoyen, dans son ouvrage «Le harcèlement moral, la violence perverse au quotidien», Syros 1998 p:67.

³ - عبد الحق فيدمة، المرجع السابق، ص: 99-98.

⁴ - Loi relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, daté du 11 juin 2002, Publié dans le Journal officiel le 22 juin 2002, p : 2852.



إلى تعريض عملهم للخطر أو إلى خلق بيئة مخيفة أو خلق حالة من الكراهية أو الاحتقار أو الإهانة في أداء عمله أو تعريض عمله للخطر أو تهيئة بيئة مخيفة أو معادية أو مهينة أو مسيئة¹.

ومن خلال التعاريف السابق سيتضح جليا أن التحرش المعنوي في العمل يشمل جميع الأقوال أو الأفعال المباشرة أو غير المباشرة والتي تمارس بشكل ممنهج ومتكرر كيضا كانت صفة مرتكبها ضد شخص أو عدة أشخاص داخل بيئة العمل بهدف المس بكرامة الشخص وإهانته وبالتالي دفعه إلى القيام بإجراءات اتخاذ قرارات تؤثر على حياته المهنية من قبيل دفعه لتقديم استقالته أو مغادرة العمل تلقائيا.

المطلب الثاني: صور وخصائص التحرش المعنوي

تختلف صور التحرش المعنوي في العمل حسب الجهة التي صدر عنها هذا التحرش، بحيث قد يصدر من الرئيس ضد المرؤوس أو العكس ويسمى بالتحرش المعنوي العمودي، أو قد يصدر من زميل في العمل ضد زميل له ويسمى بالتحرش المعنوي الأفقي.

ففيما يخص التحرش المعنوي العمودي والذي يشمل بدوره نوعان، تحرش تنازلي ويصدر عن الرئيس في العمل ضد أجير أو عدة أجراء وتعد هذه الصورة الأكثر انتشارا في أوساط العمل، وقد يتخذ أشكال متعددة كفض عقوبات تأديبية غير مبررة، التكليف بمهام غير ضرورية، التنزيل المفاجئ في الرتبة، توجيه عبارات الازدراء والإهانة أمام الحضور، تهमيش العامل بسبب العزلة، حرمانه من العمل، وتوجيه السب².

أما التحرش التصاعدي فيصدر من أحد الأجراء في اتجاه رئيسه، ويظهر هذا النوع عند رفض السلطة أو في حالة تغيير الرئيس، حيث يحاول من خلاله المتحرش تبني موقفا معارضا لتوجيهات وأوامر الرئيس أو بثورة الأجير ضد الرئيس أو منهجية تسييره للمقاول³.

¹ - Art. 32ter. Pour l'application de la présente loi, on entend par:

1° violence au travail : chaque situation de fait où un travailleur ou une autre personne à laquelle le présent chapitre est d'application, est persécuté, menacé ou agressé psychologiquement ou physiquement lors de l'exécution du travail ;

2° harcèlement moral au travail : les conduites abusives et répétées de toute origine, externe ou interne à l'entreprise ou l'institution, qui se manifestent notamment par des comportements, des paroles, des intimidations, des actes, des gestes et des écrits unilatéraux, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur ou d'une autre personne à laquelle le présent chapitre est d'application, lors de l'exécution de son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

² - سكيل رقية، المرجع السابق، ص: 208.

³ - نادية زوجي، التحرش المعنوي المرتبط بالعمل، مذكرة لنيل دبلوم الماستر في العلوم القانونية، جامعة محمد الخامس الرباط، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية اكدال، السنة الجامعية 2014-2015، ص: 18.

أما فيما يتعلق بالتحرش المعنوي الأفقي فيصدر من أحد الأجراء في مواجهة زميله في العمل وذلك بهدف مضايقته وإهانته والحط من كرامته والسخرية منه خاصة فيما يتعلق باللون أو الجنس أو الدين وغيرها، في إطار علاقة مسيطر ومسيطر عليه دون وجود سبب موضوعي يفسر حالة السيطرة التي يمارسها المتحرش¹، يمارس هذا النوع من العنف من طرف الزملاء الواعين بقدرتهم على السيطرة على هدفهم المتمثل في المتحرش به ويستمتعون بالسلطة الممنوحة لهم حتى لو كانت سلطة معنوية، ويستعملون تقنيات كالعزلة، زعزعة الاستقرار، تخفيض القيمة والضغط واضعاف مستهدفهم.

وللتحرش المعنوي في العمل مجموعة من الخصائص تتعلق أساسا بسلوك مسيء له أهداف ونتائج، ففيما يتعلق بسلوك التحرش المعنوي فقد اشترطت فيه معظم التشريعات أن يمارس بشكل متكرر، مما يدفع لطرح التساؤل حول المدة الزمنية المطلوبة في تكرار هذا السلوك حتى يعتبر الفعل تحرشا معنوياً؟

في هذا السياق يرى جانب من الفقه أنه يجب أن يتكرر هذا السلوك على الأقل مرة في الأسبوع ولمدة 6 أشهر²، وفي جميع الأحوال تبقى السلطة التقديرية للقضاء في تقدير خاصية التكرار والامتداد الزمني في التحرش المعنوي حسب كل حالة على حدى، وذلك لكون عنصر التكرار يخرج فعل التحرش من كونه فعلا طبيعيا مقبول-كما وصفه البعض- في ميدان الشغل إلى كونه فعلا عداوياً يستهدف الضحية³.

أما فيما يتعلق بأهداف التحرش المعنوي فيجمع اغلب الباحثين -حسب ما اطلعنا عليه- على أنه يهدف إلى دفع الأجير ضحيته إلى اتخاذ قرارات سلبية تمس بمساره المهني كتقديم استقالته أو مغادرة العمل تلقائياً... فمن المؤكد أن هذه السلوكات لا تمارس من فراغ إنما هي سلوكات هادفة وممنهجة غايتها المس بكرامة الأجراء ودفعهم الى ارتكاب خطأ أو تقديم استقالة...⁴.

أما نتائجها فلا تخرج في نهاية المطاف عن نتيجتين إما التأثير على ظروف العمل أو التأثير على صحته النفسية، وقد جاء في قرار للغرفة الاجتماعية بمحكمة النقض الفرنسية بتاريخ 10 نوفمبر 2009 على أن أساليب إدارة العمل التي ينفجها الرئيس قد تتصف بالتحرش المعنوي عندما تمارس

¹ - حورية بن عياش، أشكال التحرش المعنوي في الوسط المهني الجزائري وانعكاساته النفسية والتنظيمية على العامل، مجلة العلوم الإنسانية لجامعة أم البواقي، المجلد 7 العدد 3 ديسمبر 2020، ص: 745-746.

² - ANNE-MARIE LAFLAMME, le droit à la protection de la santé mentale au travail, Edition Yvon Blais 2008, p: 45.

³ - خديجة زورقي، تجريم التحرش المعنوي المرتبط بالشغل في القانون المقارن، مجلة القانون والاعمال الدولية، العدد 37 دجنبر 2021، ص: 250.

⁴ - محمد سعيد بناني، قانون الشغل بالمغرب في ضوء مدونة الشغل، علاقات الشغل الفردية، الجزء الثاني، المجلد الثاني، طبعة يناير 2007، مطبعة النجاح الجديدة الدار البيضاء، ص: 1081.

ضد أجبر من خلال أفعال متكررة يكون هدفها التسبب في تدهور ظروف العمل والمس بحقوقه وكرامته أو صحته البدنية أو العقلية أو تعرض مستقبله المهني للخطر¹.

حيث تعاني شريحة عريضة من الأجراء من جراء التحرش المعنوي الذي يتعرضون له، وفي هذا السياق قضت محكمة النقض الفرنسية في قرار لها بتاريخ 21 ديسمبر 1970 في القضية المعروفة باسم **Fleurance** بشأن أجبر كلفه مشغله انتقاما منه بيري أقالم الرصاص طيلة اليوم ما أدى إلى اختلال توازنه النفسي، كما ذهبت بتاريخ 22 فبراير 2007 أن انتحار العامل بمنزله اثناء عطلة مرضية بسبب الاكتئاب الذي ظهر عليه نتيجة التحرش المعنوي الذي تعرض إليه بمثابة حادث عمل لارتباطه بالعمل².

المبحث الثاني: الحماية القانونية من التحرش المعنوي في العمل

إن الخطورة التي يكتسبها التحرش المعنوي في العمل دفع مجموعة من التشريعات إلى سن مقتضيات قانونية بهدف حماية ضحايا هذا النوع من العنف (المطلب الأول) ولتعزيز هذه الحماية عملت في نفس الوقت على تحميل إدارة العمل مسؤولية ضمان صحة وسلامة الأجراء ووقايتهم من التحرش المعنوي المرتبط بالعمل (المطلب الثاني).

المطلب الأول: مظاهر الحماية القانونية من التحرش المعنوي في العمل

إن الخطورة التي يكتسبها التحرش المعنوي في العمل دفع العديد من التشريعات إلى تنظيم أحكامه في محاولة منها لحماية الأجراء ضحايا ومنعه والوقاية منها داخل فضاء العمل أو بمناسبته. وبالرجوع إلى القانون المغربي وبتصفح مواد مدونة الشغل المغربية سيتضح أن المشرع المغربي لم ينظم ضمن أحكامها مقتضيات حمائية صريحة ضد سلوك التحرش المعنوي في بالعمل، وهو الأمر الذي يشكل مظهرا من مظاهر ضعف الحماية المكفولة للأجراء في مدونة الشغل المغربية، ومع ذلك يبقى من الممكن استخلاص بعض المقتضيات القانونية التي تحت على حفظ صحة وكرامة الأجراء أثناء قيامهم بعملهم وذلك من قبيل ما تنص عليه المادة 24 من مدونة الشغل والتي جاء فيها أنه يجب على المشغل بصفة عامة أن يتخذ جميع التدابير اللازمة لحماية سلامة الأجراء وصحتهم وكرامتهم

¹ Cour de cassation chambre social., de dossier n°07-45.321, le 10 novembre 2009: "Peuvent caractériser un harcèlement moral les méthodes de gestion mises en œuvres par un supérieur hiérarchique dès lors qu'elles se manifestent pour un salarié déterminé par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet d'entraîner une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel".

² سكيل رقية، المرجع السابق، ص: 206 و 211.

لدى قيامهم بالأشغال التي ينجزونها تحت إمرته وأن يسهر على مراعاة حسن السلوك والأخلاق الحميدة، وعلى استتباب الآداب العامة داخل المقائلة.

وعلى خلاف ذلك نظم المشرع الفرنسي التحرش المعنوي منذ سنة 2002 بمقتضى القانون رقم 73-2002 المتعلق بالتحديث الاجتماعي¹، وهو القانون الذي أدخل مجموعة من التعديلات على أحكام مدونة الشغل الفرنسية.

والذي نص من خلال المادة 1-1152 L من مدونة الشغل على عدم جواز تعريض الأجراء للسلوكات المتكررة للتحرش المعنوي والتي تهدف إلى تحقيق تراجع في ظروف العمل بشكل يمس حقوق وكرامة الأجراء، ويؤثر على صحته الجسدية والنفسية أو يعرض مستقبلهم المهني للخطر².

ومن خلال مقتضيات مدونة الشغل الفرنسية سبتضح أن المشرع تناول حماية الأجراء من التحرش المعنوي في نظرنا من ثلاث زوايا، الأولى وهي مرحلة إبرام عقد العمل، حيث نص من خلال المادة 2-1152 L³ على أنه لا يجوز أن يخضع للتدابير المشار إليها في المادة 2-1121 L أي شخص رفض التعرض للمضايقات أو للتحرش المعنوي المتكرر أو بلغ عنها أو أدلى بشهادته بشأنها⁴، ومن التدابير المنصوص عليها طبقا للمادة 2-1121 L نجد الاستبعاد من التشغيل أو من الحصول على منحة تدريبية أو فترة تدريب بالمقائلة⁵.

أما الزاوية الثانية فتتعلق بالحماية أثناء سريان عقد الشغل، حيث نص على عدم جواز معاقبة أي أجير أو فصله أو إخضاعه لتدبير تمييزي، مباشرة أو غير مباشرة، ولا سيما فيما يتعلق بالأجور...أو التدريب، إعادة التدريب...، الترقية المهنية، ساعات العمل، تقييم الأداء، نقل العقد أو تجديده، أو أي تدبير آخر مذكور في الفقرة 1 من المادة 10 من القانون رقم 1691-2016 الصادر بتاريخ 9 ديسمبر 2016 بشأن الشفافية ومكافحة الفساد وتحديث الحياة الاقتصادية...⁶.

¹ - et pour plus de précisions= Martins Padilha Gauriau Rosane, La contribution du juge du travail en matière de harcèlement moral en France et au Brésil, Thèse pour le doctorat en droit de l'Université Paris 1, Panthéon-Sorbonne 2016.

² - art L1152-1: "aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel".

³ - عدلت المادة 2-1152 L بمقتضى قانون رقم 401-2022 بتاريخ 21 مارس 2022.

⁴ - Art L1152-2: Aucune personne ayant subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou ayant, de bonne foi, relaté ou témoigné de tels agissements ne peut faire l'objet des mesures mentionnées à l'article L. 1121-2.

⁵ - Art L1121-2: Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise.

⁶ - Art L1121-2: aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ni faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération....., de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de



أما الزاوية الثالثة فتتعلق بالحماية عند إنهاء عقد العمل بحيث جعل إنهاء عقد العمل بسبب انتهاك أحكام المادتين L1152-1 و L1152-2 باطلا ولا يرتب أي أثر¹.

وهذا ما كرسته محكمة استئناف Riom بفرنسا في القرار الصادر بتاريخ 17 ماي 2011 حيث اعتبرت أن عدم القدرة على تولي أي منصب ضمن المؤسسة، والذي يعتبر مصدره أثر تدهور شروط العمل على الحالة الصحية للعامل، يكفي على أنه تحرش نفسي من طرف المستخدم، وقررت بطلان قرار إنهاء عقد العمل الناتج عن عدم تطبيق أحكام نص المادة L1152-1 من قانون العمل².

ولعل من أهم إشكاليات التحرش المعنوي في العمل تتعلق بصعوبة اثبات هذه السلوكات ذلك لوقوعها داخل أماكن العمل، ولهذه الأسباب تدخل المشرع الفرنسي وعمل على توزيع عبئ اثبات التحرش المعنوي بين المشغل والأجير، ونص على أنه يتعين على ضحية التحرش المعنوي -سواء كان في إطار طلب وظيفة أو منحة تدريبية أو فترة تدريب في شركة أو أجير- أن يثبت العناصر التي تدل على وجود التحرش، وفي المقابل، يتعين على المدعى عليه أن يثبت أن هذه الأفعال لا تشكل تحرشا وأن قراره مبرر بعوامل موضوعية لا علاقة لها بأي تحرش³.

وفي هذا السياق اعتبرت الغرفة الاجتماعية بمحكمة النقض الفرنسية بأن عبئ اثبات التحرش المعنوي لا يقع على الأجير، وأنه على القضاة فحص العناصر المعتمدة من أجل تقييم الوقائع المادية المثبتة، وعلى المشغل أن يثبت أن هذه الوقائع لا علاقة لها بأي تحرش معنوي⁴.

classification, de promotion professionnelle, d'horaires de travail, d'évaluation de la performance, de mutation ou de renouvellement de contrat, ni de toute autre mesure mentionnée au II de l'article 10-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique...

¹- Art L1152-3: Toute rupture du contrat de travail intervenue en méconnaissance des dispositions des articles L1152-1 et L1152-2, toute disposition ou tout acte contraire est nul.

²- أشارت إليه سكيل رقية، المرجع السابق، ص: 212.

³- Art L1154-1: Lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 et L. 1153-1 à L. 1153-4, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement.

Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

⁴- Cour de cassation, chambre sociale de dossier n° 16-19.527 /e 16 mai 2018 : "la charge de la preuve d'un harcèlement moral ne repose pas sur le salarié et qu'il appartient aux juges d'examiner l'ensemble des éléments invoqués afin d'apprécier si les faits matériellement établis, pris dans leur ensemble, permettaient de présumer l'existence d'un harcèlement moral et dans l'affirmative d'apprécier les éléments de preuve fournis par l'employeur pour démontrer que les mesures en cause étaient étrangères à tout harcèlement moral".

المطلب الثاني: دور إدارة العمل في الحماية من التحرش المعنوي

تلعب إدارة العمل دور هام في منع التحرش المعنوي ومحاربتة والوقاية منه، ونظرا لهذه الأهمية ألزم قانون العمل الفرنسي المشغل بالتزام عام بالوقاية من الأخطار المهنية، والتزام خاص بالوقاية من التحرش.

حيث جاء في المادة 4-L1152 على أنه يجب على المشغل أن يتخذ جميع التدابير اللازمة لمنع أعمال التحرش المعنوي¹، ويمكن أن تتخذ هذه التدابير أشكال عديدة، كالإعلام، تكوين الأجراء، اكتشاف الخطر، واجراءات مرافقة الضحايا²، وفي حالة تورط أحد الأجراء في ممارسة التحرش المعنوي فيخضع لعقوبة تأديبية طبقا للمادة 5-L1152³.

ومنه اعتبرت محكمة النقض الفرنسية في القرار عدد 45.32-07 الصادر بتاريخ 10 نوفمبر 2009 ان تنظيم العمل وطرق التسيير يمكن أن يكون مصدرا للتحرش المعنوي، التي تظهر من خلال سلوكيات متكررة من شأنها إحداث تدهور في شروط العمل، وقابلة لإضرار بحقوق وكرامة العمال وصحتهم النفسية أو تهدد مستقبله المهني، وفي القرار عدد 08-44.107 الصادر بتاريخ 11 فبراير 2010 قررت وجوب وقف طرق التسيير الذي وضع العمال في شروط عمل مرهقة، ترجمت من خلال إهانة وتحقير أدى إلى حصول توتر شديد للعامل⁴.

وفي إطار التدابير المتخذة بهدف حماية الأجراء ضحايا التحرش المعنوي أقرت المادة 6-L1152 إمكانية اللجوء إلى وساطة قصد وضع حد للتحرش، حيث يتفق الطرفان على اختيار الوسيط والذي يتجلى دوره في الاستفسار عن حالة العلاقات بين الطرفين ويحاول التوفيق بينهما ويقدم لهم مقترحات مكتوبة لوضع حد للتحرش، وفي حالة فشل التوفيق يبلغ الطرفين بأي عقوبات يتم تكبدها وبالضمانات الإجرائية لصالح الضحية⁵.

¹- Art L1152-4: L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral.

²- سكيل رقية، المرجع السابق، ص: 206.

³- Art L1152-5: Tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement moral est passible d'une sanction disciplinaire.

⁴- أشارت إليه سكيل رقية، المرجع السابق، ص: 211.

⁵- Art L1152-6: Une procédure de médiation peut être mise en oeuvre par toute personne de l'entreprise s'estimant victime de harcèlement moral ou par la personne mise en cause.

Le choix du médiateur fait l'objet d'un accord entre les parties.

Le médiateur s'informe de l'état des relations entre les parties. Il tente de les concilier et leur soumet des propositions qu'il consigne par écrit en vue de mettre fin au harcèlement.

Lorsque la conciliation échoue, le médiateur informe les parties des éventuelles sanctions encourues et des garanties procédurales prévues en faveur de la victime.

أما المشرع البلجيكي فقد نص من خلال المادة 32-1 من قانون الحماية ضد العنف والتحرش المعنوي والجنسي في مكان العمل على إلزام المشغل والعمال والأشخاص الذين يتعاملون مع العمال أثناء أدائهم لعملهم بالامتناع عن أي عمل من أعمال العنف أو التحرش المعنوي أو الجنسي في العمل¹.

وتجدر الإشارة أخيرا إلى أن المادة 2-L1155 من قانون العمل الفرنسي والتي عاقبت على أفعال التمييز المرتكبة نتيجة التحرش المعنوي أو الجنسي في العمل بالحبس لمدة سنة واحدة وغرامة مالية قدرها 3750 أورو، علاوة على أنه يجوز للمحكمة أن تأمر كعقوبة تكميلية بنشر الحكم على نفقة الشخص المدان وفق الشروط المنصوص عليها في المادة 35-131 من قانون العقوبات².

خاتمة:

يأتي في مقدمة مبادئ قانون الشغل حماية الحقوق الأساسية للأجراء واستقرار العلاقات الشغلية دون الإخلال بمبدأ المرونة الذي يقتضي خلق توازن بين الحقوق الاجتماعية للأجراء والحقوق الاقتصادية للمقاولة، فإن من شأن انتشار ظاهرة التحرش المعنوي في العمل أن تضرب بهذه الحقوق نظرا لأثارها الصحية والنفسية على الأجير والتي تنعكس سلبا على كفاءته ونتاجيته.

ولا شك أن التحرش المعنوي ظاهرة واقعية تفرض نفسها في جميع فضاءات العمل، إلا أنها لم تلقى الاهتمام التي تستحقه من التنظيم في قانون الشغل المغربي، الشيء الذي لا يسعنا معه إلا دعوة المشرع المغربي للتدخل سريعا قصد معالجة هذه المعضلة واضفاء نوع من الحماية الصحية والنفسية للأجراء ضحايا التحرش المعنوي في العمل وحفظ كرامتهم وتحسين شروط وظروف العمل، وبالموازاة مع ذلك العمل على تجريم التحرش المعنوي على غرار التشريعات المقارنة وفق مقتضيات القانون الجنائي والذي أصبح يسير مؤخرا في اتجاه الاعتراف بالعنف النفسي بمقتضي ما جاء في قانون العنف ضد النساء.

¹- Art. 32bis: Les employeurs et les travailleurs ainsi que les personnes assimilées visées à l'article 2 § 1er, et les personnes, autres que celles visées à l'article 2 § 1er, qui entrent en contact avec les travailleurs lors de l'exécution de leur travail, sont tenues de s'abstenir de tout acte de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail.

²- Art L1155-2: Sont punis d'un an d'emprisonnement et d'une amende de 3750 € les faits de discriminations commis à la suite d'un harcèlement moral ou sexuel définis aux articles L. 1152-2, L. 1153-2 et L. 1153-3 du présent code.

موقف القضاء من إنهاء عقد الشغل بالإستناد على الوسائل التكنولوجية الحديثة.

نورالدين حمضي

دكتور في القانون الخاص

تخصص القانون الإجتماعي

أستاذ زائر بكلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية بتطوان.

Abstract

In front of the world's evolution, means of an electronic nature have emerged and have enriched our personal and professional lives by raising them as an argument in evidence. it has raised several legal problems when its reliance is inconsistent with individuals' private lives. This conflict is exacerbated when it comes to a relations between two parties, one in a strong economic position represented by the operator The other is in a feeble economic position represented by employee. This study seeks to shed light on this by attempting to probe this field. in order to know the judiciary's position regarding the termination of the employment contract based on modern technological means.

technological means, modern, Feeble Party, the position of the judiciary, the stronger party, working relations, Termination of employment contract.

ملخص:

أمام التطور الذي عرفه العالم، برزت وسائل ذات طبيعة إلكترونية، ولجت حياتنا الشخصية والمهنية، أثارت، من خلال إثارتها كحجة في الإثبات، عدة إشكاليات قانونية حينما يتعارض اعتمادها مع الحياة الخاصة للأفراد، مع زيادة حدة هذا التعارض حينما يتعلق الأمر بعلاقة بين طرفين أحدهما في مركز اقتصادي قوي ممثلا في المشغل، والآخر في مركز اقتصادي ضعيف ممثلا في الأجير. الأمر الذي تسعى هذه الدراسة لتسليط الضوء عليه من خلال محاولة سبر أغوار هذا المجال من أجل معرفة موقف القضاء بخصوص إنهاء عقد الشغل بالإستناد على الوسائل التكنولوجية الحديثة.

الكلمات المفتاحية:

الوسائل التكنولوجية، الحديثة، الطرف الضعيف، موقف القضاء، الطرف القوي، العلاقة الشغلية، إنهاء عقد الشغل.

مقدمة:

يعتبر القانون الإجتماعي، من أهم القوانين تأثرا بالعوامل الاقتصادية، والاجتماعية، والثقافية والتكنولوجية، لما لها من وقع سريع على نظم الإنتاج وعلى العلاقات المهنية، خاصة في ظل المحيط الاقتصادي والاجتماعي الجديد الذي أصبح سائدا في العالم منذ أكثر من عقدين من الزمن. وبعد مرور أزيد من عقد ونصف من الزمن على تطبيق مدونة الشغل إتضح أنها مشوبة بمجموعة من الثغرات، وأنها لم تعد تلائم التحولات والتغيرات التي يعرفها قطاع الشغل بالمغرب، الأمر الذي

يجعل الوقوف على هذه الثغرات والنقائص ضرورة ملحة، للدفع نحو تدخل تشريعي قادر على الحفاظ على الطابع الحمائي لقانون الشغل، مع عدم الإضرار بمصالح المؤسسة المشغلة، وتتجسد هذه الثغرات في القصور التشريعي بخصوص ضمانات إنهاء عقد الشغل في ظل الوسائل الحديثة، الأمر الذي يجعل من السؤال يتحول إلى جهة أخرى أملا في إيجاد جواب قد يبدد ظلام النص التشريعي ويأتي بإصباح ينير السبيل إنها جهة القضاء وموقفه من إنهاء عقد الشغل بالإستناد على الوسائل التكنولوجية الحديثة في غياب نص تشريعي صريح ؟ سواء تعلق الأمر بالإنهاء المبرر لعقد الشغل (الفقرة الأولى) أو الإنهاء غير المبرر له (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى: موقف القضاء من الإنهاء المبرر لعقد الشغل بالإستناد على الوسائل الحديثة.

يعتبر ارتكاب الأجير أحد الأخطاء الجسيمة الواردة في المادة 39 من مدونة الشغل سببا مبررا ومشروعا لفصله، وبالتالي إنهاء عقد الشغل الذي يربطه بالمشغل. غير أن مدونة الشغل إكتفت بالإشارة إلى مجموعة من الأخطاء الجسيمة والتي تنقسم إلى قسمين:

أخطاء تتعلق بالأجير وأخطاء مرتبطة بالمشغل¹.

فالمادة 39 من المدونة والتي سبقت الإشارة لها، قد عدت ستة عشر خطأ إذا ارتكب الأجير إحداها فصل من شغله².

¹ دنيا مباركة، دراسة نقدية لمفهوم الخطأ الجسيم في ظل مدونة الشغل الجديدة، مجلة الملف، العدد الثامن، أبريل 2006، ص 39.
² نصت المادة 39 من القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل على انه: "تعتبر بمثابة أخطاء جسيمة يمكن ان تؤدي الى الفصل، الأخطاء التالية المرتكبة من طرف الاجير:

ارتكاب جنحة ماسة بالترف، أو الامانة، أو الآداب العامة، صدرت بشأنها حكم نهائي وسالب للحرية.

افشاء سر مهني نتج عنه ضرر للمقاولة.

ارتكاب الافعال التالية داخل المؤسسة أو أثناء الشغل:

السرقه.

خيانة الامانة.

السكر العلني.

تعاطي مادة مخدرة.

الاعتداء بالضرب.

السب الفادح.

رفض انجاز شغل من اختصاصه عمدا وبدون مبرر.

التغيب بدون مبرر لأكثر من اربعة ايام أو ثمانية انصاف يوم خلال اثني عشرة شهرا.

الحاق ضرر جسيم بالتجهيزات أو الآلات أو المواد الأولية عمدا، أو نتيجة اهمال فادح.

وأيضاً المادة 40¹ من المدونة عددت الأخطاء التي ترتكب ضد الأجير من قبل المشغل. ويعتبر مجال العلاقات الشغلية من المجالات التي تعرف ارتكاب العديد من الهفوات والأخطاء، سواء أطرها القانون أو تقاضى عن تأطيرها، ولذلك فالمقولة التي تجمع بين طرفي العلاقة الشغلية، لن يكتب لها السير قدماً إذا ما توالى هذه الأخطاء².

ومع التطورات التكنولوجية وما حملته من إعادة هيكلة للمقولة المشغلة، سواء من خلال تجديد البنيات التحتية، أو تجديد أدوات العمل والإنتاجية كلها عوامل أثرت في اتجاه تغيير مفهوم الخطأ الذي قد يرتكب من طرف الأجير، فكان من الطبيعي أن يرافق هاته الثورة التكنولوجية بروز أخطاء تحمل طابع التطور التكنولوجي³.

لقد كشف هذا الواقع المتطور على مستوى وسائل الإعلام والاتصال، أنه قد تم إلى حد ما تجاوز الأخطاء التقليدية المنصوص عليها في المدونة، مثل ارتكاب الأجير جنحة ماسة بالشرف، والأمانة، أو رفضه إنجاز شغل من إختصاصه عمداً وبدون مبرر، إلى غير ذلك من الأخطاء، حيث ظهرت أخطاء مرتكبة من طرف الأجراء من قبيل تخزين معلومات شخصية في الحاسوب الخاص بالمقولة مثل ما جاء في إحدى قرارات محكمة النقض الفرنسية المنشور من طرف المحامي Benjamin Jacob بتاريخ 13 يناير 2013 والذي خلص فيه القرار إلى أن استخدام وسائل وأليات مهنية لاستقبال وإرسال ملفات إباحية والإحتفاظ بها على القرص الصلب لحاسوب الشغل، يشكل فشلاً متعمداً ومكرراً في الإمتثال للحظر الذي يفرضه ميثاق تكنولوجيا المعلومات الذي تم إعداده من قبل المقولة والذي يعد بمثابة قانونها الداخلي، يشكل سلوكاً خطيراً يبرر الفصل الفوري للأجير المعني⁴.

ارتكاب خطأ نشأت عنه خسارة مادية جسيمة للمشغل.

عدم مراعات التعليمات اللازم اتباعها لحفظ السلامة في الشغل وسلامة المؤسسة ترتبت عنها خسارة جسيمة، التحريض على الفساد.

استعمال أي نوع من أنواع العنف والاعتداء البدني الموجه ضد أجير أو مشغل أو من ينوب عنه لعرقلة سر المقولة.

يقوم مفتش الشغل في هذه الحالة الأخيرة بمعاينة عرقلة سير المؤسسة وتحرير محضر بشأنها.

1. تنص المادة 40 على أنه: "يعد من الأخطاء الجسيمة المرتكبة ضد الأجير من طرف المشغل أو رئيس المقولة أو المؤسسة ما يلي:

السبب القادح.

استعمال أي نوع من أنواع العنف والاعتداء الموجه ضد الأجير.

التحرش الجنسي.

التحريض على الفساد.

وتعتبر مغادرة الأجير لشغله بسبب أحد الأخطاء الواردة في هذه المادة في حالة ثبوت ارتكاب المشغل إحداها، بمثابة فصل تعسفي".

² محمد أوزيان، المراقبة القضائية للخطأ الجسيم، مجلة الملف، العدد الثامن إبريل 2006، ص 51.

³ سميرة كميلى، قانون الشغل والتطورات التكنولوجية، مجلة القانون المغربي، العدد 13 مارس 2009، ص 75-76.

⁴ Licenciement pour téléchargement de fichiers pornographiques :

La cour de cassation confirme. Par Benjamin Jacob, avocat

كما تعد من بين الأخطاء الحديثة أيضا، إرسال رسائل إلكترونية من أجهزة المراقبة وسرقة المال المعلوماتي التي حلت محل سرقة الأموال أو الأشياء المادية العائدة لمليتها للمقابلة المشغلة، وإفشاء الرمز أو الكود الذي حل محل إفشاء السر المهني¹.

وفي قرار محكمة النقض الفرنسية²، قضت بحق المشغل في فصل الأجير الذي إستخدم هاتف المراقبة في أمور خاصة لا تتعلق بطبيعة شغله وتتلخص وقائع النازلة، في أن الأجير كانت مهمته هي تلقي أوامر البيع والشراء في البورصة وكان المشغل قد أعلن سلفا بأن المحادثات عبر الهاتف مراقبة، وبعد سنة من الإخطار إستخدم أحد الأجراء الهاتف لمعرفة نتائج الإنتخابات.

فمن خلال هذا القرار يتضح أن إستعمال الهاتف في أمور شخصية مع علم الأجير أن الهاتف مراقب من قبل المشغل يبرر فصله من الشغل.

ويضاف إلى قائمة الأخطاء ذات صبغة جسيمة في العمل في ظل الوسائل الحديثة قيام الأجير بتخريب النظام المعلوماتي مثل إستعمال الفيروسات في النظام التقني الخاص بالمقابلة، واتلاف كل

Publication : jeudi 13 janvier 2011.

L'utilisation des moyens informatiques de l'entreprise par ses salariés est, de longue date, sujette à de nombreuses jurisprudences et articles de doctrines. Rappelons que s'il peut sembler évident qu'un salarié ne peut pas faire ce qu'il veut avec l'ordinateur et la connexion à internet mis à sa disposition par son employeur, tout n'est pas si simple pour l'employeur lorsque le salarié en abuse.

Un an plus tard, dans une affaire sensiblement différente, puisqu'une charte informatique interdisait le téléchargement de fichiers pornographiques, la Cour de cassation a, cette fois, considéré que l'utilisation de la messagerie professionnelle pour la réception et l'envoi de fichiers à caractère pornographique et la conservation sur son disque dur de tels fichiers, constituent un manquement délibéré et répété du salarié à l'interdiction posée par la charte informatique mise en place dans l'entreprise et intégrée au règlement intérieur. La Cour en conclut que les juges du fond ont pu valablement considérer que ces agissements sont constitutifs d'une faute grave justifiant le licenciement immédiat de l'intéressé.

L'intérêt de la charte informatique ne fait dès lors pas de doute. Sa rédaction devra évidemment être minutieuse et ne devra pas se contenter d'interdire le téléchargement ou l'envoi de fichiers pornographiques. Propos diffamatoires, téléchargement illégal, incitation à la violence ou à haine raciale - cette énumération n'étant pas exhaustive - sont autant d'éléments à prévoir pour préserver les intérêts de l'entreprise.

¹ سميرة كميلي، المرجع السابق، ص 76

² cass.soc,14mars2000,bull.civ,n=224,p92.

المعطيات المسجلة على حاسوب المشغل¹ الذي حل إلى حد ما محل العنف والإعتداء البدني الموجه ضد الأجير أو المشغل أو من ينوب عنه لعرقلة سير المقابلة².

وقد ذهبت محكمة النقض المغربية في نفس الاتجاه، حيث قضت في إحدى قراراتها³ عدد 674 الصادر بتاريخ 12 يوليوز 2017 في الملف الاجتماعي عدد 2016/5/2184 ما يلي:

"إن قيام الأجير بتسريب بعض معلومات المشغلة إلى أحد زبائنها حسب الثابت من الرسائل الإلكترونية على موقع كوكل، يعتبر إخلالا منه بمسطرة الإشتغال على موقع كوكل الذي إلتزم به ووقع عليه. والمحكمة لما إعتبرته خطأ جسيما ورتبت الأثر القانوني على ذلك، تكون قد أصملت سلطتها التقديرية في تقييم أدلة الإثبات التي تقدم إليها، وإلتزمت التطبيق السليم للقانون، وجاء قرارها معللا بما فيه الكفاية، ولم يخرق أي مقتضى قانوني".

ونظرا لتطور وسائل الإعلام والاتصال، والذي تطور معه مفهوم الخطأ الجسيم قد يواجهنا سؤال بخصوص التعليقات، **les commentaires** على أحد مواقع التواصل الاجتماعي الفاييسبوك مثلا ؟ فهل يعد تعليق الأجير على مشغله بشكل يسيء لهذا الأخير، بمثابة خطأ جسيم يبرر فصله؟

إجابة عن هذا التساؤل، سندلي بقرار حديث صدر بتاريخ 22 نونبر 2012 عن محكمة الإستئناف بليون الفرنسية⁴، الذي قضى بأن التعليقات التي يدرجها الأجير على صفحته بالموقع الاجتماعي الفيس بوك، والتي تكون عبارة عن تعليقات مسيئة للمشغل الذي يرتبط به الأجير بعلاقة تبعية، تقوم مقام الخطأ الجسيم الذي خول للمتضرر إيقاع عقوبة الفصل من الشغل، مع ضرورة إحترام الشروط القانونية اللازمة لإيقاع العقوبة المذكورة مع تحويل الأجير جميع الضمانات المكفولة له بقوة القانون".

يتبين من خلال هذا القرار، أن القضاء الفرنسي حاول التوسع في مفهوم الخطأ الجسيم، قصد مجاراته للتطورات التكنولوجية التي لم يكن عالم الشغل في منأى عنها.

والرأي فيما نعتقد، أن ما ذهبت إليه محكمة الإستئناف بليون يصادف الصواب فالتعليقات التي من شأنها أن تسيئ إلى المشغل، وسمعة المؤسسة شأنه شأن ارتكاب خطأ نشأت عنه خسارة مادية

¹ Monein David: le télétravail ;la nécessaire création du statut spécifique op.cit., P :109.

² سميرة كميلي، المرجع السابق، ص 77.

³ قرار محكمة النقض المغربية عدد 674 الصادر بتاريخ 12 يوليوز 2017 في الملف الاجتماعي عدد 2016/5/2184، مجلة محكمة النقض، العدد 37، 2018، ص 20.

⁴ إستئنافية ليون بفرنسا، الغرفة الاجتماعية (B) الصادر بتاريخ 22 نوفمبر 2012 في الملف عدد 05140/11 منشور بالموقع الإلكتروني: www.marocdroit.com صفحة القانون المقارن، تاريخ الإطلاع: 2019/5/25.

جسيمة للمشغل تبرر الفصل، فالعلاقة الشغلية بين المشغل والأجير يجب أن يسودها الاحترام المتبادل بين الطرفين بعيدا عن العبث.

وسيرا على هذا المنوال بخصوص استعمال العبارات المسيئة لأشخاص بعينهم على وسائل التواصل الاجتماعي سندلي بقرار صدر عن المحكمة العليا بالإمارات بخصوص الطعن رقم 16 و21 لسنة 2014 لجلسة 2014/01/17 حيث جاء فيه:

"إن اللفظ الصريح الدال على التحقير والحط من قيمة الشخص عبر مواقع التواصل الاجتماعي يندرج في إطار جرائم السب".

فأمام هذا الواقع التكنولوجي المتطور إذن، والذي أفرز مجموعة من الأخطاء ذات الصبغة الجسيمة يجرنا الأمر إلى طرح تساؤل في غاية الأهمية وهو هل هناك من ضمانات لفصل الأجير في عقد الشغل بالإستناد على الوسائل الحديثة؟ وهل يعد ما جاء به المشرع من مساطر وإجراءات لفصل الأجير في عقود الشغل التقليدية كافيا للإعتداد به كضمانات فعلا في فصل الأجير في عقود الشغل ذات الطابع التكنولوجي الحديث؟

بالعودة إلى مدونة الشغل؛ نجد أن المشرع المغربي قد جاء بمجموعة من الضمانات المنصوص عليها في المواد 61 إلى 65 من مدونة الشغل، أهمها منح فرصة للأجير قصد الدفاع عن نفسه بالإستماع إليه من طرف المشغل، وكذلك تحرير محضر في الموضوع من قبل إدارة المناقشة، يوقعه الطرفان وتسلم نسخة منه للأجير، ثم تبليغ قرار الفصل إلى الأجير، وأخيرا ضرورة توجيه نسخة من مقرر الفصل إلى العون المكلف بتفتيش الشغل.

وفي اعتقادنا أن هذه الضمانات لا يمكن للأجير أن يستفيد منها إلا في حالة واحدة وهي الحالة التي يشتغل فيها الأجير داخل المناقشة، هنا يكون هذا الأخير حاضرا بشخصه وبالتبع يكون بإمكانه الدفاع عن نفسه إبان تفعيل مسطرة الإستماع المنصوص عليها في المادة 62 من مدونة الشغل السالف ذكرها وما صاحب ذلك من تبليغ مقرر الفصل إلى كل من الأجير والعون المكلف بتفتيش الشغل.

أما حينما يكون الأجير الذي أبرم عقد شغله مع المشغل بطرق إلكترونية وتم الإتفاق على تنفيذ الشغل عبر الوسائل الإلكترونية بعيدا عن المؤسسة المشغلة كما حدث إبان جائحة كورونا كوفيد 19 التي أصابت العالم حيث أرغمت العديد من الشركات والمقاولات الوطنية والدولية، على اعتماد العمل عبر وسائل الإتصال الحديثة كحل لتفادي الإفلاس والكساد الإقتصادي.

ففي هذه الحالة يصعب على الأجير الاستفادة من هذه الضمانات المنصوص عليها في مدونة الشغل، فكيف يمكن للأجير أن ينتقل مثلا من المغرب إلى ألمانيا أو العكس، للإستماع إليه من طرف المشغل في ظروف الجائحة حيث حالة الطوارئ الصحية والحدود مغلقة، وحتى لو افترضنا حدوث هذا

الأمر في حياة الشغل العادية، فإن مصارف التنقل قد تكون أكبر مما سيحصل عليه الأجير المفصول من الشغل في حالة ثبوت أن الفصل كان تعسفياً.

ومما ساهم كذلك في هذا القصور الحمائي لهذه الفئة من الأجراء هو تراجع مفهوم المقاومة التقليدية، الأمر الذي جعل من ضمانات الفصل التي جاءت بها مدونة الشغل عاجزة عن تحقيق المبتغى منها ألا وهو حماية الأجير الطرف الضعيف في عقد الشغل ذو الطابع الإلكتروني الحديث، وبالتالي الفشل في خلق نوع من التوازن بين أطراف العلاقة الشغلية.

فماذا عن الإنهاء التعسفي لعقد الشغل بالاستناد على الوسائل الحديثة؟

هذا ما سنحاول معالجته في الفقرة أدناه.

الفقرة الثانية: موقف القضاء من الإنهاء غير المبرر لعقد الشغل بناء على الوسائل الحديثة.

يعد الإنهاء غير المبرر لعقد الشغل من بين أصعب الأمور، وأشدّها خطراً على مركز الأجير الطرف الضعيف في عقد الشغل فإذا كانت المادة 36 من مدونة الشغل نصت على أنه: " لا تعد الأمور التالية من المبررات المقبولة لاتخاذ العقوبات التأديبية أو للفصل من الشغل؛

1. الانتماء النقابي أو ممارسة مهمة الممثل النقابي.
 2. المساهمة في أنشطة نقابية خارج أوقات الشغل، وأثناء تلك الأوقات برضى المشغل أو عملاً بمقتضيات اتفاقية الشغل الجماعية أو النظام الداخلي.
 3. طلب الترشيح لممارسة مهمة مندوب الأجراء.
 4. تقديم شكوى ضد المشغل أو المشاركة في دعاوى ضده، في نطاق تطبيق مقتضيات هذا القانون.
 5. العرق أو اللون أو الجنس، أو الحالة الزوجية أو المسؤوليات العائلية أو العقيدة أو الرأي السياسي، أو الأصل الوطني، أو الأصل الاجتماعي.
 6. الإعاقة إذا لم يكن من شأنها أن تحول دون أداء الأجير المعاق لشغل يناسبه داخل المقاولة".
- فإن التقنيات الحديثة للإعلام والاتصال التي أصبحت بنية تحتية مهمة في الشغل فتحت الباب أمام تدخل المشغل مباشرة في الحياة الخاصة للأجراء وذلك من خلال قيامه بمراقبة الأجير باستعمال وسائل الرقابة الإلكترونية، سمعية وبصرية.
- وبناء عليه، إعتبر القضاء الفرنسي¹ فصل الأجير يكون غير مبرراً حينما يحصل المشغل على صور لأحداث إرتكابها الأجراء داخل المقاولة، وبالتالي يكون متعدياً على حياتهم الخاصة.

¹Cass crime 22mai 1991.H

أشار إليه صلاح محمد أحمد دياب، المرجع السابق، ص 126.

وفي هذا الصدد ذهبت محكمة الاستئناف¹ بالرباط في قرارها رقم 648 بتاريخ 2012/8/4 في الملف الإجتماعي أن الأجير الذي تم فصله بناء على كاميرات المراقبة وهو يشرب من قنينات عصير الليمون وإعادة إرجاعها إلى مكانها دون سلوك المشغل مسطرة الفصل يعتبر فصلا تعسفيا يوجب التعويض.

من خلال القرار أعلاه يتضح أن القضاء المغربي لا يأخذ بالأدلة المحصلة من وسائل المراقبة الإلكترونية إلا إذا استوفت الشروط المطلوبة لذلك، والمنصوص عليها في القانون الرقم 09.08 المتعلق بحماية الأشخاص الذاتيين تجاه معالجة المعطيات ذات الطابع الشخصي، بالإضافة إلى ضرورة سلك المشغل لمسطرة الفصل المنصوص عليها ضمن المواد 62 إلى 65 من مدونة الشغل يعد فصلا غير مبرر يوجب التعويض، وبالتالي إعتبر القضاء سلوك مسطرة الفصل من النظام العام لا يمكن الاتفاق على مخالفتها أو التنازل عنها.

فببزوغ فجر التقنيات الحديثة داخل عالم الشغل، ظهرت بعض الأخطاء الجديدة التي قد يقتربها المشغل، مثل إطلاع بدون سابق إعلان على المعلومات الخاصة التي يخزنها الأجير على حاسوب المقالة الذي يشتغل عليه أو الإطلاع على الرسائل الإلكترونية الخاصة بالأجير، والتي تم تصنيفها كتدخل في الحياة الخاصة للأجير².

ويعتبر أيضا فصلا غير مبرر للأجير في عقد الشغل، كل توقف عن الشغل يكون سببه الأخطاء الجسيمة التي قد يرتكبها المشغل والمنصوص عليها في المادة 40 من مدونة الشغل³ إذ يعد من بين الأخطاء الجسيمة المرتكبة من جانب المشغل أو رئيس المقالة ضد الأجير، السب الفادح أو استعمال أي نوع من أنواع العنف، والاعتداء الموجه ضد الأجير أو التحرش الجنسي، أو التحريض على الفساد، وتعتبر مغادرة الأجير لشغله بسبب أحد الأخطاء الواردة في هذه المادة في حالة ثبوت ارتكاب المشغل لإحداها، بمثابة فصل تعسفي.

¹ قرار محكمة الإستئناف بالرباط، رقم 648 بتاريخ 2012/8/4 في الملف الإجتماعي عدد 51/454 قرار غير منشور.

² سميرة كميلي، المرجع السابق، ص 77.

³ يعد من بين الأخطاء الجسيمة المرتكبة ضد الأجير من طرف المشغل أو رئيس المقالة أو المؤسسة، ما يلي:

-السب الفادح؛

-استعمال أي نوع من أنواع العنف والاعتداء الموجه ضد الأجير؛

-التحريض الجنسي؛

-التحريض على الفساد.

وتعتبر مغادرة الأجير لشغله بسبب أحد الأخطاء الواردة في هذه المادة في حالة ثبوت ارتكاب المشغل لإحداها، بمثابة فصل تعسفي.

ومن هنا يثار التساؤل، حول ما موقف القضاء من الأجرة التي تتعرض لفعل التحرش الجنسي من قبل المشغل، ونظرا لصعوبة إثبات فعل التحرش تعتمد هذه الأجرة إلى تسجيله خفية، من أجل تقديم هذا التسجيل كدليل إلى القضاء بالنظر لكون فعل التحرش لا يمكن أن يحدث أمام العموم بل غالبا ما يحدث وراء الأبواب المغلقة أو عبر الوسائط التواصلية، فهل يعد دليلها الوحيد هذا مقبولا لدى القضاء من أجل إثبات فعل التحرش وبالتالي الفصل التعسفي أم العكس هو الصحيح؟ الجواب على هذا الإشكال يجرننا إلى قرار فريد صدر عن محكمة النقض الفرنسية حيث إعتبرت "أن جريمة تسجيل الأقوال الصادرة بشكل خاص غير متحققة رغم قيام المشتكى به بتسجيل مكالمات هاتفية مع المشتكى قدماها إلى الشرطة القضائية لكون الفاعل لم يكن يهدف إلى المساس بالحياة الخاصة للمشتكى".

فبناء على هذا القرار الفريد لمحكمة النقض الفرنسية، يتضح الموقف الواضح للقضاء من مسألة تقييم أدلة الإثبات في ملائمتها مع الواقع قصد حماية الحقوق، فإستنادا على هذا القرار وبناء عليه، يمكن القول أن الأجرة تستطيع أن تثبت جريمة التحرش التي تعرضت لها من طرف المشغل بإعتماد التسجيل الخفي لغرض تقديمه إلى القضاء، وبالتالي إثبات الفصل التعسفي الذي تعرضت له والذي يخولها الحصول على تعويض.

خاتمة

من خلال ما تقدم، يمكن القول أن مدونة الشغل كانت بعيدة كل البعد عن إستشراف واقع الشغل اليوم، فبالرغم من كون صدور المدونة يعتبر حديثا إلا أن متونها ومقتضياتها تحيلنا إلى عصر قديم، وزمان بعيد عن الثورة الرقمية الحديثة، زمان قديم متآكل ومنتهى الصلاحية لازالت تشدو على إيقاعه متجاهلة بذلك المعطيات الواقعية التي كان من المفروض أن تفرض عليها إيقاعا يواكب التشريعات المتطورة.

فلا يكفي مجارة الدول المتقدمة في استعمال وسائل الإتصال المعلوماتية وانما يتعين مجاراتها حتى في إنشاء الأنظمة القانونية القادرة على مواكبة هذا التطور التكنولوجي الهائل.

الأمر الذي يجعل تساؤلنا يبقى مستمرا وساري المفعول، بخصوص الضمانات التي كفلها المشرع لإنهاء عقود الشغل في ظل الوسائل التقنية الحديثة؟ وبالتالي أي حماية للأجراء يمكن الحديث عنها في ظل هذا الغزو التكنولوجي الذي إستباح عالم الشغل وأضحى جزءا لا يتجزء عنه؟ وما موقع مدونة الشغل من كل هذا؟ إن الجواب عن تساؤلنا لن يتحقق إلا بتحريك تشريعي رصين، من أجل العمل على مسايرة التقلبات والتطورات التكنولوجية، التي يعرفها العصر الحديث فالطابع الإحمائي لمدونة الشغل لن يتحقق في ظل نصوص قديمة متهاكة والنجاعة التشريعية لا تقبل الجمود، بل تقتضي الحركية الناجعة في مسايرة التشريع مع الواقع والملائمة معه، وهي المناشدة التي نتوجه بها إلى مشرعنا المغربي، من أجل الإسراع بإعادة النظر في مدونة الشغل بالشكل الذي يجعلها ضامنة لحقوق الأجراء، ومحقة لتلك الحماية التي ينشدونها، في ظل منظومة شغلية غزتها التكنولوجيا الحديثة في جميع مناحيها.

أثر المفاضة الجماعية على استقرار علاقات الشغل بالمقاولة

THE IMPACT OF COLLECTIVE BARGINING ON THE STABILITY OF EMPLOYEMENT RELATIONS IN THE RNTREPRENEURSHIP

الدكتور محمد منعل

جامعة ابن زهر أكادير

الدكتور حمو علي سليمان

جامعة ابن زهر أكادير

Slaimane.hamouali@gmail.com

تلخيص:

أورد المشرع المغربي المفاضة الجماعية في مدونة الشغل ونظمها بعدد من القواعد سواء داخل المقاولة أو على المستوى الوطني، وذلك باعتبارها آلية للحوار والتواصل المستمر بين الأطراف الاجتماعية المعنية في المقاولة، غرضها الوقاية من نزاعات الشغل الجماعية، بل وتجاوز تلك القائمة منها ضمانا لاستقرار الشغل.

لكن ورغم هذا التنظيم القانوني للمفاضة الجماعية وللاتفاقيات الجماعية أو الاتفاقات التي تؤول إليها، فإن واقع التفاوض في المقاولة المغربية اليوم أظهر محدودية أعمال هذه الآلية، ذلك أن اللجوء إليها لا يكون إلا عند ظهور نزاعات شغل جماعية، ويفسر هذا بغموض بعض

القواعد المنظمة لها في المادة 92 وما بعدها من مدونة الشغل، وكذا عدم انسجامها وتكاملها، كما يرجع ذلك أيضا إلى ما أوردته مدونة الشغل من أشكال أخرى للتواصل موازية للاستشارة والحوار التي يتم اللجوء إليها في الحالات الخاصة بديلا عن المفاضة، وهو ما أدى إلى ظهور اتفاقات مختلفة سواء من حيث تسميتها أو طبيعتها (اتفاق- محضر اتفاق- بروتوكول اتفاق- اتفاقية شغل جماعية).

الكلمات المفتاحية:

المفاضة الجماعية-المنظمات المهنية للمشغلين- ممثلي الأجراء - نزاعات الشغل الجماعية - اتفاقيات الشغل الجماعية- السلم الاجتماعي.

Abstract

The Moroccan legislator included collective bargaining in the Labor Code and regulated it with a number of rules, whether within the contracting or at the national level, as a mechanism for dialogue and continuous communication between the concerned social parties in the contracting, its purpose is to prevent collective labor disputes, and even overcome those existing ones to ensure the stability of employment.

However, despite this legal regulation of collective bargaining and the collective agreements or agreements that devolve into it, the reality of negotiation in the Moroccan contracting today has shown the limitations of the implementation of this mechanism, as resorting to it is only when collective

labor disputes arise, and this is explained by the ambiguity of some of the rules regulating it in Article 92 and what follows of the Labor Code, and its inconsistency and integration, and this is also due to the other forms of parallel communication mentioned in the Labor Code, such as consultation and dialogue that are resorted to in special cases as an alternative to negotiation, which led to the emergence of different agreements both in terms of their name Or its nature (agreement - minutes of agreement - agreement protocol - collective employment agreement).

Keywords: collective bargaining - professional organizations of employers - workers' representatives - collective labor disputes - collective labor agreements - social peace.

مقدمة

لا شك أن المفاوضة الجماعية كحق من حقوق الإنسان الأساسية في العمل قد تركزت من قبل منظمة العمل الدولية عبر سيرة تراكمية وتاريخية لعدد من الاتفاقيات والتوصيات الصادرة عنها،¹ لإعطاء التفاوض والحوار والتواصل مكانة هامة في علاقات الشغل الجماعية نظريا وعمليا، لتحقيق الاستقرار الإقتصادي والسلم الإجتماعي بالمقاولة، حتى تتمكن من مواكبة التحولات المتسارعة لعالم الشغل، وبالتالي تحقيق تنافسياتها في السوق العالمي.

وبالنظر إلى كونها الوسيلة الأولى لتسوية نزاعات الشغل الجماعية² أو الخطوة الإلزامية التي لا يجوز لطرفي نزاع العمل الجماعي القفز عليها أو تجاوزها¹، فإن المشرع المغربي لم يتوانى عن إعطاء

¹ - يشكل الحق في المفاوضة الجماعية أحد الفئات الأربع في إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل لعام 1998، منظمة العمل الدولية، المفاوضة الجماعية، دليل السياسات، طبعة 2018 ص 2.

² - Paul H. Sanders. Types of labour disputes and approaches to their settlement, law and contemporary problems vol.12, no.2, labour dispute settlement, spring 1947. p 214.

المفاوضة الجماعية المكانة الخاصة بها حيث اعتبرها: الحوار الذي يجري بين ممثلي المنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا أو الاتحادات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا من جهة، وبين مشغل أو عدة مشغلين أو ممثلي المنظمات المهنية للمشغلين من جهة أخرى²، والملاحظ أن المشرع لم يخالف في تعريفه للمفاوضة الجماعية ما جاءت به الاتفاقية الدولية رقم 154 بشأن تشجيع المفاوضة الجماعية³، بل سعى إلى ملائمة القواعد المنظمة للتفاوض في مدونة الشغل مع هذه الاتفاقية عبر مأسسة الحوار داخل المقابلة وخارجها، باعتبارها آلية لتنظيم العلاقات المهنية بين الأطراف الاجتماعية بالمقابلة، ضمانا لاستدامة هذه العلاقات في مناخ اجتماعي يوفر شروط الاستقرار للأجراء، ويقي المقابلة من الصدمات، لأنه شرط أساسي لكل نمو اقتصادي متواصل⁴.

فالمفاوضة الجماعية كما قررت من قبل منظمة العمل الدولية أو مدونة الشغل، تعد اليوم أداة ضرورية للحد من نزاعات الشغل الجماعية، ومن أهم الوسائل لوضع الأحكام والقواعد التي تحكم علاقات الشغل الجماعية، بالنظر إلى ما يمكن أن تؤول إليه من اتفاقات ذات التزامات جديدة، هدفها تحسين ظروف الشغل وشروطه، فالمفاوضة ليست هدفا مقصودا في حد ذاته، وإنما وسيلة مرنة لما يمكن أن تؤدي إليه من قواعد وضوابط لحكم علاقات الشغل، دون أن يفيد ذلك أن المفاوضة الجماعية تمنع النزاعات من الظهور بشكل كلي داخل المقابلة أو المؤسسة، حيث أن الصراع جزء من علاقات الشغل الجماعية، لكن يبقى من شأن هذه الوسيلة القيام بدور محوري وأساسي في تقليص حدة هذا النزاعات. وإذا كان فعلا هذا هو الدور المحوري الذي يمكن أن تضطلع به المفاوضة الجماعية داخل المقابلة، فهل تمكنت فعلا من تحقيقه وضمان حد أدنى من الاستقرار والسلم الاجتماعي على هذا المستوى؟

المطلب الأول: الضوابط القانونية لإجراء المفاوضة الجماعية بالمقابلة

ساير المشرع المغربي توجه منظمة العمل الدولية وباقي التشريعات المقارنة حيث أكد في ديباجة مدونة الشغل على إلزامية التفاوض الجماعي، كما عمل على إقرار قواعد قانونية لتنظيم المفاوضة الجماعية على مستوى المقابلة في المواد 92 إلى 103 من مدونة الشغل، باعتبارها آلية وقائية من

أورده شواخ بن محمد الأحمد، المفاوضة الجماعية ودورها في تسوية منازعات العمل الجماعية : دراسة مقارنة، مجلة كلية القانون الكويتية العالمية ، العدد الثالث، العدد التسلسلي 35 ، يونيو 2021 ص 302.

- المرجع نفسه ص 302¹.

- المادة 92 من مدونة الشغل².

³- المادة الثانية من الاتفاقية الدولية رقم 154 الصادرة عن منظمة العمل الدولية في يونيو 1981. انظر أيضا الفقرة (ثانيا) من التوصية رقم 91 بشأن الاتفاقيات الجماعية الصادرة عن منظمة العمل الدولية بتاريخ 1951 .

⁴- علي الصقلي ، نزاعات الشغل الجماعية وطرق تسويتها السلمية في القانون المغربي والمقارن، أطروحة دكتوراه في القانون الخاص، كلية الحقوق فاس، السنة الجامعية 1980 - 1981 ص 357.

نزاعات الشغل الجماعية تهدف إلى تحقيق التوازن الاجتماعي بالمقاولة، وضمان حد أدنى من السلم الاجتماعي في علاقات الشغل.

وبالنظر إلى هذا الدور الفعال فقد خصها المشرع بمجموعة من الضوابط الموضوعية (فقرة أولى) والشكلية (فقرة ثانية) والتي تهتم بكيفية إجراء المفاوضة وشكليتها على مستوى المقاولة. الفقرة الأولى: الضوابط الموضوعية لإجراء المفاوضة الجماعية بالمقاولة

قيد المشرع المغربي الحق في التفاوض بالمقاولة بمجموعة من الشروط الموضوعية ضمانا لفاعليتها في تحقيق نتائج ومنها أساسا:

أولا- وجود نقابة ممثلة

ورد النص على هذا الشرط بكيفية صريحة في المادة 95 من مدونة الشغل بالقول بأن: تجرى المفاوضة الجماعية على مستوى المقاولة بين المشغل وبين نقابات الأجراء الأكثر تمثيلا، وهذا يفيد أن النقابة المعنية بالتفاوض هي الأكثر تمثيلية وفق شروط المادة 425 من م.ش، أي الحاصلة على نسبة 35% على الأقل من مجموع عدد مندوبي الأجراء المنتخبين على صعيد المقاولة أو المؤسسة، بالإضافة إلى شرط قدرتها التعاقدية.

ويعهد للممثل النقابي الذي تعينه النقابة الممثلة بالحق في مباشرة التفاوض وبصفة حصرية دون غيره على مستوى المقاولة تطبيقا للمادة 471 من م.ش، وما يلاحظ بهذا الخصوص أن التفاوض حتى وإن كان حكرا على النقابة الأكثر تمثيلية عبر الممثل النقابي، فإن ذلك لا يخول لها الحق في أن تطالب به في جميع المفاوضات، بل فقط في تلك التي تملك الصلاحية في أن تعين بها ممثلا نقابيا، وهي المفاوضات التي تشغل أكثر من مائة أجير، طالما أن المشرع حصر تعيينه في هذا الحجم من المفاوضات.

وعلى هذا الأساس فالتفاوض لا يكون ممكنا للنقابة الممثلة إلا في هذا الحجم من المفاوضات (100 أجير)، وهو ما يعني حرمان النقابة الممثلة من هذا الحق في المفاوضات التي تشغل أقل من 100 أجير، هذا من جهة، كما يعني من جهة أخرى إقصاء العديد من المفاوضات الصغرى والمتوسطة من حقها في أن تخضع لنظام المفاوضة الجماعية، خاصة وأن المشرع كان بإمكانه الاكتفاء بما اشترطه من أجل إحداث لجنة المقاولة ولجنة السلامة وحفظ الصحة وهو 50 أجيروا على الأقل، وذلك حتى تتاح الفرصة الأكبر للنقابات الممثلة في هذا النوع من المفاوضات (ما بين 50 و 100) من حقها في التفاوض.

وفي هذا الصدد، يرى أحد الفقهاء¹ أن الإشكال له بعد قانوني أكثر منه واقعي، من خلال نصوص مدونة الشغل، ذلك أنه رغم إقرار المادة 471 من مدونة الشغل بصلاحية الممثل النقابي في التفاوض،

¹ - محمد الشرقاني؛ "النظام القانوني للمفاوضة الجماعية"؛ دار الآفاق المغربية، الدار البيضاء، الطبعة الأولى، سنة 2014، ص: 233

فإنه سبق للمادة 95 من ذات القانون أن قررت صياغة عامة تفيد أن الحق في التفاوض يكون للنقابة الممثلة بالمقاولة دون أدنى تحديد، فالإرتباك الذي شاب موقف المشرع بين النص السابق (المادة 95) والنص اللاحق (المادة 471)، يرجع بالأساس إلى التفاوت الزمني في تقرير كل من نظام المفاوضة الجماعية ونظام الممثل النقابي حتى غاب التنسيق بينهما في آخر لحظات جمع أجزاء مدونة الشغل، علما أن نظام المفاوضة الجماعية قد ظهر لأول مرة مع مشروع مدونة الشغل لسنة 1998، في حين أن نظام الممثل النقابي لم يظهر إلا مع صدور مدونة الشغل (2003)، بحيث غاب في جميع المشاريع السابقة على صدورها.

وفي نظري، فإن حق النقابة في التفاوض بالمقاولات التي تكتسب فيها صفة التمثيلية بالرغم من عدم تشغيل هذه الأخيرة لمائة أجبر يظل حقا مضمونا من منطلق المادة 95 من مدونة الشغل، على اعتبار أن هذا المقتضى يأتي أفيد لمصلحة الأجراء تطبيقا للمادة 11 من نفس القانون¹. وإذا كانت هذه الحالة يمكن حلها من خلال نصوص مدونة الشغل ذاتها، فإن الإشكال يثار حول حالة المقاولات الصغرى التي تنعدم فيها التمثيلية النقابية، وما إذا كان بالإمكان فتح المجال أمام مفاوضين آخرين؟

تجدر الإشارة أولا أن المشرع لم يوفر الحكم لهذا الاحتمال خلافا لبعض التشريعات المقارنة التي وضعت استثناءات على قاعدة الإحتكار النقابي للتفاوض، كما هو الشأن بالنسبة للمشرع الفرنسي الذي سمح بتعيين أجبر بالمقاولة لإجراء المفاوضة الجماعية مع المشغل نيابة عن باقي الأجراء يطلق عليه إسم المفاوض الوكيل من قبل النقابة²، في حين أعطى المشرع المصري الحق في ذلك للنقابة العامة التي تتبعها المقاولة، حيث يمكنها اختيار خمسة أجراء للتفاوض مع صاحب الشغل على أن يكون من بينهم ثلاثة على الأقل من أجراء المقاولة³.

والراجح فيما أعتقد أنه لا شيء يمنع أمام سكوت المشرع المغربي عن إمكانية التفاوض من قبل النقابة بغض النظر عن مسألة التمثيلية، طالما أن المشرع أخذ بقاعدة الإحتكار النقابي للتفاوض بالنظر إلى الدور الأساسي الذي تلعبه النقابة في هذا الإطار، مثلما أشار إلى ذلك في ديباجة مدونة الشغل بالقول: بأن الدور الأساسي المنوط بالمنظمات المهنية للمشغلين والمنظمات النقابية للإجراء، تكونها أطرافا فاعلة في تطوير الإقتصاد الوطني، مما يقتضي إيلاءها الأهمية التي تليق بها، ولا سيما

¹ - تنص المادة 11 من مدونة الشغل على أنه: لا تحول أحكام هذا القانون دون تطبيق مقتضيات الأنظمة الأساسية أو عقد الشغل، أو اتفاقية الشغل الجماعية، أو النظام الداخلي، أو ما جرى عليه العرف من أحكام أكثر فائدة للأجراء.

² - عمر تيزوي: "مدونة الشغل بين متطلبات المقاولة وحقوق الأجراء"، مطبعة الصخور السوداء: الدار البيضاء، الطبعة الأولى سنة 2011، ص: 375.

³ - المادة 148 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003.

من خلال المفاوضة الجماعية، باعتبارها حقاً من الحقوق الأساسية، وبالتالي فهي آلية تسمح للنقابة بتحقيق أهدافها الواسعة المحددة في المادة 396 من مدونة الشغل.¹

لذلك لا يجدر تقييدها بالتمثيلية، لهذا أكد أحد الفقه² بأن المفاوضة الجماعية على مستوى المقاولة يجب أن تكون عامة قانوناً دون أن يتم اقتصرها على المقاولات الممثلة نقابياً، وذلك بتكثيف قواعدها وأحكامها مع خصوصيات هذا النوع من المقاولات، واستثناء يمكن في حالة عدم وجود أية نقابة بالمقاولة أو المؤسسة أن يجري التفاوض من قبل مندوب الأجراء المنتخب من باقي الأجراء³ بل ويسمح بذلك للأجراء مباشرة حالة عدم وجود المندوبين، لأنه من غير المقبول حرمان الأجراء من تدبير مفاوض بشأنه عند غياب مفاوض نقابي،⁴ وذلك انسجاماً مع ما جاءت به التوصية رقم 91 التي نصت في المادة الثانية على أنه: تعني عبارة الإتفاقيات الجماعية جميع الإتفاقات المكتوبة المتعلقة بظروف العمل وشروط الإستخدام التي تعقد بين صاحب العمل أو مجموعة من أصحاب العمل أو منظمة واحدة أو أكثر لأصحاب العمل من ناحية، ومنظمة واحدة أو أكثر ممثلة للعمال أو في حالة عدم وجود مثل هذه المنظمات مع ممثلي العمال المنتخبين حسب الأصول والمصرح لهم بذلك.⁵

ثانياً- احترام دورية التفاوض

ورد النص على هذه الدورية ضمن مقتضيات المادة 96 من م.ش بالقول بأنه: تجرى المفاوضة الجماعية على مستوى المقاولة والقطاع مرة كل سنة.

يمكن التنصيص في الإتفاقيات الجماعية على دورية مغايرة لإجراء هذه المفاوضة ...

وما يلاحظ من خلال هاتين الفقرتين أن المشرع أورد قاعدة واستثناء في نفس الوقت فيما يخص دورية التفاوض على مستوى المقاولة.

1- القاعدة القانونية المنظمة للتفاوض بالمقاولة

حدد المشرع دورية قانونية للتفاوض في مرة كل سنة، وذلك حتى يتمكن الطرفان من معالجة مختلف الملفات والمطالب والشكايات في الوقت المناسب، ربما أدى تأخرها إلى تفاقم الأمور وتعاضم المشاكل والنزاعات لدرجة لا تجدي معها المفاوضة في الوصول إلى تسوية.

¹ - المادة 396 من مدونة الشغل.

² - فريدة اليومري؛ "أحكام المفاوضة الجماعية"؛ المجلة المغربية للإدارة المحلية والتنمية، عدد 7 شتنبر أكتوبر 2006، ص: 149.

³ - عبد اللطيف خالفي؛ "الوسيط في مدونة الشغل، الجزء الثاني، علاقات الشغل الجماعية"؛ المطبعة والوراقة الوطنية، الطبعة الأولى، سنة 2006، ص: 318.

⁴ - محمد سعيد بناني؛ "قانون الشغل بالمغرب في ضوء مدونة الشغل، علاقات الشغل الجماعية"؛ الجزء الرابع، الطبعة الأولى، مكتبة دار السلام سنة 2011، ص: 381.

⁵ - التوصية رقم 91 الصادرة عن مكتب العمل الدولي في دورته الرابعة والثلاثين في 6 يونيو 1951 بشأن الإتفاقيات لجماعية.

لذا فدخل الأطراف الاجتماعية وبصفة دورية في عملية التفاوض يجعل المسألة تبدو عادية ولا تثير أي إحساس لدى أحد الطرفين بخضوعه للضغط من أجل التفاوض، لأن نظام المفاوضة ناتج عن اجتماع الطرفين بصفة طوعية بحثا عن حل،¹ فالمصالح قد تكون متضاربة أو متباعدة، ويقتضي الأمر اتخاذ قرارات تنصهر في اتفاقيات.²

ومع ذلك، فإن تنصيب مدونة الشغل على دورية السنة كقاعدة يبقى غير واضح من حيث سكوت المشرع على التاريخ الذي يبتدئ منه احتساب هذه الدورية، هل من تاريخ بداية المفاوضة السابقة أم من تاريخ انتهائها؟

إذا كان المشرع المغربي قد تولى عن تحديد الأمر بشكل دقيق، فإن أحد الفقه يرى أن المعتبر قانونا هو تاريخ انتهاء آخر مفاوضة جماعية بغض النظر عن النتيجة التي آلت إليها، أي حتى ولو فشلت في الوصول إلى أي اتفاق،³ وذلك بهدف تجنب التداخل الزمني الممكن حدوثه بين المفاوضة السابقة والمفاوضة اللاحقة الذي يمكن استغلاله من جانب أحد الأطراف لتمديد مدة التفاوض والتماطل في حسم النتائج.

2- الإستثناء الوارد على القاعدة

استثناء من دورية السنة حول المشرع للأطراف بمقتضى الفقرة الثانية من المادة 96 من مدونة الشغل صلاحية الاتفاق على دورية مغايرة شرط أن يتم ذلك ضمن اتفاقية شغل جماعية دون غيرها من أشكال الاتفاق مثل محضر اتفاق أو بروتوكول الاتفاق طالما أن المشرع أتى على ذكر الاتفاقية الجماعية بصريح العبارة.⁴

ومعنى ذلك أن المشرع سمح للأطراف بتجاوز دورية السنة من خلال إمكانية الاتفاق على أجرات التفاوض في مدة تقل عن السنة دون أن تفوقها على اعتبار أن مقتضى السنة من النظام العام وحد أدنى مكتسب للأجراء لا يمكن تجاوزه ولو بالاتفاق،⁵ لأن هذا التجاوز لا يخدم مصلحة الأجراء التي قد تتعرض لاعتداء بسبب تأخير موعد التفاوض إلى أكثر من سنة، وما يترتب عن ذلك من نزاعات جماعية للشغل نتيجة تراكم للشكايات الفردية والجماعية دون اتخاذ أي قرار بشأنها داخل آجال معقولة.

¹ - محمد نصر الدين: "المفاوضة الجماعية"، بحث مركز الدراسات والبحوث القانونية، كلية القاهرة، ص: 152.

² - محمد سعيد بناني: "قانون الشغل بالمغرب في ضوء مدونة الشغل، علاقات الشغل الجماعية"، الجزء الرابع، الطبعة الأولى، 2011، ص: 396.

³ - محمد الشرقاني: "النظام القانوني للمفاوضة الجماعية"، دار الآفاق المغربية، الدار البيضاء، الطبعة الأولى، سنة 2014، ص: 233.

⁴ - المرجع نفسه؛ ص: 239.

⁵ - المادة 11 من مدونة الشغل.

وإذا كان هذا التجاوز غير مقبول من الناحية القانونية أو من حيث الآثار التي يمكن أن تترتب عنه، فإن واقع الممارسة الإتفاقية يسير في اتجاه مخالف، ومن ذلك مثلاً ما جاءت به المادة 19 من الإتفاقية الجماعية لشركة سلام غاز التي تنص على أن تنظم المفاوضة الجماعية داخل الشركة يكون مرة كل ثلاث سنوات¹.

ومثلما يمكن الإتفاق على تعديل دورية السنة، فإنه لا شيء يمنع الأطراف من الإتفاق على حصر المدة الزمنية التي يمكن أن تستغرقها المفاوضة، بالطبع بعد تاريخ إجرائها على أساس ألا تتعدى في جميع الأحوال خمسة عشر يوماً من تاريخ بدئها،² وهي المدة التي اعتبرت من أحد الفقه³ بأنها قصيرة ولم يتحلى المشرع في تحديدها بالقدر اللازم من الواقعية، لهذا سارت معظم الإتفاقيات الجماعية في اتجاه تجاوزه، ومثاله الإتفاقية الجماعية لشركة لافوا إكسبريس التي نصت في المادة 12 على أن: يتم تسليم الملف المطلبي لإدارة الشركة في آخر شهر دجنبر من كل سنة.

يتم تنظيم اجتماع تحضيري للدورة العادية للمفاوضة الجماعية في بداية شهر يناير. يتم تنظيم الدورة العادية للمفاوضة الجماعية طيلة شهر فبراير، ويتم الوصول إلى اتفاق قبل 15 مارس على أبعد تقدير.⁴

الفقرة الثانية: الضوابط الشكلية للمفاوضة الجماعية

إلى جانب القواعد الموضوعية، قيد المشرع المغربي المفاوضة الجماعية بعدد من الضوابط الشكلية أو الإجرائية كالآتي:

أ- توجيه الإستدعاء للأطراف

إذا كان الأصل بحسب قواعد مدونة الشغل أن تترك الحرية للأطراف في تحديد الوقت الملائم للدخول في عملية التفاوض تبعاً للظروف ومتطلبات الحوار وما تقتضيه شروط الشغل والتشغيل، فإنه استثناء أوجد المشرع بعض القواعد الإجرائية التي تخص المفاوضة الجماعية في حالة الضرورة، حيث نصت المادة 97 من مدونة الشغل على أنه: يلزم الطرف الذي يرغب في التفاوض عند الضرورة بأن يوجه إخطار إلى الطرف الآخر بواسطة رسالة مضمونة مع الإشعار بالتوصل.

- الإتفاقية الجماعية الموقعة بين شركة سلام غاز والكنفدرالية الديمقراطية للشغل، بتاريخ 15 أكتوبر 2015، موقع

¹ www.cdtmaroc.ma

² - المادة 98 من مدونة الشغل .

³ - Abdellah BOUDAHRAIN ; « le droit du travail au Maroc. I2, 2005, P : 451.

⁴ - الإتفاقية الجماعية الموقعة بين شركة لافوا إكسبريس 2 LA VOIX EXPRESS والكنفدرالية الديمقراطية للشغل، بتاريخ 14 أبريل 2017؛ موقع www.cdtmaroc.ma

يجب على الطرف الذي وجه إليه الإخطار أن يبلغ موقفه إلى الطرف الآخر بنفس الطريقة المذكورة أعلاه داخل أجل سبعة أيام من تاريخ توصله بالإخطار.

استنادا إلى هذه المادة، فإن الدعوة إلى التفاوض لا يمكن أن تتم إلا برسالة مضمونة مع الإشعار بالتوصل موجهة من الطرف الراغب في التفاوض بداية إلى الطرف الثاني، على أن يعبر هذا الأخير عن رغبته أو امتناعه بنفس الطريقة، أي برسالة مضمونة مع إشعار بالتوصل داخل أجل لا يمكن أن يتعدى سبعة أيام من تاريخ التوصل بالإخطار، ويبقى الملاحظ بالنسبة لهذا الأجل أنه قصير بالنظر لطبيعة وعدد القضايا التي يمكن أن تكون موضوعا للتفاوض، والتي قد تتطلب وقتا أطول من أجل الإعداد لها من كلا الطرفين.

ويرجع أحد الفقه¹ الأمر إلى رغبة المشرع في التعجيل بافتتاح المفاوضة الجماعية على أن يتم الجسم في تلك الموضوعات والقضايا عند مباشرة المفاوضة.

وفي نظري، فإن هذا القول غير سديد فيما أتى به على اعتبار أن مسطرة التفاوض لا يمكن أن تتعدى في جميع الأحوال خمسة عشرة يوما من تاريخ بدئها وفقا للمادة 98 من م.ش، وهي مدة كما أسلفنا غير كافية للبحث في كافة الموضوعات التي تشكل أولوية بالنسبة لممثلي الأجراء داخل المقابلة، إلا إذا اعتبرنا الموضوعات المنصوص عليها في المواد 66 و 185 و 186 و 471 من م.ش² لا تدخل في نطاق المفاوضة الإعتيادية السنوية، ولكن في باب الإستشارة التي ألزم بها المشرع كل مشغل قبل اتخاذ القرار في مثل هذه الموضوعات.

وخلافا للقانون المغربي لم يشترط المشغل الفرنسي وكذا المصري شكلية محددة للإستدعاء للتفاوض ولا حتى أجل معين للإجابة على الدعوة سواء بالقبول أو الرفض،³ بحيث يكون للأطراف الحرية المطلقة في اختيار الطريقة الأنسب إما كتابيا أو شفويا للتعبير عن الرغبة في ذلك، طالما أن الأمر لا يتعلق بشكلية أساسية تجعل الإتفاق باطلا عند تجاوزها، لأن المعتبر أساسا بحسب هذه القوانين هو إجراء المفاوضة ونجاحها في تجاوز الإشكالات المثارة داخل المقابلة حفاظا على السلم الإجتماعي.

وفي جميع الأحوال يبقى الطرف الموجه إليه الإخطار بإجراء المفاوضة الجماعية مخيرا في الإستجابة من عدمها لتلك الدعوة، فله مطلق الحرية في اختيار أحد السبيلين (التفاوض من عدمه) مادام المشرع لم يحسم بكيفية صريحة في حالة سكوت الطرف الذي وجهت إليه الدعوة عن إبداء

¹ - محمد الشرقاني؛ م.س، ص: 221.

² - المادة 66: حالة الفصل لأسباب تكنولوجية أو هيكلية أو اقتصادية.

- المادة 185 و 186 التقليل من مدة الشغل العادية الذي قد يلجأ إليه المشغل عند حدوث أزمة اقتصادية عابرة لمقابلة أو لظروف

طارئة خارجة عن إرادته

³ من قانون الشغل الفرنسي، والمواد من 146 إلى 167 من قانون العمل المصري. L. 2242-13 - الفصل

موقفه حول التفاوض أو أنه أدلى به خارج الأجل القانوني المحدد في سبعة أيام، بالإضافة أيضا إلى غياب الجزاء القانوني المترتب على عدم الالتزام بالدعوة للتفاوض، وهو ما يؤدي إلى القول بحسب البعض¹ بأن دورية المفاوضة السنوية ستخضع لمنطق القوة في فرضها من أحد الطرفين أكثر مما سيحكمها القانون.

لذلك هناك² من يرى أن المفاوضة الجماعية باعتبارها خيارا مهما لتوازن المصالح، فإن عنصر الإلزام يظل مفروضا على الطرفين، لأن المعادلة تتعلق بالأخذ والعطاء في آن واحد ولو أدت المفاوضة إلى فشل الطرفين في تحقيق أهدافها، لأنه مرحلي فقط قد يؤدي إلى نجاح فيما بعد.

ب- تعيين المفاوضتين

ورد النص على هذا الإجراء الشكلي ضمن مقتضيات المادة 93 من مدونة الشغل بالقول بأنه: **يعين كل طرف في المفاوضة الجماعية من يمثله كتابة ويمنع على الطرف الآخر الاعتراض على هذا التعيين، وهذا يفيد أن الكتابة شرط جوهري لتحديد أطراف التفاوض، حيث يمكن لأحدهما رفض أي شخص حاضر أثناء التفاوض لم يرد اسمه ضمن قائمة المفاوضين الذين يدلي بهم المشغل أو المنظمات المهنية للمشغلين، وكذلك المنظمة النقابية الأكثر تمثيلية في المقاولة.**

فالمشغل على مستوى المقاولة أو المؤسسة لا يكون في حاجة إلى منظمة مهنية للمشغلين لكي تنوب عليه في إجراء المفاوضات بحسب المادة 95، ولكن هذا لا يمنعه من انتداب نائبه أو شخص آخر كتابة لتمثيله، والاعتراض على الطرف المعين من قبله غير وارد في ظل إطلاق المادة 93 الأنفة، حتى ولو كان من خارج المقاولة.

وخلافا لذلك يمكن للمشغل الاعتراض على المفاوض النقابي المعين من النقابة الأكثر تمثيلية إذا كان من خارج المقاولة، طالما أن المعني بعملية المفاوضة بالمقاولة هو الممثل النقابي المعين من النقابة وفقا لمقتضيات المادة 470 من م.ش، وهو خيار غير عملي في نظر البعض من المشغلين الذي يفترض فيه أن ينشد استمرارية المقاولة والسلم الاجتماعي من منظور شامل.³

¹ - محمد الشرقاني؛ م.س، ص: 221.

² - وفاء بنفضول المجدوبي؛ "تنظيم علاقات الشغل عن طريق المفاوضة الجماعية"؛ أطروحة دكتوراه كلية العلوم القانونية والإقتصادية والإجتماعية، جامعة محمد الخامس أكدال 2006-2007، ص: 86.

³ - ابن خدة رضی؛ "الطرق البديلة لتسوية النزاعات، بين الإطار النظري وrehانات التطبيق"؛ أطروحة دكتوراه، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، جامعة مولاي اسماعيل، مكناس، الموسم الجامعي 2014-2015، ص: 417.

ج- تقديم المعلومات والبيانات الضرورية للتفاوض

تيسيرا لعملية التفاوض ألزم المشرع كل طرف في المفاوضة بأن يقدم للطرف الثاني كافة المعلومات والبيانات التي يطلبها،¹ ويأتي هذا المقتضى انسجاما مع ما أوصت به منظمة العمل الدولية من أنه: ينبغي، عند الضرورة، اتخاذ تدابير مكيفة مع الظروف الوطنية، لكي تتمكن الأطراف من الوصول إلى المعلومات اللازمة لإجراء مفاوضات مجدية.²

وهكذا يقع على عاتق المشغل مسؤولية تقديم المعلومات والبيانات الخاصة بالوضع الاقتصادي والمالي للمقاولة متى طالب بها الممثلون النقابيون، ذلك أن إطلاع هؤلاء على الوضعية العامة للمقاولة يجعلهم قادرين على تكييف مطالبهم مع هذه الوضعية بشكل لا يضر بمصالحهم ولا بمصالح المقاولة.³ ومثلما يكون المشغل ملزما، فإن ممثلي الأجراء يكونون مسؤولين عن عدم تقديم الملف المطلي المتضمن للمطالب الجماعية للأجراء بوقت كافي حتى يتمكن المشغل من إعداد جوابه، فضلا عن المطالب الأخرى التي يمكن تقديمها بعد افتتاح الجلسات.

وهذه المطالب يفترض فيها أن تراعي إكراهات المقاولة والظروف الاجتماعية للأجراء، أي حدود دنيا وقصى في طرحها من حيث مراعاتها للأوضاع الاقتصادية والمالية للمقاولة، حفاظا على قدرتها التنافسية،⁴ كما يلزم أن تكون هذه المطالب معللة بشكل كافي من حيث استنادها على معطيات ذات صلة بدرجة أكبر بتحسين الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية للأجراء.

المطلب الثاني: مدى مساهمة المفاوضة الجماعية في حفظ السلم الاجتماعي بالمقاولة

لا شك أن المفاوضة الجماعية جاءت لتجنيب المقاولة والشركاء على السوء الصراعات الاجتماعية، لأنها نوع من الحوار المتبادل وأرضية لتقديم الاقتراحات وتوحيد الرؤى في شكل اتفاق يؤدي إلى الحسم في قضايا نزاعية عديدة، وفي الآن ذاته الحفاظ على التوازن بين المصالح المشتركة، فهي عملية ممتدة من الأعداد للتفاوض مروراً بإجراء المفاوضة ذاتها، وانتهاء بصياغة وإبرام اتفاق التفاوض حتى أصبحت اليوم من أرقى صور الحوار الديمقراطي داخل المقاولة لما لها من آثار إيجابية على السلم الاجتماعي.

فالمفاوضة الجماعية وإن كانت من أهم الوسائل لتفادي نزاعات الشغل الجماعية من خلال إمكانية التفاوض والاتفاق على وضع قواعد جديدة للتفاوض (فقرة أولى) ، فإنها مع ذلك تصطدم بمجموعة من المعوقات المختلفة والتي قد تحد من فعاليتها في الحد من نزاعات الشغل الجماعية (فقرة ثانية).

¹ - المادة 94 من مدونة الشغل.

² - البند السابع من التوصية الدولية رقم 163 المتعلقة بتشجيع المفاوضة الجماعية لسنة 1981.

³ - عبد اللطيف خالفي؛ م.س، ص:340.

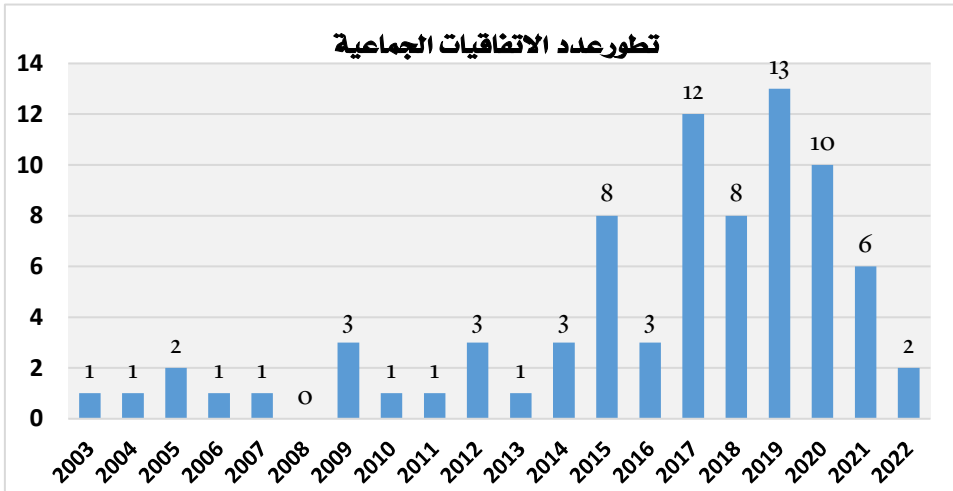
⁴ - عبد اللطيف خالفي؛ م.س، ص:342.

الفقرة الأولى: واقع المفاوضة الجماعية في الحد من نزاعات الشغل الجماعية

إن الحديث عن إلزامية المفاوضة الجماعية لا يعني بالضرورة أنها قد تخرج بنتائج إيجابية، إذ يمكن أن تؤدي إلى نتيجة سلبية، وذلك تبعاً لنجاح المفاوضة الجماعية من عدمها، لذلك فإن ما يستنتج من إلزامية الدورية هو كونها وسيلة للحوار الدائم، ولو لم يؤدي إلى اتفاق¹. وفي كلتا الحالتين ألزم المشرع أن تدون نتائج التفاوض في محضر أو اتفاق²، باعتباره ثمرة سلسلة من المفاوضات الجماعية يكون المشغل بعدها ملزماً بضرورة استفادة كافة الأجراء من مقتضياته سواء كانوا موقعين أو لا، وتقاضي كل ما من شأنه أن يخل بتنفيذها بأمانة بحسب ما نصت عليه المادة 122 من م.ش.³

وإذا كان المشرع قد تحدث عن محضر أو اتفاق، فإن الواقع العملي أفرز مصطلحات عديدة تنصب كلها في معنى الاتفاق بحسب السياق العام الذي أفرزه، فنكون إما أمام اتفاقية شغل جماعية أو محضر اتفاق أو بروتوكول اتفاق، غير أن الوقوف على مدى فعالية المفاوضة الجماعية في الحد من النزاعات الجماعية عبر هذه الإتفاقيات يقتضي الوقوف على تطور عدد هذه الإتفاقيات المبرمة وفق الشكليات القانونية (أ)، وأيضاً تطور المفاوضة كآلية للتسوية مقارنة مع غيرها من آليات الأخرى من خلال هذه الإتفاقيات (ب)، وفي الأخير قياس أثر المفاوضة على نزاعات الشغل الجماعية (ج).

أ - منحى تطور إتفاقيات الشغل الجماعية مقارنة بغيرها من الإتفاقيات



إحصائيات صادرة عن وزارة الشغل

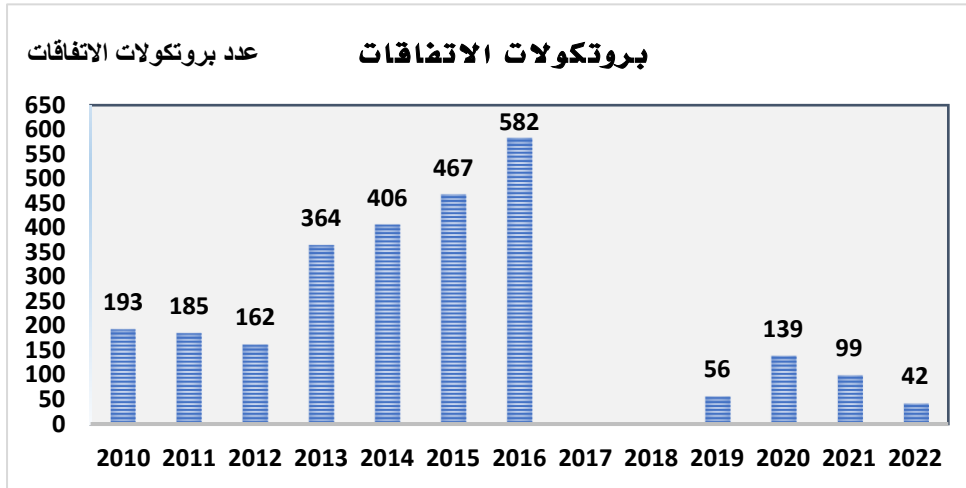
¹ - عبد اللطيف خالفي: م.ش، ص 295.

² - المادة 100 من مدونة الشغل.

³ - المادة 122 من مدونة الشغل.

الملاحظ من خلال هذه المعطيات أن عدد الاتفاقيات الجماعية لم تعرف تزايداً ملحوظاً إلا بعد سنة 2017 مقارنة مع السنوات الأولى لإقرار مدونة الشغل، ويفسر هذا الأمر بتزايد اهتمام الأطراف الاجتماعية بالمفاوضة الجماعية وتوثيق الاتفاقيات الناتجة عنها، خاصة بعد الوعي بأهمية هذه الأخيرة في تنظيم وحكم العلاقات المهنية أو كمصدر لقانون الشغل، بالإضافة طبعاً إلى الجهود المبذولة من قبل وزارة الشغل للنهوض بهذه الآلية.

ومع ذلك، يلاحظ أن عدد بروتوكولات الاتفاقيات يفوق بكثير الاتفاقيات الجماعية كما هو مبين أسفله.



إحصائيات صادرة عن وزارة الشغل

ويرجع هذا الاختلاف الملاحظ بين عدد بروتوكولات الاتفاقيات المتزايدة مقارنة مع عدد الاتفاقيات الجماعية إلى عدد من العوامل منها:

- أن الأطراف الاجتماعية غالباً ما تميل إلى توقيع وإبرام اتفاقات خارج إطار التنظيم القانوني الذي وردت فيه الاتفاقيات الجماعية في المواد من 104 إلى 132 من م.ش ، وذلك لعدم اكتمال الشروط القانونية لإبرام هذه الاتفاقيات وفق الشكليات القانونية المحددة في المواد الأنفة ذكرها، كما في الحالة التي يتم فيها التفاوض مع منظمة نقابية غير ممثلة داخل المقابلة، أو مع مناديب الأجراء عند عدم وجود الممثلين النقابيين؛

- إما في حالة اتفاق الأطراف المتفاوضة المخولة قانوناً لإبرام اتفاقيات الشغل الجماعية على إفراغ إرادتها في شكل بروتوكول اتفاق دون غيره من أشكال الاتفاقيات؛

- إما بسبب عدم الوعي من قبل ممثلي النقابات المفاوضين بأهمية الاتفاقيات الجماعية في تقرير أحكام أفضل لمصلحة الأجراء باعتبارها مصدر لقانون الشغل، أو من حيث قيمتها القانونية، خاصة وأن المشرع تولى تنظيمها بقواعد قانونية خاصة سواء من حيث أطرافها وشكليات الانضمام إليها وموضوعاتها أو حتى كفاءات تنفيذها، ومدتها.

ومع ذلك، تظل هذه البروتوكولات صحيحة ومنتجة لأثارها طالما ارتضاها الأطراف، وقد ساد العمل في فرنسا بهذا النوع من الاتفاقات تحت مسمى الاتفاقات الجماعية اللانموذجية (Les accords atypiques) التي تبرم بين مندوب الأجراء أو لجنة المقاولة والمشغل،¹ وهي الاتفاقات التي تكون عادة نتيجة الضغط الذي يمارسه مناديب الأجراء أو المنظمات النقابية غير الممثلة على المشغلين، والذي يفرض من خلاله على هؤلاء ضرورة وجود التزامات متبادلة.

ب- مدى اعتبار المفاوضة آلية للتسوية المنظمة من خلال دراسة بعض الاتفاقيات الجماعية

تعكس دراسة بعض الاتفاقيات الجماعية أن المفاوضة الجماعية مثلما يمكن أن تعطى لها الأسبقية لتسوية النزاعات الجماعية للشغل إلى جانب الآليات الأخرى المنصوص عليها في مدونة الشغل، فإنها قد تكون كذلك آلية رئيسية ووحيدة دون غيرها وهو ما سيتم بيانه في نقطتين:

• إعطاء المفاوضة الجماعية الأسبقية في التسوية دون إغفال الآليات الواردة في مدونة الشغل

ومن ذلك ما جاءت به الاتفاقية الجماعية لشركة ستيام،² حيث نصت في المادة 34 على أنه: « في حالة وقوع نزاع جماعي لم تتوصل الأطراف إلى حله عن طريق التفاوض المباشر يتعين عليهم اللجوء إلى حلول ودية في شكل التوافق والوساطة والتحكيم.

وتعطى الأفضلية إلى الطرق البديلة المتفق بشأنها من طرف منظمات المشغلين والعمال الأكثر تمثيلا.

وفي حالة تعذر الإتفاق حول ماهية النزاع أو اختيار البديل أو الفشل في ذلك يتحتم اللجوء إلى المساطر الوقائية وحل النزاعات الجماعية بالطرق المنصوص عليها في مدونة الشغل الجماعية. »

فالملاحظ أن هذه الاتفاقية تعطي الأولوية للتفاوض في تسوية نزاعات الشغل الجماعية، قبل اللجوء إلى المساطر الودية كالتوفيق والوساطة والتحكيم، حتى وإن لم يأتي المشرع على تنظيم بعضها، كالتوفيق والوساطة، فإنها تبقى قابلة للتطبيق، وفي جميع الأحوال يمكن إعمال المساطر الواردة في مدونة الشغل.

¹ - محمد الشرقاني؛ م.س؛ ص: 307.

² - الاتفاقية الجماعية المبرمة بين شركة ستيام والكنفدرالية الديمقراطية للشغل في 15 أكتوبر 2015.

ومثاله أيضا ما نصت عليه المادة 20 من الاتفاقية الجماعية سلام غاز التي أكدت على أن: يتم تسوية كل خلاف بين الطرفين عن طريق الصلح مع مراعاة مستويات المفاوضة الجماعية المشار إليها في المادة 21 بعدها.¹

وبالرجوع إلى هذه الأخيرة نلاحظ أن الاتفاقية تدعو الأطراف إلى إحداث لجنة المفاوضة الجماعية من أجل التوصل إلى اتفاق بين الأطراف، واحتياطيا في حالة فشل هذه اللجنة في التسوية يتم اللجوء تلقائيا إلى مساطر التسوية، وميكانيزمات التصالح المنصوص عليها في مدونة الشغل.

وعلى هذا النهج سارت أيضا الاتفاقية الجماعية لضيقات ابراهيم زنيبر² التي نصت في الباب الحادي عشر على أن: يتم تدبير النزاعات الجماعية من قبل لجنة تسمى لجنة الحكماء تحدث على مستوى الضيقات بين ممثلين عن الإدارة وأعضاء المكاتب النقابية، على أن تشرع في دراسة أي نزاع يفرض عليها داخل أجل أقصاه ثمانية أيام بما في ذلك قرار الترقية... وإذا تعذر حل النزاع يتم الإحتكام إلى مسطرة نزاعات الشغل الجماعية في م.ش (قانون رقم 05.99).

ويتضح من خلال هذه المقتضيات أن طرفي الاتفاقية ملزمين ببذل الجهد لتسوية النزاع بشكل مباشر داخل المفاوضة من خلال لجنة الحكماء، وإذا تمكنت من إيجاد حل للنزاع يتم تحرير محضر يوقعه جميع أعضاء هذه اللجنة ويبعث نظير منه إلى مندوبية الشغل داخل أجل أقصاه 8 أيام، أما إذا تعذر حل النزاع يتم الإحتكام إلى مسطرة نزاعات الشغل الجماعية كما جاءت في مدونة الشغل.

ولعل هذا المقتضى جاء فقط للتذكير بالمقتضيات التشريعية المنظمة لهذه المسطرة، والتي لا يمكن اللجوء إليها مسبقا إلا بعد استنفاد المساطر الاتفاقية التي تعطي للمفاوضة الجماعية مكانة هامة في حل أي نزاع جماعي سواء تعلق الأمر بالمفاوضة الجماعية المباشرة أو من خلال اللجان الخاصة المحدثة لهذا الغرض.³

¹ - الاتفاقية الجماعية المبرمة بين شركة سلام غاز والكنفدرالية الديمقراطية للشغل. في أبريل 2016 يراجع في ذلك موقع الكنفدرالية الديمقراطية للشغل.

- اتفاقية الشغل الجماعية بين ضيقات ابراهيم زنيبر والكنفدرالية الديمقراطية للشغل في يناير 2015.

³ - تنص الفقرة الثالثة من المادة 11 من الإتفاقية الجماعية لشركة AUTASA على أنه: خلال فترة المفاوضة بما في ذلك في حالة النزاع يلتزم الطرفان بعدم اللجوء إلى أي تصرف من شأنه التأثير أو عرقلة المفاوضة الجارية وبالتفاوض بحسن نية، ومن جهة أخرى يلتزم الطرفان بعدم إنشاء فحوى المفاوضات مادام الإتفاق لم يصادق عليه من قبل أي طرف منهما: - يسلم الملف المطبلي لإدارة الشركة، تشرع إدارة الشركة والممثلون النقابيون في التفاوض داخل المفاوضة في البداية قصد إبرام الإتفاق، وذلك لضمان تطبيق الإتفاق الذي سيبرم.

تحرر محاضر هذه الإجتماعات من طرف إدارة الموارد البشرية ، ثم توقع وتختتم خلال الثمانية أيام الموالية من قبل الأطراف المعنية.

• الإكتفاء بالمفاوضة الجماعية كألية وحيدة للتسوية

تجب الإشارة في هذا الصدد أن بعض الإتفاقيات تؤكد على أن المفاوضة الجماعية هي الخيار الوحيد لتدبير النزاعات الجماعية للشغل كما هو الشأن بالنسبة للإتفاقية الجماعية لشركة¹ LA VOIX EXPRESS التي تنص في المادة 12 على مسطرة خاصة بالتفاوض تبدأ بتسليم الملف المطلي في آخر شهر دجنبر مرورا بتنظيم اجتماع للدورة العادية للتفاوض طيلة شهر يناير وفبراير، وصولا إلى اتفاق قبل تاريخ 15 مارس.

وفي حالة عدم التوصل إلى هذا الاتفاق يتم رفع التفاوض إلى لجنة خاصة مكونة بالإضافة إلى الطرفين من ممثلين عن إدارة الشركة، وممثلين عن المركزية النقابية للكنفدرالية الديمقراطية للشغل، وهو ما يعني أن الإتفاقية تحتفظ بالتفاوض كألية لحل الخلاف الجماعي دون الإشارة إلى غيرها من الآليات أو الإحالة إلى تلك الواردة في مدونة الشغل.

وعلى غرار هذه المقتضيات جاءت أيضا الإتفاقية الجماعية لشركة "سوطيرما"² معتبرة أن المفاوضة الجماعية ألية فريدة لحل مختلف النزاعات الجماعية للشغل، وذلك من خلال مسطرة خاصة.

وفي مقابل هذه الإتفاقيات الجماعية التي اعتبرت المفاوضة الجماعية ألية لتسوية نزاعات الشغل الجماعية، يلاحظ أن عدد من الإتفاقيات الجماعية الأخرى سكتت عن تنظيم المفاوضة الجماعية، سواء باعتبارها ضمانا تشريعية لاستمرار الحوار والتواصل بين الأطراف الإجتماعية بالمقاولة أو بوصفها ألية للحد من نزاعات الشغل، وهذا يفيد أن الأطراف الموقعة تظل مقيدة بالمقتضيات التشريعية المنظمة للتفاوض في مدونة الشغل، وكذا بمساطر تسوية نزاعات الشغل الجماعية، طالما أن هذه الإتفاقيات لم تأتي على ذكر أي منهما.³

أنظر أيضا المادة 12 من هذه الإتفاقية، بشأن تدبير النزاعات، اتفاقية شركة AUTASA المبرمة مع الإتحاد الوطني للشغل بالمغرب في 19 شتنبر 2014.

أنظر أيضا المادة 14 من الإتفاقية الجماعية لشركة سيطراكاز والكنفدرالية الديمقراطية للشغل سنة 2011.

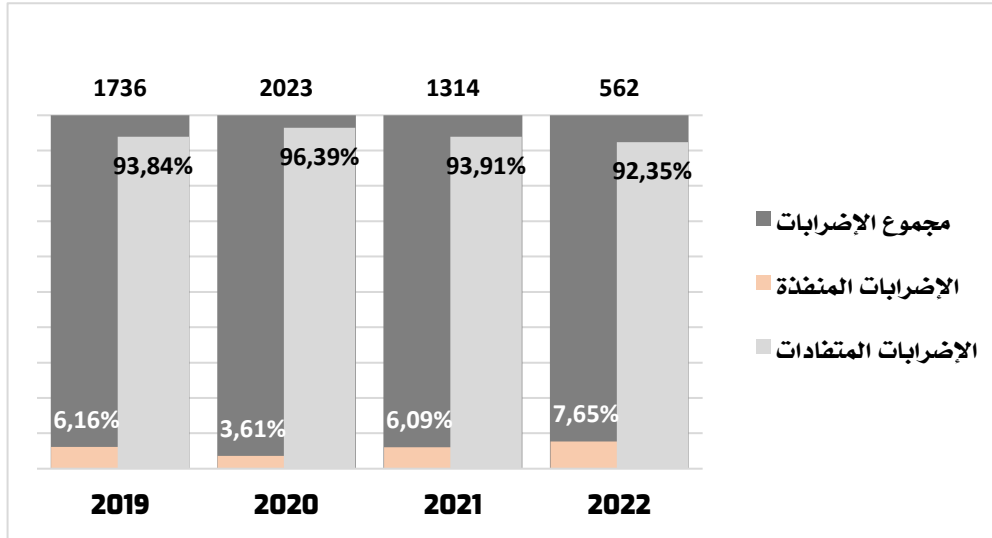
¹ - الإتفاقية المشار إليها في الإحالة 14 الأنف ذكرها.

² - الإتفاقية الجماعية لشركة سوطيرما مع الكنفدرالية الديمقراطية للشغل يونيو 2017.

³ - اتفاقية الشراكة بين شركة التدبير المفوض الخاص بقطاع النظافة لبلدية طنجة والمكتب النقابي للإتحاد الوطني للشغل بالمغرب من 2014 إلى 2021.

- الإتفاقية المبرمة بين شركة سوناسيد SONASID والمطلب النقابي للكنفدرالية الديمقراطية للشغل سنة 2019.

ج- أثر المفاوضة الجماعية على عدد نزاعات الشغل الجماعية التي تمت تسويتها



إحصائيات صادرة عن وزارة الشغل

من خلال هذا المبيان يمكن ملاحظة الآتي:

- أن نسبة الإضرابات المنفذة عرفت تناقصا خلال السنوات الأربع الأخيرة مقارنة بالسنوات السابقة؛¹

- أن نسبة الإضرابات المنفذة تشكل نسبة ضئيلة مقارنة مع نسبة الإضرابات المتفادات، ذلك أن هذه النسبة لا تتجاوز في أقصى الحالات 7.65% في سنة 2022 في حين تبقى النسبة المتفادات هي 92,35 ، ونفس الشيء بالنسبة لسنوات 2019 و 2020 و 2021 ، حيث تتجاوز نسبة الإضرابات المتفادات بكثير نسبة الإضرابات المنفذة.

وهو ما يعني أن الأطراف الاجتماعية تسعى في الأغلب الأعم من الحالات إلى ترجيح الحوار والتفاوض داخل المقابلة أو المؤسسة لحل مختلف الإشكالات العالقة، خاصة إذا علمنا أن عدد المؤسسات المعنية بهذه الإضرابات لم يتجاوز 241 مؤسسة من بين 4652 التي تم فيها الإعلان عن إضراب،² أي بنسبة لم تتجاوز 5.18%.

¹ - من خلال الإطلاع على الإحصائيات الصادرة عن وزارة الشغل، يلاحظ أن عدد الإضرابات المندلعة في سنة 2014 بلغت 289 وفي سنة 2015 بلغت 265 بينما في 2016 وصلت 218.

² - إحصائيات صادرة عن وزارة الشغل.

ورغم هذا الدور الهام الذي تلعبه المفاوضة الجماعية كألية وقائية لتفادي نزاعات الشغل الجماعية، إلا أنه هناك عدد من المعوقات التي لا زالت تعيق فعاليتها داخل المقاولة.

الفقرة الثانية: معوقات التفاوض الجماعي بالمقاولة

لا شك أن المفاوضة الجماعية آلية مهمة لحكم وتنظيم علاقات العمل بين الأطراف الاجتماعية، وبالتالي حفظ الاستقرار الإقتصادي والسلم الاجتماعي داخل المقاولة، لكن رغم ذلك يمكن أن نلاحظ محدودية المفاوضة في الوصول إلى إبرام اتفاق أو اتفاقية شغل جماعية ذات مزايا أفضل للأجراء ومن شأنها أن تضمن حد أدنى من الاستقرار بالمقاولة، ويرجع ذلك بالأساس إلى عوامل مختلفة منها ما يتصل بالشغل، ومنها ما يتصل بممثلي الأجراء، والبعض الآخر يرجع إلى النص القانوني ذاته المنظم للتفاوض.

أ- المعوقات العائدة إلى المشغل

تتلخص هذه الإكراهات في رؤية المشغلين للمفاوضة الجماعية التي تعتبر في نظرهم وسيلة لإبرام اتفاقيات تقيد حريتهم وسلطتهم في التدبير، إذ يفقد المشغل بموجب هذه الاتفاقيات ميزة كان يتمتع بها، وهي سلطة صاحب الأمر والشأن المطلق داخل المؤسسة،¹ أي سلطة الإشراف والتنظيم التي تجعله المسؤول الأول عن كل ما يتصل بالشغل بالمقاولة، هذا من جهة.

ومن جهة أخرى، فإن المفاوضة الجماعية وفقا لتصور المشغلين تضفي قوة على التنظيم العمالي، وتجعله على قدم المساواة في مواجهة المشغل، والذي يكون ملزما بالتفاوض والإتفاق، وهو ما يعني في نظرهم إحلال التنظيم الإتفاقي محل التنظيم القانوني لعلاقات العمل، في الوقت الذي تكون فيه مقتضيات القانونية كافية في حد ذاتها لتحقيق مصالح الطرفين.²

إضافة إلى ذلك، فإذا كانت غاية الإتفاقية الجماعية توحيد شروط العمل في قطاع اقتصادي معين، فإن من شأن ذلك الإضرار ببعض المقاولات الصغرى والمتوسطة في هذا القطاع عبر الحد من قدراتها التنافسية،³ بالنظر إلى محدودية إمكانياتها المالية والإقتصادية على تحمل تكلفة البنود المضمنة في اتفاقية الشغل الجماعية.

¹ - Michel despax, traité de droit du travail, conventions collectives paris, librairie Dalloz, 1966, p 12.

² - عبد اللطيف خالفي؛ "واقع المفاوضة الجماعية ومدى مساهمتها في تطوير القانون الإجتماعي": المجلة المغربية للقانون والإقتصاد والتنمية، العدد 22 سنة 1990، ص: 144.

³ - عبد اللطيف خالفي؛ "واقع المفاوضة الجماعية ومدى مساهمتها في تطوير القانون الإجتماعي": م.س، ص: 118.

وعلى هذا الأساس تظل المفاوضات الجماعية وما يترتب عنها من اتفاقيات في نظر المشغلين آلية للحد من سلطة المشغل التنظيمية في المفاوضة، في مقابل تعزيز حضور ممثلي الأجراء وإشراكهم في التدبير، لذا يفضل أغلبية المشغلين أن تكون الالتزامات بعد كل عملية تفاوض شفوية وغير موثقة في أي شكل معين، تفاديا لما يمكن أن يترتب عن ذلك من آثار مكلفة.

ولعل هذا ما انعكس على واقع المفاوضات الجماعية وحجم الاتفاقيات التي بقيت جد محدودة في عددها أو في حجم الضمانات التي جاءت بها تحقيقا للسلم الاجتماعي.

ب- المعوقات العائدة إلى ممثلي الأجراء

إذا كان المشغلون أو منظماتهم المهنية قد ساهموا بشكل أو بآخر في تراجع وظيفة المفاوضات الجماعية كآلية للتسوية والحد من نزاعات الشغل الجماعية، فإن هذا لا يعني إعفاء ممثلي الأجراء (المنظمات النقابية ومناديب الأجراء) من تحمل جزء من المسؤولية في هذا التراجع، وذلك من خلال التحفظات التي يثيرها هؤلاء الممثلين حول بعض بنود الاتفاقيات الجماعية التي تكون ثمرة المفاوضات الجماعية، خاصة تلك التي تقيد حق النقابات في الإضراب، بوصفه الوسيلة الأكثر فعالية التي تمكنها من الدفاع عن الحقوق والمطالب الفردية والجماعية للأجراء، وبالتالي تحقيق التوازن بينها، وبين سلطة المشغل داخل المفاوضة.

لهذا ترفض النقابات الالتزام بالاتفاقيات الجماعية¹ لأنها تكون مضطرة لتعليق ممارسة حق الإضراب خلال مدة سريان الاتفاقية، وبقوة القانون عملا بأحكام المادة 122 من م.ش التي تنص على أنه: يجب على المنظمات النقابية للأجراء أو المنظمات المهنية للمشغلين أو اتحاداتها إذا ارتبطت باتفاقية شغل جماعية أن تتقيد بأحكام هذه الاتفاقية ما بقيت سارية المفعول، وأن تتفادى كل ما قد يخل بتنفيذها بأمانة.

بل إن تعليقها لهذا الحق قد يؤثر سلبا على العمل النقابي داخل المفاوضة، خاصة العلاقة بين الأجراء والمنظمات النقابية، ذلك أن إبرام الاتفاقيات الجماعية للشغل يعني في نظر الأجراء استسلام من النقابة لسلطة المشغل وإضعاف لقوتها التفاوضية والدفاعية عن حقوقهم، هذا من جهة.

ومن جهة أخرى، بمجرد التوقيع على الاتفاقية الجماعية وحصول الأجير على حقوقه ومطالبه أو جزء منها، فإنه لا يتوانى عن إخفاء عدم مساندته للنقابة أو حتى عدم المشاركة في ممارسة العمل النقابي، وهو الأمر الذي تكون النقابة على وعي مسبق بوقوعه قبل التفاوض أو التوقيع على الاتفاق الناتج عنه، مما يدفعها في كثير من الأحيان إلى تفادي الاتفاقيات التي تحد من اختصاصاتها أو

¹ - عبد اللطيف خالفي، الوسيط في علاقات الشغل الجماعية م.س.ص 348.

تضعف قوتها داخل المقاولة، وهو ما يؤثر على فعالية المفاوضة الجماعية أو الاتفاقات الجماعية المنبثقة عنها، كآلية للتسوية والاستقرار بالمقاولة.

ج- المعوقات العائدة إلى النص القانوني المنظم للتفاوض

إذا كانت الأطراف الاجتماعية قد ساهمت بشكل أو بآخر في محدودية المفاوضة الجماعية وعدم فعاليتها في الحد من النزاعات الاجتماعية للشغل مثلما يظهر ذلك في عدد الاتفاقيات الجماعية القليلة المبرمة أو في حجم الضمانات التي جاءت بها هذه الاتفاقيات، فإن جزء من هذه المحدودية يرجع كذلك، وفي جانب منه إلى المقتضيات القانونية المنظمة للمفاوضة الجماعية، بل وحتى تلك المنظمة للاتفاقيات الاجتماعية التي لم تكن واضحة بشكل كبير ومنها:

- جعل المفاوضة الجماعية وإبرام الاتفاقيات الجماعية حكرا على المنظمة النقابية الأكثر تمثيلية، دون الأخذ بالإعتبار المقاولات التي تنعدم فيها التمثيلية، ومدى أحقية النقابات غير الممثلة في هذا النوع من المقاولات في التفاوض والاتفاق، خاصة وأن الاتفاقية الدولية رقم 98 لسنة 1949 تتحدث عن منظمات العمال فقط وبشكل عام دون ذكر لمسألة التمثيلية؛
- عدم وضوح المادة 95 من م.ش في علاقتها بالمادة 471 من القانون نفسه، فالأولى تؤكد على أحقية النقابة الممثلة في المقاولة في التفاوض، في حين أن الثانية تعطي هذه المهمة للممثل النقابي، وعليه فإذا أخذنا بالمفهوم الذي جاءت به المادة 95 يكون لكل نقابة ممثلة في المقاولة الحق في التفاوض بغض النظر عن عدد الأجراء، أما إذا رجحنا مضمون المادة 471، فإن الحق في التفاوض يكون للممثل النقابي فقط في المقاولات التي تشغل 100 أجير، طالما أن تعيينه مشروط بوجود هذا العدد من الأجراء، وبالتالي إقصاء عدد كبير من المقاولات الصغرى والمتوسطة التي تمثل 98% من المقاولات المغربية من هذا الحق؛
- عدم معالجة المشرع للحالة التي تنعدم فيها النقابة بالمقاولة، سواء كانت ممثلة أو غير ممثلة، خلافا للقانون الفرنسي مثلا الذي أعطى الحق في التفاوض في مثل هذه الحالة للأجير المنتدب أو مندوب الأجراء؛
- إذا كان المشرع قد نص على دورية السنة لإجراء المفاوضة بالمقاولة، واستثناء يمكن الاتفاق على دورية مغايرة، فإنه في كلتا الحالتين لم يحدد الجزاء المقرر عند مخالفة أحد الطرفين للدورية العادية أو الاستثنائية؛

- حصر مدة التفاوض في 15 يوما يعد تقييدا لإرادة الأطراف، ونوع من الضغط الذي من شأنه أن يؤدي إلى ترك أو تأجيل العديد من الملفات المطلوبة دون حسم، وكان الأفيد إعطاء الحرية للأطراف في تحديد تاريخ الإنهاء من التفاوض؛
- إذا كانت المادة 100 من مدونة الشغل تفرض أن تدون نتائج التفاوض في محضر أو اتفاق موقع من الطرفين، فإنها بالمقابل لم تحدد الجزاء المقرر في حق الطرف الذي يرفض التوقيع على هذه المحاضر أو الاتفاقات.

خاتمة

- أخلص إلى أن المشرع المغربي ورغم إirاده لعدد من المقتضيات القانونية المنظمة للمفاوضة الجماعية أو الاتفاقية الجماعية المنبثقة عنها بغرض تجويد العلاقة بين الأطراف الاجتماعية بالمقابلة، فإن واقع الممارسة العملية أبان على أن المفاوضة الجماعية كخيار وآلية لا يتم اللجوء إليها إلا عند ظهور نزاعات شغل جماعية، سواء تعلق الأمر بالمفاوضة المحددة قواعدها في المادة 92 وما بعدها من مدونة الشغل، أو تعلق الأمر بمجرد الاستشارة والحوار في الحالات الخاصة، وهو ما يفسر تنوع الاتفاقات من حيث تسميتها (اتفاق- محضر اتفاق- بروتوكول اتفاق- اتفاقية شغل جماعية)، وكذا قلتها من الناحية العددية.
- وعليه، وحتى تستطيع المفاوضة الجماعية تحقيق الأهداف المرجوة منها كآلية للحد من نزاعات الشغل الجماعية حفاظا على الاستقرار والسلم الاجتماعي، لا بد من تجاوز الإكراهات القانونية أو الاجتماعية أو الاقتصادية التي تعيق قيامها بهذا الدور من خلال مراجعة المقتضيات القانونية المنظمة للمفاوضة الجماعية بشكل يضمن:
- إمكانية التفاوض والاتفاق مع كافة النقابات الممثلة داخل المقابلة أو المؤسسة، بغض النظر عن كونها أكثر تمثيلية أو أقل تمثيلية، ودون اعتبار لعدد الأجراء بالمقابلة أو إلى وجود الممثل النقابي من عدمه، وفي حالة عدم وجود أية نقابة ممثلة يخول الحق للنقابة المتواجدة بالمقابلة، وعند غياب هذه الأخيرة أيضا يعطى الحق في ذلك لمدوب الأجراء أو أحد الأجراء؛
- جعل الدورية السنوية للتفاوض إلزامية وربطها بتدابير زجرية؛
- فرض عقوبات زجرية على الطرف الراض توقيف المحضر أو الاتفاق المنبثق عن المفاوضة الجماعية،

- إعادة النظر في نسبة 35% المحددة للتمثيلية على صعيد المقاولة، لأنها لا تؤدي في جميع الأحوال إلا لوجود نقابتين ممثلتين، وبالتالي حرمان النقابات الأخرى من حقهم في التفاوض وإبرام اتفاقيات الشغل الجماعية؛
- تقليص عتبة مائة أجير اللازمة لتعيين الممثل النقابي إلى خمسون أجيرا مثلما ما هو معمول به في لجنة المقاولة ولجنة السلامة وحفظ الصحة.

الصلح التمهيدي كآلية بديلة لتسوية نزاعات الشغل "إنشكاليات الممارسة وآفاق الإصلاح"

ويزة سهام

طالبة باحثة بسلك الدكتوراه

كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية - أكادال

جامعة محمد الخامس بالرباط

مقدمة

تعتبر المواجهة والاصطدام مع الغير من الأمور الطبيعية التي تميز التفاعلات الإنسانية، داخل المجموعات البشرية، وخاصة في تلك المجموعات التي تقوم على تضارب المصالح وتعارضها، كما هو الشأن بخصوص العلاقة الشغلية التي تجمع الأجير بمشغله في المقاولة. حيث تتعدد المصالح المشتركة والمتعارضة، وتختلف باختلاف طبيعة المصالح المتبادلة.

فما يشكل مصلحة شخصية للأجير في هذه العلاقة، كالزيادة في الأجر على سبيل المثال، قد ينعكس سلبا على حجم أرباح مشغله وعلى تكاليف المقاولة، فيؤثر على مستواها الاقتصادي ويضعف تنافسيتها.

إن اختلاف وتعارض مصالح أطراف علاقة الشغل في المقاولة، تشكل أهم مصدر الخلافات والنزاعات، التي ما فتئت تؤثر بصورة خطيرة على تقدم المقاولة وازدهارها، مما يجعل ضرورة تجنب هذه الصراعات والخلافات، مسألة حتمية من خلال التوفيق الودي لحل هذه الخلافات والنزاعات بين طرفي الإنتاج، وهو ما حمل المشرع المغربي، على غرار باقي التشريعات الاجتماعية المقارنة، على تنظيم آلية الصلح التمهيدي لحل النزاعات والصراعات بين المشغل وأجرائه من خلال نصوص ومقتضيات قانونية أسندت مهمة الإشراف عليها إلى جهاز تفتيش الشغل، يمثله في هذا الاختصاص الأعوان المكلفون بتفتيش للشغل.

ويعود تنظيم الصلح في العلاقات المهنية في المغرب، في بداية الأمر، إلى نظام الطوائف الحرفية، التي كانت تعرف تنظيما تسلسليا، يجعل على رأس كل حرفة أمينا يتولى تنظيم الحرفة، ويتعهد شؤونها، وعند الاقتضاء، يقوم بفض النزاعات التي تنشب بين أعضاء الحرفة أنفسهم، وبينهم وبين زبنائهم عن طريق الصلح، وفق التشريع الإسلامي، وبحسب المذهب المالكي.

إلا أنه بعد دخول ظهير الالتزامات والعقود حيز التطبيق، تم تنظيم علاقات الشغل في المقاولة وفق مقتضيات قانون الالتزامات والعقود، وخاصة تلك المتعلقة بالصلح وأحكامه، ويعقد الشغل الوارد في الباب الثاني من القسم الثالث من الكتاب الثاني، وخاصة الفصول من 1098 إلى 1116 من قانون الالتزامات والعقود، حيث تبلور من خلالها، إرساء مقومات صلح مدني، يعود سنده القانوني إلى الفصل 399 من نفس القانون، على الرغم من اختلاف مركزي طرفي علاقة الشغل في المقاولة، وتفاوت قوة إرادة الأجير والمشغل، إذ من غير المنطقي أن تتساوى إرادة الأجير مع إرادة المشغل في اتخاذ قرار الصلح،

خاصة وأن الصلح في المنازعات الاجتماعية، يضع وجها لوجه الأجير في مواجهة مشغله، مما يجعل الطرفين أمام معادلة مختلفة تقوم على تبعية أحدهما للآخر.

إن الاختلاف الواضح في قوة أطراف علاقة الشغل بين الأجير ومشغله، كانت من الأسباب الرئيسية التي جعلت المشرع المغربي يقوم بتنظيم الصلح التمهيدي، وإسناد اختصاصه للأعوان المكلفين بتفتيش الشغل في مدونة الشغل¹، بعد صدورهما، والتي أصبحت تنظم تدخل هؤلاء لحل وتسوية نزاعات الشغل بالطرق التفاوضية والودية، من خلال اقتراح حلول كفيلة بفض النزاع القائم بينهما، خاصة وأنهم كانوا، غالبا ما يتوقفون في هذه المهمة، نظرا للعلاقة التي تربطهم بالمقاولة وأطرافها، حتى قبل صدور مدونة الشغل.

وهذا إن دل على شيء، فإنه يدل على تخلص مدونة الشغل من الإرث الثقيل الذي ورثته المدونة في مجال إنهاء نزاعات الشغل، والذي كان يعتمد أساسا، في فض هذه النزاعات على مقتضيات القانون المدني، لتشق طريقا واضحا، حيث تعتبر أن كل اتفاق بين المشغل والأجير، سواء كان إبراء أو صلحا، يكون دون جدوى إذا تضمن حقوقا، أدنى أو أقل من تلك المنصوص عليها ضمن مقتضيات مدونة الشغل. وبصفة عامة، فإن المشرع المغربي، أسند مهمة الصلح التمهيدي لمفتش الشغل، تقديرا للدور الذي يلعبه الصلح في تسوية النزاعات والخلافات الاجتماعية في المقاولة، بالطرق الودية، ومن خلال تنظيمه لمسطرة الصلح التمهيدي، ومدى نجاحه في إرساء أرضية قانونية لممارسته (المبحث الأول) فضلا عن الإطار التنظيمي لتكريس فعالية ونجاعة الاختصاص التصالحي لجهاز تفتيش الشغل، في مواجهة الثغرات والقصور الذي يعرفه هذا التنظيم، في أفق سد ثغراته وإصلاحه (المبحث الثاني).

المبحث الأول: مسطرة الصلح التمهيدي وإجراءات ممارستها

إذا كان القضاء يشكل الضمانة الأخيرة التي يلجأ إليها الأجير لضمان حقوقه الاجتماعية، باعتبار أن القضاء ينقل هذه الحقوق والمكتسبات من طور الجمود القانوني إلى صور الحركة والفعالية²، فإن هذا الدور المحوري لهذا الجهاز، يعرف الكثير من الانتقادات، وأهمها، ما يطبع صدور أحكامه وقراراته من بطء وتأخير، مع ما يترتب على ذلك من آثار سيئة، وانعكاسات خطيرة على الوضعية الاقتصادية والاجتماعية للأجير الذي تعرض للطرد.

وللتخفيف من حدة هذا الوضع القائم، والذي أصبح يزداد حدة بسبب تكديس ملفات نزاعات الشغل لدى المحاكم، وما يخلفه من ضغط على سرعة تصفيتها، جنح المشرع المغربي من أجل التخفيف

¹ ظهير شريف رقم 1.03.194 صادر في 14 من رجب 1424 (11 سبتمبر 2003) بتنفيذ القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل، ج. ر. : عدد 5167، بتاريخ 8 ديسمبر 2003، الصفحة 3969.

² دنيا مباركة، القانون الاجتماعي المغربي، دراسة في ظل التشريع الحالي ومدونة الشغل المرتقبة، مشروع 2000 دار النشر الجسور 2001، وجدة، ص 44. وكذلك - هاشم العلوي: تقييم تجربة التنظيم القضائي في المادة الاجتماعية، الواقع والآفاق، الندوة الثانية، للقضاء الاجتماعي، 25-26، فبراير 1992، جمعية تنمية البحوث والدراسات القضائية، ص 340.

من الأعداد الهائلة لهذه الملفات المعروضة على القضاء، إلى إسناد صلاحية الإشراف على فض النزاعات والخلافات الشغلية بين الأجبر والمشغل إلى مفتش الشغل، باعتباره الأكثر قربا من المفاوضة وأطرافها، والأقدر على فهم مشاكلها، يحكم تواجد بصيرة مباشرة، من خلال تردده عليها، قصد مراقبة تطبيق تشريع الشغل ومقتضياته فيها، رغم ما أثاره إسناد هذا الاختصاص لمفتش الشغل، من جدل حول مدى مشروعيته (المطلب الأول).

واقتناعا بالدور الفعال لمفتش الشغل بهذه المهمة، وما تمخض عن ممارستها من نتائج إيجابية، رسخت مدونة الشغل، هذا الدور المسند لمفتش الشغل بعد صدورهما، بمقتضى المادتين 41 و532 من المدونة، بعد أن كانت تجد سندها القانوني في مقتضيات القانون المدني قبل صدور مدونة الشغل (المطلب الثاني).

المطلب الأول: دوافع تكليف مفتش الشغل باختصاص الصلح التمهيدي، ومدى مشروعية هذا الاختصاص.

إن الصلح التمهيدي في منازعات وخلافات الشغل، يضع وجها لوجه طرفي علاقة الشغل في مواجهة بين الأجبر ومشغله، مع ما تتضمن هذه المواجهة من اختلال في ميزان قوى الطرفين، مما يجعلهما أمام معادلة مختلة، وغير متساوية، فميل كفة القوة والغلبة إلى جانب المشغل، خاصة بعد انتصار الاجتهادات الفقهية والعمل القضائي، إلى إحلال المقتضيات الاجتماعية، محل المقتضيات المدنية، مما يجعل الكفة تكاد تكون مائلة كل الميل لصالح المشغل الذي قد يضغط في اتخاذ قرار الصلح، على الأجبر في الاتجاه الذي يخدم مصالحه، من خلال دفعه إلى التنازل أكثر على بعض مستحقاته وحقوقه.

ومؤازرة للأجبر الطرف الضعيف في العلاقة الشغلية، ارتأى المشرع الاجتماعي، إسناد مهمة الصلح التمهيدي لجهاز تفتيش الشغل، محاولة منه لإعادة التوازن بين طرفي علاقة الشغل بناء على مكانة وكفاءة وتجارب هذا الجهاز، في ممارسة اكتسبها من خلال قربه من الأطراف وتواصله معهم باستمرار (الفقرة الأولى) رغم الملاحظات والتساؤلات المطروحة، حول مدى مشروعية إسناد هذا الاختصاص لمفتش الشغل (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى: دوافع تكليف مفتش الشغل باختصاص الصلح التمهيدي

تعتبر مسطرة الصلح التمهيدي، من أهم المستجدات التي جاءت بها مدونة الشغل، نظرا لدورها الفعال في الحسم وفض النزاعات بالطرق الودية بين الأجبر ومشغليهم، إضافة إلى ترسيخ مبدأ تحلي المشرع المغربي على القواعد المدنية الصرفة للصلح المدني المنصوص عليها في الفصل 1098 من قانون الالتزامات والعقود، والتي لطالما أثارت نقاشا حادا حول الحماية الاجتماعية التي يمكن أن توفرها المقتضيات المدنية، باعتبارها لا تأخذ بعين الاعتبار طبيعة ومكانة الأجبر في العلاقة الشغلية التي لا تقوم على المساواة بين طرفي هذه العلاقة.

خاصة، وأن إسناد الدور التصالحي لمفتش الشغل، لم يكن وليد الصدفة بل أكدته الضرورة الملحة¹، والواقع العملي الذي يميز العلاقة بين مفتش الشغل وأطراف الإنتاج في المفاوضة، سواء على مستوى قرب الأجراء وتقريبهم منه بسبب زيارته المتكررة للمفاوضة، واطمئنانهم على دوره في تطبيق قانون الشغل، أو على مستوى السرعة والبساطة في طرح مشاكلهم عليه واستقباله لهم في مكتبه، متجاوزين بذلك بطء وتعقيد وطول البث في نزاعاتهم في حالة عرضها على القضاء.

لقد كرس إذن، الاعتراف القانوني الصريح لمفتش الشغل بالاختصاص التصالحي، في مدونة الشغل، كمهمة جديدة، إضافة إلى مهامه واختصاصاته التقليدية، وضع إطار قانوني متكامل لتسوية مفتش الشغل، للنزاعات الفردية بالطرق الودية المعروضة عليه، رغم الملاحظات والانتقادات المثيرة للجدل على المستوى الفقهي².

ومن ثم، فإنه رغم أن الوظيفة الأساسية لمفتش الشغل تتجلى في السهر على تطبيق قانون الشغل، فإن الملاحظ أن مفتش الشغل أصبح يضطلع بعدد كبير ومتنوع من الاختصاصات الخارجة عن نطاق مهمته الرقابية، نظرا لاحتكاكه المستمر بالمفاوضة، وسهره على صحة وحماية سلامة الأجراء، وضمان وقاية المفاوضة من المخاطر، مما جعل تدخله يصبح شاملا لجميع جوانبها القانونية والاقتصادية والاجتماعية³، باعتباره مرجعا استشاريا للعمال والمشغلين بشأن حقوقهم، والتزاماتهم المترتبة عن قانون الشغل، نظرا لإلمامه بواقع المفاوضة ومحيطها الاقتصادي، من خلال زيارته وتردده عليها، وعلى مختلف ورشاتها، ومباشرته لكل أنواع المراقبة القانونية والتنظيمية، والبحث والتحري واستفسار المشغل والأجراء، حول كل ما يتعلق بشؤون المفاوضة، مما يؤهله لكسب مهارة متميزة، وتجربة عالية في إمكانية التواصل معهم والاتصال بهم، بكيفية مباشرة، لن تيسر لأي جهاز آخر غيره، مما يجعله يحظى بكسب ثقة أطراف علاقة الشغل في المفاوضة، تجعله رهن إشارتهم باستمرار، هذه الثقة التي تشجعهم على التوجه إليه لتسوية نزاعاتهم، خاصة وأنهم يدركون أن حياده واستقلاله في حل نزاعاتهم أو تفايدها، يضمن المحافظة على أسرار مقاولاتهم وطرق الإنتاج فيها، باعتبارها أهم عنصر يتحرره المشغل، ويتمسك به، وهو ما تضمنه إجراءات مناقشة الخلافات والنزاعات بين الأجراء ومشغليهم خلال الصلح التمهيدي، وهي الخاصية التي تفقدها إجراءات عرض النزاعات الاجتماعية أمام القضاء الذي تقوم إجراءاته على العلنية.

¹ حيث ظل مفتش الشغل يمارس مهمة الصلح منذ منتصف الأربعينات من القرن الماضي، وفي هذا الصدد يقول بول لانكر، الذي ترأس مصلحة تفتيش الشغل ابتداء من 1940، "أنه سنة 1947، توفقت مصلحة تسوية نزاعات الشغل الفردية في حل 5288 نزاع من أصل 6653، وفي سنة 1948 توصلت إلى حل 7512 نزاعا من مجموع 9356، علما أن عدد المفتشين آنذاك لم يكن يتجاوز 28 مفتشا إلى حدود 1949. للمزيد من التفصيل راجع، عبد العزيز العتيقي : جهاز تفتيش الشغل بين وظيفة المراقبة ومهمة المصالحة من خلال اتفاقيات منظمة العمل الدولية، نشرة اتصال، العدد 3 أبريل 1975، ص 7.

² سيتم التعرض لهذه الانتقادات والملاحظات في الصفحة 5 وما بعدها من هذا المقال .

³ عبد اللطيف خالفي، الوسيط في مدونة الشغل، الجزء الأول، علاقات الشغل الفردية، المطبعة والوراقة الوطنية، مراكش، 2004، ص 157.

الفقرة الثانية: مدى مشروعية إسناد اختصاص الصلح التمهيدي لمفتش الشغل

لقد أثار مبدأ إسناد اختصاص الصلح التمهيدي لمفتش الشغل، جدلا واسعا بين المؤيدين لهذا الإسناد وبين الرافضين له، خاصة وأن لكل توجه من التوجهين مبرراته.

فبخصوص التوجه الأول الذي يرى سلامة إسناد الصلح التمهيدي لمفتش الشغل، حيث يجزم على أن الواقع والممارسة اليومية أثبتت الدور الذي يقوم به مفتش الشغل، كوسيط في فض نزاعات الشغل الفردية والجماعية، والذي أصبح دورا يحبذه ويثمنه أطراف الإنتاج¹.

إضافة إلى ذلك، فإن المؤيدين لهذا التوجه، يرون أن محاولة الصلح التي يمارسها مفتش الشغل، أصبحت واقعا وعمليا، من أهم الوظائف التي يقوم بها، خاصة وأنهم كثيرا ما يوفقون في هذه المهمة التصالحية أكثر من توفيقهم في مهامهم الرقابية. نظرا لارتباطهم بالمؤسسة والأطراف الفاعلة فيها²، مسلحين بتجربتهم وقربهم من المفاوضة وأطراف الإنتاج فيها، مما يجعلهم الأقرب إلى الإطلاع على أحوالها، وهو ما يفسر نجاحهم وتفوقهم في هذه المهمة.

إلى جانب التوجه المؤيد لدور مفتش الشغل في ممارسة الصلح التمهيدي كآلية لحل نزاعات الشغل، ذهب توجه آخر، إلى رفض هذا الدور الذي يمكن أن يسند لمفتش الشغل، منطلقا من كون إسناد مهمة المصالحة بين أطراف النزاع في خلافات الشغل، قد تؤثر لا محالة على وظيفته الأساسية المتمثلة في الرقابة على حسن تطبيق قانون الشغل في المؤسسة، خاصة وأن محاولة استمالة مفتش الشغل، إرادة المشغل حبيا لكسب عطفه من أجل حصول الأجير على حقوقه، قد يفقده السلطة القانونية على تطبيق القانون وينعكس على مراكز القوة التي أسندها له القانون³.

إلا أن هذا التوجه الذي يحرم مفتش الشغل من دوره كوسيط لفض المنازعات في علاقات الشغل الفردية والجماعية، مستندا إلى تضارب المصالح وتعارض الاختصاص، وخاصة مبدأ الفصل بين سلطة تطبيق القانون وسلطة الفصل في النزاعات المترتبة عن الإخلال بمقتضياته، قد لا يصمد أمام موقف المشرع المغربي الذي حسم النقاش من خلال المادة 532⁴ من مدونة الشغل، التي أسندت صراحة مهمة

¹ محمد معن، الممارسة الميدانية لمهتي المراقبة والمصالحة، نشرة اتصال، العدد 3 أبريل 1997، ص 26.

² محمد الكشور، نظام تفتيش الشغل، الواقع الحالي وأفاق المستقبل، مطبعة النجاح الجديدة، الدار البيضاء 1997، ص 66.

³ عبد العزيز العتيقي، مفتشية الشغل ودورها في علاقة الشغل، مجلة الإشعاع، العدد 4 السنة الثانية، دجنبر 1990، ص 57.

⁴ نصت الفقرة الرابعة من المادة 532 من مدونة الشغل على أنه :

"تتأط بالأعوان المكلفين بتفتيش الشغل المهام التالية :

- إجراء محاولات التصالح في مجال نزاعات الشغل الفردية،

- يحزر في شأن هذه المحاولات محضر يمضيه طرفا النزاع، ويوقعه بالعطف العون المكلف بتفتيش الشغل، وتكون لهذا المحضر قوة الإبراء في حدود المبالغ المبينة فيه."

الصلح التمهيدي يفتش الشغل، جاعلة محضر الصلح المبرم في هذا الصدد أمام المفتش، يتمتع بقوة إبراء جزئي، بمعنى أن الصلح المنهي للنزاع بين الأجير ومشغله يكون منتهيا فقط في حدود ما تم التصالح بشأنه أمام مفتش الشغل، أما ما عدا المستحقات الغير الواردة في الصلح المنهي للنزاع، فإنها تكون قابلة للمنازعة فيها والمطالبة بها أمام القضاء¹.

وقد ذهب القانون الجزائري إلى انتزاع مهمة إجراء الصلح من مفتش الشغل وإسنادها لهيئة خاصة، سميت بهيئة المصالحة تتشكل من عدد متساو من الأعضاء نصفهم من العمال والنصف الآخر من المشغلين².

المطلب الثاني : مسطرة الصلح التمهيدي

إن الإلمام بإجراءات ومراحل مسطرة الصلح التمهيدي الذي يضطلع به مفتش الشغل (الفقرة الثانية) يحتم علينا الانطلاق قبل كل شيء، من التعرض لسند القانوني ومصدر مشروعية تدخل مفتش الشغل لممارسة هذه المسطرة لتسوية نزاعات الشغل بين الأجير ومشغله بالطرق الودية التفاوضية (الفقرة الأولى).

الفقرة الأولى: السند القانوني للصلح التمهيدي

يمكن التعرض للإطار القانوني للصلح التمهيدي سواء بالنسبة لنزاعات الشغل الفردية أو نزاعات الشغل الجماعية في مدونة الشغل من خلال المقتضيات والمواد التي نظمها النصوص التالية.

أولاً: بخصوص نزاعات الشغل الفردية

أ- في مدونة الشغل:

1- نصت الفقرة الثالثة من المادة 41 على أنه «يمكن للأجير الذي فصل عن الشغل لسبب يعتبره تعسفيا اللجوء إلى مسطرة الصلح التمهيدي...».

فيما نصت الفقرة الخامسة من نفس المادة على أنه «يعتبر الاتفاق الذي تم التوصل إليه في إطار الصلح التمهيدي نهائيا وغير قابل للطعن أمام المحاكم».

في حين، حسمت الفقرة السادسة من المادة 41 مصير الصلح التمهيدي حيث نصت على أنه «في حالة تعذر أي اتفاق بواسطة الصلح التمهيدي، يحق للأجير رفع دعوى أمام المحكمة المختصة...».

¹ للمزيد من التفصيل راجع، محمد أوزيان : مسطرة الصلح في نزاعات الشغل الفردية على ضوء مدونة الشغل المغربية الجديدة، مجلة القصر، العدد 17 ماي 2007، ص 114.

² راجع بهذا الخصوص، أحمية سليمان : آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، الجزائر العاصمة، دون ذكر باقي البيانات، ص ص 14 و 15.

2- أما بخصوص المادة 532 من مدونة الشغل فقد نصت فقرتها الرابعة على أنه «تناط بالأعوان المكلفين بتفتيش الشغل المهام التالية:

- «إجراء محاولة التصالح في مجال نزاعات الشغل الفردية،
- يحزر في شأن هذه المحاولات محضر يمضيه طرفا النزاع، ويوقعه بالعطف العون المكلف بتفتيش الشغل، وتكون لهذا المحضر قوة الإبراء في حدود المبالغ المبينة فيه».

3- كما نصت الفقرة الأخيرة من المادة 70 من مدونة الشغل على أنه «يجوز للمشغل والأجراء اللجوء إلى الصلح التمهيدي طبقا للمادة 41 أعلاه أو اللجوء إلى المحكمة للبت في النزاع».

4- أما الفقرة الأخيرة من المادة 74 من المدونة فقد نصت على أنه «يجب إذا كان الأجير أميا، أن يكون توصيل تصفية كل حساب موقعا بالعطف من قبل العون المكلف بتفتيش الشغل، في إطار الصلح المنصوص عليه في المادة 532 أدناه، خاصة وأن المواد من 73 إلى 76 من مدونة الشغل نصت على طريقة تنظيم «توصيل» تصفية كل حساب، الموقع من طرف الأجير والمشغل ومفتش الشغل في إطار الصلح التمهيدي.

ب- في قانون الالتزامات والعقود

وقد عزز المشرع هذه التدابير الواردة في مدونة الشغل بمقتضيات تضمنها قانون الالتزامات والعقود، حيث نصت:

- 1- المادة 73 بالضرع الثامن المنظم لتوصيل تصفية كل حساب.
- «يعتبر باطلا كل إبراء أو صلح، طبقا للفصل 1098 من قانون الالتزامات والعقود، يتنازل فيه الأجير عن أي أداء وجب لفائدته بفعل تنفيذ العقد أو بفعل إنهائه».
- 2) فيما نصت الفقرتان الثانية والثالثة من المادة 76 على أنه:
- «يعتبر الإبراء أو الصلح، طبقا للفصل 1098 من قانون الالتزامات والعقود، مجرد وثيقة بالمبالغ المبينة فيها.

- تعفى التعويضات التي يتقاضاها الأجير عن الفصل بموجب صلح أو حكم قضائي، من الضريبة عن الدخل وواجبات الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي ورسوم التسجيل»

ثانيا- السند القانوني للصلح التمهيدي في مدونة الشغل بخصوص نزاعات الشغل الجماعية.

وقد نظمت مدونة الشغل، الصلح المتعلق بنزاعات الشغل الجماعية من خلال المواد من 551 إلى غاية المادة 566.

حيث نصت المادة 551 من المدونة: «يكون كل خلاف بسبب الشغل، من شأنه أن يؤدي إلى نزاع جماعي، موضوع محاولة للتصالح، تتم أمام المندوب المكلف بالشغل لدى العمالة أو الإقليم، أو العون

المكلف بتفتيش الشغل أو أمام اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة أو اللجنة الوطنية للبحث والمصالحة...».

الفقرة الثانية: إجراءات ومراحل ممارسة مسطرة الصلح التمهيدي

تقتضي ممارسة مسطرة الصلح التمهيدي القيام بإجراءات مسطرية لتسوية نزاعات الشغل الفردية، يتدخل بمقتضاها مفتش الشغل لمواجهة الأطراف المتنازعة والمتمثلة في الأجير ومشغله، وفق شكلية محددة.

وإذا كانت المادة 41 من مدونة الشغل قد نظمت بعض إجراءات هذه المسطرة، إلا أنه يلاحظ أن المشرع أغفل باقي الإجراءات المرتبطة بكيفية ممارستها، مما يجعل مفتش الشغل يتكفل بضبط وتحديد مختلف الشكليات الإجرائية المرتبطة بكيفية ممارسة الصلح التمهيدي التي تنطلق بتقديم الأجير بطلب لإجراء مسطرة الصلح إلى مفتش الشغل (أولا)، استدعاء المشغل لتفعيل مسطرة الصلح (ثانيا) من أجل البث في النزاع، لتنتهي المسطرة بتحرير محضر الاتفاق حول الصلح من عدمه (ثالثا).
أولا: تقديم طلب إجراء مسطرة الصلح التمهيدي

لم يتعرض المشرع إلى شكلية تنظيم إجراء تقديم الطلب من طرف الأجير إلى مفتش الشغل لإطلاق مسطرة الصلح التمهيدي عموما، وعليه تتم إحالة النزاع إلى هذا الأخير سواء بواسطة طلب مكتوب أو شفاهيا¹، يتمكن المفتش من خلال هذا الطلب، سواء كان مكتوبا أو شفاهيا، بفتح ملف حول النزاع، يتضمن البيانات الضرورية للطرفين المتنازعين، كهوية الأجير المشتكي وهوية المشغل أو المؤسسة التي وقع فيها النزاع، وتحديد مضمون مطالب الأجير، ثم يقوم بعدها المفتش، باستدعاء المشغل لإجراء محاولة التصالح.

وان كان المشرع المغربي لم يقيم بتحديد أجل معين لتقديم الأجير الطلب إلى مفتش الشغل، مع ما يشكله هذا الأجل من أهمية، كما فعلت بعض التشريعات²، مما يترك للأجير الخيار ليرفع طلبه في أي وقت شاء، مع ما يترتب عن ذلك من نتائج سلبية على محاولة الصلح التمهيدي، خاصة في حالة تكاسل الأجير في رفع طلبه إلى المفتش بعد مرور زمن طويل³.

¹ وإذا كانت بعض التشريعات قد نصت على ضرورة أن يكون الطلب مكتوبا كما هو الشأن بالنسبة للفقرة الثانية من المادة 292 من قانون العمل الموريتاني.

² حيث ألزم قانون العمل المصري في المادة 70 من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 «رفع الطلب إلى الجهة الإدارية المختصة خلال السبعة أيام من تاريخ النزاع لتسويته وديا».

³ وإن كانت مدونة الشغل تضمنت في الباب السادس عن تقادم الدعاوى الناشئة عن علاقات الشغل، في المادة 395 أنه: "تتقادم بمرور سنتين كل الحقوق الناتجة عن عقود الشغل الفردية، وعن عقود التدريب من أجل الإدماج المهني، وعن عقود التدرج المهني، وعن الخلافات الفردية التي لها علاقة بهذه العقود، أيا كانت طبيعة هذه الحقوق، سواء كانت تابعة عن تنفيذ هذه العقود أو عن إنهاؤها".

ثانياً: استدعاء مفتش الشغل للمشغل أو من ينوب عنه لحضور جلسة الصلح.

إذا كان الهدف من مسطرة الصلح التمهيدي هو التوصل إلى اتفاق ينهي النزاع بين الأجير ومشغله، من خلال الحوار الذي يجريه مفتش الشغل، بحضور الطرفين للحفاظ على مقومات العلاقة الشغلية، فإنه لا بد إذن من حضور الأطراف لإصلاح ذات البين ورأب الصدع بينهم بشكل ودي، في إطار تشاوري، خاصة وأن الخلاف يكون في بدايته ولم يتسن له التطور بعد، بحيث يمكن استيعابه وتجنب ما ينتج عنه من حقد وضغينة بين الأطراف.

فعلى خلاف الصلح في نزاعات الشغل الجماعية¹، لم تنص مدونة الشغل على شكليات إجراءات استدعاء حضور الأطراف في نزاعات الشغل الفردية، إلا أنه من الناحية العملية فإن مفتش الشغل يقوم باستدعاء المشغل للحضور إلى مكتبه، ويتم ذلك بواسطة مراسلة، يطلب منه الحضور شخصياً أو بواسطة من يمثله قانوناً لحضور محاولة التصالح.

إلا أن ما يمكن ملاحظته، كون حضور المشغل واستجابته لاستدعاء مفتش الشغل يعتبر أمراً اختياريًا والتزاماً أدبياً في ظل غياب نص قانوني يلزمه بذلك، وهو ما يشكل عائقاً مرهقاً أمام محاولة الصلح، التي يقوم بها مفتش الشغل، خاصة في حالة تكرار محاولات توجيه الاستدعاءات، سعياً وراء استجابة المشغل لمبادرته، وهو ما ينعكس على المهام التصالحية الودية التي يقوم بها المفتش من جهة، ومن جهة أخرى يفقد هيئته ومكانته، كجهاز فعال في ضمان استقرار علاقة الشغل في المقابلة².

وعلى العموم، فإن الوصول إلى اتفاق ودي ينهي النزاع بين طرفيه، يقتضي حضورهم أمام مفتش الشغل، وبالتالي فإن امتناع المشغل عن الحضور لهذه المحاولة التصالحية، يعتبر بمثابة فشل مسطرة الصلح الودي التمهيدي.

ثالثاً: البث في النزاع وتحرير محضر

بمجرد حضور طرفي النزاع أو من ينوب عن المشغل، تنطلق عملية البث في سبب الخلاف وملابساته، من خلال محاولة مفتش الشغل استيعاب كافة جوانبه القانونية والاقتصادية والاجتماعية، ومحاولة تقريب وجهتي النظر بينهما، مستبعداً بذلك كافة الشكليات والإجراءات المعقدة، سالكا بذلك الإجراءات المبسطة والأكثر قرباً لمحاولة الدفع بالأطراف إلى حل وسط يرضي الطرفين، يتوصل إليه عبر اتفاق نابع من قناعتهم المشتركة، مستخدماً في ذلك كل وسائل الإقناع

¹ المادة 554 من مدونة الشغل والتي تحيل على المواد 558 و 559 المتعلقة بالاستدعاء وحضور الأطراف قصد البث في نزاعات الشغل الجماعية.

² بخلاف بعض التشريعات التي حرصت على جعل حضور المشغل لجلسة المصالحة إلزامياً أمام مفتش الشغل، كما هو الشأن مثلاً بالنسبة للمادة 492 من مدونة الشغل الموريتانية.

الممكنة المهنية والشخصية، تنطلق من بسط الجوانب التشريعية والتنظيمية وواجبات كل واحد من الأطراف والتزاماتهم، ليتلقى بعد ذلك اقتراحاتهم ويحاول تليينها بما يسمح به القانون، مبدئياً نصائحاً لمحاولة تجاوز أسباب الخلاف، من خلال التنازلات المتبادلة بين الطرفين.

وعند انتهاء المهمة التصالحية، يعمل مفتش الشغل على تثبيت نتائج محاولة الصلح والاتفاق الذي توصل إليه الطرفان، سواء كان صلحاً تاماً أو جزئياً، في محضر يسلم لكل منهما نسخة منه ويحتفظ بواحدة.

المبحث الثاني: آثار الصلح التمهيدي: نجاعته، معوقاته وآفاق إصلاح مقتضياته

يكتسي الصلح التمهيدي في المادة الاجتماعية، أهمية كبيرة، نظراً لدوره في فض الخصومات وتبديد النزاعات، والمساهمة في استقرار علاقة الشغل في المقاومة باعتباره أساس تقدمها وازدهارها.

وقد سبق التركيز على أن مفتش الشغل يمارس الصلح التمهيدي، بعدما تم الاعتراف له بهذا الاختصاص بمقتضى مدونة الشغل، خاصة وأنه كان يمارسه دون أي سند قانوني، وإن كان بعض الفقه¹ اعترض على "تسميته بالصلح التمهيدي" معتبراً إياه، في حقيقة الأمر صلحاً غير تمهيدي في صلبه، وإنما نهائي في أثره، مقترحاً تسميته بالصلح الودي بدل الصلح التمهيدي.

وللوقوف على أهمية الصلح التمهيدي، باعتباره آلية فضلى، ووسيلة قانونية عملية، لتجنب المقاومة أسوأ عامل من عوامل عدم استقرارها، ألا وهو المناخ المتشنج الذي قد يعرقل مسيرتها، انطلاقاً من كون الصلح التمهيدي، يعتبر بديلاً تفاوضياً ووسيلة ودية لتسوية النزاعات الاجتماعية والخلافات القانونية بين الأجبر ومشغله، يضطلع به مفتش الشغل، باعتباره أقرب جهاز للمقاولة وأقدر عنصر على تفهم مشاكلها وظروفها والرقى بها، ولجعل مسطرة الصلح آلية فعالة ووسيلة ناجعة لضمان استقرار علاقة الشغل، وفرض منازعاتها بالطرق الودية والسلمية (المطلب الأول) نظراً لسهولة اللجوء إلى الصلح التمهيدي، وبساطة إجراءاته، بعيداً عن التعقيد، وطول مسطرة الفصل التي تطبع الأحكام والقرارات القضائية، التي أصبحت تأخذ بعين الاعتبار القوة الثبوتية لمحاضر مفتش الشغل، رغم الصعوبات والمعوقات التي تعترض ممارسته في هذا المجال، في أفق الرقي باختصاصاته إلى الأفاق الواسعة المأمول تحقيقها (المطلب الثاني).

¹ محمد سعيد بناني، قانون الشغل بالمغرب في ضوء مدونة الشغل، الجزء الثاني، علاقات الشغل الفردية، مطبعة النجاح، الدار البيضاء، 2007، ص 1368.

المطلب الأول : فعالية ونجاعة الاختصاص التصالحي لمفتش الشغل

عمل جهاز تفتيش الشغل في المغرب - على غرار باقي التشريعات المقارنة- على تكريس دور الصلح التمهيدي لفض نزاعات الشغل، حتى قبل وجود سنده القانوني، حيث أضحي، في الوقت الحاضر ممارسة، أسست لترسيخ ثقافة تصالحية تنهل من ممارسات عملية أسندت مهمتها لمفتش الشغل، تقديرا للدور الذي يقوم به في هذا المجال، والذي عكس بشكل لا يدع مجالا للشك، مدى نجاح هذا الجهاز ونجاعته في تسوية نزاعات الشغل بالطرق الودية (الفقرة الأولى).

وهو ما جعل القضاء بدوره، ينتصر لهذه الآلية البديلة لإحلال الصلح الاجتماعي محل التشنج والنزاع في العلاقات الشغلية، من خلال اعتبار المحاضر المبرمة تحت إشراف مفتش الشغل، تحظى بقوة ثبوتية وحجية تجعل منه سندا يؤازره في الفصل في الخلافات الاجتماعية التي تزعزع استقرار علاقة الشغل في المقابلة (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى: مدى نجاعة الدور التصالحي الذي يضطلع به مفتش الشغل

إن نجاح محاولة الصلح التمهيدي رهينة بعدة عوامل مؤثرة، قانونية واجتماعية، قد تساهم في وصول مفتش الشغل إلى حل النزاع بين الأجير ومشغله بصورة ترضي الطرفين (أولا)، إلا أنه من الملاحظ أن نجاح محاولة التصالح التي يقوم بها مفتش الشغل لا يحالفه التوفيق دائما في إتمامها، مما يجعله يضطر إلى تحرير محضر في هذا الإطار (ثانيا).

أولا: نجاح مسطرة الصلح التمهيدي

إن نجاح محاولة التصالح تعتمد أساسا على إرادة أطراف النزاع، واستعدادهم لتقديم التنازلات الكفيلة بإنهاء الصراع بينهما إلى جانب كفاءة وخبرة مفتش الشغل الرامية إلى إقناعهم بإنهاء الخلاف بينهم. وقد ينجح مفتش الشغل في التأثير على المشغل وإقناعه بإرجاع الأجير إلى عمله، انطلاقا من معطيات يقوم المفتش ببسطها أمام الطرفين، تبرر جدوى هذا الحل واستفادتهما منه، كإقناع المشغل بأهمية المبالغ الكبيرة التي يستحقها الأجير نظرا لأقدميته في الشغل، أو إقناع الأجير بأن هذه المبالغ كيف ما كانت قيمتها لا تعادل حفاظه على شغله واستقراره فيه.

فرغم التجاذبات الفقهية التي وجهت للاختصاص التصالحي لمفتش الشغل، فقد سطعت نجاعة الدور الذي يضطلع به هذا الأخير، في مجال تقريب وجهات النظر والدفع بالصلح التمهيدي إلى تحقيق أهدافه، ولا أدل على ذلك من الإحصائيات السنوية حول نشاط جهاز تفتيش الشغل في مجال الصلح¹.

¹ تمكن جهاز تفتيش الشغل في المغرب، خلال سنة 2020، من معالجة 63235 نزاعا فرديا، مقابل تسوية 53134 نزاعا فرديا خلال سنة 2019، أي بتسجيل ارتفاع تقدر نسبته ب 19,01%.

وإذا كان إرجاع الأجير إلى شغله، يطرح عمليا عدة إشكالات، إذ أن المشغل، كما أثبتت التجربة، يفضل أداء تعويضات تسريح الأجير بدل إرجاعه إلى عمله، وذلك راجع لعدة أسباب نفسية واجتماعية، خاصة منها ما يجعله يشعر بفقدان سلطته، وضياح هيبته في المفاوضة، كما أن الإحقد والضعينة التي قد يكنها للأجير في حالة إرجاعه إلى عمله، يجعله يلجأ إلى طرده مرة أخرى متهما إياه بارتكابه خطأ جسيما¹.

ومن تم، فإن فشل مفتش الشغل في إرجاع الأجير إلى شغله، لصعوبة تنفيذه قد يجعله يقوم بإقناع الأجير بالحصول على تعويضات التسريح المنصوص عليها وعلى أحكامها في مدونة الشغل². ويتم تحرير اتفاق بهذه التعويضات يوقع عليه المشغل والأجير إلى جانب توقيع مفتش الشغل، يتضمن وصلا يحدد بدقة التعويضات المستحقة للأجير، حيث تتم المصادقة عليه، وفي هذه الحالة، لا يمكن الطعن في الوصل إلا بالنزور³.

ثانيا: فشل محاولة الصلح التمهيدي

إن مجرد عرض النزاع على مفتش الشغل، لا يعني دائما نجاح هذا الأخير في تسويته، بشكل ودي، وفرض النزاع نهائيا، فقد يحصل في كثير من الأحيان أن لا تثمر محاولة التصالح أمام مفتش الشغل عن نجاح هذه المحاولة، لأسباب متعددة كتشبت كل واحد من الطرفين بمطالبه إزاء الطرف الآخر، أو كما يحصل في بعض الأحيان، رفض المشغل الحضور لجلسة الصلح رغم توصله باستدعائه للمشاركة في هذه الجلسة، مما يؤدي إلى فشل محاولة الصلح التمهيدي، ولا يبقى أمام مفتش الشغل، إلا تحرير محضر عدم التصالح، يضمنه كافة الأسباب ووقائع النزاع ودوافعه.

وفي هذه الحالة، فإنه طبقا للفقرة السادسة من المادة 41 من مدونة الشغل، حيث نصت هذه الفقرة على أنه "في حالة تعذر أي اتفاق بواسطة الصلح التمهيدي، يحق للأجير رفع دعوى أمام المحكمة المختصة..."، مستعينا بالحضر المحرر من طرف مفتش الشغل، والذي يعكس بتفصيل من جهة، أطوار النزاع ومواقف الطرفين منه، ونقط الخلاف بينهما، وهو ما يوفر على المحكمة من جهة أخرى،

كما تم إيجاد تسوية لـ 74181 شكاية من أصل 145674، أي بنسبة تسوية بلغت 50,92%. إضافة إلى تمكن تدخلات أعوان تفتيش الشغل من استرجاع مبلغ 1.917.198.522,36 درهما لفائدة الأجراء المشتكين، وكذا إرجاع 5016 أجيرا مطرودا إلى مناصب عملهم.

¹ رشيد رقي، الصلح والتصالح في المادة الاجتماعية، مطبعة النجاح الجديدة، الدار البيضاء 2010، ص 138.

² وقد نصت مدونة الشغل وحددت بمبالغ في المواد التالية: الفقرة الثالثة من المادة 33، الفقرة السادسة من المادة 41، المادتين 51 و 53 من المدونة.

³ تنص المادة 41 على ضرورة تحرير الاتفاق الذي أنهى النزاع، ولكنها اشترطت فقط كتابة مبلغ التعويض في وصل. إلا أن المادة 532 من المدونة نصت على أنه "يحرر في شأن هذه المحاولات محضر يمضيه طرفا النزاع، ويوقعه بالعطف العون المكلف بتفتيش الشغل. وتكون لهذا المحضر قوة الإبراء في حدود المبالغ المبينة فيه".

اقتصاد الوقت والبت بسرعة في النزاع، وهذا إن دل على شيء فإنما يدل على التعاون الحاصل بين مفتشية الشغل والقضاء الاجتماعي.

الفقرة الثانية: القوة الثبوتية للمحاضر المبرمة تحت إشراف مفتش الشغل

رسخ المشرع الاجتماعي المغربي صراحة القوة الثبوتية للمحاضر التي يبرمها مفتش الشغل، من خلال الفقرة الأولى من المادة 539 من مدونة الشغل والتي نصت على أنه «يقوم الأعوان المكلفون بتفتيش الشغل، بمعاينة المخالفات المتعلقة بأحكام هذا القانون، والمقتضيات التنظيمية الصادرة بتطبيقه، وتثبيتها في محاضر يوثق بمضمونها، إلى أن يثبت عكس ما فيها»¹.

وبالرجوع إلى هذه الفقرة، نلمس بما لا يدع الشك، أن المشرع قد حاول الارتقاء بمحاضر مفتش

الشغل إلى مرتبة محاضر الشرطة القضائية، من حيث حجيتها وقوة إثباتها.²

على أن ما يمكن ملاحظته، هو أن هذه المحاضر، إذا كانت تتمتع بالقوة الإبرائية، كما نصت على ذلك الفقرة الأولى من المادة 539 من مدونة الشغل المذكورة، فإن محاضر الصلح تتمتع بالقوة الثبوتية وتبقى في حدود المبالغ المبينة في هذه المحاضر، طبقا للفقرة الخامسة من المادة 532 من نفس المدونة، والتي نصت على أنه «يحرر في شأن هذه المحاولات محضر يفضيه طرفا النزاع، ويوقعه بالعطف العون المكلف بتفتيش الشغل، وتكون لهذا المحضر قوة الإبراء في حدود المبالغ المبينة فيه».

وهو ما يدفعنا إلى التساؤل عن مدى قوة إبراء وحجية هذا المحضر، فهل قوته الإبرائية نسبية، بحيث يعتبر فقط وثيقة بسيطة بما تتضمنه من مبالغ؟ أم أنه وثيقة حاسمة تشكل ورقة لوقف النزاع بشكل جزئي؟.

للإجابة على هذا التساؤل، لابد من الأخذ بعين الاعتبار الفقرة الخامسة من المادة 41 من مدونة الشغل، التي نصت على أنه «يعتبر الاتفاق الذي تم التوصل إليه في إطار الصلح التمهيدي نهائيا وغير قابل للطعن أمام المحاكم»، إلى جانب الفقرة الرابعة من نفس المادة التي نصت على أنه «في حالة الحصول على تعويض، يوقع توصيل استلام مبلغ التعويض من طرف الأجير والمشغل أو من ينوب عنه، ويكون مصادقا على صحة إمضائه من طرف الجهة المختصة، ويوقعه بالعطف العون المكلف بتفتيش الشغل». بمعنى أن التوصيل الذي يحرر بين الطرفين بشأنه الصلح، يصبح وثيقة حاسمة تقطع النزاع وتوقفه أمام المحاكم.

¹ وهو نفس موقف المشرع الفرنسي الذي ضمنه المادة 611.10 من مدونة الشغل الفرنسية.

² إدريس فجر، مفتشية الشغل: الاختصاصات والفعالية، المجلة المغربية للاقتصاد والقانون، عدد 22، سنة 1994، ص 188.

وهو ما يجعلنا نستخلص من خلال مقابلة المادة 41 التي استعملت مصطلح "التوصل"، ما يفهم منه أن تحريره يكون من طرفي النزاع أو من أحدهما، وأن مفتش الشغل يقتصر دوره على التوقيع عليه بالعطف، والمادة 532 التي أوردت مصطلح "محضر" وهو ما يعني أن مفتش الشغل هو الذي يحرره ويوقع عليه بالعطف كما يوقع عليه الطرفان.

وبمعنى آخر فإن المادة 41 في فقرتها الخامسة، اعتبرت الصلح المبرم أمام مفتش الشغل نهائيا وغير قابل للطعن أمام المحاكم¹، وبالمقابل نجد المادة 532 في فقرتها الرابعة، تعتبر أن محضر الصلح له قوة إبراء فقط في حدود المبالغ التي يتضمنها، أي أنه لا يؤدي إلى وقف الإدعاءات وقطع المطالبة بالحقوق التي كانت محلا له بصفة نهائية.

ومن ثم، فإنه يظهر لأول وهلة أن استقراء مضمون المادتين 41 و532 يشوبه بعض الغموض، إذ في الوقت الذي تجعل المادة 532 في فقرتها الرابعة محضر الصلح مجرد إبراء في حدود المبالغ المضمنة فيه، وهو ما يسمح للأجير بإمكانية المطالبة بمستحققاته، التي لم يستفد منها، برفع دعواه إلى القضاء للمطالبة بهاته الحقوق، نجد المادة 41 تعتبر الاتفاق الحاصل في إطار هذه المادة نهائيا وغير قابل للطعن، وهو ما أثار إشكالية التوفيق بين المادتين 41 و532 من مدونة الشغل.

وإذا كان بعض الفقه² يرى أن مقابلة المادتين مع بعضهما توحى على أن هناك تضاربا، حول تفسيره بكون الفقرة الخامسة من المادة 41 تتعلق باتفاق الصلح الذي يحسم النزاع المرتبط بالفصل التعسفي، وهو الذي لا يجوز الطعن فيه، أما الفقرة الرابعة من المادة 532، ترتبط بمحاضر الصلح عموما ما عدا قضايا الفصل التعسفي، وهي محاضر يجوز الطعن فيها.

غير أن هذا التوضيح، تم انتقاده من طرف بعض الفقه³ الذي ذهب إلى ضرورة قراءة المادة 41 من مدونة الشغل قراءة شاملة، فرغم أنها نصت على حق الأجير الذي تم فصله تعسفيا في اللجوء إلى مسطرة الصلح التمهيدي، فهذا لا يعني أن هذه المسطرة مخصصة للطرد التعسفي فقط، والدليل على ذلك -حسب هذا الفقه- أن المادة نفسها في فقرتها الثانية، نصت على أنه « لا يمكن للطرفين أن يتنازلا مقدما عن حقهما المحتمل في المطالبة بالتعويضات الناتجة عن إنهاء العقد سواء كان الإنهاء تعسفيا أم لا ».

¹ مع التأكيد على أن الأجير يمكنه رفع دعواه أمام المحكمة دون اللجوء إلى الصلح التمهيدي أمام مفتش الشغل استنادا إلى الفقرة الثالثة من المادة 41 من مدونة الشغل.

² محمد أسبول، واقع الصلح في المادة الاجتماعية، دراسة نظرية وتطبيقية، رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا المعمقة في القانون الخاص، جامعة محمد الأول، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، وجدة، السنة الجامعية 2004/2005، ص 92.

³ محمد أوزبان، مسطرة الصلح في نزاعات الشغل الفردية على ضوء مدونة الشغل المغربية، مرجع سابق، الصفحة 115.

وفي هذا الصدد نجد بعض الاقتراحات¹ التي ترمي إلى إزالة هذا التناقض وتحقيق تكامل بين المادتين فهناك من يقترح كحل لهذه الإشكالية، اعتبار الصلح التمهيدي نهائيا إذا كان يتضمن المستحقات الأجرية والمتمثلة في الأجر والتعويض عن العطلة السنوية والتعويض عن مهلة الإخطار ثم التعويض عن الفصل، ففي هذه الحالة تطبق مقتضيات المادة 41 من المدونة والتي تضي على الصلح الصفة النهائية.

أما إذا كان موضوع الصلح تعويضات أخرى فيكون الصلح قابلا للطعن ولا يمثل محضره إلا إبراء للمبالغ التي يتضمنها، وبالتالي تكون أمام مقتضيات المادة 532 من مدونة الشغل.

وكخلاصة، يتعين على المشرع الاجتماعي، لحسم هذا النقاش، وتجاوز هذا الغموض والتضارب الحاصل بين المادة 41 والمادة 532 من مدونة الشغل، النص صراحة على أن الصلح التمهيدي الذي تم إبرامه أمام العون المكلف بتفتيش الشغل، يعتبر نهائيا وغير قابل للطعن، إلا بالزور الفرعي، حتى يتم تفعيل هذه المقتضيات على أفضل وجه وترسيخ مصداقية جهاز التفتيش.

المطلب الثاني: حجية الصلح التمهيدي أمام القضاء وصعوبات مفتش الشغل في ممارسته، وآفاق إصلاح مقتضياته.

يعتبر المشرع الاجتماعي المغربي الصلح التمهيدي وسيلة اختيارية لتسوية نزاعات الشغل بين الأجير ومشغله استنادا للفقرة الثالثة من المادة 41 من مدونة الشغل التي نصت على أنه «يمكن للأجير الذي فصل عن الشغل لسبب يعتبر تعسفيا اللجوء إلى مسطرة الصلح التمهيدي ...» وهذا إن دل على شيء فإنما يدل على حرية الأجير في اللجوء إلى القضاء مباشرة دون سلوك مسطرة الصلح التمهيدي، كما يمكن له اللجوء إليه في حالة فشل الصلح التمهيدي.

وعليه، فإن القضاء الاجتماعي يظل الضمانة الرئيسية والأساسية لضمان حقوق ومستحقات الأجير في حالة تعرضه لكل ما من شأنه أن يمس هذه الحقوق والمستحقات، خاصة وأن القضاء ظل دائما المرجع والمصدر الرئيسي لحماية الأجير باعتباره الطرف الضعيف في العلاقة الشغلية. حتى قبل صدور مدونة الشغل. إذ ظل القضاء متمسكا بالصلح المدني استنادا لمقتضيات قانون الالتزامات والعقود، قبل أن ينتصر إلى فرض هذه الحماية استنادا إلى مقتضيات مدونة الشغل بعد صدورها (الفقرة الأولى).

خاصة، بعد أن أظهرت التجربة والممارسة العديد من الثغرات القانونية والواقعية التي أصبحت تعيق ممارسة مفتش الشغل للصلح التمهيدي، والتي أصبحت تتعالى بشأنها أصوات هيئة التفتيش

¹ - يراجع بهذا الخصوص، خليهن ابن الحاج: مسطرة الصلح التمهيدي، أية حماية للأجراء؟، مجلة منازعات الأعمال، مقال منشور بالموقع الإلكتروني www.frssiwa.blogspot.com، تم الاضطلاع عليه بتاريخ 14 غشت 2019 على الساعة الحادية عشرة ليلا.

والمهتمين والممارسين من أجل تجاوزها وإصدار النصوص والمقتضيات الكفيلة بإصلاحها وتداركها (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى: توجهات ومواقف القضاء، بين الصلح المدني والصلح التمهيدي الاجتماعي

يظهر أن وصف الصلح المبرم أمام مفتش الشغل، بالصلح التمهيدي، دلالة على أن هذا الصلح يشكل مرحلة سابقة على لجوء الأجير إلى القضاء، استنادا إلى الفقرة الأخيرة من المادة 41 التي نصت على أنه «في حالة تعذر أي اتفاق بواسطة الصلح التمهيدي، يحق للأجير رفع دعوى أمام المحكمة المختصة، التي لها أن تحكم في حالة ثبوت فصل الأجير تعسفيا، إما بإرجاع الأجير إلى شغله أو حصوله على تعويض. وعليه، فإن القضاء يختص بالنظر في نزاعات الشغل، سواء تلك التي تمت إحالتها عليه مباشرة دون الاستعانة بمفتش الشغل لحلها، أو تلك التي فشل هذا الأخير في تسويتها، وينظر فيها استنادا إلى مقتضيات قانونية، والتي عرفت بعض التجاذبات، خاصة قبل صدور مدونة الشغل حيث كان القضاء يستند في فصله في الخلافات والنزاعات الاجتماعية على مقتضيات قانون الالتزامات والعقود (أولا) قبل أن ينتصر إلى إعمال مقتضيات ومبادئ مدونة الشغل بعد صدورها (ثانيا).

أولا: موقف القضاء المغربي من إعمال الصلح المدني في نزاعات الشغل الفردية

عمد القضاء في بداية الأمر، وفي كثير من قراراته وأحكامه¹ إلى تطبيق مقتضيات الصلح المدني، استنادا للفصل 1098 من قانون الالتزامات والعقود، والفصل 1105 الذي يعتبر الصلح وسيلة لفض النزاع. وكذا الفصل 1106، الذي يقضي بعدم جواز التراجع عن الصلح ولو برضى الطرفين، رغم ما يميز علاقات الشغل الفردية من خصوصيات تقوم على اختلال التوازن في قوى طرفي عقد الشغل خلافا لخصائص ومميزات العلاقة التي تربط طرفي العقد في القانون المدني.

حيث اعتبر القضاء خلال هذه المرحلة، أن عقد الصلح الذي يبرمه الأجير مع مشغله، ينهي النزاع نهائيا، عملا بالفصل 1098 من قانون الالتزامات والعقود. ولا يمكن اعتباره تنازلا محظورا من الأجير عن مستحقاته، كما لا يمكن الرجوع فيه، وفق أحكام الفصل 1106 من نفس القانون².

¹ للتوسع في هذا المجال راجع عبد اللطيف خالفي: الاجتهاد القضائي في المادة الاجتماعية، رصد لمبادئ وقرارات المجلس الأعلى ومحاكم الاستئناف 1968-1998، المطبعة والوراقة الوطنية، مراكش، 2001، ص 40.

² وهو التوجه الذي ظهر جليا في عدة قرارات وأحكام قضائية، نذكر منها على سبيل المثال:

- قرار عدد 1006 صادر بتاريخ 2000/11/15 في الملف الاجتماعي عدد 2000/5/539 منشور بمجلة القصر عدد 11 ماي 2005، ص 205 وما بعدها.

- قرار بتاريخ 1993/4/5 في الملف الاجتماعي عدد 91/2392 منشور بمجلة المحاكم المغربية عدد 76 و 77 لسنة 1997، ص 91.

- قرار صادر عن المجلس الأعلى بتاريخ 1996/05/15 عدد 715 ملف اجتماعي عدد 8984 أوردته مليكة بنزاير: الصلح والتحكيم لحل نزاعات الشغل الفردية، مرجع سابق، ص 148.

ومن ثم، فإن القضاء المغربي خلال هذه الفترة، وبجميع مكوناته، أكد على مبدأ مشروعية الصلح المدني، وإن تعددت التعليلات التي اعتمدها للحسم في نزاعات الشغل الفردية، انطلاقاً من كون مقتضيات الصلح المنصوص عليها في الفصل 1098 من قانون الالتزامات والعقود، لم تنص على أي استثناء يخص القضايا الاجتماعية¹.

وفي هذا الشأن يكون القضاء المغربي، قد سائر ما ذهب إليه القضاء الفرنسي. إلا أن ما يعيب عليه بعض الفقه² أنه أكد على مشروعية الصلح المدني في نزاعات الشغل، دون حرصه على فرض الحماية القانونية للأجير، نظراً لخصوصيات ومميزات قانون الشغل عن القانون المدني.

مما جعل القضاء المغربي، لم يحسم بعد في القطيعة النهائية مع القواعد المدنية الصرفة في المادة الاجتماعية، وحتى وإن اعتبرنا تكريس القضاء لمشروعية الصلح المدني في نزاعات الشغل الفردية، فإنه أصبح يجسد مبدأ يقضي بانفتاح الأطراف على وسائل بديلة لتسوية نزاعات الشغل، مما يؤكد ضرورة التأكيد على ترسيخ الطابع الحمائي لقانون الشغل، خاصة بعد صدور مدونة الشغل، التي قضت ببطالان الصلح المدني³، وإعادة تنظيم الصلح التمهيدي، كما سبق تفصيله.

ثانياً: موقف القضاء المغربي من الصلح التمهيدي بعد صدور مدونة الشغل

أما بخصوص موقف القضاء من حجية الصلح الذي تم إبرامه بإشراف من مفتش الشغل قبل صدور مدونة الشغل، فإنه يلاحظ أن المحاكم كانت تأخذ بهذا الصلح على سبيل الاستئناس فقط، بل أن بعض المحاكم ذهبت إلى رفضه⁴. إلا أنه بعد صدور مدونة الشغل، استقر موقف القضاء على اعتماد محاضر الصلح المحررة من طرف مفتش الشغل، مرسخاً بذلك الممارسة التي كان يقوم بها أعوان تفتيش الشغل بدون أي سند قانوني، حيث لم تكن مقتضيات ظهير 2 يوليوز 1947 ولا ظهير 24 أبريل 1973 تنص على مهام التصالح التي أفرزها واقع الممارسة، وكرستها بعد ذلك مدونة الشغل التي مهدت الطريق أمام القضاء الذي أصبح يفعل مقتضيات المادتين 41 و532 على مستوى العمل القضائي⁵.

- قرار صادر عن الغرفة الاجتماعية، بتاريخ 6 فبراير 1998 في الملف الاجتماعي 08/9815 منشور بمجلة الإشعاع عدد 19 يونيو 1999، ص 128 وما بعدها.

¹ حنان أعياض، الصلح في نزاعات الشغل الفردية في ظل قانون الشغل المغربي، رسالة لنيل دبلوم الماستر في القانون الخاص، جامعة القاضي عياض، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، مراكش السنة الجامعية 2010/2009، ص 33 وما بعدها.

² عبد اللطيف خالفي، استقلالية قانون الشغل بين الواقع والطموح، مجلة المرافعة، عدد 2 و 3 ماي 1993، ص 39.

³ للمزيد من التفصيل راجع، حنان أعياض: الصلح في نزاعات الشغل الفردية، مرجع سابق، ص 35 وما بعدها.

⁴ حكم صادر عن ابتدائية المحمدية ملف اجتماعي عدد 35/85 بتاريخ 18/6/1986 أورده محمد أسبول: واقع الصلح في المادة الاجتماعية، مرجع سابق، ص 90 وما بعدها.

⁵ يامنة حركات، الصلح بين مفتشية الشغل والقضاء، رسالة لنيل دبلوم الماستر في القانون الخاص، جامعة محمد الخامس، السويسي، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، الرباط، السنة الجامعية 2008-2009، ص 34 وما بعدها.

وهو ما جعل موقف القضاء يعرف تحولا كبيرا، بخصوص مشروعية وصحة الصلح المبرم تحت إشراف مفتش الشغل، وعلى جميع مستويات القضاء.

فعلى مستوى المحاكم الابتدائية:

ذهبت على سبيل المثال المحكمة الابتدائية بسطات¹ في حكم صادر لها، على أنه «بالرجوع إلى محضر الاتفاق المؤرخ في 2010/2/17 والذي حصل بمقتضاه الأجير على مبلغ 410599.44 درهم، نجده يتضمن كافة الشروط الشكلية التي تطلبها المادة 41 من مدونة الشغل، معتبرة أن هذا الاتفاق في نفس الوقت "توصيلا باستلام مبلغ التعويض".

كما ذهبت ابتدائية وجدة في نفس الاتجاه، حيث قضت بأنه «وحيث أن المدعي الأصلي، وحتى يصل إلى مبتغاه وافق المنوب عنه لدى مفتش الشغل، الذي أنجز ملخصا مؤرخا في 2004/09/15 والذي يثبت منه توصيل المدعى عليه بمبلغ 15000 درهم بواسطة شيك.

وحيث أن المدعى الأصلي لا ينكر ذلك بمحضر الضابطة القضائية... كما لا ينكر الصلح النهائي وتوصله بكافة حقوقه، وحيث إنه وما يؤكد سوء نية المدعي الأصلي في التقاضي، كونه توصل بالتعويض أمام مفتش الشغل بواسطة شيك وأبرم الاتفاق بمقتضى المادة 41 من القانون 99-65 المتعلق بمدونة الشغل الذي لا يقبل الطعن في الصلح أمام المحاكم»².

وهو نفس التوجه الذي سلكته مختلف المحاكم الابتدائية بالدار البيضاء³.

أما بخصوص قرارات محاكم الاستئناف⁴، فيمكن إجمال مضمون قراراتها المتعلقة بقوة وحجية محاضر الصلح المبرمة بإشراف مفتش الشغل، فعلى سبيل المثال، قضت محكمة الاستئناف بالرباط، في قرارها رقم 14 صادر في الملف الاجتماعي عدد 17/7/836 بتاريخ 15/1/8، والذي جاء فيه «وحيث بالإطلاع على الوثائق المدلى بها، وخاصة محضر الصلح التمهيدي المبرم بين المستأنف عليه والمشغلة

¹ حكم صادر عن ابتدائية سطات بتاريخ 2010/6/21 في الملف الاجتماعي عدد 13/10/549 غير منشور أوردته حفصة الباهلي : «دور جهاز تفتيش الشغل في استقرار العلاقة المهنية، رسالة لنيل دبلوم الماستر في القانون الخاص، وحدة قانون الأعمال جامعة الحسن الثاني، المحمدية، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، الدار البيضاء، السنة الجامعية 2011-2012، ص.ص. 84-85.

² حكم ابتدائية وجدة رقم 6/1240 بتاريخ 2006/9/27 ملف عدد 04/419 غير منشور.

³ على سبيل المثال :

- حكم ابتدائية الدار البيضاء رقم 532 بتاريخ 2006/1/18 ملف اجتماعي عدد 05/7281 غير منشور - حكم ابتدائية الدار البيضاء رقم 3603 بتاريخ 2006/4/19 ملف اجتماعي عدد 05/9324 غير منشور.

- حكم ابتدائية الدار البيضاء رقم 1459 بتاريخ 2006/11/16 ملف اجتماعي عدد 05/878/11 غير منشور.

⁴ انظر كذلك قرار آخر لمحكمة الاستئناف بنفس المدينة عدد 15/6/878 بتاريخ 07/2/27 غير منشور أوردته يامنة حركات : الصلح بين مفتشية الشغل والقضاء، رسالة لنيل دبلوم الماستر في القانون الخاص، مرجع سابق، ص 35.

بتاريخ 15/12/6، يتضح أنه تم وفق المادة 41 من مدونة الشغل وهو الصلح التمهيدي، ولا حق للمستأنف عليه في الطعن فيه أمام المحكمة....».

وهو نفس التوجه الذي رسخه المجلس الأعلى (محكمة النقض حالياً)، حيث جاء في قراراته على سبيل المثال:

"تبقى التعويضات التي توصل بها الأجير وكذا المدة المعتمدة في احتسابها غير قابلة للرجوع فيها مادامت قد تحصلت بموجب الاتفاق الذي تم في إطار مسطرة الصلح التمهيدي، وهو الاتفاق الذي يعتبر بصريح مقتضيات المادة 41 من مدونة الشغل نهائياً وغير قابل للطعن أمام المحاكم..."¹.

أما في قرار آخر فقد تضمن "في حالة الحصول على تعويض في إطار مقتضيات المادة 41 من مدونة الشغل، يوقع توصيل استلام مبلغ التعويض من طرف الأجير والمشغل أو من ينوب عنه ويكون مصادقا على صحة إمضائه من طرف الجهة المختصة ويوقعه بالعطف العون المكلف بالتشغيل، وأن الاتفاق الذي يتم التوصل إليه في إطار الصلح التمهيدي يعتبر نهائياً وغير قابل لأي طعن أمام المحاكم، والمحكمة مصدرة القرار المطعون فيه لما اعتبرت أن مطالبة الطاعن بالتعويضات الناتجة عن تنفيذ عقد العمل غير مؤسسة لاستيفاء الاتفاق المبرم بين الطرفين للشروط المنصوص عليها في المادة 41 أعلاه، تكون قد طبقت القانون تطبيقاً سليماً وعللت قرارها تعليلاً كافياً."²

وخلاصة القول، فإن القضاء انتهى إلى مشروعية وصحة الصلح المبرم تحت إشراف مفتش الشغل. وعليه، يعتبر عدم تنفيذ المشغل لهذا الصلح بمثابة تراجع عنه، يهدف من خلاله التملص من أداء التعويضات المستحقة للأجير أو إرجاعه إلى عمله. ومن تم، مكن القضاء الأجير من الطعن في هذا الصلح، خاصة وأن القاضي غير ملزم بنتائج المحاولة التوفيقية، استناداً إلى مبدأ استقلال القضاء والسلطة التقديرية المخولة له³، خاصة وأن المحاضر المنجزة أمام مفتش الشغل والمتضمنة لتراجع المشغل عن تنفيذها أو فشل المحاولة التصالحية كلياً أو جزئياً، قد تشكل أرضية تساعد المحكمة على الإطلاع على مضمون النزاع، وملابساته وموقف كل طرف منه، إضافة إلى حسن أو سوء نية هذا الطرف أو ذاك⁴.

¹ - قرار عدد 780 الصادر بتاريخ 9 يونيو 2011 بالملف الاجتماعي عدد 102/5/1010، منشور بمجلة قضاء محكمة النقض عدد 75، سنة 2012.

² - قرار عدد 707، صادر بتاريخ 07 ماي 2019، بالملف الاجتماعي عدد 483/5/1019. منشور بنشرة قرارات محكمة النقض-الغرفة الاجتماعية، العدد 43، سنة 2021.

³ محمد فؤاد العلوي، "مفتشية الشغل والنزاعات الجماعية والفردية، بحث لنيل دبلوم السلك العالي، المدرسة الوطنية للإدارة العمومية، الرباط، السنة الجامعية 1985-1986، ص 59.

⁴ محمد الكشور، نظام تفتيش الشغل الواقع الحالي وآفاق المستقبل، مرجع سابق، الصفحة 68.

وهو ما أكدته محكمة الاستئناف حينما اعتبرت أن محضر عدم التصالح يعد بمثابة حجة لإثبات صفة أطراف النزاع، ودفعاتهم، ووقائع المنازلة¹.

الفقرة الثانية: صعوبات ومعوقات ممارسة مفتش الشغل للصلح التمهيدي، وآفاق إصلاح مقتضياته.

سبقت الإشارة، إلى أن تدخل مفتش الشغل، لحل نزاعات الشغل الفردية بين الأجير ومشغله، يعتبر واقعا فرضته الممارسة اليومية، حتى قبل صدور مدونة الشغل، وذلك لتحقيق نوع من الحماية الاجتماعية للطرف الضعيف في علاقة الشغل، نظرا لطبيعة وتعارض المصالح والمواجهة بين طرفي العلاقة الشغلية.

ولترسيخ هذه الحماية وتجنب كل ما يمس بكرامة وحقوق الأجير، سعى المشرع الاجتماعي المغربي، إلى إقرار آلية الصلح التمهيدي كوسيلة أسندت ممارستها للعون المكلف بتفتيش الشغل، لتحقيق أهدافها الرامية إلى التقليل من حدة المنازعات، من خلال سرعة وبساطة مسطرة الصلح التمهيدي، إلى جانب التخفيف على القضاء الذي يتميز ببطء مساطر وتعقيد إجراءاتها، في حل هذه النزاعات الاجتماعية.

إلا أن مهمة مفتش الشغل في هذا المجال، لم تكن دائما بالمهمة السهلة، فقد أثبتت التجربة، وأبرزت الممارسة العديد من المعوقات القانونية والصعوبات المادية، التي تعترض مهمته النبيلة، وتحد من نجاعتها وفعاليتها (أولا) مما استدعي ضرورة إعادة النظر في الثغرات والقصور الذي يضعف مهمته والإكراهات التي تحد من هذه النجاعة والفعالية، للرفي بمهمته التصالحية، من خلال تجويد المقتضيات القانونية، التي تنظم مهمته التصالحية، وتحسين وضعيته المعنوية والمادية (ثانيا).

أولا: الصعوبات التي تعيق الدور التصالحي لمفتش الشغل

لعل ما يمكن ملاحظته وهو أنه، إذا كانت أغلب الصعوبات التي تعيق دور مفتش الشغل في القيام بمهامه التصالحية بين طرفي النزاع، قبل صدور مدونة الشغل، تكمن في غياب السند القانوني الذي يمكنه من التدخل بصفة رسمية لحل هذه النزاعات، كما سبق تفصيله، فإنه في ظل مدونة الشغل، التي حاولت إرساء الأرضية القانونية والسند التنظيمي لهذا التدخل، فإن مفتش الشغل لا زال يجد نفسه في كثير من الأحيان، أمام صعوبات تعيق مهمته وتحول دون تفعيل دوره التصالحي.

¹ قرار صادر بتاريخ 2008/3/4 في الملف الاجتماعي عدد 15/06/697 غير منشور أوردته يامنة حركات : الصلح بين مفتشية الشغل والقضاء، مرجع سابق، الصفحة 33.

وتعود أهم الصعوبات التي تعترض مهمته التصالحية، إلى تنوع المهام المنوطة به وتعددتها، خاصة في ظل النقص الخطير الذي تعرفه الموارد البشرية لهذه الفئة، والتي يتعين عليها التوفيق بين المهام الإدارية والقانونية والتقنية والبيداغوجية، حيث يصعب على مفتش الشغل أن يوفق بين هذه المهام ويبدع في إنجازها على أكمل وجه¹، تحقيقا للسلمين الاجتماعي والاقتصادي.

حيث، أنه بخصوص جانب التكوين والتأهيل، فإن أغلب الممارسين² يسجلون انعكاسات التطورات التقنية والتكنولوجية على مهام مفتش الشغل، التي أصبحت لا تتلاءم والتكوين المعرفي المتاح لهم من طرف الجامعة المغربية، خاصة إذا ما أضفنا إلى ذلك، الفرق الشاسع بين التكوين النظري في الجامعة ومتطلبات الممارسة التطبيقية لمهام مفتش الشغل، مما يوسع الثغرة بين التكوين النظري والمتطلبات العلمية والعملية والتطبيقية، أي بين مؤهلاته وخبراته المعرفية والتطور المتسارع للواقع التقني والاقتصادي للمقاولة³.

إلا أن ما يمكن أن يحبط المهام المنوطة بهيئة تفتيش الشغل هو الحجية أو القوة الثبوتية، لمحاضر مفتش الشغل، أمام القضاء، إذ أثبتت التجربة والممارسة، أن هذا الأخير يعتبر هذه المحاضر مجرد بيانات عادية لا ترقى إلى القوة الثبوتية والحجية المأمولة⁴.

ثانيا: آفاق تجويد وتفعيل الدور التصالحي لمفتش الشغل

إن الواقع الذي تعرفه مفتشية الشغل بصفة عامة، والمهام المسندة إليها في مجال الصلح التمهيدي كآلية لحل النزاعات الشغلية بالطرق الودية، والتي من شأنها خلق الثقة بين الفاعلين في المقاولة، يصطدم بواقع صعب على جميع المستويات، وخاصة الصعوبات والإكراهات التي تحد من دور هذا الجهاز، الذي لا محيد عنه للتخفيف من الصراعات الاجتماعية، واستقرار علاقة الشغل في المقاولة من جهة، إلى جانب التخفيف على القضاء من كثرة الملفات الاجتماعية المتراكمة في المحاكم، وهو ما ينتج عنه طول الإجراءات القضائية ويطء الحسم فيها.

ومن ثم، كان لابد من تدخل إيجابي لإصلاح هذا الجهاز، حتى يتمكن من أداء الدور المطلوب منه على أحسن وجه، والرقى بمهمته التصالحية، لتكون في مستوى جسامه التحديات المنوطة به، وخاصة

¹ سعيد لماني، مفتشية الشغل الحصيلة والآفاق، المجلة المغربية للاقتصاد والقانون المقارن، عدد 22 سنة 1994، ص 209.

² سعيد لماني، مفتشية الشغل الحصيلة والآفاق، المرجع السابق، الصفحة 209.

³ Karim MARIAMI, Statut, sous-effectif, formation, Pourquoi les inspecteurs du travail inaugurent l'application du code par une grève? Libération n° 4124, 3 Juin 2004.

⁴ نادية المصمودي: الصلح والتصال في نزاعات الشغل في إطار مدونة الشغل المغربية -دراسة مقارنة- رسالة لنيل دبلوم الماستر في القانون الخاص، جامعة القاضي عياض، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، مراكش، السنة الجامعية 2010-2011، ص 95 وما بعدها.

ضمان استقرار علاقة الشغل في المفاوضة، والحفاظ على التوازن المختل بين الأجير الطرف الضعيف في العلاقة الشغلية، ومشغله، خاصة وأن التحديات المنوطة بمفتش الشغل، تعرف العديد من الثغرات والقصور، نتعرض لبعضها :

1- القصور الملاحظ في الإمكانيات المادية والبشرية.

إن من بين الصعوبات التي تعيق مهام مفتش الشغل، يمكن من خلالها رصد ضعف التجهيزات وأدوات العمل، وعلى رأسها وسائل التنقل التي لا محيد عنها لقيام مفتش الشغل بالتنقلات الضرورية لإنجاز مهامه الرقابية. إضافة إلى الأجهزة المعلوماتية والمكاتب المناسبة، والتي من شأنها رد الاعتبار لجهاز مفتش الشغل، وإشعاره بأهم الدور الذي يقوم به والمحافظة على هيئته، كإطار يقوم بمهام سامية، تساهم بطريقة غير مباشرة في تقدم البلاد، وترسيخ مكانتها اجتماعيا واقتصاديا.

أما بخصوص قصور الموارد البشرية، يلاحظ أن عدد الأطر العاملة بجهاز تفتيش الشغل لا ينسجم وجسامة المهام المنوطة بهم، قصد تمكينهم من ممارسة الوساطة على أفضل وجه، حيث يلاحظ أن عدد مفتش الشغل على المستوى الوطني لا يرقى إلى حجم المهام المنوطة بهم، مقارنة مع أعداد وحجم اليد العاملة في المفاوضات المغربية¹، مما يؤثر بشكل سلبي على فعالية وكفاءة هذا الجهاز ويضعف جودة أدائه.

وهذا القصور لن تتم معالجته وتجاوز سلبياته إلا من خلال الزيادة في عدد الأطر لمواكبة اتساع وانتشار النسيج الاقتصادي المغربي من جهة، والتزايد في مختلف المهام المنوطة بهؤلاء الأطر من جهة ثانية، من خلال خلق مناصب مالية سنوية تستجيب لضرورة المهام المنوطة بجهاز تفتيش الشغل.

2- ثغرات تكوين وإعادة تكوين أطر جهاز تفتيش الشغل.

إضافة إلى القصور المادي والبشري، فإن جهاز تفتيش الشغل يشكو من ضعف التأهيل وإعادة التكوين، خاصة وأن تكوينهم الجامعي النظري المحض والمحدود يظل قاصرا على إلمامهم بدقة بمقتضيات قانون الشغل، وخاصة الجوانب التقنية والعملية، التي لا يستقيم تطبيقه إلا بهذه الجوانب التي يتعين ملاحقتها والتعمق في اكتسابها، في معاهد متخصصة، وإضافة علوم مساعدة، خاصة علم الاجتماع، وعلم النفس، وعلم الاقتصاد، التي تشكل الألفية المعرفية لإنجاح الدور التصالحي الذي يتعين على مفتش الشغل التفوق في تحقيقه، باعتبارها علوما أساسية للرفع من مستوى أدائه ومهنيته، وتجعل منه فاعلا قويا ومؤثرا في استقرار علاقة الشغل، باعتباره أحد الروافد الأساسية لنماء المفاوضة وتطورها وازدهارها.

¹ إذ أن عدد مفتشي الشغل في المغرب، لم يتعد حوالي 594 مفتشا أواخر سنة 2022، منها 544 مفتش الشغل بالمصالح الخارجية، و50 مفتشي الشغل بالمصالح المركزية.

3- إعادة النظر في تقسيم المهام المنوطة بمفتش الشغل.

لتجاوز إشكالية الجمع بين مهمني مراقبة مفتش الشغل لتطبيق مقتضيات ونصوص قانون الشغل في المفاوضة، وممارسته لمهمة الصلح التمهيدي في النزاعات التي تنشأ بين الأجير ومشغله، رغم بعض الانتقادات الفقهية التي ذهبت إلى أن هناك تعارض بين المهمتين، فإننا، وإن كنا لا نشكك في صعوبة الجمع بين المهمتين، نؤيد بكل قوة، إسناد مهمة التصالح في مجال نزاعات الشغل الفردية والجماعية لمفتش الشغل، نظرا للأسباب والدوافع التي سبق تفصيلها وخاصة، كونه العنصر الأقرب إلى المفاوضة وأطرافها والأقدر على تفهم مشاكلها الاقتصادية والاجتماعية والأكثر اطلاعا على ظروف العمل والعمال فيها.

وتكريسا لهذا الدور المحوري في استقرار علاقات الشغل في المؤسسة، نقترح تجاوزا لهذا القصور، اللجوء إلى تقسيم هيئة المفتشين، إلى هيئة تمارس الرقابة على تطبيق نصوص ومقتضيات قانون الشغل، تكون مهمتها زيارات الوحدات الإنتاجية، والسهر على حسن تطبيق قانون الشغل بها، وهيئة أخرى تتولى مهمة النظر في نزاعات وخلافات أطراف العلاقة الشغلية وتسويتها بالطرق الودية، من خلال التوفيق بينهما، استنادا إلى إستراتيجية محكمة، وتدبير معقلن.

4- تجويد الإطار القانوني لمفتش الشغل.

وذلك من خلال إقرار نصوص قانونية زجرية رادعة، لكل مخالفة للمقتضيات القانونية المتعلقة بالمهمة التصالحية التي يقوم بها مفتش الشغل.

إضافة إلى الإسراع بإخراج القوانين الأساسية المتعلقة بآليات تكريس تأهيل وإعادة تأهيل المفتشين، والمؤسسات الرامية لتحقيق هذا الهدف، كما هو الشأن بإعادة النظر في التخصصات التي يعمل المعهد الوطني للشغل والاحتياط الاجتماعي على توفيرها، وخاصة تلك التي تساعد على رفع كفاءة وترسيخ تجربة ومؤهلات هؤلاء، بتكوين يلائم التطورات التقنية والتكنولوجية التي أصبحت توظفها المفاوضة، وينسجم مع مقتضياتها الاقتصادية التي يتعين على جهاز التفتيش الإلمام بها حتى يسهل عليه الفصل في المنازعات المتعلقة بها.

إن اقتراحنا ينصب أساسا كذلك، على دور المعهد العالي للقضاء، لفتح تخصصات لمفتشي الشغل، لتعميق معارفهم والرفع من مستواهم التقني، والقانوني، بخصوص الأدوار المسندة إليهم، بشكل صحيح وكامل، بهدف تقوية ملكاتهم الفنية وترسيخ كفاءتهم وتجاربهم.

5- تحسين الوضعية المادية لمفتشي الشغل.

ذلك أن المسؤولية الملقاة على عاتقهم، تستلزم ضرورة اطمئنان المفتش على حياته المعيشية، ومتطلبات عيشه الكريم، بعيدا عن كل ما من شأنه أن يجعله عرضة للمساومة والابتزاز.



إلا أن تحسين الوضعية المادية لمفتشي الشغل، لن تكتمل إلا بتحسين الوضعية العديدة لعناصرهم، من خلال تزويد مختلف مصالحهم، بالعدد الكافي من المفتشين، والأطر الإدارية والتقنية حتى يتمكنوا من الاستجابة لمتطلبات وإكراهات المهام المتعددة المنوطة بهم¹.

6- إحداث مجلس وطني لمفتشي الشغل.

على غرار ما هو موجود في فرنسا، يحمل على عاتقه دراسة وتتبع نظام التفتيش من حيث ملائمة قوانينه وتشريعاته مع الواقع المتسارع والمتطور للمقاولة، والاهتمام بتحسين الأوضاع المالية والمعنوية، ورصد المشاكل المطروحة لجهاز مفتشي الشغل ومسايرة التحولات التي يعرفها الوسط المهني.

7- تخويل مفتشي الشغل الصفة الضبطية على غرار ضباط الشرطة القضائية.

إلا أن هذه الإصلاحات لن تكون كافية إلا من خلال تكريس الحماية القانونية للمحاضر المبرمة من طرف مفتشي الشغل، بإعطائها قوة ثبوتية وحجية نهائية غير قابلة للطعن. شأنها شأن المحاضر المنجزة من طرف ضباط الشرطة القضائية، والتي تقوم على حجية قوية قاطعة لا تقبل إثبات العكس، إلا بالطعن فيها بواسطة دعوى الزور².

هذه إذن بعض المقترحات التي ترمي إلى ترسيخ الفعالية والنجاعة اللازمين لتمكين هيئة تفتيش الشغل من القيام بالمهام التصالحية، باعتبارها آلية قانونية من الآليات البديلة لحل نزاعات الشغل بالطرق الودية، إلى جانب مهامها الرقابية على أفضل وجه.

¹ للمزيد من التفصيل بخصوص الموضوع يراجع، نادية أكاو : مفتشية الشغل كهيئة متدخلة في علاقة الشغل، رسالة لنيل دبلوم الدراسات المعمقة في القانون الخاص، جامعة محمد الخامس، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، الرباط، 2006-2007، ص 111.

² للتوسع في الموضوع يراجع، عبد اللطيف خالفي : الوسيط في مدونة الشغل، الجزء الأول، علاقات الشغل الفردية، مرجع سابق، الصفحة 163.

التوظيف بالتعاقد في الإدارات العمومية: مساهمة في فهم السياقات ورصد بعض الإشكالات

يوسف لكتوف

طالب باحث بسلك الدكتوراه

كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية المحمدية، جامعة الحسن الثاني بالدار البيضاء

elkaitoufyoussef@gmail.com

Abstract:

In view of the changes that have taken place in the function of the State and in line with the changes that have included the public administration in order to lay the foundations of a modern administration that adopts the language of the modern public measure, the development of working mechanisms and the modernization of human resources that are the main engine of the administrative apparatus recruitment system has emerged with the contracting of many States, including Morocco, This is in the context of the desired management reform and modernization of the administrative system to address the human resources deficit by providing new opportunities for employment. However, this type of recruitment has given rise to a range of social problems and repercussions on certain social sectors, which impose rationality on the conditions of recourse and ensure the principles of transparency and equality and provide guarantees of professional and functional stability for the contractor's public administration.

Keywords:

Employment, Contracting, Public Service

ملخص:

في ظل التحولات التي طرأت على وظيفة الدولة وتماشيا مع المتغيرات التي شملت الإدارة العمومية من أجل ارساء دعائم إدارة حديثة تعتمد لغة التدبير العمومي الحديث وتطوير آليات الاشتغال وعصرنة الموارد البشرية التي تعتبر المحرك الأساسي للجهاز الإداري، ظهر نظام التوظيف بالتعاقد الذي تتبناه دول كثيرة والمغرب من بينها، وذلك في سياق الإصلاح الإداري المنشود وتحديث المنظومة الإدارية لسد العجز الحاصل في مجال الموارد البشرية عبر توفير فرص جديدة للشغل. غير أن هذا النوع من التوظيفات أثار مجموعة من الإشكالات والانعكاسات الاجتماعية على بعض القطاعات الاجتماعية، الشيء الذي يفرض عقلنة شروط اللجوء إليه والحرص على ضمان مبادئ الشفافية والمساواة وتوفير ضمانات للاستقرار المهني والتوظيفي للمتعاقد مع الإدارة العمومية.

الكلمات المفتاحية:

التوظيف، التعاقد، الوظيفة العمومية

مقدمة:

لا يخفى دور العنصر البشري في الإدارات العمومية باعتباره المحرك الأساسي لعجلة التنمية وكذا الحجر الأساس لأي إصلاح على المستوى الإداري، لذلك تبقى طرق وأساليب تدبير الموارد البشرية بالإدارة العمومية التحدي الكبير لدى المسؤولين وصناع القرار داخل أي دولة بالنظر للمساهمة الفعالة لتلك الموارد في إعداد وتنفيذ قرارات الإدارة لتحقيق التنمية وخدمة الصالح العام وفق انتظارات المواطنين.

تحتل الوظيفة العمومية في العالم المعاصر أهمية كبرى باعتبارها أداة ومظهرا من مظاهر السلطة. يعد بناؤها وتطويرها في الدولة الحديثة بمثابة مشروع سياسي، لا يقل أهمية عن باقي المشاريع الحيوية، وهو ما أدى إلى الاهتمام بها بدرجة كبيرة من طرف مختلف الفقهاء والباحثين في العلوم الإدارية بحيث انتقلت الإدارة من السلطوية والاحتكار إلى إدارة الخدمات على أساس التدبير بالأهداف والنتائج، وهذا ما جعلها في حاجة ملحة للتأقلم المستمر مع التحولات السياسية والاقتصادية والاجتماعية.¹

لقد عرف النظام الأساسي العام للوظيفة على مدى السنوات الفارطة عدة تغييرات استهدفت تكييفه وملاءمته مع المستجدات والتطورات التي تعرفها الإدارة العمومية، بحيث سعى المشرع إلى إدخال نظام جديد للتشغيل في الوظيفة العمومية، نظام مفتوح قائم على التوظيف بموجب عقود يواكب المستجدات ويضمن تدبير الموارد البشرية وعصرنتها بشكل يلائم مهام ووظائف الإدارة العمومية الجديدة. ومن المعلوم أن نظام التعاقد كطريق من طرق التشغيل في الإدارة العمومية ليس وليد اللحظة، إنما كان له حضور منذ السنوات الأولى للاستقلال، حيث تم الترخيص للإدارات العمومية إلى اللجوء عند الاقتضاء إلى التشغيل بموجب عقود عن طريق مناشر كان أهمها منشور رقم 22 الصادر بتاريخ 7 غشت 1961 بموجبه لجأت الإدارات العمومية إلى توظيف أعوان مؤقتين بهدف سد الخصاص، وكذلك للاستفادة من الأطر ذات كفاءات عالية.²

وفي نفس التوجه ذهب القانون رقم 50.05³ المغير والمتمم للنظام الأساسي للوظيفة العمومية من خلال الفصل 6 مكرر الذي أجاز عند الاقتضاء اعتماد التشغيل بالتعاقد في الإدارات العمومية طبقا للإجراءات والشروط المحددة في المرسوم رقم 2.15.770 الصادر بتاريخ 9 غشت 2016، وهو إعلان صريح من الدولة إلى تبني العلاقة التعاقدية إلى جانب العلاقة النظامية في الوظيفة العمومية.⁴

إن النص على التعاقد كآلية للتشغيل في النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية يمكن قراءته من حيث المبدأ في إطار الدعوة إلى انفتاح النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية على بعض تقنيات نظام التشغيل، باعتبار أن هذا النظام الأخير يركز على العقد كآلية أساسية للتوظيف، وفضلا عن

¹ - محمد المودن، عقود التشغيل في الوظيفة العمومية بين الطبيعة القانونية والحماية القضائية، مقال منشور بسلسلة فقه القضاء الإداري، منشورات مجلة العلوم القانونية، مؤلف جماعي حول التعاقد في التشغيل العمومي بالمغرب، ص 21.

² - يوسف صديق، خصوصيات نظام التعاقد وآثاره على الإدارة العمومية، مقال منشور بسلسلة فقه القضاء الإداري، منشورات مجلة العلوم القانونية، مؤلف جماعي حول التعاقد في التشغيل العمومي بالمغرب، ص 202.

³ - القانون رقم 50-05 الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.11.10 بتاريخ 18 فبراير، 2011، الجريدة الرسمية، عدد 5944 بتاريخ 19 ماي 2011.

⁴ - عبد الخالق علاوي، طرق التوظيف في الوظيفة العمومية المغربية على ضوء القانون 50.05، مقال منشور بالمجلة المغربية للإدارة المحلية والتنمية العدد 111 السنة 2013، ص 58.

ذلك، فإن التنصيص على العقد يمكن إدراجه في الرغبة في إضفاء نوع من المرونة على أحكام النظام الأساسي العام، إذ أنه موازنة مع صرامة القواعد النظامية التي تحصر ولوج درجات وأطر الإدارات العمومية في التوظيف النظامي عن طريق المباراة بموجب الفصل 22، تم إرساء إمكانية اللجوء إلى التعاقد كأداة مرنة وملائمة في يد المشغلين العموميين المعنيين، أي الإدارات العمومية والجماعات الترابية من أجل الاستجابة لحاجيات محددة أو ذات طابع خاص، لذلك فإن بعض الفقه في فرنسا اعتبر أن الأعوان المتعاقدين هم أبناء طبيعيين وضروريين لمبدأي استمرارية المرفق العام وقابليته للتبديل والتغيير.¹

لقد صار موضوع التعاقد بالإدارات العمومية يكتسي أهمية بالغة تجعله جدير بالدراسة والتحليل، نظرا لطرحه مجموعة من التحديات والإشكالات القانونية مما يدفعنا إلى التساؤل عن: ما هو الإطار القانوني للتوظيف بالتعاقد بالإدارات العمومية بالمغرب ومبررات اللجوء إليه؟ وماهي أهم الإشكالات الناتجة عن تطبيق سياسة التعاقد في الإدارات العمومية؟

المبحث الأول: التشغيل بموجب عقود بين دوافع التبنى والتنظيم القانوني

إن نظام الوظيفة العمومية لا يقوم كله على الخدمة الدائمة، بل هناك إلى جانبه نظام آخر يسمى نظام التعاقد الذي يشغل فيه العون منصبا مؤقتا طيلة مدة خدمته بالإدارة، فالحديث عن التشغيل بموجب عقود بالإدارات العمومية كطريقة من طرق التشغيل العمومي التي تبناها المشرع من أجل تحديث الإدارة وتحسين جودتها وكلفتها يتطلب منا الوقوف على الأسباب التي أدت إلى اعتماد هذا النمط من التوظيفات (المطلب الأول) على أن نقف في (المطلب الثاني) على النصوص القانونية التي تؤطر هذا النوع من التوظيفات.

المطلب الأول: مبررات التوظيف بموجب عقود بالإدارات العمومية

يعد تحديث الإدارة وإصلاحها من أساسيات البرنامج الحكومي واختيارا استراتيجيا تهدف الحكومة من خلاله عصرنة المرافق العمومية والارتقاء بأداء الإدارة العمومية المغربية وتحسين علاقتها بالمرتفقين، والتعاقد كإجراء لإصلاح الإدارة جاء نتيجة لتأثر الوظيفة العمومية بالتطور الحاصل في المجال الاقتصادي والاجتماعي، حيث أصبح المبدأ القائم على ديمومة العلاقة الوظيفية يتراجع لصالح النمط التعاقدي في حدود القانون.

وسنتحدث عن مبررات التوظيف بالتعاقد في فقرتين، نوضح السباب المتعلقة بالعمولة الاقتصادية وتعديل السياسات العامة في (الفقرة الأولى)، ثم نتطرق إلى توصيات صندوق النقد الدولي عبر تكريس اللامركزية المالية في (الفقرة الثانية)

¹ - عبد الخالق علاوي، مرجع سابق، ص 58.

الفقرة الأولى: العولة الاقتصادية وتعديل السياسات العامة

إن تراجع النفقات العامة للدولة، قد أصبح شيئاً ملموساً منذ أواخر الثمانينات، وعلى الخصوص منذ أواسط التسعينات من خلال العديد من الكتابات. فبعض هذه الكتابات تدعو إلى تراجع نفقات الدولة الاجتماعية، أو على الأقل عقلنة هذه النفقات.¹

فلا بد من وجود إدارة اكتساب المال وليس انفاقه²، وفي هذا الإطار، نجد Jean Luc Greau ، الذي يتساءل عن الكيفية التي يمكن بواسطتها تخفيض نفقات الدولة العامة، داعياً إلى عقلنة ومراقبة النفقات الاجتماعية العامة، أما "Alain Mihe" فهو يرى أنه بمجرد انطلاق مسلسل الخصخصة في فرنسا، بدأت تتحقق من وطأة النفقات العامة التي كانت تثقل كاهلها.³ هذا المفكر في كتابه العولة السعيدة، أكد على أنه لا مناص لها من التقليل من النفقات الاجتماعية.

إن تعدد أجيال البرامج الإصلاحية للإدارة العمومية، تمحور كلها على تقليص النفقات العمومية عبر تحجيم عدد الموظفين والحد من ثقل كتلة الأجور داخل ميزانية الدولة وإقرار "القليل من الدولة" والتشغيل بموجب عقود يدخل في هذا الصدد.

تعود فلسفة التعاقد إلى السنوات الأخيرة من القرن الماضي، حيث بادرت دول كثيرة والمغرب من بينها لدواعٍ داخلية وإكراهات خارجية مختلفة إلى نهج سياسة التشغيل بالتعاقد عوض التوظيف النظامي الذي يستتبع الترسيم في المنصب، إذ تبقى أهم المبررات التي سبقت لعملية التعاقد سواء من جهات رسمية أو غير رسمية في كون هذا النظام هو توجه جديد للدولة المغربية من أجل التحكم في كتلة الأجور التي تراها الحكومة مرتفعة، فداوم الوظيفة وضمانها تقضي على الكفاءة والنزاهة والابتكار، وتشجع على الكسل والتماطل والرشوة...، لذا إن رداءة وبطء الخدمات العمومية المقدمة وضعف الإنتاجية والمردودية والروتين وتغييب الضمير المهني وعدم إنجاز المهام المنوطة بالجدية اللازمة... كلها أسباب دفعت الدولة كي تعيد النظر في أسلوب التوظيف لصالح التشغيل بالتعاقد.⁴

إن التوظيف بموجب عقود فرضته مجموعة من المتغيرات التي عرفها الحقل الإداري في الفترة الأخيرة، وفضلاً عن الاختلالات التي شابت هذا الحقل والنتيجة عن قصور سياسة ترشيد الموارد

1 - حسناء أمهاوش، إعادة التفكير في دور الدولة، فرنسا نموذجاً، رسالة لنيل شهادة الماستر، جامعة مولاي إسماعيل، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية مكناس، السنة الدراسية 2007-2008، ص 19.

2 - نوال الهناوي، التدبير العمومي الجديد، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، جامعة محمد الخامس، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية أكادال، السنة الدراسية، 2008-2009، ص 52.

3 - حسناء أمهاوش، م س، ص 15

4 - أحمد بن عامر اليوبي، السياسة العمومية في مجال تدبير الموارد البشرية، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في الحقوق، جامعة محمد الأول وجدة، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، السنة الدراسية 2020/2021، ص 114.

البشرية، فقد شهدت بنية الإدارة العمومية تحولات مهمة في بداية الألفية الثالثة نتجت عن ما عرف بالمغادرة الطوعية¹، والتي خلفت خصاصا هائلا في القطاعات العمومية بالمغرب.

من جهة أخرى يدخل نمط التوظيف بالتعاقد ضمن سلسلة الإصلاحات المؤسساتية التي اتخذتها الدولة خلال السنوات الأخيرة، عبر تعديل سياساتها العمومية والتي شملت نوعين من السياسات، سياسات على المدى القصير، ثم سياسات على المدى الطويل، وهنا يندرج التعاقد ضمن محاور السياسات المؤسساتية وعلى المدى الطويل والكفيلة بتحقيق انبثاق الاقتصاد المغربي وفقا لتحليل مذكرة المغرب في أفق 2040² حيث يطمح المغرب في أفق هذا التاريخ، إلى بلوغ إقلاع اقتصادي عبر اللحاق الاقتصادي بالدول الأوروبية، مما سيتطلب تعديلا للسياسات العمومية³.

وحسب التقرير المشار إليه أعلاه فإنه من بين مضامين السياسات سواء القصيرة أو الطويلة المتخذة على مستوى الإدارة العمومية لتحقيق نهضة اقتصادية هو العمل على:

- إصلاح تدبير الموارد البشرية للإدارة عبر الاعتماد الفعلي لمفاهيم الكفاءة والأداء والنتيجة كعناصر مركزية من عملية التوظيف وتدريب وترقية موظفي الدولة والجماعات الترابية.
- تعزيز حكمة وفعالية ونجاعة سياسات النهوض بالتشغيل والكفاءات باعتماد إطارات للرصد والتقييم قائمة على النتائج؛ تفويت خدمات التوظيف والتدريب إلى مصالح خارجية في إطار عقود برامج مع إدماج فئة السكان غير المؤهلة في سياسات التشغيل حسب الطلب والاحتياجات الراهنة والمتوقعة للقطاع الخاص.
- خفض تكاليف تشغيل الإدارة وتحسين فعاليتها (money-for-value)، عبر التنفيذ الصارم للقانون التنظيمي الجديد المتعلق بقانون المالية (LOLF) لاسيما عبر التحكم بشكل أفضل في عدد الموظفين وكتلة الأجور، وتفويض تدبير قروض الأجور الخاصة بها إلى الوزارات الفنية وإعادة نشر الطاقم الإداري في إطار اللامركزية وبحسب الاحتياجات الفعلية على المستوى المحلي
- ملائمة وضع الوظيفة العمومية لمتطلبات الممارسات الفضلى في مجالات التدبير والحكمة الجيدة، في سياق التحديث العام للإدارة مع التركيز على الجهوية الموسعة وإعادة تحديد المهام

¹ - صدر في الجريدة الرسمية عدد 5267 بتاريخ 27 دجنبر 2004، المرسوم 2-04-811 المؤرخ في 10 ذي القعدة 1425 23 دجنبر (2004) المحدث بصفة استثنائية للتعويض عن المغادرة الطوعية لموظفي الدولة المدنيين، والذي نسخ المرسوم رقم 22-03-05 المؤرخ في 7 ذي الحجة 1424 31 دجنبر (2003) الذي يحدد بصفة استثنائية كفاءات تشجيع موظفي الدولة المدنيين على التقاعد المبكر.

² - تقرير المغرب في أفق 2040، الاستثمار في الرأسمال اللامادي لتسريع الإقلاع الاقتصادي، جان بيير شوفور، موجز عام، مجموعة البنك الدولي، 2017، البنك الدولي للإنشاء والتعمير، البنك الدولي، ص 44.46

³ - نادية البعون، بدر بوخلوف، التوظيف بالتعاقد في التعليم بالمغرب: من حكم الاقتصاد إلى التداعيات الاجتماعية، مقال منشور على الموقع الإلكتروني لمركز تكامل للدراسات والأبحاث، دراسات محكمة، السنة 2020/2021، ص 12.

الاستراتيجية لـ مختلف مستويات الدولة، وتطوير خدمات التدبير المفوض بشراكة مع القطاع الخاص، وتقاسم الخدمات الإدارية العرضية.

- تفعيل مسار اللامركزية في سياق الجهوية الموسعة عبر نقل كفاءات جديدة عن طريق العقود وإعادة النظر في نظام التحويلات ومعادلة الضرائب، وتعبئة الإمكانيات الفنية والبشرية اللازمة، ووضع نظام لرصد وتقييم أداء المصالح المحلية.¹

فالملاحظ أن هذه التوصيات، ومن بينها التشغيل بموجب عقود تهدف إلى التحكم بشكل أفضل في الموارد البشرية وكتلة الأجور وترشيد النفقات العمومية وتجويد الخدمات العمومية عبر الحكامة، والكفيلة بتحقيق انبثاق المغرب الاقتصادي وهو ما أكدته التقرير على ضرورة أن صياغة هذه التوصيات شمولية وفقا لهدف المذكورة المتمثل في رصد متسق ومستعرض للتوجهات الكبرى للسياسة الاقتصادية في كافة المجالات ذات الصلة بالرأسمال اللامادي، ولتحقيق هذه الأهداف، سيتعين حتما صقل هذه التوصيات وتعميقها في إطار الحوارات القطاعية المناسبة.

كما أنه كان الهدف من تعديل السياسات العمومية تخفيض كلفة القطاع العام والتوجه نحو التركيز على القطاعات الإنتاجية عبر تمويلها بالقروض، وعبر العجز المنظم، بالإضافة إلى تدابير التقشف، علاوة على تشجيع الاستثمار في المؤسسات والخدمات العمومية، باعتبار أن القطاع العمومي لا يساهم في الإنتاجية، ويتميز بارتفاع كبير لكتلة الأجور، لا سيما في قطاعي التعليم والصحة. حيث كان التوظيف في القطاع العام واحدا من الأدوات الحكومية الرئيسية لإعادة توزيع الثروات في المغرب، مما نتج عنه ارتفاع فواتير أجور القطاع العام.²

الفقرة الثانية: توصيات صندوق النقد الدولي: اللامركزية المالية

يندرج إصلاح التوظيف بالتعاقد ضمن اللامركزية، وهنا اهتمت الكثير من الدول بلامركزية السلطات المالية كنتيجة لضغوط المانحين الدوليين في الثمانينات بحيث قامت بنقل بعض مسؤوليات الإنفاق والتمويل من الحكومة المركزية إلى الوحدات المحلية وذلك بهدف الاستغلال الكفء للموارد، ويقصد باللامركزية المالية انتقال الحكومة المركزية إلى الحكومات المحلية (الولايات، الجهات البلديات) في وظائف محددة، مع السلطة الإدارية والإيرادات المالية لأداء هذه المهام، وفي التمويل اللامركزي تهدف إعادة التوزيع إلى إتاحة الفرصة للسكان للوصول إلى خدمات بشكل متساوي دون عبء مالي أكبر، وفي الفيدرالية المالية الهدف بالأحرى خفض الفوارق بين الحكومات المحلية، وهنا

¹ - تقرير المغرب في أفق 2040، الاستثمار في الرأسمال اللامادي لتسريع الإقلاع الاقتصادي، ملخص تحليلي، جان بيير شوفور، موجز عام، مجموعة البنك الدولي، 2017، البنك الدولي للإنشاء والتعمير، البنك الدولي، ص 46، 45.

² - نادية البعون، بدر بوخلوف، م س، ص 14.

يلاحظ "إبل وييلماز" أن البلدان النامية تتجه نحو اللامركزية للهروب من فخاخ الحكامة غير الناجعة وغير الفعالة وعدم الاستقرار الماكرو - اقتصادي، وعدم كفاية النمو الاقتصادي.¹

إن التوظيف بموجب عقود جاء تنفيذا لتوصيات المؤسسات المالية الدولية - صندوق النقد الدولي - كإجراء يضمن له استرداد ديونه والفوائد المترتبة عنها، وذلك بحذف أجور الموظفين المتعاقدين من ميزانية الموظفين بالدولة وتحويلها إلى المؤسسات الوصية على القطاع كما هو الشأن بالنسبة لقطاع التعليم، حيث تم تكليف الأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين. هذا الإجراء من شأنه أن يحافظ على التوازن الماكرو - اقتصادي لميزانية الدولة، ويحقق الرهان الاقتصادي الذي تسعى إليه.²

فمنذ ثمانينات القرن الماضي، شرع المغرب بإيعاز من المؤسسات المالية الدولية المقرضة في تطبيق استراتيجية برنامج التقويم الهيكلي لإعادة التوازن الميزانية الدولة وضمان خدمة الدين الخارجي ضمن خطة تنسجم مع الفلسفة الاقتصادية الليبرالية التي يعمل البنك الدولي وصندوق النقد الدولي على إشاعتها، والرامية إلى إدخال تعديلات عديدة مست طرق تدبير القطاع العام الإداري والمالي.³ وبعد عشر سنوات من برنامج التقويم الهيكلي (1983-1993)، وجد المغرب نفسه أمام تقرير جديد للبنك الدولي يدعوا إلى إصلاحات جديدة ومستعجلة تهم مجالات التعليم والإدارة والاقتصاد.

يمكن القول إن مقتضيات التشغيل بموجب عقود قد تمكنت نسبيا من تغيير الوضع القائم وخلخلته بإحداث تحول طفيف في بنية الولوج للتوظيف العمومية على المستوى الجهوي وتطوير مواردها البشرية بتنوع وضعياتها وحالتها إزاء الإدارة بين أعوان عموميين ومرسمين خاضعين لأنظمة أساسية وأعوان يتم تشغيلها بموجب عقود لبدائية تقنين ومأسسة المفهوم التراخي للتوظيف الجهوية إسوة بأنظمة إدارية مقارنة.⁴

كما أنه كان لتقرير البنك الدولي في شقه المتعلق بالإدارة العمومية دورا هاما في التحسيس بموقع الإدارة ومركزيتها في نجاح مختلف الإصلاحات القطاعية، حيث استعرض تشخيصا دقيقا لواقع الإدارة المغربية مبرزا الاختلالات التي تشوبها والإصلاحات الكفيلة بتجاوز هذه الاختلالات، وقد استجابت الحكومة المغربية آنذاك لهذا التقرير وقدمت سنة 1998 برنامجا للإصلاحات الاقتصادية والاجتماعية يركز على مجموعة من المحاور من بينها إصلاح الإدارة، ويهم هذا البرنامج الهياكل الإدارية، وأنظمة الأجور، وشروط التوظيف والترقية والمسار المهني، ونظام التقاعد، ونظام

¹ - نادية البعون، بدر بولخوف، م س، ص 24.

² - نجلاء الوجدي، التوظيف بالتعاقد بين تحديث الإدارة وسؤال الاستقرار الوظيفي، مقال منشور بالمجلة المغربية للإدارة المحلية والتنمية، عدد 142، شتنبر-أكتوبر 2018، ص 181.

³ - عبد الحفيظ آدمينو، نظام البيروقراطية الإدارية بالمغرب»، أطروحة لنيل الدكتوراه في القانون العام، جامعة محمد الخامس كلية الحقوق أكمال الرباط، السنة الجامعية 2001-2002، ص 253.

⁴ - Étienne Arcq, LA CONCERTATION SOCIALE, CRISP | « Dossiers du CRISP » 2008/1 N° 70 page 98.

الاستيداع، إلى جانب حركية وإعادة انتشار الموظفين، فضلا عن تدعيم اللاتمرکز الإداري وتحسين استفادة المواطنين من الخدمات العمومية وتبسيط الإجراءات الإدارية.¹

وعموما فالتوظيف بموجب عقود يندرج في إطار سياسات إصلاح الإدارة العمومية من خلال مقاربات التدبير العمومي الجديد ولغة المقابلة عبر الاستناد على التدبير المرتكز على الأهداف والنتائج بتحديد دقيق للأهداف المرجوة والمهام المنوطة بمؤشرات واضحة، ومن جهة أخرى، تمكين الإدارة من سد العجز الحاصل في مواردها البشرية في بعض القطاعات، عبر توفير فرص جديدة للشغل للحد من ظاهرة البطالة التي تهدد السلم الاجتماعي، خصوصا أن عملية التوظيف بموجب عقود لا تتطلب إحداث مناصب مالية ضمن ميزانية الوزارة، بل تستدعي فقط تخصيص اعتمادات مالية لأداء أجور المتعاقدين.

المطلب الثاني: التأطير القانوني للتشغيل بموجب عقود

إن التوظيف بالإدارة العمومية بالمغرب لا يقوم فقط على نظام الخدمة الدائمة أي المسار المهني *le système de carrière*، بل هناك أيضا نظام التشغيل *le système de l'emploi*، حيث تم تبني هذا الأخير أي التشغيل بموجب عقود في سنة 2011 عبر اللجوء إلى عقود محددة المدة لإنجاز مهام وبرامج يتعذر على الإدارة إنجازها وفق منطلق تعاقدية يحدد الحقوق والالتزامات للطرفين.²

بالرجوع إلى النظام الأساسي للتوظيف العمومية لسنة 1958³، نجده هو الأساس القانوني للتشغيل بعقود وذلك بموجب الفصل 6⁴ مكرر الذي نص على أنه "يمكن للإدارات العمومية، عند الاقتضاء، أن تشغل أحوالا بموجب عقود، وفق الشروط والكيفيات المحددة بموجب مرسوم، لا ينتج عن هذا التشغيل، في أي حال من الأحوال، حق الترسيم في أطر الإدارة" وهو ما جسده المرسوم التطبيقي⁵ المحدد لشروط وكيفيات التشغيل بموجب عقود بالإدارات العمومية الذي صدر سنة 2016 والذي يتكون من 22 مادة و 5 أبواب، عُنُون الباب الأول منه بـ (مقتضيات عامة) ويتضمن ثلاث مواد، يليه

¹ - نجلاء الوجدي، م س، ص 181.

² - تجدر الإشارة إلى أن المغرب عرف نظام التعاقد منذ حصوله على الاستقلال، حيث صدر منشور الأمين العام للحكومة رقم 22 بتاريخ 1961/06/07 بشأن التوظيف عن طريق عقد ليفتح المجال أمام الإدارات العمومية من أجل التوظيف بموجب عقد شرط أن لا تتوفر هذه الإدارات على أنظمة أساسية خاصة بموظفيها، ثم جاء بعد ذلك المنشور رقم 13 بتاريخ 1980/06/26 الذي تممه حول التوظيف بموجب عقد، وأيضا المنشور رقم 9 بتاريخ 2009/06/25 المتعلق بترقية الأعوان المتعاقدين في إطار القانون العام الذي مدد الترقية بنوعها إلى الأعوان المتعاقدين في إطار القانون العام.

³ - ظهير شريف رقم 1-58-008 بتاريخ 4 شعبان 1377 (24 فبراير 1958) بشأن النظام الأساسي العام للتوظيف العمومية.

⁴ - المعدل بموجب القانون رقم 50-05 الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1-11-10 بتاريخ 14 ربيع الأول 1432 (18 فبراير 2011)، الجريدة الرسمية عدد 5944 بتاريخ 15 جمادى الآخرة 1432 (19 ماي 2011) ص 2630.

⁵ - مرسوم رقم 2.15.770 صادر في 5 ذي القعدة 1437 (9 أغسطس 2016) بتحديد شروط وكيفيات التشغيل بموجب عقود بالإدارات العمومية، الجريدة الرسمية عدد 6491 ذو القعدة 1437، ص 6052.

الباب الثاني (شروط وكيفيات تشغيل الخبراء بموجب عقود) ويتألف من سبعة مواد، ثم الباب الثالث (شروط وكيفيات تشغيل الأعوان بموجب عقود) و به ست مواد ، ثم الباب الرابع (بمقتضيات مشتركة) ويشمل أربعة مواد، وأخيرا الباب الخامس المعنون (بمقتضيات انتقالية وختامية) يحتوي على مادتين.

وقد أكدت المادة الثانية من المرسوم السالف الذكر إلى أن عقود التوظيف بالتعاقد تشمل صنفين من المتعاقدين:

- الخبراء؛ ويتم الاستعانة بهم لإنجاز مشاريع أو دراسات أو تقديم استشارات أو خبرات للقيام بمهام محددة يتعذر القيام بها من قبل الإدارة بالاعتماد على أطرها أو إمكانياتها الذاتية؛
- الأعوان؛ وتوكل إليهم مهام ذات طابع مؤقت أو عرضي.

كما أشارت المادة الثالثة إلى أنه يتم التشغيل بموجب عقود، وفق أحكام هذا المرسوم، في حدود المناصب المالية الشاغرة، المحدثة بموجب قانون المالية، ولا يمكن، في جميع الأحوال، أن يؤدي هذا التشغيل إلى ترسيم التعاقد معه في أطر الإدارة، في حين أكدت المادة 18 من الباب الرابع على أنه تحرر العقود المشار إليها في المادتين 9 و11 أعلاه، وفق نموذجين يحددان بقرار مشترك للسلطة الحكومية المكلفة بالمالية والسلطة الحكومية المكلفة بالوظيفة العمومية، يتضمنان على الخصوص حقوق وواجبات التعاقد، وحالات انتهاء العقد وشروط فسخه عند الاقتضاء، مع مراعاة أحكام هذا المرسوم، وهو ما تم تنزيله الى جانب مقادير الأجور الجزافية والتعويضات و كيفية تنظيم إجراءات مباراة التشغيل بموجب عقد عبر إصدار ثلاث قرارات وزارية هي كالتالي:

- قرار مشترك بين وزير الاقتصاد والمالية والوزير المنتدب لدى رئيس الحكومة المكلف بإصلاح الإدارة والوظيفة العمومية¹ يتعلق بتحديد نموذجي العقد، الذي بموجبه يحضر عقود تشغيل الخبراء والأعوان بمختلف الإدارات العمومية ويتضمن النموذجان المذكوران موضوع العقد وتاريخ سريان مفعوله ومدته وحقوق وواجبات التعاقد والإجراءات التأديبية وحالات انتهاء العقد وشروط فسخه عند الاقتضاء.

¹ - قرار مشترك لوزير الاقتصاد والمالية والوزير المنتدب لدى رئيس الحكومة المكلف بإصلاح الإدارة والوظيفة العمومية رقم 17-1761 صادر في 15 من شوال 1438 (10 يوليو 2017) بتحديد نموذجي عقد تشغيل الخبراء والأعوان بالإدارات العمومي، الجريدة الرسمية عدد 6597 - 28 ذو القعدة 1438 (21 غشت 2017) ص4666.

- قرار رئيس الحكومة 1 بتحديد مقادير الأجور الجزافية الشهرية ومقادير التعويضات عن التنقل المخولة للخبراء والأعوان الذين يتم تشغيلهم بموجب عقود بالإدارات العمومية، ويحدد بموجب هذا القرار مبالغ الأجور الجزافية الشهرية ومقادير التعويضات عن التنقل المخولة لكل من الخبراء والأعوان المتعاقدين والتي تحدد بالاستناد إلى معياري الشهادة والتجربة المهنية.
- قرار للوزير المنتدب لدى رئيس الحكومة المكلف بإصلاح الإدارة والوظيفة العمومية²، الذي يحدد شروط وكيفيات تنظيم مباريات تشغيل الأعوان المتعاقدين بالإدارات العمومية، لاسيما مساطر وأجال الإعلان عن المباريات وشروط الترشح لاجتيازها ومعايير الانتقاء، ومكونات الاختبارات، وكذا تأليف لجان المباريات ولجان الحراسة، ومساطر حصر لوائح الناجحين ولوائح الانتظار.

المبحث الثاني: الإشكالات الناتجة عن التوظيف بالتعاقد بالإدارات العمومية

إن من بين أسباب الأخذ بنظام التعاقد هو تكييف نظام الوظيفة العمومية مع الدور الجديد للدولة القائم على التنظيم والتقييم عوض التدخل المباشر في إشباع الحاجات، بالإضافة إلى التأثر بالتحولات الاقتصادية والاجتماعية العالمية والتي انعكست على الإدارة والاقتصاد نتيجة العولة³. وبالرغم من النتائج الإيجابية التي قد يحققها في دول أخرى نتيجة توفر الوسائل والظروف الملائمة لنجاحه، فقد قوبل تطبيقه في المغرب باحتجاجات واسعة من طرف المدرسين بقطاع التربية الوطنية (المطلب الثاني)، كما أنه ظل محط انتقاد كبير لعدم ملائمته للوضع الاقتصادي والخصوصيات الثقافية وتهديده للاستقرار الاجتماعي والنفسي (المطلب الأول).

المطلب الأول: انعكاس الطابع المؤقت لعقد التشغيل على مبدأ استقرار العمل

إن نظام التشغيل بالعقود المحددة المدة في الوظيفة العمومية يؤثر على الاستقرار الاجتماعي والمهني والنفسي للمتعاقدين، بسبب كون وضعية المتعاقدين تتسم بعدم الاستقرار وتكرس الشعور بعدم الاطمئنان لديهم، مما لا يعطي لهذه الفئة الحق في التمتع بالحقوق والضمانات التي يستفيد منها موظفي القطاع العام.

¹ - قرار لرئيس الحكومة رقم 3-95-17 صادر في 11 من ذي القعدة 1438 (4 أغسطس 2017) بتحديد مقادير الأجور الجزافية الشهرية ومقادير التعويضات عن التنقل المخولة للخبراء والأعوان الذين يتم تشغيلهم بموجب عقود بالإدارات العمومية، الجريدة الرسمية عدد 6597 - 28 ذو القعدة 1438 (21 غشت 2017) ص 4667.

² - قرار للوزير المنتدب لدى رئيس الحكومة المكلف بإصلاح الإدارة والوظيفة العمومية رقم 17-1394 صادر في 14 من رمضان 1438 (9 يونيو 2017) بتحديد شروط وكيفيات تنظيم وإجراء مباراة تشغيل الأعوان بموجب عقود بالإدارات العمومية، الجريدة الرسمية عدد 6597 - 28 ذو القعدة 1438 (21 غشت 2017) ص 4678.

³ - بوعبيد شلاط، نطاق تطبيق تشريع الشغل بالمغرب، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الخاص، جامعة محمد الخامس الرباط، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية أكادال، السنة الجامعية 2013/2014، ص 871.

سنحاول الإحاطة في هذا المطلب بدراسة الطابع المؤقت للعقد وسؤال الاستقرار الوظيفي والاجتماعي في (الفقرة الأولى)، ثم الحديث عن محدودية حقوق التعاقد والضمانات التأديبية مقارنة بالموظف العمومي في (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى: الطابع المؤقت للعقد وسؤال الاستقرار الوظيفي والاجتماعي

بقدر ما تحقّقه الوظيفة من إشباع ومنافع للموظف، بقدر ما يزيد رضاه عنها، ويزداد بالتالي تمسكه بها، الشيء الذي يرفع من مستوى أدائه ويشجعه على الابتكار، ويزيد من إنتاجيته، ولعل هذا السبب الذي يعمل القطاع الخاص على تحفيزه من خلال الحوافز، وعلى العكس من ذلك، إذا كانت الوظيفة غير مرضية بالنسبة له، سيشعر بأن قصور الوظيفة سيكون له تبعات على مساره المهني وبالتالي ستعكس سلبا على المؤسسة التي يعمل بها أيضا، فالمتعاقد الذي لا يشعر بالاستقرار الوظيفي لا يمكن أن يخطط لمستقبله المهني ولن يساهم في تحقيق رؤية المؤسسة. وفي هذا السياق، أثار موضوع التوظيف عن طريق التعاقد جدلا في صفوف المتتبعين، لما له من تداعيات على الطرف المتعاقد نفسه، ثم على الإدارة العمومية بشكل عام. فمعارضي هذا النوع من التوظيف يرون أن هاجس الاستقرار الوظيفي الذي يستحضره المتعاقد سينعكس حتما على مردوديته وجودة خدماته الإدارية.¹

نصت المادة 9 من المرسوم 2.15.770² على أنه "يتم تشغيل الخبراء الذين تم اختيارهم، بموجب عقود لا تتعدى مدتها سنتين، ويمكن تجديد هذه العقود لمدة محددة إضافية، دون أن تتجاوز المدة الإجمالية للعقد أربع (4) سنوات....، كما نصت المادة 11 على أنه "يتم تشغيل الأعوان المشار إليهم في المادة 2 أعلاه، بموجب عقود، لمدة أقصاها سنتان، يمكن استجابة لحاجيات الإدارة المعنية، تمديدتها مرة واحدة لمدة إضافية لا تتجاوز سنتين"، الشيء الذي يجعل من طابع هذه العقود، عقود محدد المدة حيث تنتهي صلاحية العقد بمجرد انتهاء المدة أو تنفيذ المهام التي تم التعاقد من أجلها، وهو ما شبه بعض الباحثين بأن هذه العقود تندرج ضمن عقود الإذعان³

إن الطابع المؤقت لعقد التشغيل يجعل المتعاقد دائم التخوف من إمكانية التخلي عنه بعد نهاية العقد مما يهدد استقراره الاجتماعي، فالشعور بعدم استقرار العمل يؤثر سلبا على الأوضاع النفسية والاجتماعية للمتعاقد، كما ينعكس على الأداء الوظيفي والمردودية التي اعتبرت المبرر الأساسي لطرح

¹ - نجلاء الوجدي، م س، ص 186.

² - مرسوم رقم 2.15.770 صادر في 5 ذي القعدة 1437 (9 أغسطس 2016) بتحديد شروط وكيفيات التشغيل بموجب عقود بالإدارات العمومية، الجريدة الرسمية عدد 6491 ذو القعدة 1937، ص 6053.

³ - عرف الفقيه السنهاوي عقد الإذعان وهو أول من أطلق عليه هذا الاسم بقوله "قد يكون القبول مجرد إذعان لما يمليه الموجب لا يملك إلا أن يأخذ أو يدع، ولا كان في حاجة إلى شيء لا غنى عنه فهو مضطر إلى القبول فرضاؤه موجود ولكنه مفروض عليه. ومن هنا سميت هذه العقود بعقود الإذعان".

فكرة التشغيل عن طريق التعاقد، ذلك أن وضعية المتعاقد تتسم بعدم الاستقرار وتكرس عدم الاطمئنان، خاصة وأنه مهدد بفسخ العقد أو إلغائه، وفي هذا الاتجاه يرى الرافضون لهذا النمط من التوظيف أنه انتهاك خطير للأخلاقيات العامة ومناف لمبدأ المساواة أمام القانون¹.

أيضا في إطار السلطة الانفرادية للإدارة، تملك الإدارة المتعاقدة حق توقيع الجزاء بشكل انفرادي ودون الحاجة الى اللجوء للقضاء، وهو حق أصيل تتمتع به الإدارة حتى ولم ينص عليه العقد الإداري². أبرزها فسخ العقد الذي يؤدي إلى إنهاء الرابطة التعاقدية و زوال الوظيفة وانفصال الموظف المتعاقد مع المرفق العمومي، وهو ما يؤدي به إلى البحث عن وظيفة جديدة لضمان استقراره الاجتماعي، فقرار فسخ العقد يطرح إشكالية الأمن التعاقدي في عقود التشغيل بموجب عقود ومدى احترام مرتكزات وأسس الأمن والعدالة التعاقديتين. خاصة منها حسن النية أثناء تنفيذ العقد، واحترام الأطراف للمراكز القانونية الناشئة عن العقد. فالفسخ الأحادي الجانب للعقد ضرب لمبدأ استقرار الالتزامات التعاقدية المماثلة للقانون في قوتها الثبوتية والتنفيذية. فقد نص الفصل 230 من قانون الالتزامات والعقود على أن: "الالتزامات التعاقدية المنشأة على وجه صحيح تقوم مقام القانون بالنسبة إلى منشئها، ولا يجوز إلغاؤها إلا برضاها معا أو في الحالات المنصوص عليها في القانون³."

وتظهر فعالية العقد في الإبقاء عليه، لاسيما إذا كان في فسخه ضرر للمصالح المشروعة للمتعاقدين، حيث يثار هنا المس باستقرار المركز القانوني للأطراف المتعاقدة خاصة الطرف الضعيف، فما تم بالإرادة لا يمكن أن ينتفي إلا بالإرادة، وفي هذا الإطار نشير إلى صعوبة الدفع بعدم تنفيذ العقد من طرف الطرف الضعيف في العقد في مجال العقود الإدارية، وقد أكد حكم للمحكمة الإدارية لمراكش عدد 115 بتاريخ 2000/5/24 "أن الدفع بعدم التنفيذ المتعارف عليه في القانون الخاص لا يمكن تطبيقه في مجال العقود الإدارية، وبالتالي فليس للمتعاقد مع الإدارة مبدئيا باعتباره معاونا في تنفيذ خدمة عامة وفي تسيير مرفق عام أن يتمسك به"⁴.

كما تجب الإشارة أنه إذا كانت المادة 11 من العقد النموذجي، قد أشارت إلى إمكانية فسخ عقد التشغيل في الوظيفة العمومية بالإرادة المنفردة للمتعاقد، شريطة تبليغ رغبته داخل أجل المحدد في الفسخ دون الحق في المطالبة بأي تعويض، فقد حولت للإدارة الحق بإرادتها المنفردة في إنهاء عقد التشغيل، قبل انتهاء مدة العقد ودون وقوع أي خطأ من جانب المتعاقد، إذا كانت المصلحة العامة وحسن

¹ - المسعودي محمادي، خصوصيات علاقة الشغل بالوظيفة العمومي، الأساتذة المتعاقدون نموذجا، مقال منشور بمجلة القانون المغربي، العدد 39 يناير 2019، ص 47.

² - عبد الكريم حيصرة، القانون الإداري المغربي، النشاط الإداري، مكتبة المعرفة مراكش، الطبعة الثانية أكتوبر 2017، ص 179.

³ - صديق عزيز، عقد التوظيف وإشكالية الأمن التعاقدي، مقال منشور بمجلة القانون والأعمال الدولية، <https://www.droitentreprise.com>، تم الاطلاع عليه يوم 25 دجنبر 2024 على الساعة 20.31.

⁴ - صديق عزيز، نفس المرجع.

سير المرفق العام تقتضي ذلك، إلا أن استعمالها لهذا الحق، لا يجردها من احترام مجموعة من الشروط، مثل ضرورة إخطار المتعاقد كتابة بقرار الفسخ شهرا على الأقل قبل تاريخ الفسخ وأداء تعويض يحدد مقداره في أجرة شهر واحد إذا قضى العون المتعاقد مدة لا تقل عن إثني عشر (12) من الخدمة الفعلية بالإدارة المعنية.¹

الفقرة الثانية: محدودية حقوق المتعاقد والضمانات التأديبية مقارنة بالموظف العمومي

تعتبر مقتضيات المادة السادسة مكرر من ظهير الوظيفة العمومية والمرسوم رقم 2.15.770 والقرار رقم 1761.17² والقرار رقم 3.95.17³، نصوصا محددة لكيفيات وشروط توظيف المتعاقدين وتحديد الواجبات والحقوق التي يتمتعون بها، والقواعد المتعلقة بتدبيرهم، وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم.

بقراءة هاته المواد القانونية يتضح أن المتعاقد مع الإدارة العمومية لا يتمتع بالحق في الترسيم، كما أيضا يتضح عدم إمكانية استفادته من مزايا الوضعية القانونية التي يستفيد منها الموظف العمومي، والذي يشغل منصبا دائما ومرسما⁴ بصفة قانونية، وهو ما أكدته المادة 6 مكرر: "لا ينتج عن هذا التشغيل في أي حال من الأحوال حق الترسيم في أطر الإدارة"⁵، وأيضا المادة 2 من العقد النموذجي الخاص بالخبراء والأعوان، التي نصت على عدم إمكانية ترسيم هذه الفئة ضمن أطر الإدارة، ذلك أن اكتساب صفة الموظف تتوقف أساسا على مفهوم الترسيم كمياري للتمييز بين الموظف النظامي وغيره من الأشخاص العاملين في الإدارة بما يحمله من دلالات على مزاوله وظيفة عمومية والارتباط بإدارة عمومية والتعيين بقرار إداري.⁶

ومن الحقوق التي لا يتمتع بها الخبراء والأعوان المتعاقدون الحق في الاستفادة من الوضعيات الإدارية المختلفة التي يمكن أن يوجد عليها الموظف أثناء حياته الإدارية كأن يكون في وضعية القيام

¹ - قرار مشترك لوزير الاقتصاد والمالية والوزير المنتدب لدى رئيس الحكومة المكلف بإصلاح الإدارة وبالوظيفة العمومية رقم 1761-17 صادر في 15 من شوال 1438 (10 يوليو 2017) بتحديد نموذجي عقد تشغيل الخبراء والأعوان بالإدارات العمومية.

² - قرار مشترك بين وزير الاقتصاد والمالية والوزير المنتدب لدى رئيس الحكومة المكلف بإصلاح الإدارة والوظيفة العمومية رقم 1761.17 بتاريخ 10 يوليوز 2017 بتحديد نموذجي عقد تشغيل الخبراء والأعوان بالإدارات العمومية.

³ - قرار رئيس الحكومة رقم 3.95.17 بتاريخ 4 غشت 2017 بتحديد مقادير الأجور الجزافية الشهرية ومقادير التعويضات عن التنقل المخولة للخبراء والأعوان الذين يتم تشغيلهم بموجب عقود بالإدارات العمومية.

⁴ - يعتبر الترسيم إجراء هاما يجعل الموظف مندمجا بصفة نهائية في إسلاك الوظيفة العمومية بحيث يصبح كليا وذاتيا من عناصرها البشرية ويخضع بشكل قاطع لأحكامها، وبمجرد ترسيم الموظف العمومي يصبح له الحق في التمتع بكافة الحقوق والامتيازات التي تخولها الوضعية القانونية.

⁵ - القانون رقم 50.05 المتعلق بتعديل النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية.

⁶ - فدوى عوان، حقوق المتعاقدين في الوظيفة العمومية، مقال منشور بسلسلة فقه القضاء الإداري، منشورات مجلة العلوم القانونية، مؤلف جماعي حول التعاقد في التشغيل العمومي بالمغرب، ص 304.

بالعمل أو وضعية إلحاق أو في حالة استبعاد. ولذلك، وإذا كان هذا النوع من التوظيف قد منح فرصة شغل للكثيرين وعزز من حصول المواطنين على وظيفة، إلا أنه يمس بحق دستوري هام نصت عليه المادة 31 من دستور 2011، الذي يساوي بين جميع المواطنين في تقلد المهام والوظائف العامة في الدولة.¹

أما بالنسبة للرخص، وأمام صمت المشرع فالتعاقد لا يستفيد من الرخصة بدون أجر والرخص الاستثنائية أو لمبررات عائلية أو طارئة، والترخيص بالتغيب والرخصة القصيرة والمتوسطة والطويلة الأمد وهو على عكس الموظف العمومي الذي يستفيد من كل أنواع الرخص التي تتيح له التوقف بشكل مؤقت عن العمل، والذي لا تحتسب مدته كإقطاع لمزاولة نشاطه، بحيث يظل يتمتع بحقوقه أثناء الاستفادة منها فهي لا تؤدي إلى قطع الصلة القانونية بين الموظف وإدارته، وتعد من أهم الحقوق الاجتماعية التي تضمن الاستراحة والأطمئنان على الصحة والمستقبل مع استمرار الاستفادة من المرتب والتعويضات العائلية.²

من جهة أخرى، أقر المشرع المغربي للخبراء والأعوان المتعاقدين في الوظيفة العمومية نظاما تأديبيا مخالفا لما تم اعتماده بالنسبة للموظف العمومي، من خلال تبنيه للنظام الرئاسي في تأديبهم، وغايته من ذلك تغليب اعتبارات المصلحة العامة للإدارة، وهو ما يعرف بمنطق الفاعلية فتكون هي المسؤولة على ضبط المخالفات التأديبية وتوقيع العقوبات، وغير ملزمة باستشارة أية هيئة استشارية قبل توقيع الجزاء.³

لكن ما يلاحظ في هذا السياق هو عدم تمتع المتعاقدين بالضمانات التأديبية في إجراءات تأديبهم، إذ إن النصوص القانونية المؤطرة لعقود التشغيل في الوظيفة العمومية، لم تخول للخبراء والأعوان المتعاقدين هذا الحق وأعطت للإدارة صلاحية معاقبتهم دون مثولهم أمام مجالس تأديبية، علما أن العقوبات التأديبية قد تصل إلى إنهاء العلاقة التعاقدية بالإرادة المنفردة للإدارة دون إخطار أو تعويض أو استفادتهم مثل باقي الموظفين العموميين من الضمانات السابقة للمجلس التأديبي كإطلاع على الملف....، أو أثناء انعقاده بالدفاع عن أنفسهم وتقديم الأدلة والشهود، ورغم أن الفقه والقضاء يؤكدان على ضرورة إطلاع العون على ملفه، فإن الإدارة المغربية لا تكلف نفسيا عناء إخبار العون المتعاقد بالمتابعة، وبالأحرى إطلاعه على ملفه التأديبي، وهي تكتفي في أغلب الأحيان بإبلاغ العون بالعقوبة المتخذة في حقه، وهو ما وقع في حالات عملية عدة.⁴

¹ - فدوى عوان، مرجع سابق، ص 317.

² - فدوى عوان، مرجع سابق، ص 319.

³ - فدوى عوان، مرجع سابق، ص 320.

⁴ - فدوى عوان، مرجع سابق، ص 320.

المطلب الثاني: الانعكاسات الاجتماعية للتشغيل بالتعاقد على تدبير المرافق العمومية (قطاع التربية الوطنية نموذجا)

أدى التوظيف بالتعاقد داخل المرافق العمومية الى تراجع الدولة عن المجالات الاجتماعية، وتقليص العجز الناتج عن الخدمات العمومية واعتماد اللامركزية المالية، وبالتالي تراجع الدولة عن مجموعة من الخدمات وامتيازات القطاع العام ومكسب الوظيفة العمومية من أمن واستقرار وظيفي، وهو ما ظهر في قطاع التربية الوطنية حيث ظهرت حركات احتجاجية متواصلة من قبل الأساتذة المتعاقدين الذين طالبوا بضرورة ادماجهم في النظام الأساسي للوظيفة العمومية، اسوة بالموظفين النظاميين الخاضعين للنظام الأساسي الخاص بموظفي وزارة التربية الوطنية.

سنتطرق في هذا الإطار إلى الحديث عن بروز حركات احتجاجية رافضة لسياسة التعاقد في (الفقرة الأولى)، على أن نعرج بعد ذلك إلى التحدث عن فكرة تفكيك الوظيفة العمومية وتبني التوظيف الجهوي في (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى: بروز حركات احتجاجية رافضة لسياسة التعاقد

تعتبر الحركات الاحتجاجية عن مجموعة من الأفعال الجماعية التي تتميز عن الأنشطة التنظيمية والمؤسسية، انها عملية استعمال الجماهير الفضاء العام واحتلاله بغية التعبير سياسيا عن الآراء والمطالب التي لا تعبر عنها داخل المؤسسات والتنظيمات التقليدية. ويعتبرها عمر الشوابكي أشكالاً متنوعة من الاعتراض، تستخدم أدوات يبتكرها المحتجون للتعبير عن الرفض، أو لمقاومة الضغوط الواقعة عليهم أو الالتفاف حولها.¹

أمام الحاجة الملحة لقطاع التربية الوطنية لأعداد كبيرة من المدرسين لمحاربة الهدر المدرسي ومعالجة الاكتظاظ في الأقسام، اختارت حكومة بنكيران إطلاق نظام التعاقد امام حاملي الشهادات العليا سنة 2016 بعقود محددة المدة ليتم في سنة 2017 العدول عن هذه العقود وتعويضها بأنظمة أساسية للأكاديميات، التي أصبح بإمكانها التوظيف جهويا باعتبارها مؤسسات عمومية تتمتع بالاستقلال الإداري والمالي، لكن تم العدول عن هذه الأنظمة لاحقا سنة 2024، وادماج الأساتذة المتعاقدين رفقة النظاميين في نظام أساسي واحد خاص بموظفي وزارة التربية الوطنية.²

ومن الجدير بالذكر أن المواسم الدراسية التي عقيت القرار الحكومي المتعلق بفرض سياسة التعاقد سنة 2016، عرفت تنامي موجة من الاحتجاجات الاجتماعية للأساتذة التي ترجمت على

¹ - الحبيب استاتي زين الدين، الممارسة الاحتجاجية بالمغرب، دينامية الصراع والتحول، مقال منشور بمجلة عمران للعلوم الاجتماعية والإنسانية، العدد 5/19، السنة 2017، ص 145.

² - مرسوم رقم 2.23.819 صادر في 20 من ربيع الأول 1445 (6 أكتوبر 2023) في شأن النظام الأساسي الخاص بموظفي قطاع التربية الوطنية، الجريدة الرسمية عدد 7277 - 16 شعبان 1445 (26 فبراير 2024)، ص 1366.

شكل إضرابات عامة، اعتصامات، مقاطعة مهام...، كما توجت بإحداث ما يسمى ب "التنسيقية الوطنية للأستاذة الذين فرض عليهم التعاقد"، والتي من بين أهداف تأسيسها إلغاء سياسة التعاقد في التعليم ومطلب الإدماج في النظام الأساسي للوظيفة العمومية والتشبت بمكتسبات القطاع العام والتراجع عن خصوصية مرفق التعليم.

لقد أدى ضعف التجاوب الحكومي مع مطالب الحركات الاحتجاجية المطالبة بتغيير السياسة العمومية المتخذة في مجال التوظيف إلى تنامي هذه الحركات لتظهر بأشكال فيها إبداع، إذ لم تنحصر في وقفات بل في الرحلات والمؤتمرات والحملات الإعلامية ومسيرات المشي على الأقدام في اتجاه العاصمة الرباط ووضع الكمامات على الأفواه والخروج إلى الشارع بدون سابق إنذار، وتأسيس تنسيقيات، وهي أشكال تعبر عن وعي المتعاقدين بارتباك الدولة في تدبير هذا الملف.¹

تجدد الإشارة هنا إلى أن النظام الأساسي الجديد الصادر سنة 2024 نص على إدماج الأساتذة سواء الذين تم توظيفهم قبل سنة 2016 (موظفي الوزارة) أو بعدها (أطر الأكاديميات) في نظام واحد وموحد، خاصة الفقرة الثانية من المادة 2 منه، التي تنص على أنه "يعين الموظفون الخاضعون لهذا النظام الأساسي الخاص في وظيفة قارة ويرسمون في إحدى الدرجات التي ينص عليها، ويعتبرون في حالة قانونية ونظامية إزاء الإدارة".

وبالتالي فأساس العلاقة هنا بين الأساتذة والإدارة هو العلاقة النظامية وليست التعاقدية بصريح العبارة، لكن ما يلاحظ هو أن النظام الأساسي ميز بين فئتين من الأساتذة²، الأولى منبثقة من النظام الأساسي السابق، وهم موظفو وزارة التربية الوطنية، والثانية تتعلق بالأساتذة الذين وظفوا طبقا للقانون 07.00 المحدث للأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين، والذي عدلت المادة 11 منه بموجب القانون 03.24³، للملائمة مع النظام الأساسي الجديد. هذه المادة أيضا تنص على ما يسمى بموظفي الأكاديميات الذين يوجدون في وضعية قانونية ونظامية إزاء الأكاديميات، مما يجعلنا أمام فئتين من الأساتذة موظفو الأكاديميات وموظفو الوزارة طبقا للمادة 2 من النظام الأساسي.

تفهم دلالة رفض التعاقد والمطالبة بالإدماج في النظام الأساسي للوظيفة العمومية، المطالبة باسترجاع مكسب القطاع العام، الذي يعد في تمثلات الأساتذة كحق للمغاربة ومكسب حافظت عليه الحكومات السابقة، في إطار المعيار الاجتماعي *norme social*، الذي يحكم نظرة المغاربة إلى القطاع

¹ - عبد الرحمان حبيب الله، انعكاسات الاحتجاجات الرافضة للتعاقد على النظام العام، مقال منشور بسلسلة فقه القضاء الإداري، منشورات مجلة العلوم القانونية، مؤلف جماعي حول التعاقد في التشغيل العمومي بالمغرب، ص 421.

² - الفقرة الأولى من المادة 2 من المرسوم رقم 2.23.819 صادر في 20 من ربيع الأول 1445 (6 أكتوبر 2023) في شأن النظام الأساسي الخاص بموظفي قطاع التربية الوطنية، الجريدة الرسمية عدد 7277 - 16 شعبان 1445 (26 فبراير 2024)، ص 1366.

³ - ظهير شريف رقم 1-24-09 صادر في 28 رجب 1445 (09 فبراير 2024) بتنفيذ القانون رقم 03.24 بتغيير القانون 07.00 القاضي بإحداث الأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين، الجريدة الرسمية عدد 7273 - 2 شعبان 1445 (12 فبراير 2024) ص 984.

العام منذ حصوله على الاستقلال، وهو ما يجعل التنسيقية تعتبر الوظيفة العمومية بمثابة حق بينما لا يعتبرها المعيار القانوني *norme juridique*، بمثابة حقوق حاسمة، وإنما اعتبرها الدستور المغربي بمثابة أهداف ذات قيمة دستورية تعمل على تحقيقها الدولة والمؤسسات العمومية والجماعات الترابية.¹

الفقرة الثانية: تفكيك الوظيفة العمومية وتبني التوظيف الجهوي

منذ حصول المغرب على الاستقلال، شكلت الوظيفة العمومية مكسبا لإجمالي الشهادات، حيث تشكلت في المخيال الاجتماعي للمغاربة كوسيلة للولوج التلقائي لخريجي الجامعات إلى الوظائف العمومية، وذلك في سياق حاجة الدولة إلى أطر إدارية، حيث قامت بتوظيف سياسة طوعية لتعميم التعليم، بهدف تأمين الأطر من أجل هياكل إدارية جديدة، وبذلك، تأسست الجامعة بشكل تدريجي في مخيال الشباب وعائلاتهم، كمزود الدبلومات تضمن الولوج التلقائي في الوظيفة العمومية.²

يعتبر التوظيف بالتعاقد آلية للحد من التضخم في أعداد الموظفين والتحكم في كتلة الأجور، فإعادة نشر الطاقم الإداري في إطار اللامركزية وتكليف الجهات الوصية على القطاع يجعلها مسؤولة عن التحكم في أعداد الموظفين وعن تدبير أجورهم بالاعتماد على ميزانيتها، وبالتالي التخفيف من نفقات التسيير في الميزانية العامة، كما يسمح هذا التوظيف بتنوع الكفاءات والخبرات داخل صفوف المتعاقدين حيث يستقطب أطر ذوي تخصصات متعددة بين خبراء وأعوان يؤدي استثمار كفاءاتهم وتأهيلها إلى تحقيق قيمة مضافة في القطاع المعني.³

لكن من جانب آخر، وجهت انتقادات للدولة بسبب اتباعها لهذا النوع من التوظيف، في الشق المتعلق بدور الدولة في تدبير القطاع العام، إذ اعتبر البعض أن اختيار هذا النوع من التوظيف يشكل إفراغا للدولة من مسؤولياتها، وتوجه - بشكل تدريجي - نحو خصوصية القطاعات العمومية، نظرا لتكليف الهيئات التابعة لكل قطاع بالسهر على تنظيم وتدبير التوظيف داخلها بدل سهر الوزارة نفسها على الأمر.⁴

أدى التوظيف الجهوي (التعاقد) إلى تراجع الدولة الراعية وهو إصلاح لم يواكبه تغيير ثقافي يهئ المستفيدين من هذه الخدمات للتكيف مع تغيير شكل الدولة التي انسحبت تدريجيا من بعض أدوارها الاجتماعية وتعديل المعايير الاجتماعية للفئات المشمولة بالإصلاح، حيث لم يرافق هذا الإصلاح تغيير للعقلية وبناء ثقافة الابتكار، وتوجه الشباب نحو المقاولات والقطاع الخاص، هذا في الوقت الذي يطمح

¹ - نادية البعون، بدر بوخلوف، مرجع سابق، ص 36.

² - نادية البعون، بدر بوخلوف، مرجع سابق، ص 30.

³ - نجلاء الوجدي، مرجع سابق، ص 185.

⁴ - نجلاء الوجدي، مرجع سابق، ص 187.

فيه جل الشباب المغربي إلى الالتحاق بالخدمة العمومية، بحيث أجمعت موجة الاحتجاج الاجتماعي لتسويقية الأساتذة المتعاقدين على التشبث بالدولة الحارسة والراعية كمطلب رئيس لموجة الاحتجاج حيث طالبت بإسقاط التعاقد وادماجهم في النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية.¹

كما أنه في هذا الإطار، شكل نظام جهوية التوظيف بقطاع التعليم تراجعاً للدولة الراعية التي كانت توفر القطاع العام كأداة رئيسية لتوظيف خريجي الجامعات، كما شكل تراجعاً عن تمويل خدمة التعليم، حيث تم تحويله إلى المؤسسات العمومية في إطار الاستقلال الإداري والمالي الممنوح لهذه الشخصاا الاعتبارية،² بالإضافة إلى أنه ساهم هذا التحول في التأثير على الأمن التربوي بتفاقم الاحتجاجات والتوترات طيلة السنوات الدراسية السابقة باعتراف رسمي من البنك المغرب سنة 2021 الذي أكد على أن الاضطرابات الناجمة عن سياسة التعاقد الذي تراكمت منذ سنة 2016، من دون وضع حل، لم تزد الوضع التعليمي إلا سوءاً.³

خاتمة:

لا شك أن توسع مجال التوظيف التعاقدي بالوظيفة العمومية ساهم في ظهور إشكالات قانونية وتديرية واجتماعية عديدة، لعل أهمها الامتيازات الممنوحة للسلطة العامة ومحدودية الضمانات الممنوحة للأعوان المتعاقدين وهشاشة وضعيتهم، مما يتضح أن هذه الأمور تؤرق مضاجع العديد من المتعاقدين وتولد شعور عدم الاستقرار الوظيفي لديهم مقارنة بالموظفين الرسميين المنتمين لقانون الوظيفة العمومية، الشيء الذي سينعكس لا محالة على جودة الخدمات المقدمة من طرف الإدارة العمومية.

وإذا كان من المبررات التي دعت إلى اعتماد التوظيف بالتعاقد هو المحددات المالية والاقتصادية والاحتكام إلى توصيات المؤسسات الدولية، فإنه قد حان الوقت للتفكير في رؤية استشرافية مستقبلية، لإمكانية إحداث تغيير جذري في التصور الحالي لمنظومة الوظيفة العمومية ضمن مقاربة تحديث منظومة تدبير الموارد البشرية بالإدارات العمومية، والأخذ بعين الاعتبار جوانب أخرى طالما اعتبرت من الركائز الرئيسية في تشكل النموذج الفرنسي، أهمها معالجة الأزمة التديرية للإدارة العمومية من جهة، والحفاظ على السلم والأمن الاجتماعي وضبط التوازن المجتمعي من جهة أخرى.

¹ - نادية البعون، بدر بوخلوف، مرجع سابق، ص 31.

² - نادية البعون، بدر بوخلوف، مرجع سابق، ص 30.

³ - التقرير السنوي لبنك المغرب برسم السنة المالية 2021، ص 7.

مفتشية الشغل ودورها في ضبط مخالفات الشغل

"The Labor Inspectorate and its role in controlling labor violations"

الزهرة تومي

دكتورة في قانون الأعمال تخصص قانون جنائي للشغل

بجامعة محمد الخامس أكادال

ملخص:

يتجلى دور الرئسي لمفتشية الشغل في مراقبة إحترام تطبيق المقتضيات التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالشغل، وهو مانتصت عليه التشريعات الوطنية¹ وأكدته الإتفاقيات الدولية الصادرة في هذا الشأن في المجال المتعلق بتفتيش الأماكن الشغل في مجال الصناعة والتجارة، والمادة السادسة من الاتفاقية رقم 129، المتعلقة بتفتيش العمل في الفلاحة، واختصاصات مفتش الشغل في السهر على تطبيق القوانين المتعلقة بتفتيش الشغل من خلال "أولا " التحري والبحث داخل أماكن الشغل من خلال زيارة الأماكن التي يشتغل فيها الاجراء والبحث عن مخالفات التي تمس مدونة الشغل، على الرغم من أن اعوان تفتيش الشغل يواجهون عدة إكراهات التي تواجه عمل مفتش الشغل" ثانياً" هذا ما سنحاول التطرق له من خلال هذه الورقة البحثية.

SUMMARY

The main role of the Labor Inspectorate is evident in monitoring respect for the application of legislative and regulatory requirements related to employment, which is stipulated in national legislation and confirmed by international agreements issued in this regard in the field related to the inspection of workplaces in the field of industry and trade, and Article 6 of Convention No. 129, related to labor inspection in agriculture, and the powers of the labor inspector are to ensure the implementation of the laws related to labor inspection through "first" investigation and research within workplaces by visiting the places where employees work and searching for violations that affect the labor code, despite the fact that labor inspection agents They face several constraints that face the work of the labor inspector. Secondly, this is what we will try to address through this research paper.

¹ - قانون 65-99 بمثابة مدونة الشغل

- ظهير شريف رقم 1.14.190 صادر في 6 ربيع الأول 1436 (29 ديسمبر 2014) بتنفيذ القانون رقم 18.12 المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل.
- الظهير الشريف رقم 1.72.184 الصادر بتاريخ 15 جمادى الثانية 1392 (27 يوليوز 1972) المتعلق بنظام الضمان الاجتماعي، كما وقع تغييره وتتميمه.



مقدمة:

نظرا للأهمية البالغة التي تحظى بها مفتشية الشغل، فإن كل التشريعات سارعت إلى خلق هذا الجهاز الذي لا فائدة من سن القوانين من دونه، إذ تعتبر مقتضيات مدونة الشغل المصدر الرئيسي لتحقيق نوع من التوازن في العلاقة الشغلية بين طرفي الإنتاج، وبما أن قانون الشغل يعتبر الركيزة الأساسية التي يعتمد عليها المشرع لتحقيق العدل الاجتماعي والسلم الاقتصادي، لا يمكنه أن يحقق أهدافه إلا إذا كان وراءه جهاز يسهر على احترام وتطبيق قواعده¹.

ونظراً لهذه الأهمية، فإن المشرع قد أناط مفتشية الشغل بمهمة مراقبة تطبيق أحكام قانون الشغل، وإحاطة السلطة الحكومية المكلفة بالشغل، علماً بكل نقص وأي تجاوز للمقتضيات التشريعية أو التنظيمية المعمول بها، وإعطاء أطراف الإنتاج النصائح والإرشادات حول أنجع السبل الممكنة التي من شأنها تحسين مجال الشغل².

وحرصاً منه على تطبيق هذه المقتضيات، فقد خول المشرع لمفتشية الشغل مجموعة من السلطات التي تمكنها من أداء مهامها على أحسن وجه، وتتمثل هذه السلطات في:

❖ الحق في التحري والبحث داخل أماكن الشغل " الفقرة الأولى "

❖ العراقيل التي تواجه عمل مفتش الشغل " الفقرة الثاني "

الفقرة الأولى: الحق في التحري والبحث داخل أماكن الشغل

إذا كانت المهمة الأساسية لجهاز تفتيش الشغل هي مراقبة احترام تطبيق المقتضيات التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالشغل، وهو ما نصت عليه التشريعات الوطنية³ وأكدته الإتفاقيات الدولية الصادرة في هذا الشأن في المجال المتعلق بتفتيش الأماكن الشغل في مجال الصناعة والتجارة، والمادة السادسة من الاتفاقية رقم 129، المتعلقة بتفتيش العمل في الفلاحة، واختصاصات مفتش الشغل في السهر على تطبيق القوانين المتعلقة بتفتيش الشغل⁴.

¹ - عبد اللطيف خالفي: " الوسيط في علاقات الشغل الفردية "، م.س، ص: 98.

² - أزهور هيباوي: قانون الشغل الجنائي علاقة الشغل الفردية، نموذجاً، رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا المعمقة في القانون الخاص، كلية الحقوق جامعة محمد الأول وجدة، 2006 - 2007، ص: 103.

³ - قانون 65- 99 بمثابة مدونة الشغل

- ظهير شريف رقم 1.14.190 صادر في 6 ربيع الأول 1436 (29 ديسمبر 2014) بتنفيذ القانون رقم 18.12 المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل.
- الظهير الشريف رقم 1.72.184 الصادر بتاريخ 15 جمادى الثانية 1392 (27 يوليوز 1972) المتعلق بنظام الضمان الاجتماعي، كما وقع تغييره وتتميمه.

⁴ - الإتفاقيات الدولية الخاصة بتفتيش الشغل هي:

- الاتفاقية رقم (81) انفاقية منظمة العمل الدولية بشأن تفتيش العمل، 1947 (وبرتوكول عام 1995)

فجهاز تفتيش الشغل يعتبر من بين الأجهزة التي أنيطت بها مهمة ضبط الجرائم المرتكبة من طرف الأجراء في ميدان الشغل، لهذا سنتعرف على السلطات التي منحها المشرع لمفتشي الشغل والتي من شأنها أن تمكنهم من أداء المهام الموكلة لهم، وفي هذا الإطار يرخص للأعوان المكلفين بتفتيش الشغل القيام بزيارات تفتيشية، ولهم أن يباشروا كل أنواع المراقبة والبحث، والتحريات التي يرونها ضرورية للتأكد من أن الأحكام القانونية والتنظيمية مطبقة فعلاً¹.

ويمكن لهؤلاء الأعوان، قبل اللجوء إلى تحرير المحاضر، أن يوجهوا تنبيهات أو ملاحظات للمشغلين الذين يخالفون الأحكام المشار إليها سابقاً²، ولهذا سنعمل على دراسة الزيارات التفتيشية في أماكن الشغل "البند الأول"، على أن نتطرق إلى الحق في التحري والبحث داخل أماكن الشغل في "البند الثاني".

-
- الاتفاقية رقم (85) بشأن إدارات تفتيش العمل (الإقليم التابعة لسنة 1969)
- الاتفاقية رقم 129 بشأن تفتيش العمل في الزراعة، المادة 6 نص على أن وظائف تفتيش العمل في الزراعة -انظر أيضاً لبرتوكول عام خاص باتفاقية تفتيش العمل لسنة 1995.
- ¹ - مادة 533 من مدونة الشغل: "يرخص للأعوان المكلفين بتفتيش الشغل، إذا كانوا يحملون الوثائق التي تثبت المهام الموكلة إليهم، في أن:
- 1 - يدخلوا بحرية، ودون سابق إعلام، كل مؤسسة تخضع لمراقبة مفتشية الشغل، في أي وقت من ليل أو نهار يدخلوا فيما بين السادسة صباحاً والعاشر ليلاً، جميع الأماكن التي يحملهم سبب وجيه على افتراض أنها خاضعة لمراقبة مفتشية الشغل، وكذا جميع الأماكن التي يعمل فيها الأجراء يشتغلون في منازلهم. غير أنه، عندما ينجز شغل في محل مسكون، فإنه لا يمكن للأعوان المكلفين بتفتيش الشغل دخوله إلا بعد إذن ساكنيه.
- 3 - يباشرون كل أنواع المراقبة، والبحث، والتحري، التي يرونها ضرورية للتأكد من أن الأحكام القانونية والتنظيمية مطبقة فعلاً، إما فرادى، أو بالاستعانة بخبراء في المجالات العلمية والتقنية كالطب والهندسة والكيمياء. ويمكن لهم بصفة خاصة أن:
- (أ) يستفسروا المشغل أو أجراء المؤسسة، على حدة أو بحضور شهود، حول جميع الشؤون المتعلقة بتطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية المتعلقة بالشغل؛
- (ب) يطلبون الإطلاع على جميع الدفاتر، والسجلات، والوثائق، التي أوجب التشريع المتعلق بالشغل مسكها، ليتحققوا من مدى مطابقتها للأحكام القانونية، ولهم أن يستنسخوها، أو أن يأخذوا ملخصات منها؛
- (ج) يأمرهم بالصاق الإعلانات التي توجب الأحكام القانونية عرضها على الأنظار، وبوضع ملصقات تدل على اسم وعنوان العون المكلف بتفتيش الشغل لدى المؤسسة؛
- (د) يأخذون معهم وفق الشروط المنصوص عليها في النصوص التنظيمية الجاري بها العمل، عينات من المواد الأولية، ومن المواد التي يستعملها الأجراء، أو يعالجونها بالأيدي. قصد إجراء تحليلات عليها.
- تجرى هذه التحليلات على نفقة المشغل، ويتم إخطاره بنتائج تلك التحليلات
- 2- المادة 539 من مدونة الشغل: "يقوم الأعوان المكلفون بتفتيش الشغل، بمعاينة المخالفات المتعلقة بأحكام هذا القانون، والمقتضيات التنظيمية الصادرة بتطبيقه، وتنبيهها في محاضر يوثق بضمونها إلى أن ثبت عكس ما فيها.
- يمكن لهؤلاء الأعوان، قبل اللجوء إلى تحرير المحاضر، أن يوجهوا تنبيهات أو ملاحظات للمشغلين الذين يخالفون الأحكام المشار إليها في الفقرة الأولى أعلاه...."



البند الأول: الزيارات التفتيشية في أماكن الشغل

تشكل الزيارات التفتيشية، قاعدة انطلاق الرقابة لمفتشي الشغل، حيث لا بد من دخولهم إلى مكان الشغل، لكي يطلعوا على مدى تطبيق النصوص القانونية للتشريع الاجتماعي، حيث أعطى المشرع لمفتشي الشغل حرية تامة في الدخول إلى كل مؤسسة خاضعة لمراقبة مفتشية الشغل بدون سابق إنذار أو تحديد للوقت، إذا رأى أن إخبار المشغل سيضر بهذا التفتيش، وهذا الإجراء يهدف أساسا إلى تمكين الأعوان المكلفين بالتفتيش من ضبط الجرائم والمخالفات القانونية، وهذا ما يشكل ضمانا أساسية لسلطة المراقبة¹.

ويقصد بالزيارات التفتيشية عملية إنتقال المفتش داخل المؤسسات الصناعية والتجارية والفلاحية، وفي المهن الحرة للوقوف على الاختلالات والمخالفات المتعلقة بميدان الشغل².

وقد كانت هذه الزيارات التفتيشية تجد أساسها القانوني في الفصل 51 من ظهير 2 يوليوز 1947 المتضمن لنص ضوابط الشغل الملغى، والفصل 43 من ظهير 4 ابريل 1973 المتعلق بشروط تشغيل العمال الفلاحين وأداء أجورهم الذين كانا يسمحان لمفتشي الشغل بالدخول إلى المؤسسات وأماكن الشغل في أي وقت من الأوقات دون سابق إعلام³. والحق في القيام بالزيارات التفتيشية تضمنته مدونة الشغل في المادة 533 منها، وعلى هذا الأساس، فإن الوزارة الوصية بناء على مقتضيات دورية وزارية وضعت حدا أدنى لعدد من الزيارات التي يجب أن يقوم بها مفتش الشغل شهريا وذلك كالتالي:

– 20 زيارة بالنسبة للمندوب الإقليمي للشغل.

– 30 زيارة بالنسبة لرئيس دائرة الشغل.

– 50 زيارة بالسنة لأعوان تفتيش الشغل.

وفيما يخص الميدان الفلاحي، فإن الحد الأدنى هو 15 زيارة شهريا بالنسبة لرئيس دائرة الشغل و20 زيارة يتعين على الموظفين التابعين للدائرة والمكلفين بالتفتيش القيام بها.

وقد جرى العرف على أن تكون هذه الزيارات في الفترة الصباحية، في حين تخصص الفترة المسائية لاستقبال الأجراء وتلقي شكاياتهم ومحاولة إيجاد وسائل لحل خلافاتهم مع مشغليهم.

¹ -عبد اللطيف خالفي: الوسيط في علاقة الشغل الفردية، م، س، ص: 104.

- المادة 533 من مدونة الشغل.

² - سعيد لماني: " دور مفتشية الشغل في تطبيق قانون الشغل "، مجلة المرافعة لعدد 2-3 ماي 1993، ص: 292.

³ -المادة (1/12) الاتفاقية رقم (81) بشأن تفتيش العمل في الصناعة والتجارة، (المادة 1/16) من اتفاقية رقم (129) بشأن تفتيش عمل الزراعة والمادة 26 من الاتفاقية رقم (19) بشأن العمل ل سنة 1998،

وخلافا لما ذهب إليه جانب من الفقه، أن انجاز الحد الأدنى المطلوب ليس بمثابة واجب مهني، يؤدي عدم الوفاء به إلى إمكانية اتخاذ عقوبات تأديبية في حق العون المكلف بتفتيش الشغل، وذلك على اعتبار أن هذا الحد الأدنى الذي وضع منذ سنوات يعتبر حاليا في نظر أعوان التفتيش صعب التنفيذ¹ نظرا لاتساع الرقعة الترابية لدائرة الشغل وتباعد المؤسسات فيما بينها، ومن جهة أخرى لعدم وضع وسائل للتنقل رهن إشارتهم، خاصة وأنهم يستعملون إما سياراتهم الخاصة أو الحافلات العمومية...، كما أن التعويض الجزافي عن الزيارات الذي يمنح لهم شهريا والذي لا يتجاوز 250 درهما، لا يمكنه أن يغطي نفقات تنقلاتهم المتعددة أثناء قيامهم بمهام المراقبة.

هذا بالإضافة إلى أنهم مطالبون بالقيام بوظائف أخرى متصوص عليها قانونا كالتدخل في النزاعات الفردية والجماعية.²

وطبقا للمادة 533 من مدونة الشغل المذكورة سالفا فإنه يرخّص للأعوان المكلفين بتفتيش الشغل إذا كانوا يحملون الوثائق التي تثبت المهام الموكولة إليهم في أن يدخلوا بحرية، ودون سابق إنذار كل المقاولات كيف ما كان نوعها التي تخضع لمراقبة مفتشية الشغل، في أي وقت من الليل أو النهار، ولهم أن يدخلوا فيما بين السادسة صباحا والعاشر ليلا جميع الأماكن التي يحملهم سبب وجيه على افتراض أنها خاضعة لمراقبة مفتشية الشغل، وكذا جميع الأماكن التي يعمل فيها الأجراء ويشغلون في منازلهم.

غير أنه عندما ينجز الشغل في محل مسكون، لا يمكن للأعوان المكلفين بتفتيش الشغل دخوله إلا بعد الحصول على إذن ساكنيه، وقد أشارت الاتفاقية رقم 129 لسنة 1969 بشأن تفتيش العمل في الزراعة إلى ذلك في الفقرة الرابعة من المادة 16، حيث لا يمكن للمفتشين أن يدخلوا طبقا) للفقرتين أ.ب من المادة سالفة الذكر) للسكن الخاص للمشرف على المنشأة الزراعية ما لم يحصلوا على موافقتهم، أو يكونوا حائزين على تصريح خاص بذلك من لدن السلطة المختصة.

وهو نفس التوجه الذي سار عليه التشريع الفرنسي³، فمفتش الشغل لا يمكنه الدخول إلى المحلات التي يتواجد بها السكان، والتي يجري فيها العمل إلا بعد الحصول على إذن من ساكنيه، وإلا اعتبر ذلك اعتداء على حرمة السكن⁴، وهو ما كرسه القضاء الفرنسي "وقد ذهب القضاء الفرنسي إلى

¹ - هذا ما عايناه عند قيامنا بزيارات بعض مفتشيات الشغل بمدينة سطات، الدار البيضاء، ومراكش التي اتسمت بكثرة نزعات الشغل الفردية والجماعية المعروضة عليه مقارنة مع عدد مفتشي الشغل الموجودين هناك الشيء الذي يصعب معه إيجاد حلول ناجعة وفعالة لكل هذه الخلافات المذكورة والتصدي لها.

² - محمد معن: "الممارسة الميدانية اليومية لمهام المراقبة والمصالحة، نشرة اتصال تصدرها الجمعية المغربية لمفتشي الشغل العدد الثالث، أبريل 1995، ص: 17.

³ - Art L611-1 code du travail français, 21 janvier 2008.

⁴ - Crim 19 mars 1985 Bull Crim N 153 cite par Fortise(E) et cocuret (A) droit pénal du travail et litec 1998 ; p: 26.



أن حق زيارة أماكن الشغل المخول قانون لمفتشي الشغل، و المتوقف على إذن صاحب المنزل قاصر على الجزء المخصص للسكن داخل المؤسسة. ومن ثم فإن أجزاء الفندق الذي يقوم فيه الاجراء بالمهام الموكولة اليهم، والأماكن المفتوحة في وجه الزبناء، والتي تعتبر كأماكن خاصة للعمل لا يشترط فيها الاذن المسبق من أصحابها، رغم أن الفندق يحتوي على جزء متعلق بسكن النزلاء به.¹

ونفس الشيء تشير إليه المادة 79 من قانون المسطرة الجنائية، التي تنص في فقراتها الأولى والثانية على أنه "... لا يمكن دخول المنازل وتفتيشها وحجز ما بها من أدوات الاقتناع دون موافقة صريحة من الشخص الذي ستجرى العمليات بمنزله، تضمن هذه الموافقة في تصريح مكتوب بخط اليد المعني بالأمر، فإن كان لا يعرف الكتابة يشار إلى ذلك في المحضر كما يشار فيه إلى قبوله".

ونؤكد أن العبرة هنا ليست بعدد الزيارات التي يقوم بها مفتش الشغل والاستشارات التي يقدمها، بل بمضمونها وفعاليتها في استقرار اليد العاملة وإحساسها بالطمأنينة والأمان في تطوير وتنظيم العلاقات المهنية، وفي نمو فكرة التعايش الاجتماعي بين الأجراء والمشغلهم.

ومن المعلوم أن هذه الأهداف لا يمكن تحقيقها عن طريق تشريع قوانين الشغل فقط، بل لابد من جهاز فعال ومتكامل، الشيء الذي يؤدي إلى القول بضرورة توفر مفتش الشغل على ثقافة واسعة ومتنوعة (قانونية، واقتصادية واجتماعية وسياسية) تمكن من تحقيق مقاصد المشرع من سن النصوص القانونية المتعلقة بالأجراء.²

ونشير الى أن اختيار أوقات تلك الزيارات، وعددها، وتنوع الملاحظات والتوجيهات، من شأنها أن يخلق تصورا خاصا لدى كل من الأجير والمشغل، إذ قد يرى فيها الأجير نوعا من المحاباة والمجاملة لصالح المشغل على حساب حقوقه، وقد يعتبرها هذا الأخير تحاملا عليه ينبئ بتغليب كفة مطالب الأجير على حساب مشاكل مؤسسته، الشيء الذي يؤثر سلبيا على قوة الإقناع لدى مفتش الشغل، ويؤدي بالتالي إلى نفور أحد الطرفين أو كلاهما من دخله، ولا شك أن الزيارة تعتبر أهم وسيلة لمراقبة مفتش الشغل لدى إحترام المشغل لقواعد قانون الشغل.

غير أن المشغل يتعامل مع هذه الزيارة بنوع من الرفض أحيانا والتحايل على القانون أحيانا أخرى، حيث يعمل على محاولة إغراء مفتش الشغل كي يغض الطرف عن مجموعة من التجاوزات وكان القانون قد وضع الإضرار بالمؤسسة.³

¹ - سميرة كميلى: " القانون الجنائي للشغل " ، م.س، ص: 304.

² - عبد العالي بناني سمير: " دور مفتشية الشغل وأثارها على القضاء الاجتماعية الندوة الثانية للقضاء الاجتماعي، المعهد الوطني للدراسات القانونية والقضائية منشورات جمعية تنمية البحوث والدراسات القضائية، الرباط، سنة 1992، ص: 127.

³ - Coudmet(Y) les limites des pouvoirs des inspecteurs du travail ,DR,SOC,N° 7-8,1984,P: 452

ونشير إلى أن القضاء الفرنسي ذهب إلى أن حق الزيارة المخول قانونا لمفتش الشغل، و المرهون بإذن أصحاب المنزل يقتصر على الجزء المخصص للسكن من المؤسسة، ذلك أن القانون المنظم - المادة L611-8 من قانون العمل الفرنسي لسنة 2008، لا يقيد البحث الذي يقوم به مفتشو الشغل داخل المؤسسة بأي قيد سوى احترام السكن الخاص للمواطنين، وانسجاما مع ذلك، لم يعتبر القضاء الفرنسي أجزاء الفندق الذي يؤدي فيه الأجراء المهام المنوطة بهم، ولا تلك المفتوحة للزبائن، او المعتبرة كأماكن للشغل، كإمكانة تقتضي إذنا سابقا من المقيمين فيها، رغم أن الفندق يتضمن جناحا مخصصا لسكن النزلاء به¹.

فقيام المفتش بزيارة أماكن الشغل يقتضي منه إعلام المشغل بيوم وساعة الزيارة التي يقوم بها، حيث إن هذا الإعلام يضمن له حضور المشغل بالمقابلة ساعة القيام بزيارة الرقابة، وكذلك المسيرين وممثلي الأجراء الذين يعد حضورهم ضروريا لقيام بزيارة الرقابة، و خاصة فيما يتعلق بضمان إطلاعه على بعض الوثائق الخاصة بالمقابلة، و التي قد يكون من الصعب وضعها رهن إشارته في غياب أولئك الأشخاص خاصة المشغل، هذا الأخير لا يعد حضوره ضروريا، ذلك أن عدم حضوره لا يعني أبدا منع مفتش الشغل من الدخول إلى أماكن الشغل المعنية بالمراقبة².

وفي هذا الصدد، نصت الفقرة الأولى من المادة 534 من مدونة الشغل على أنه يجب على الأعوان المكلفين بتفتيش الشغل، حين قيامهم بزيارة من زيارات المراقبة، أن يخبروا المشغل أو من ينوب عنه بوجودهم، ما لم يعتبروا أن هذا الإشعار قد يضر بفعالية المراقبة. فمفتش الشغل يمكنه دخول المؤسسات في غياب المشغل، ودون علمه عندما يكون انجاز الشغل ليلا³.

وإذا كان المشرع يسمح لأعوان تفتيش الشغل الدخول بكل حرية وبدون سابق إنذار لأماكن المشغل، إذا كانوا يحملون الوثائق التي تثبت المهام الموكلة إليهم، فإنه يجب عليهم حين قيامهم بزيارة من زيارات المراقبة، أن يخبروا المشغل أو من ينوب عنه بوجوده، إلا إذا اعتبروا أن هذا الإشعار قد يضر بفعالية المراقبة⁴.

¹-CASS Crim numéro 19 mars 1985,N°153 CIT Par fortise(E) Cit par Coeurt, (A) et fortis (F) droit pénal de travail et litec 1998 ;P:26.

²- سميرة كميلي: "القانون الجنائي للشغل" مرجع سابق، ص:306.

³-Fekkak é» M» droit du travail. Imprimerie Najah El Jadida , Casablanca,1er édition ,Janvier 2008 ;P.337.

⁴- الفقرة الأولى من المادة 534 مدونة الشغل.



البند الثاني: الحق في البحث والتحري داخل أماكن الشغل

يعد هذا الحق امتدادا لحق الزيارة المعترف به لمفتش الشغل للقيام بمهامه الرقابية، وضبط المخالفات، ويتمثل هذا الحق بصفة خاصة في مباشرة كل أنواع المراقبة والبحث والتحري، التي يرونها ضرورية للتأكد من أن الأحكام التشريعية مطبقة فعلا، وذلك إما فرديا، أو من خلال الاستعانة بخبراء في المجالات العملية والتقنية كطب والهندسة والكيمياء، ويمكن لهم أن يقوموا بالآتي:

استفسار المشغل أو أجراء المؤسسة، كل على حده أو بحضور شهود، وذلك حول جميع الشؤون المتعلقة بتطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المرتبطة بالشغل. وقد نصت المادة 533 من مدونة الشغل في فقرتها بند "أ" إن من حق المكلفين القيام بتفتيش الشغل أن يستفسروا المشغل أو أجراء المؤسسة على حدة أو بحضور شهود، حول جميع الشؤون المتعلقة بتطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية المتعلقة بالشغل".

وفي هذا الإطار، يرى محمد سعيد بناني أنه يمكن لعون التفتيش أن يستنتج كلا من العمال وأرباب العمل، أو من ينوب عنهم في الإدارة والتسيير عن كل ما يود معرفته والتحقق من وجوده أو عدم وجوده، بمعينة شهود أو بدون معيبتهم، وذلك سواء أثناء الزيارات التفتيشية التي يقوم بها أو بمكتبه، مع الأخذ بعين الاعتبار مصلحة المقاولة كذلك، إذ أن تنقل الأجراء والشهود لا ينبغي أن يؤثر على المشغل، إذا كان عقد الشغل مازال قائما، لأن التنقل سيكون مكلفا بالنسبة للمشغل¹.

وكذا يمكنه أن يطلب الإطلاع على جميع الدفاتر والسجلات والوثائق التي يوجب التشريع المتعلق بالشغل مسكها، وذلك من أجل التحقق من مطابقتها للأحكام القانونية، كما لهم أن يستنسخوها، أو أن يأخذ ملخصات منها، ويجب على المشغل أو من ينوب عنه أن يدلي بجميع الدفاتر والسجلات والوثائق الواجب مسكها، إذا طلب الأعوان المكلفون بتفتيش الشغل للإطلاع عليها وأن يزودهم بكل المعلومات والمعطيات ذات الصلة بالشغل، فكل مشغل رفض الإمتثال لهذه المقتضيات يعاقب بغرامة من 2000 إلى 5000 درهما².

وانطلاقا من مقتضيات المادتين 533 و538 من مدونة الشغل، يتضح لنا أن سلطة مفتش الشغل في الإطلاع على مختلف وثائق المؤسسة محل المراقبة ليست مطلقة، بل هي محددة بما هو مقرر

¹ - للمزيد من التوسع في هذا المجال، أنظر د/ محمد سعيد بناني: "قانون الشغل بالمغرب في ضوء مدونة الشغل، الجزء الثالث، علاقات الشغل الفردية"، مطبعة النجاح الجديدة، الدار البيضاء، الطبعة الأولى 2009، ص: 679.

² - هذا ما نصت عليه المادة 547 من مدونة الشغل التي جاء فيها مايلي: "يعاقب بغرامة من 2.000 إلى 5.000 درهما عن المخالفتين التاليتين:

- عدم فتح سجل الإنذارات المنصوص عليه في المادة 536؛

- عدم الامتثال لمقتضيات المادتين 537 و538.

قانوننا. بمعنى أن مفتش الشغل لا يمكنه الإطلاع إلا على السجلات والوثائق المنصوص عليها قانونا، وبمفهوم المخالفة لا يكتف برفض المشغل الاستجابة لطلب الإطلاع على الوثائق والسجلات الخاصة بالحاسبة السنوية للمقاولة، عرقلة لأداء مفتش الشغل لمهامه، نظرا لأن طلب المفتش قد تجاوز النطاق القانوني المحدد له في مجال مهامه الرقابية¹.

أخذ عينات من المواد الأولية، ومن المواد التي يستعملها الأجراء، أو يعالجونها بالأيدي، قصد إجراء تحليلات عليها لمعرفة ما إذا كانت ضارة بصحة الأجراء أم لا، وتجري هذه التحليلات على نفقة المشغل، مع إخطاره بنتائج هذه التحليلات، وكل هذا وفق الشروط المنصوص عليها في النصوص التنظيمية الجاري بها العمل².

من المستجدات التي أتت بها المدونة في هذا الإطار هي إلزامية المشغل أو من ينوب عنه بالاستجابة للاستدعاء الموجه إلى أي منهما من قبل العون المكلف بتفتيش الشغل، وأن يزودوه بكل المعلومات والمعطيات ذات الصلة بتطبيق قانون الشغل³.

الفقرة الثانية: العراقيل التي تواجه عمل مفتش الشغل

إذا كانت بعض الصعوبات التي ظلت تحد من فعالية جهاز تفتيش الشغل قد تم تجاوزها بفضل تدخل المشرع في الإطار القانون رقم 65-99، فإن هناك بعض العوائق لا زالت تحد من فعالية هذا الجهاز في تحقيق السلم الاجتماعي، وقبل الحديث عنها سنشير إلى الصعوبات المادية التي تعرقل عمل مفتشي الشغل "أولا" ثم بعد ذلك نبرز الحماية القانونية لعمل مفتشي الشغل "ثانيا".

البند الأول: الصعوبات المادية التي تواجه عمل مفتش الشغل

يستشف من خلال المقتضيات القانونية التي خص بها المشرع هيئة تفتيش الشغل، جسامه المهام الممنوحة لهم وتعدددها، وعدم تلاؤمها مع الإمكانيات البشرية والمادية التي تتوفر عليها هيئة تفتيش الشغل، وترجع هذه الصعوبات إلى عدم كفاية أعوان تفتيش الشغل بالمقارنة مع العدد الكبير للمؤسسات الصناعية والتجارية والفلاحية، ناهيك عن المهن الحرة وملايين الأجراء. أضف إلى ذلك ضعف وسائل النقل، حيث إن مفتش الشغل لا يتوفر على وسيلة نقل توضع رهن إشارته بل ينتقل إلى

¹ - سميرة كميلي: "القانون الجنائي للشغل"، م.س، ص: 306-307.

² - Ahemadbouharrou » le droit social pénal l'infraction et sa sanction en droit social » 1er ED1999 ; P:58.

³ - نصت الفقرة الرابعة من المادة 538 من مدونة الشغل: "يجب على المشغل أو من ينوب عنه أن: ... يستجيب لطلب العون المكلف بتفتيش الشغل، وأن يزوده بكل المعلومات والمعطيات ذات الصلة بتطبيق قانون الشغل".

مختلف المؤسسات مستعملا و سائله الخاصة و لا يتلقى مقابل ذلك إلا تعويضا رمزيا لا يرقى إلى المهام المنوطة به¹.

أولا: على مستوى الموارد البشرية لمفتشية الشغل

إن جهاز تفتيش الشغل بالمغرب يفتقر إلى آليات العمل الضرورية، وذلك أن العدد المحدود لمفتشي الشغل لا يسمح بإنجاز زيارات مفيدة وفعالة كما وكيفا، فطاقم جهاز تفتيش الشغل في تناقص مستمر، علما أن العناصر البشرية من أول الاستثمارات التي يجب على الدولة الإرتكاز عليها لبلوغ التنمية الاجتماعية والاقتصادية المنشودة.

يلاحظ أن عدد الأطر البشرية العاملة بهيئة تفتيش الشغل، لا يرقى لجسامة المهام المنوطة بهم² وضرورة قيامهم بها على أحسن وجه، فعدد مفتشي الشغل على مستوى الوطني لا يتعدى ومن خلال أرقام رسمية لوزارة الشغل و الإدماج المهني، سوى 589، منهم 415 ممارس فعلي، و343 فقط بالمصالح اللاممركزة، وذلك ما يعني تغطية لا تتجاوز مفتش شغل وحيد لكل 560 مشغل خاضع لقانون الشغل.

هذا العدد الضئيل من مفتشي الشغل بالمغرب كانوا قد تكفلوا في التسعة أشهر الأولى من 2023، بتدبير أزيد من 90 ألف نزاع شغل فردي وأزيد من 700 نزاع شغل جماعي، كما يتكلفون بمراقبة شروط العمل اللائق (تشغيل الأطفال، حقوق المرأة، حقوق الأجانب، الحماية الاجتماعية، الأجور، والصحة والسلامة المهنية، مدة الشغل)، وذلك من خلال إنجاز الزيارات وتحرير المحاضر وتقديم الملاحظات وغير ذلك³

ويرجع تقلص عدد مفتشي الشغل مؤخرا إلى الإحالة على التقاعد، فعدد الأطر العاملة بمفتشيات الشغل في المغرب لا يزال قليلا بالنسبة لعدد المؤسسات التي يسهرون على تطبيق مقتضيات الشغل فيها، وبالنسبة لعدد الأجراء العاملين بها، مما يؤثر على جودة أداء هذا الجهاز ويضعف قدرته على تحقيق النتائج المرجوة من وجوده⁴.

¹ - تم الاطلاع على هذه المعلومة من خلال التواصل مع أحد أعوان التفتيش الشغل ، بالمفتشية الاقليمية بمدينة الرباط ، يوم 2023/04/02 على الساعة 11:30 صباحا.

² - هذا ما ذكره محمد أمكرار، وزير الشغل والإدماج المهني خلال اجتماع لجنة القطاعات الاجتماعية لمناقشة مشروع الميزانية الفرعية لوزارة الشغل والإدماج المهني برسم السنة المالية 2020، حيث أشار إلى أن الوزارة ستخصص غالبية المناصب المخصص لها 55 منصبا ماليا لمفتشي الشغل، مع التأكيد على دراسة مختلف الإمكانيات المتاحة لدعم هذا الجهاز بالمزيد من الأطر بتنسيق مع رئاسة الحكومة.

³ - تم الاطلاع عليها في الموقع الإلكتروني التالي: <https://www.maroc4.ma/news-669221.html> بتاريخ 2024/2/18، على الساعة 12 و 54 دقيقة.

⁴ - لقد تم تحديد مهمة تفتيش الشغل في الاتفاقية رقم 81 المتعلقة بتفتيش الشغل، والاتفاقية رقم 129 حول تفتيش الشغل بالقطاع الفلاحي، وخصوصا في الكتاب الخامس من مدونة الشغل (المواد من 530 إلى 548).

ويكلف أعوان تفتيش الشغل ب:

ففي الوقت الذي اتسع فيه النسيج الإقتصادي، وتزايد عدد المقاولات وعدد الطبقة العاملة بها، يقتضي الأمر تقوية هيئة تفتيش الشغل من خلال الزيادة في عدد الأطر بشكل يمكن من مواكبة الإتساع والانتشار والتزايد في عدد المقاولات الخاضعة لمراقبة جهاز تفتيش الشغل وتدخله،¹ وذلك من خلال محاولة خلق مناصب مالية سنوية مهمة، حتى تدعم الموارد البشرية لهيئة تفتيش الشغل، مع الحرص على أن تتوفر هذه الأخيرة على كفاءة عالية تهم مختلف التخصصات حتى يمكنها الاستجابة لتطورات المحيط الاجتماعي والإقتصادي للبلاد.²

لذلك، يمكن القول إنه بدون خلق مناصب شغل كافية وتزويد مفتش الشغل بمختلف المعارف القانونية، والفنية، التقنية، عن طريق التكوين والتكوين المستمر، فإنه لا يمكن إنجاح تطبيق السياسة الجنائية للشغل.

ثانياً: ضعف مستوى التكوين لمفتشي الشغل

بالإضافة إلى العدد القليل لمفتشي الشغل، كما سبق وأن أشرنا إلى ذلك، يطرح مشكل ضعف التكوين لدى الأطر العاملة بهيئة تفتيش الشغل، إذ أنه لا يكفي أن يكون مفتش الشغل ذا تكوين قانوني فحسب، بل يجب أن يكون ملماً بعلوم أخرى من شأنها أن تساعد في القيام بالمهام التي أنيطت به بصفة عامة، و دوره التصالحي بصفة خاصة.

- السهر على تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالشغل؛
 - إعطاء المشغلين والأجراء معلومات ونصائح تقنية حول أنجع الوسائل لمراعاة الأحكام القانونية؛
 - إحاطة السلطة الحكومية المكلفة بالشغل علماً بكل نقص أو تجاوز في المقتضيات التشريعية والتنظيمية المعمول بها؛
 - إجراء محاولات التصالح في مجال نزاعات الشغل الفردية والجماعية.
- وفي هذا الصدد، يمكن لأعوان تفتيش الشغل خاصة:
- أن يدخلوا بكل حرية للمؤسسات الخاضعة لمراقبتهم؛
 - أن يستفسروا جميع الأجراء وكذا المشغل؛
 - أن يطلبوا الإطلاع على جميع الدفاتر والسجلات والوثائق التي أوجب التشريع المتعلق بالشغل مسكها، ليتحققوا من مدى مطابقتها للمقتضيات التشريعية، ولهم أن يستنسخونها أو يأخذوا ملخصات منها، وتوجيه ملاحظات وإنذارات للمشغلين مقرونة بأجل في حال خرق المقتضيات التشريعية أو التنظيمية المتعلقة بالصحة والسلامة؛
- ⁴ في هذا الإطار، تدخل مفتشية الشغل في إطار التنظيم الإداري اللامركزي والمركز لوزارة التشغيل والتكوين المهني للمصالح. وتمارس الوزارة المكلفة بالشغل صلاحية السلطة المركزية في الإشراف ومراقبة مفتشية الشغل.
- وتتوفر الوزارة على مصالح مركزية وخارجية تتكون من مندوبيات التشغيل التي يبلغ عددها حالياً 51 مندوبية، تضم 100 دائرة تفتيش الشغل في قطاعات الصناعة والتجارة والخدمات، و45 دائرة تفتيش القوانين الاجتماعية في الفلاحة.
- ¹ عبد اللطيف خالفي: "الوسيط في مدونة الشغل، الجزء الأول، علاقات الشغل الفردية"، المطبعة والوراقة الوطنية، مراكش، الطبعة الأولى 2004 ص: 163.
- ² وفي هذا الصدد أشار محمد أمكراس، وزير الشغل والإدماج المهني إلى أن الوزارة ستخصص غالبية المناصب المخصص لها 55 منصبا ماليا لمفتشي الشغل، مع التأكيد على دراسة مختلف الإمكانيات المتاحة لدعم هذا الجهاز بالمزيد من الأطر بتنسيق مع رئاسة الحكومة.

إذ يقف ضعف مستواهم العلمي وتكوينهم المحدود، عائقا أمام القيام بدورهم التصالحي في فض نزاعات الشغل على النحو المطلوب، والذي يقتضي تكويننا ليس فقط على المستوى القانوني، وإنما أيضا على المستوى التقني وعلى مستوى علم النفس الاجتماعي، حيث قد يعرض على مفتش الشغل نزاعات الشغل ذات طبيعة قانونية واقتصادية يقتضي لحلها أن يتوفر على إمكانيات وكفاءات عالية في المجالات القانونية، والتقنية والاجتماعية، الشيء الذي يفتقده معظم أعوان تفتيش الشغل، مما يجعلهم غير مؤهلين للاستجابة للأهداف المتوخاة من المصالحة في نزاعات الشغل.¹

هذا بالإضافة إلى ضرورة مساعدته على إكتساب المهارات في حل المشاكل وأن يتوفر على قوة الشخصية عند التفاوض بين أطراف علاقة الشغل، وإلا فإن طموح مفتشية الشغل يظل مصطدما بهذا الواقع المأزوم وتبقى اختصاصاتها العديدة جامدة وشبه معطلة، كأنها آلة ميكانيكية مهددة بالصدى.²

ورغم ما وفره القانون لمفتشي الشغل من وسائل وإمكانيات تمكنهم من مراقبة تطبيق القانون، إلا أنه لازال يحتاج إلى الوسائل الضرورية التي ستساهم في الرفع من مردودية عمله كتوفير وسائل النقل التي يحتاجها في عمله، وكذا تجديد الأدوات وأساليب العمل، لمواكبة المستجدات والتحديات التي عرفها الاقتصاد الوطني.

وأخيراً، يجب أن يعمل المشرع على توطيد العلاقة بين جهاز التفتيش والجهاز القضائي حتى يتم إعطاء مفتش الشغل سلطات كبرى ستدعمه في إنجاح الأهداف والمسااعي التي يتوخاها المشرع في تطبيق مقتضيات مدونة الشغل.

وفي هذا الصدد، يجب العمل على ضرورة اعتماد إستراتيجية للتكوين والتكوين المستمر مركزيا وجهويا، لأن التكوين طاقة أساسية للرفع من المستوى العلمي والكفاءة المهنية التي تجعل عون تفتيش الشغل فاعلا قويا مؤثرا في محيطه.³

¹ - عبد اللطيف خالفي: الوسيط في مدونة الشغل، الجزء الثاني، علاقات الشغل الجماعية، المطبعة و الوراقة الوطنية مراكش، الطبعة الأولى 2006، ص: 212.

² - حسن صحيب: "هيئة تفتيش الشغل من خلال مدونة الشغل والتشريع منظمة العمل الدولية"، المجلة المغربية للإدارة المحلية والتنمية، عدد 70، سنة 2006، ص: 93-94.

³ - تطبيقا للمقتضيات المنصوص عليها في المادة 7 والمادة 9 من الاتفاقية الدولية رقم 81 و 129 حينما أكدت هذه الأخيرة على ضرورة توفير تكوين خاص ومناسب لمفتشي الشغل.

- للمزيد من التفصيل في هذا الإطار، انظر محمد كشور "نظام تفتيش الشغل، الواقع الحالي وأفاق المستقبل، م.س، ص: 80 و 81.

البند الثاني: الحماية القانونية لعمل مفتشي الشغل

إن اختيار الطرق غير القانونية لعمل المقاولات إستجابة لمنطق احتساب الربح يجعل عمل المفتشي عملاً غير مرغوب فيه من طرف المشغلين ورؤساء المقاولات ومن يقوم مقامهم.

هذا الموقف الذي يعبر عنه غالباً بأسلوب عرقلة أو المس بعمل مفتشي الشغل، وقد تنبه المشرع، بهذه المسألة حيث جعل أداء مفتش الشغل لمهامهم تحت حماية جنائية عن طريق زجر كل عرقلة أو مس بهذا العمل حيث جاء في المادة 546 من مدونة الشغل على أنه "يعاقب بغرامة من 25.000 إلى 30.000 درهماً، كل من يحول دون تطبيق مقتضيات هذا القانون أو النصوص التنظيمية الصادرة تطبيقاً له، وذلك بجعل الأعوان المكلفين بتفتيش الشغل في وضع يستحيل عليهم معه القيام بمهامهم".

وفي حالة العود تضاعف الغرامة المذكورة أعلاه" كما نصت المادة 547 من نفس المدونة على أنه: "يعاقب بغرامة من 2.000 إلى 5.000 درهماً عن المخالفتين التاليتين:

✓ عدم فتح سجل الإنذارات المنصوص عليه في المادة 536؛

✓ عدم الإمتثال لمقتضيات المادتين 537 و538¹.

وقد جاءت هذه العقوبات الجنائية لزجر المعوقات التي يتسبب بها المشغلين من أجل تظليل أعوان مفتشي الشغل وإيهامهم.

ويمكن أن تتمثل المعوقات في عدة حالات، كالاعتراض على ممارسة المفتش لمهامه الرقابية بمنعه من الدخول إلى المؤسسة محل المراقبة أو الإدلاء بمعلومات خاطئة عن استجواب الأجراء حول المخالفات والأفعال التي قد يرتكبها أحد الأجراء أو المشغل، أو منعه من أخذ عينات من المواد المستعملة أو المصنعة قصد تحليلها، أو رفض الإدلاء بمختلف الدفاتر وسجلات المؤسسة بعد طلبها من مفتش الشغل.

ولم يقتصر المشرع على حماية الموظف في شخصه فحسب، وإنما وفر حماية جنائية خاصة للوظيفة ذاتها، وللوسائل التي تمارس بواسطتها كي يرتفع بها عن كل ممارسة قد تدنسها أو تفقد الثقة فيها، و من ذلك مثلاً تجريم انتحال وظيفة أو لقب أو اسم، أو تزوير السندات أو تزوير الأختام أو

¹ في هذا الصدد نجد المادة 537 من مدونة الشغل نصت على أنه "يجب على المشغل أو من ينوب عنه، أن يدلي للأعوان المكلفين بتفتيش الشغل، عند تحرير المحضر، بوثيقة تعرف بهويته الكاملة".

- كما نصت الفقرة الأولى من المادة 538 من مدونة الشغل: "يجب على المشغل أو من ينوب عنه أن:

" يدلي بجميع الدفاتر، والسجلات، والوثائق الواجب مسكها، إذا طلب الأعوان المكلفون بتفتيش الشغل اطلاع عليها، وأن يتخذ جميع الترتيبات اللازمة ليتأتى تقديم تلك الدفاتر والسجلات والوثائق، ولو في غيابه".



تزوير الوثائق الإدارية،¹ وذلك من خلال وضع مجموعة من النصوص الجزرية من خلال مدونة الشغل، وكذا في مجموعة القانون الجنائي.

والى جانب النصوص الجنائية المنصوص عليها في مدونة الشغل، فإن هذه الفئة تستفيد من النصوص الجنائية ذات مصدر جنائي عام، والتي جاءت بها مجموعة القانون الجنائي، بإعتبار أن مفتش الشغل يعتبر قبل كل شيء موظفا عموميا، وبالتالي يسرى عليه نظام الوظيفة العمومية الصادر بظهير 24 فبراير 1958، والذي يحكم العلاقات النظامية بين الإدارة ومختلف موظفيها.

ولذلك، فمفتش الشغل يستفيد من كل النصوص الجنائية التي ترمي إلى حماية الموظفين بصفة عامة، وهذا ما نصت عليه الفصول من 263 إلى 267 من مجموعة القانون الجنائي، وهي النصوص المنظمة لجرائم الإهانة والاعتداء على الموظفين العموميين، والتي تصل إلى حد الإعدام في الحالات الخطيرة كموت الموظف الناتج عن الاعتداء عليه مع سبق الإصرار والترصد بالإضافة إلى الغرامات المالية.

وإذا كان المشرع قد أقر للأجير أثناء ممارسته لنشاطه المهني، كذا الأدوات التي يمارس بواسطتها نشاطه حماية جنائية قد تصل أحيانا أحد السجن المؤبد أو الإعدام، فإنه في مقابل ذلك قد وضع مجموعة كبيرة من النصوص الجنائية الأخرى لمعاقبة عون التفتيش عند إخلاله بمهامه التي أنيط بها، من أهم النصوص الجنائية التي يمكن أن تطبق على نشاط مفتش الشغل، نذكر منها الرشوة واستغلال النفوذ المنصوص عليها في الفصول من 248 إلى 256 من القانون الجنائي، ومزاولة المهنة قبل أوانها، أو بعد زوال الحق في مباشرتها،² وتزوير الأوراق الرسمية العمومية.³

¹- محمد كشور: " نظام تفتيش الشغل الواقع الحالي وأفاق المستقبل، الطبعة الأولى، مطبعة النجاح الجديدة الدار البيضاء، سنة 1989، ص:61.

²- نص الفصل 261 من القانون الجنائي على أنه: " كل قاض أو موظف عمومي يلزمه القانون بأداء يمين مهنية بدأ في مزاولة مهامه قبل أداء تلك اليمين، في غير حالة الضرورة، يعاقب بالغرامة من مائتين إلى خمسمائة درهم. وكذا مضمون الفصل 262 من القانون الجنائي الذي نص على أنه: "كل قاض أو موظف عمومي فصل أو عزل أو أوقف عن مزاولة وظيفته أو حرم من توليها، وأخطر بوجه رسمي بالقرار الصادر بذلك، ثم استمر في مباشرة أعمال وظيفته، يعاقب بالحبس من ستة أشهر إلى سنتين وغرامة من مائتين إلى ألف درهم. ويعاقب بنفس العقوبات الموظفون العموميون المنتخبون أو المؤقتون، إذا استمروا في مباشرة مهامهم بعد زوال الصفة التي خولتهم إياها. ويجوز علاوة على ذلك، أن يحكم على مرتكب الجريمة بالحرمان من مباشرة جميع الوظائف أو الخدمات العامة، مدة لا تزيد على عشر سنوات.

³- هذا ما تضمنه الفصل 352 من القانون الجنائي حيث جاء فيه مايلي: " يعاقب بالسجن من عشر إلى عشرين سنة وغرامة من 100.000 إلى 200.000 درهم، كل قاض أو موظف عمومي وكل موثق أو عدل ارتكب، أثناء قيامه بوظيفته، تزويرا بإحدى الوسائل الآتية:

1- وضع توقيعات مزورة؛

2- تغيير المحرر أو الكتابة أو التوقيع؛

3- وضع أشخاص وهميين أو استبدال أشخاص بآخرين؛

4- كتابة إضافية أو مقحمة في السجلات أو المحررات العمومية، بعد تمام تحريرها أو اختتامها.

المطلب الثاني: الآليات القانونية لضبط جرائم الشغل

بالرجوع الى مقتضيات المادة 534 من مدونة الشغل نجدها توجب على الاعوان المكلفين بتفتيش الشغل حين قيامهم بزيارات المراقبة أن يحرروا تقريراً عن كل زيارة يقومون بها في هذا الاطار، ويعود تحرير المحضر الى القرار الذي إتخذته مفتش الشغل وحده، ويجب أن يحتوي على وصف للوقائع كما يجب أن يحدد به مدى خطورة الفعل المرتكب من طرف الاجير، ومدى توفر النية الاجرامية لديه، بعد تحرير المحضر من طرف أعوان تفتيش الشغل يتم إحالته على النيابة العامة من طرف المندوب الاقليمي للشغل قصد تحريك الدعوى العمومية.

يستشف من خلال قراءتنا لنصوص مدونة الشغل أن التشريع المغربي لم يتطرق إلى تعريف المحضر، على خلاف قانون المسطرة الجنائية التي عرفته ضمن أحكام المادة 24 التي جاء في فقرتها الأولى: "المحضر في مفهوم المادة السابقة هو الوثيقة المكتوبة التي يحررها ضابط الشرطة القضائية أثناء ممارسة مهامه، ويضمنها ما عاينه وما تلقاه من تصريحات على ما قام به من عمليات ترجع لإختصاصه".

من هنا، يمكن تعريف المحضر بأنه وثيقة رسمية مكتوبة يحررها ضابط الشرطة القضائية بشأن الشكايات والوشايات والمعلومات التي يتلقونها، والمشاهدات والعمليات التي يقومون بها، وذلك بشأن التثبت من وقوع الجرائم وجمع الأدلة عنها والبحث عن مرتكبها¹، ويستعمل المحضر قضائياً لإثبات وقائع معينة ويتم توجيهه للولي أو للوكيل لعام للملك حسب لحالات، فمن هذه الوجهة، يختلف عن التقرير الذي يعتبر مجرد إجراءات ليست لها قيمة قضائية².

فما هي البيانات التي يجب أن يتضمنها المحضر؟ وهل يخضع لرقابة إدارية؟ وما مدى قوته الثبوتية ومدى فعاليتها؟

للإجابة عن هذه الأسئلة، ارتأينا الحديث في هذه الفقرة على شكل المحضر والرقابة الإدارية عليه "الفقرة الأولى"، على أن نتطرق في "الفقرة الثانية" إلى القوة الثبوتية لمحاضر مفتشي الشغل ومدى فعاليتها.

- محمد كشور: "المركز القانوني للموظف في القانون الجنائي الخاص"، المجلة المغربية للقانون واقتصاد التنمية، عدد 21، سنة 1989، ص:45.

1- الحسن ببي: "محاضر الضابطة القضائية بين الحجية والشرعية وفق قانون المسطرة الجنائية"، مجلة القانون المغربي، عدد السادس، يونيو 2004، ص:100 و مايلها.

-محمد بامي: "ورقة تقنية تتعلق بالمحاضر"، نشرة اتصال تصدرها جمعية مفتشي الشغل بالمغرب عدد 6 يناير 2000، ص:15.

2- محمد حذف: شرح قانون لمسطرة الجنائية لجديدة، مطبعة ورقة سجلسمة، مكناس، لطبعة لولى، 2005، ص:228.



الفقرة الأولى: شكليات تحرير المحضر والرقابة الإدارية عليه

يتخذ المحضر الذي يحرره العون المكلف بتفتيش الشغل شكل نموذج تكلف السلطة الحكومية بتحديدته، حيث يعرض لما يجب أن يشملته المحضر من البيانات، وتخضع محاضر مفتشي الشغل لمراقبة شكلية وأخرى موضوعية تسهر عليها الإدارة المركزية للشغل، وهذا ما سنحاول تبينه فيما يلي:

البند الأول: شكليات المحضر

جاءت الفقرة الثانية من المادة 534 من مدونة الشغل في مضمونها انه: "يجب على أعوان المكلفين بتفتيش الشغل، حين قيامهم بزيارة من زيارات المراقبة أن يحرروا تقريراً عن كل زيارة يقومون بها". وتحدد السلطة الحكومية المكلفة بالشغل نموذج هذا التقرير¹، وبالإطلاع على النموذج الذي حددته السلطة الحكومية يتضح أن المحضر ضبط جرائم الشغل يتضمن ما يلي:

- أ. الإشارة إلى المندوبية أو الدائرة التي وقعت بها المخالفة، ورقم هاتفها.
 - ب. اسم المشغل وعنوانه
 - ت. رقم الجдادة الخاصة بالمقابلة.
 - ث. العدد الإجمالي للأجراء وعدد الأطفال من 15 إلى 18 سنة إن وجدوا.
 - ج. جدول يضم موضوع الملاحظة (التصريح بفتح مقابلة، بطاقة الشغل، مسك السجلات، الحد الأدنى للأجر، ورقة الأداء...)، وعدد الملاحظات، وعدد التنبيهات التي يمكن لمفتش الشغل إدراجها.
- ونشير في هذا الإطار، إلى أن النموذج المذكور لتحرير محضر ضبط جرائم الشغل، يختلف بعض الشيء عن النموذج الذي وضعته وزارة التشغيل والتكوين التونسية². إلا أن المحتويات التي يتضمنها

1- الملحق رقم 2 المتعلق بنموذج محضر ضبط جرائم الشغل الذي حددته السلطة الحكومية المكلفة بالشغل بمقتضى قرار لوزير التشغيل والتكوين المهني رقم 351-05 صادر في 29 ذي الحجة 1425 (9 فبراير 2005) ص 105.

2- يتضمن محضر المخالفة لمقتضيات التشريع الاجتماعي التونسي البيانات التالي:

- ذكر الاسم الكامل لمحرر المحضر وصفته القانونية.
- تاريخ المحضر يوما وشهرا وسنة وفي حالة تعدد الأشخاص الواقع سماعهم يجب بيان تاريخ ذلك.
- تاريخ المعاينة المخالفة ساعة ويوما وشهرا وسنة الفائدة من ذلك هو تحديد بداية تاريخ سقوط حق التتبع بمرور الزمن.
- بيان الهوية الكاملة للمخالف وذلك بذكر اسم والده وجده ولقبه، واسم والدته ولقبها وجنسيته ومكان ولادته ومقره ومهنته.
- إمضاء المخالف على المحضر وإذا تعددت صفحات المحضر يجب أن يمضي على كل صفحة من هو في حالة امتناع المخالف عن الإمضاء يكتفي بالتنصيص على ذلك بالصفحة الأخيرة من المحضر مع ذكر سبب الامتناع عن الإمضاء.
- إمضاء محرر المحضر.
- تضمين المحجوزات عقب الإمضاءات بعد ختم المحضر يحرر وصفها وتوضع في ظرف مختوم.

المحضر تبقى مجرد نقط ذات طابع توجيهي أكثر منه إلزامي،¹ وإذا كان جانب من الفقهاء² يقول بأن مفتشي الشغل يتخذون ذلك النموذج كوثيقة ذات طابع إلزامي³.

في هذا الاتجاه ذهب المجلس الأعلى سابقا إلى أنه "... في حالة افتقاد محاضر الشرطة القضائية للشكليات الأساسية، فإن مبدأ الاستئناس ينهار وتنعدم صلاحيته، وتصبح غير قابلة للاطمئنان إليه، واستخلاص القناعة على ضوءها، كما يعتبر أن القضاء بوصفه ضامنا للحقوق والحريات لم يثير من تلقاء نفسه عدم صحة وسلامة الإجراءات"⁴.

ويتضح من خلال ما سبقت الإشارة إليه، أنه يجب أن يضمن محضر مفتشي الشغل البيانات التي تضمنها النموذج المحدد سلفا من طرف وزارة الشغل، ولكي يعتد بهذه المحاضر، يجب أن تكون سليمة وصحيحة من حيث الشكل، حتى يوثق بمضمونها إلى أن يثبت عكس ما فيها. والواضح أن محاضر مفتشي الشغل يجب أن تحرر باللغة العربية، على أساس أنها لغة رسمية للبلاد بحجة أن جميع الدساتير المغربية السالفة وكذا الدستور 2011⁵ تنص على أنها هي اللغة الرسمية للمملكة⁶.

البند الثاني: الرقابة الإدارية على محاضر مفتشي الشغل

بالرجوع إلى المادة 539 من مدونة الشغل، نجدها تنص في فقرتها الثالثة على أنه " يجب على الأعوان المكلفين بتفتيش الشغل أن يحرروا المحاضر في ثلاثة نظائر، على أن يوجه واحد منها مباشرة إلى المحكمة المختصة من قبل المندوب الإقليمي المكلف بالشغل، والثاني إلى مديرية الشغل بالمصالح المركزية، ويحتفظ بالنظير الثالث في الملف الخاص بالمؤسسة".

ومن هنا، فإن مفتش الشغل وخلافا لبعض التشريعات الأخرى⁷ لا يملك الحق في توجيه المحضر إلى المحكمة مباشرة، وقد سار في هذا الاتجاه الذي سلكه المشرع المغربي العديد من التشريعات المقارنة

¹-coeur (A) et Fortis(E) : op cit p: 42-43.

تمت الإشارة إليه في أطروحة الأستاذ سميرة كميلى: القانون الجنائي للشغل "م.س، ص: 323.

²- سميرة كميلى: القانون الجنائي للشغل "مرجع سابق، ص: 323.

³- نصت المادة 289 من قانون المسطرة الجنائية على أنه: "لا يعتد بالمحاضر والتقارير التي يحررها ضباط وأعوان الشرطة القضائية والموظفون والأعوان المكلفون ببعض مهام الشرطة القضائية، إلا إذا كانت صحيحة في الشكل وضمن فيها محررها وهو يمارس مهام وظيفته ما عاينه أو تلقاه شخصياً في مجال اختصاصه".

⁴- قرار مجلس الأعلى سابق "محكمة النقض حالياً" عدد 351، منشور بمجلة الإشعاع، عدد السابع، سنة 1993، ص: 43.

⁵- هذا ما نص عليه الفصل 5 من الدستور 2011 "تظل العربية اللغة الرسمية للدولة. وتعمل الدولة على حمايتها وتطويرها، وتنمية استعمالها".

⁶- عبد الرحمان بن عمرو: " لا حجية للمحاضر المحررة باللغة الأجنبية والتي لم تترجم إلى اللغة العربية، مجلة الإشعاع العدد 22، سنة 2000، ص: 77 وما بعدها.

⁷- قضت العديد من التشريعات المقارنة بتقديم مفتش الشغل المحضر مباشرة إلى السلطة القضائية، مثل القانون البحري من خلال مقتضيات المادة 25 من قرار رقم 28 لسنة 1976 والقانون السوري أيضا سار في نفس الاتجاه حيث نصت المادة 2 من قرار رقم

كالتشريع التونسي والفرنسي.¹ وفي هذا الاتجاه ذهبت محكمة النقض الفرنسية² في قرار لها صادر بتاريخ 1997، إلى أنه لا يوجد نص يفرض على مفتش الشغل توجيه محضره إلى رئيسه حسب التسلسل الإداري.

كما أن مضمون المادة 10-611 L من قانون الشغل الفرنسي، لا تشير إلى عدم تحويل مفتش الشغل توجيه محضره مباشرة إلى وكيل الجمهورية خاصة وأن المادة 40 من قانون المسطرة الجنائية الفرنسي تلزمهم بذلك، واعتبرت أن عدم إحترام هذه المسطرة هو بمثابة خرق لهذه المادة، والملاحظ أنه وإن كان قيام المفتش بتوجيه محضره إلى وكيل الجمهورية مباشرة لا يؤدي إلى بطلان المحضر، فإن المفتش يمكن أن يتابع بإرتكابه خطأ تأديبيا³.

أما بالنسبة للتشريع المغربي، فإن المراقبة التي كانت تقوم بها الإدارة المركزية للشغل والتي تحال عليها محاضر مفتشي الشغل تتنوع في فحواها، فهناك المراقبة التي تهم المحضر من الناحية الشكلية، حيث تستهدف التثبت من عدم وجود أخطاء في الأسلوب، والاستشهاد بنصوص تشريعية غير ملائمة للمخالفة الواقعة التي تم ضبطها⁴.

والى جانب هذه المراقبة الشكلية، تقوم الإدارة المركزية للشغل بإجراء مراقبة موضوعية للمحضر، تعبر من خلالها عن سلطتها في ملاءمة أو عدم ملاءمة توجيه المحضر إلى النيابة العامة، فهي وحدها التي تملك السلطة التقديرية للقيام بذلك بناء على إعتبارات قد تكون لها علاقة بالقانون⁵.

ومن هنا، فإن طول المسطرة المتعلقة بمحاضر ضبط المخالفات إلى المحكمة المختصة، والتي كانت تصل إلى أشهر عدة و طول الفترة الفاصلة بين تاريخ تحرير هذه المحاضر و إدانة الأجير أو المشغل

1965/465، والمادة 116 من القانون العمل الكاميروني رقم 64/74 الصادر بتاريخ 1974/11/27، في حين نجد هناك تشريعات أخرى تقضي بأن ترفع هذه المحاضر إلى السلطة المختصة دون تحديد هذه السلطة مثل القانون البرازيلي ...

¹ - "Les procès verbaux sont dressés en double exemplaire l'un est envoyé au préfet du département et l'autre est déposé au parquet".-Art L 611-10, 12^{ème} alinéa code du travail français.

-Cass. crim. 28 janvier 1997.

² - أشارت إلى هذا القرار صباح كوتو: "مفتشية الشغل ودورها في ضمان الحماية العمالية"، أطروحة لنيل دبلوم الدكتوراه في الحقوق شعبة القانون الخاص، جامعة الحسن الثاني عين الشق، الدار البيضاء، 2004/2003، ص: 224.

³-Voir Cohen (M) les effets du procès verbal d' un inspecteur du travail DR: Soc. N° 5 mai 1997, P. 456.

⁴-سميرة كميلى: القانون الجنائي للشغل " مرجع سابق، ص: 325

- للمزيد من توسع في هذا الإطار أنظر، محمد ابوزير: "مفتشية الشغل بالمغرب، بحث لنيل دبلوم السلك العالي، المدرسة الوطنية للإدارة، الرباط سنة، 1981، ص: 85.

⁵- سميرة كميلى: القانون الجنائي للشغل "، مرجع سابق، ص: 325.

بصفة عامة، و التي كانت تصل في بعض الأحيان إلى سنة أو أكثر، كان يفقد المحضر المنجز من طرف العون المكلف بالتفتيش مصداقيته، سواء في مواجهة الأجير المدان أو في مواجهة المشغل المتضرر، مما كان له تأثير كبير على عمل أعوان المكلف بتفتيش الشغل، وعلى أدائهم لوظيفتهم، لذلك، وعلمنا من هؤلاء بمصير المحاضر التي كانوا ينجزونها، فقد كانوا يلجؤون من الناحية العملية إلى قوة شخصيتهم وتجربتهم ولباقتهم، وقوة الإقناع لديهم لدفع كل من خالف مقتضيات التشريع الإجتماعي، بدل تحرير محاضر لا تتمتع بأية قوة زجرية أو تطبيق فوري.

أضف إلى ذلك أن الوضع القانوني الذي كان سائدا قبل إقرار مدونة الشغل، كان يدفع بأعوان تفتيش الشغل إلى مواجهة مخالفات قانون الشغل داخل المؤسسات الشغلية بوسائل حبية، على الرغم من أن هناك مساسا بهيئة تفتيش الشغل وسلطاتها من جهة، ومن جهة ثانية المساس ببعض الحقوق الخاصة بالأجراء¹.

وبالرجوع إلى مدونة الشغل، نجد أن الوضع قد تغير حيث مكنت مفتش الشغل من إحالة نسخة محضر ضبط الجرائم إلى المحكمة الابتدائية مباشرة، وإن كان على المشرع أن ينيط هذا الإلتزام بالعون الذي وقف على المخالفة، وحرر المحضر بشأنها، وليس بالمندوب الإقليمي المكلف بالشغل. ويتضح مما سبق ذكره، أن الأعوان المكلفين بتفتيش الشغل لا يتمتعون بسلطات واسعة وبالامتيازات التي يمتاز بها ضباط الشرطة القضائية، فهم لا يخضعون لسلطة المحكمة عندما يزاولون مهام ضبط المخالفات لكن يخضعون لسلطة الوزارة المكلفة بالتشغيل، حيث اسند لهذه الأخيرة مهمة مراقبة المحاضر المنجزة من قبل هؤلاء الأعوان².

الفقرة الثانية: القوة الثبوتية لمحاضر مفتشي الشغل ومدى فعاليتها

إن حجية المحاضر التي يحررها مفتش الشغل تبقى نسبية، بحيث يمكن إثبات ما يخالفها بأية وسيلة قانونية أخرى طبقا للأحكام العامة للإثبات³، مما يعني أن الأجير الذي حرر ضده محضر بمخالفة الأحكام المادة 39 من مدونة الشغل، يمكن أن يبطل تلك المحاضر، ولو بمجرد شهادة الشهود مثلا مما قد يعرض مفتش الشغل للمساءلة والمتابعة.

بالرجوع إلى مدونة الشغل، نجدها نصت في الفقرة الأولى من المادة 539 منها على انه "يقوم الأعوان المكلفون بتفتيش الشغل، بمعاينة المخالفات المتعلقة بأحكام هذا القانون، والمقتضيات

¹-عبد اللطيف الخالفي: الوسيط في مدونة الشغل، الجزء الأول، علاقات الشغل الفردية، م.س، ص:155.

²- سميرة كميلي: " القانون الجنائي للشغل"، م.س، ص:325.

³- بالرجوع إلى المادة 539 من مدونة الشغل، نجدها لم تحدد نوع الوسيلة التي من خلالها إثبات ما يخالف مضمون المحضر الذي حرره مفتش الشغل بخصوص المخالفات التي قام بضبطها.

التنظيمية الصادرة بتطبيقه، وتثبيتها في محاضر يوثق بمضمونها إلى أن يثبت عكس ما فيها". في حين نصت المادة 290 من قانون المسطرة الجنائية أن: "المحاضر والتقارير التي يحررها ضباط الشرطة القضائية في شأن التثبت من الجرح والمخالفات، يوثق بمضمونها إلى أن يثبت العكس بأي وسيلة من وسائل الإثبات".

كما جاء في المادة 289 من ق.م.ج. على أنه "يعتد بالمحاضر والتقارير التي يحررها ضباط وأعوان الشرطة القضائية والموظفون والأعوان المكلفون ببعض مهام الشرطة القضائية، إلا إذا كانت صحيحة في الشكل وضمن فيها محررها وهو يمارس مهام وظيفته ما عاينه أو تلقاه شخصياً في مجال اختصاصه.

وبتحليل هذه المواد أعلاه، يستنتج أن المشرع المغربي سوى بين محاضر مفتشي الشغل ومحاضر ضباط الشرطة القضائية من حيث الحجية وقوتها الإثباتية، ما لم يثبت ما يخالفه مضمونه، والتي ينبغي أن تبقى في حدود ما عاينه مفتش الشغل، وليس ما استنتجه¹.

إلا أنه يجب في هذا الصدد، أن نميز بين ما شاهده مفتش الشغل بنفسه أو إطلع عليه أو ما استنتجه أو أقرب بأنه قد حصل في محضره كالتفاس الذي دار بينه وبين الأجير المرتكب للفعل أو بينه وبين المشغل، وهذا ما يكتسب الحجية، أما ما وصل إلى علمه عن طريق معلومات نقلت إليه سماعاً عن طريق بعض العمال أو أحد الأغيار مثلاً، فإنها لا تكتسب الحجية، وإنما يمكن إثبات العلم بها عن طريق وسائل أخرى كالكتابة الرسمية أو العرفية أو الشهادة أو حتى القرائن، بل للقاضي أن يستبعدا جملة وتفصيلاً.

وفي هذا الإطار، ذهب القضاء التونسي في الاتجاه الذي سار عليه المشرع المغربي، حيث ذهبت محكمة النقض التونسية في قرار لها بتاريخ 27 مارس 1985 إلى أن محاضر متفقي الشغل تعد كتاباً رسمية لا ترمى إلا بزور² وبالتالي، فإن مفتش الشغل يأخذ بها على سبيل الاستئناس فقط، أثناء تحريره المحضر، حيث تظل منسوبة لأصحابها ولا تكتسب أية قوة إثباتية وتخضع للسلطة التقديرية للمحكمة، وعلى من يشك في صحة ما ضمنه المحضر أن يثبت ذلك بكل وسيلة من وسائل الإثبات.

⁴⁹⁹-Lazarges (C) la constatation de l'infraction et les poursuites pénales Dr soc. N° 7-8, juillet- Aout 1984.

⁵⁰⁰-محمد الهادي بن عبد الله: " القانون الجزائي للشغل، دار إسهامات في أدبيات المؤسسة"، تونس، الطبعة الأولى 2001.

وعندما نتكلم عن القوة الإثباتية لمحاضر ضبط المخالفات، فإن هذه الأخيرة ترتبط فقط بالأفعال المادية التي تم ضبطها شخصيا من طرف مفتش الشغل¹ لا بالظروف التي يمكن لهذا الموظف أن يستنتجها من تصريحات الشهود².

برغم الجهد الذي يبذله أعوان تفتيش الشغل، ورغم الحجية التي تتمتع بها المحاضر التي يحررونها، فإن الواقع قد أثبت عدم فعاليتها، مما يجعل المشغلين يتجاهلونها ولا يعيرونها أي اهتمام. إذ ذهب بعض من الفقه المغربي والتونسي إلى اعتبار محاضر ضبط المخالفات التي يحررها أعوان تفتيش الشغل إستنادا إلى تصريحات تلقوها، لا تعتبر سوى مجموعة من البيانات في نظر القضاء المختص³.

ومما لا شك فيه أن إتخاذ الإجراءات التي من شأنها الرفع من التنسيق بين الجهازين واحترام مفتشات ومفتشي الشغل ومعرفة مآل المحاضر المنجزة من طرف جهاز تفتيش الشغل والمتابعة الصارمة لكل مخالفتي تشريع الشغل، سيعطي للعمل الجبار الذي يقوم به السيدات والسادة مفتشو الشغل القيمة التي يستحقها، كما أن أعمال مقتضيات الاتفاقيتين الدوليتين 81 و129 المتعلقتين بتفتيش الشغل في قطاعات الصناعة والتجارة، وكذا في القطاع الفلاحي من شأنه أن يرسى دعائم دولة الحق والقانون، ويعطي لمفهوم التطبيق السليم للقانون الاجتماعي والمواثيق الدولية ذات الصلة بالموضوع القوة اللازمة لزرع المخالفين.

ثانيا: عدم فعالية المحاضر "أسبابها ونتائجها"

إذا كان من واجب مفتش الشغل أن يقوم بعمله على الوجه المطلوب من خلال زيارته للمؤسسات الخاضعة لسلطته الرقابية، والوقوف على سير العمل داخلها وفقا لنصوص التشريع الاجتماعي، والذي يخوله في حالة ضبطه لمخالفة معينة أن يحرر محضرا بشأنها حتى تتم متابعة المخالف والحكم عليه قضائيا، وتمتع العمال بحقوقهم، ويتفق الفقه المغربي⁴ المهتم بعلاقات الشغل على عدم فعالية محاضر مفتشي الشغل ويرجع السبب في ذلك إلى عوامل عدة نذكر منها: طول المسطرة التي تمر بها إلى حين وصولها إلى القضاء....، أما بخصوص الأجبر، فباعتباره الطرف الضعيف في العلاقة

- سميرة كميلي: القانون الجنائي للشغل، طبعة 2015.

- حافظ العموري: "الإجراءات والعقوبات الجزائية في قانون الشغل"، المجلة التونسية للإدارة العمومية، العدد 29، سنة 2000.

- إدريس الفجر: "مفتشية الشغل، الاختصاصات والفعالية"، المجلة المغربية للاقتصاد والقانون المقارن، العدد 22 لسنة 1994.

محمد الشرقاني: "الملاحظات والإقتراحات المطروحة بشأن إصلاح نظام تفتيش مؤسسات الشغل"، المجلة المغربية للإقتصاد والقانون، العدد 22، 1994.

-محمد كشور: "نظام تفتيش الشغل الواقع الحالي"، وأفاق المستقبل، مطبعة النجاح الجديدة، طبعة 1997.



التعاقدية التي تجمع بينه وبين مشغله فغالبا ما يتحمل مسؤولية الإخلال بالمقتضيات القانونية لمفتشيه الشغل جاهلا أو متجاهلا أن جهاز مفتشية الشغل ليست له أي سلطة على إجبار المشغل على احترام قانون الشغل.

دور القضاء في تعزيز الحماية الاجتماعية للأجراء

THE ROLE OF THE JUDICIARY IN STRENGTHENING SOCIAL PROTECTION FOR EMPLOYEES

حريث بوشعيب

باحث في سلك الدكتوراه بكلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية بالمحمدية.

Bouchaib Harit

Doctoral Researcher at the Faculty of Legal, Economic and Social Sciences, University of Hassan II, Mohammedia - Morocco -

Abstract:

The issue of social protection has recently acquired considerable prominence, stemming from its characterisation as a pivotal societal project, receiving particular royal attention. This has been underscored on various occasions in royal speeches, where His Majesty has consistently advocated for the establishment of a comprehensive and robust social protection system, addressing the current exigencies. These needs were further emphasized by the socio-economic challenges faced by Morocco during the COVID-19 pandemic, which revealed deficiencies within the existing social protection framework.

"The judiciary plays an important role in establishing a set of legal rules that uphold the rights of the employee as the weaker party in the employment relationship, and in reinforcing the necessary judicial protection at all levels, including the social level.

So, what are the aspects through which the judiciary enhances the social protection system for employees?

Key Terms: Social protection, judiciary.

ملخص المقال

إن موضوع الحماية الاجتماعية أصبح في الآونة الأخيرة يحتل مكانة هامة، انطلاقاً من كونه مشروع مجتمعي حضي باهتمام ملكي خاص في العديد من المناسبات والخطب الملكية السامية، التي ما فتئ جلالتها يدعو فيها إلى استكمال مسار بناء منظومة للحماية الاجتماعية قوية، وتساطر متطلبات الظرفية الراهنة، ومروراً بما أملت الحاجة الملحة بعد الظروف الاجتماعية والاقتصادية التي عاش على وقعها المغرب إبان جائحة كوفيد 19، وما أباقت عنه من نواقص في منظومة الحماية الاجتماعية.

ويلعب القضاء دوراً مهماً في سن مجموعة من القواعد القانونية التي تكرس حقوق الأجير كطرف ضعيف في علاقة الشغل، وتعزيز الحماية القضائية اللازمة له على جميع المستويات من بينها المستوى الاجتماعي.

إذن فما هي مظاهر تعزيز القضاء لمنظومة الحماية الاجتماعية للأجراء؟

الكلمات المفتاح: الحماية الاجتماعية، القضاء.

مقدمة

يعتبر القضاء وظيفة من وظائف الدولة ومصدراً تفسيريّاً للقاعدة القانونية يساعد على تجلية ما قد يكتنفها من غموض ويوضح ما قد يعتريها من إبهام، فهو مصدر للاستئناس، يسترشد به للتعرف على حقيقة القاعدة القانونية المستمدة من المصادر الرسمية، فبدون القضاء لا يمكن أن تؤدي القاعدة القانونية وظيفتها، ذلك أن التشريع لا يكون كاملاً ومتضمناً الحل لكل نزاع يعرض أمام القضاء¹.

¹ عبد اللطيف الخالفي " الوسيط في مدونة الشغل " الطبعة الأولى 2004، ص: 80.

لذلك عمل المغرب على الاهتمام بمرفق القضاء وإصلاحه عبر مسار تشريعي حافل، توج بالارتقاء بالقضاء إلى مصاف سلطة طبقا لمقتضيات دستور المملكة لسنة 2011¹، بشكل يتلاءم وخصوصياته والاستقلالية اللازمة له لتحقيق العدالة وحماية حقوق الأشخاص داخل المجتمع².

والقضاء الاجتماعي كفرع من فروع القضاء بالمغرب، يتميز بكونه مختص في البث في المنازعات الاجتماعية الناشئة بين طرفين تختلف مراكزهما القانونية على مستوى علاقة الشغل، وهما الأجير والمشغل باعتباره الضامن الأساسي لحقوق الأجراء، وذلك بغية إعادة التوازن بين طرفي علاقة الشغل، وحماية الأجير فيها بشكل خاص كطرف ضعيف من جميع أشكال التعسف التي يمكن أن تعترضه من قبل المشغل.

ولقد أبانت القرارات والأحكام الصادرة عن القضاء المغربي أن جزءا من التشريع قد تطور بفعل العمل القضائي الذي تضمن حلولاً لنزاعات بين أشخاص طبيعية ومعنوية ذات مصالح مختلفة، وخاصة أمام مكامن الخلل والعوار التي تعترى بعض النصوص القانونية، وتدفع أرباب العمل إلى استغلالها قصد التملص من الضمانات الممنوحة للأجير والحقوق المقررة لفائدته، وبالتالي دائما ما يسعى القضاء إلى العمل على حماية هاته الحقوق التي تكون على مرحلتين، وضمان استفادة الأجير منها خلالهما.

وهكذا فالقضاء لا يخلق من الوجهة النظرية قواعد قانونية عامة ومجردة، ومع ذلك فإنه وبما يصدره من أحكام وقرارات فإنه يساهم في إنشاء هذه القواعد القانونية العامة، وذلك عندما تستقر أحكامه على اتجاه معين، فحينما تأخذ محكمة ما أو أكثر من محكمة بحل معين فيما يعرض عليها من منازعات، ونوازل وتأخذ غيرها بذات الحل في المنازعات والنوازل المشابهة، فإن هذا المسلك يجعل الحل المأخوذ به ليس صادرا عن حكم فردي بل صادرا عن القضاء كمصدر تفسيري للقاعدة القانونية.

وتتعدد مظاهر الحماية التي يسعى القضاء إلى تكريسها لفائدة الأجير باعتباره كان ولا زال طرفا ضعيفا في العلاقة الشغلية، منها ما له علاقة بحمايته الاجتماعية، التي أضحت اليوم حقا من حقوق الإنسان الأساسية، بعدما كانت تعتبر على مدى قرون من الزمن، من حيث المضمون والممارسة، في المغرب وغيره من بقاع العالم، عملا ذا بعد إنساني وشكلا من أشكال العمل الخيري والإحسان والبر، أو مجموعة من تدابير التعاضد الموجهة لفئة معينة و الممولة من قبل بعض المشغلين³.

¹ الفصل 107 من دستور سنة 2011.

² الفصل 117 من دستور سنة 2011.

³ تقرير المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي، "الحماية الاجتماعية في المغرب، واقع الحال الحصيل وسبل تعزيز أنظمة الضمان والمساعدة الاجتماعية" إحالة ذاتية رقم 2018/34، ص: 17.

ولما كانت الحماية الاجتماعية الوسيلة التي يمكن بواسطتها حماية الكرامة لكل مواطن عاملا كان أو غيره، باعتبارها لم تنبع من قيم التعاطف والإحسان التي يتوخى منها الرأفة، بل انطلاقا من كونها حقا من حقوق الإنسان الأساسية وضرورة اجتماعية واقتصادية ترمي إلى حماية أفراد المجتمع من الآثار السلبية للعوارض الاجتماعية اللارادية التي تعترض حياة الإنسان، والتي يمكن تصورها بالنسبة لفئة العمال، إما في شكل غياب الدخل المرتبط بالعمل، بسبب المرض، أو العجز أو الأمومة أو إصابة تحدث في إطار العمل، أو البطالة تبعا لفقدان العمل، أو الشيخوخة ببلوغ سن التقاعد أو وفاة أحد أفراد الأسرة، كل هذا يأتي لحماية بعض الفئات التي تعتبر المحرك الرئيسي للاقتصاد الوطني¹. فإن القضاء بدوره ساهم في تكريس بعض القواعد التي تتوخى الحماية الاجتماعية تحقيقها لفائدة الأجراء، سنحاول أن نتطرق للبعض منها .

1- تكريس القضاء لقاعدة استقرار الشغل:

تعتبر فترة تنفيذ عقد الشغل هي الفترة التي يكون فيها الأجير تحت إمرة المشغل، ليس خلال ساعات العمل فحسب، بمفهوم التبعية الخاص خلال ساعات تواجده في مقر العمل، وإنما بمفهومها العام، أي خلال أوقات العمل وخارجها وخلال فترات الراحة.

وإذا كان المشرع المغربي قد خص الأجير خلال هاته الفترة بمجموعة من الحقوق، وخوله الاستفادة منها في سبيل ضمان حمايته الاجتماعية، فإنه بالمقابل قد خول للقضاء مهمة مراقبة مدى الاستفادة الأجير منها، من خلال النزاعات المعروضة أمامه، ومن خلال القواعد القانونية التي يساهم القضاء في وضعها من باب الاجتهاد القضائي الصادر عن محاكم المملكة، باعتباره مصدرا من مصادر القاعدة القانونية².

ولعل من بين الحقوق التي عمل القضاء على تكريسها لفائدة الأجير أثناء تنفيذ عقد الشغل، الحق في استقرار الأجير في الشغل بالرغم من تغيير المركز القانوني للمشغل وهي الغاية التي سبق أن نص عليها المشرع المغربي في إطار القواعد القانونية العامة بمقتضى الفصل 754 من قانون الالتزامات

¹ نرجس البكوري " واقع وآفاق تطبيق الحماية الاجتماعية لأجراء المقاوالت بالمغرب " مقال منشور بمجلة:

Journal d'Économie, de Management, d'Environnement et de Droit (JEMED) Vol 5. N° 1, 2022 عدد خاص حول المسؤولية

الاجتماعية للمقاوالت، الصفحة 103.

² محمد سعيد " أثر العمل القضائي على تكيف عقود الشغل، "رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا في قانون العقود والعقار، كلية الحقوق وجدة السنة الجامعية 2005/2006 .

والعقود¹، وذلك بالنظر للطابع المعيشي للشغل، وما له من أدوار اجتماعية بالنسبة للأجير، وبالتالي كان لزاما العمل على ضمان استمرارية الأجير فيه بالرغم من تغيير المركز القانوني للمشغل، وكمرستها مدونة الشغل من خلال المادة 19 التي نصت على ضمان استقرار علاقات الشغل واستمرارها مهما كانت طبيعة التصرف الذي بموجبه انتقلت المقولة للمشغل الجديد سواء عن طريق الإرث أو البيع أو الخصوصة أو الإدماج وغيرها².

هذا الأمر الذي عمل القضاء على تعزيزه من خلال العديد من قرارات محكمة النقض، منها ما جاء في القرار رقم 40 بتاريخ 10 يناير 2023 في الملف الاجتماعي عدد 2021/2/5/2386 :
 "حيث تبين صحة ما عابه الطاعن في وسيلتيه على القرار، ذلك أن المحكمة مصدرته لما اعتبرت أن الدعوى وجهت غير ذي صفة على أساس أن المكتري الجديد للضيعة هو الذي رفض 2 استمرار الطالب بالعمل بالضيعة وطالب منه مغادرتها، وأن المكتري الجديد قد حل محل المشغل القديم، وبالتالي هو الذي يتعين توجيه الدعوى ضده عملا بأحكام المادة 19 من المدونة دون أن تتأكد فعلا من تغيير المركز القانوني للمشغل وقت فصل الطالب من عمله والطرف الذي أقدم على فصله، هل المشغل القديم أم المكتري الجديد حتى يتسنى لها تطبيق المادة 19 من مدونة الشغل وترتيب الآثار القانونية عنها، تكون قد ركزت قضاءها على غير أساس قانوني سليم وعللت قرارها تعليلا ناقصا يوازي انعدامه فوجب نقضه".

بل وعلى الأكثر من ذلك فإنه حاول تمديد هذه الحماية لتشمل التعويضات المستحقة للأجير الذي تم فصله تعسفيا، بحيث أقر القضاء أحقيته في المطالبة بتنفيذ مقتضيات هذا الحكم في مواجهة خلف المشغل الذي كان يشغل لفائدته، وحصل على حكم يقضي بأداء التعويضات المذكورة في مواجهته، وذلك لسد الباب على بعض المقاولات التي تعمل على فصل الأجراء تعسفيا، ثم يتم تفويتها وتغيير مقرها الاجتماعي للحيلولة دون تنفيذ الأجراء الحكم القاضي لفائدتهم بتعويضات الفصل التعسفي .

جاء بهذا الخصوص في قرار محكمة النقض رقم 40 بتاريخ 10 يناير 2023 في الملف الاجتماعي عدد 2021/2/5/2368 :

¹ الفصل 754 من قانون الالتزامات والعقود : " إذا طرأ تغيير في المركز القانوني لرب العمل، وعلى الأخص بسبب الإرث أو البيع أو الإدماج أو تحويل المشروع أو تقديمه حصة في شركة، فإن جميع عقود العمل الجارية في يوم حصول هذا التغيير تستمر بين المالك الجديد للمشروع وبين عماله..."

² بوعبي الترابي "مبدأ استقرار الشغل في حالة تغيير الوضعية القانونية للمشغ" مطبعة دار السلام طبعة 2013 ص "# وما بعدها.

"حيث صح ما عابه الطاعن في الوسيلة على القرار، فالبين من مقتضيات المادة 19 من مدونة الشغل أنه " إذا طرأ تغيير على الوضعية القانونية للمشغل أو على الطبيعة القانونية للمقاولة وعلى الأخص بسبب الارث أو البيع أو الادماج أو الخصخصة فإن جميع العقود التي كانت سارية المفعول حتى تاريخ التغيير تظل قائمة بين الأجراء وبين المشغل الذي يخلف المشغل السابق في الالتزامات الواجبة للأجراء، وخاصة فيما يتعلق بمبلغ الأجور، والتعويضات عن الفصل من الشغل والعطلة المؤدى عنها" وبذلك فإن مقتضيات هذه المادة إنما تتعلق بالحلول القانوني للمشغل الجديد محل المشغل السابق الذي يخلفه في الوفاء بالالتزامات المستحقة لفائدة الأجراء، والثابت من وثائق الملف ومنها عقد تفويت الحصص الاجتماعية لشركة (ر.ب) لفائدة المطلوبة في النقض ان هذه الاخيرة اشترت حصص المشغلة بشركة (ر.ب) التي كان يعمل بها الطالب والمحكوم عليها بأداء تعويضات لفائدته قبل تخليها عن حصصها لفائدة المطلوبة في النقض، مما يجعل القرار المطعون فيه خارقا للمقتضيات القانونية المحتج بها ومعرضا للنقض" .

2- دور القضاء في حماية عنصر الأجر:

لقد عمل القضاء على حماية الأجر كعنصر من عناصر عقد الشغل، لما له من أهمية في حياة الأجير، باعتباره مصدرا لقوته المعيشي ومورد رزقه اليومي، وسن عدة قواعد حمائية لضمان حصول الأجير على هذا الأجر نظير العمل الذي يقدمه لفائدة مشغله، من خلال جعل عدم أداء الأجرة لفائدة الأجير يعد بمثابة طرد مقنع من قبل المشغل، ويخوله الحق في المطالبة بالتعويضات القانونية الناتجة عن الفصل التعسفي للأجير، وهو الأمر الذي كرسه العمل القضائي بمختلف درجاته في العديد من الأحكام والقرارات الصادرة بهذا الخصوص، منها قرار محكمة النقض رقم 191/1 بتاريخ 21 فبراير 2023 في الملف الاجتماعي 2022/1/5/3633 الذي جاء فيه:

"...لكن حيث أنه لما كان الأجر يعتبر ركنا أساسيا من اركان عقد الشغل، فإن توقف المشغلة الطالبة عن أداء أجور المطلوب في النقض يعتبر مساسا بركن جوهري في العقد، وأن عدم التحاق هذا الأخير بعمله لا يعد مغادرة تلقائية للعمل وإنما فصلا مشوبا بالتعسف من جانب الطاعنة ويترتب عنه تعويض الاجير، ولا موجب لإجراء بحث حول أسباب توقفها عن أداء أجور المطلوب في النقض طالما أنها لم تسلك مسطرة الفصل لأسباب اقتصادية المحكمة المطعون في قرارها لما اعتبرته قد فصل تعسفيا للسبب أعلاه ورتبت الآثار القانونية على ذلك تكون قد عللت قرارها تعليلا سليما وغير خارق لأي مقتضى قانوني والوسيلة على غير أساس"

كما أنه يقع على المشغل إثبات أداء الأجر لفائدة الأجير وبراءة ذمته منه القرار رقم 187/1 بتاريخ 21 فبراير 2023 في الملف الاجتماعي 2022/1/5/2752 الذي جاء فيه:

"... لكن خلافا لما عابه الطاعن على القرار، فإن المقرر قانونا أنه يقع على المشغل عبء إثبات أداء الأجر لفائدة الأجير، وإن كانت المواد 370 وما يليها من مدونة الشغل قد حددت طريقة و شروط أداء هذا الأجر، فإن المشغل يبقى ملزما بإثبات براءة ذمته، والثابت من وثائق الملف لاسيما إقرار الطالب خلال جلسة البحث المجرى ابتداءيا، أن المطلوبة لم تتلق أجورها منذ أبريل 2020، وقد أكدت هذه الأخيرة أنها ظلت تعمل بالصيدلية إلى غاية رفعها دعواها للمطالبة بأجورها وهو ما لم يدحضه الطالب، وأن تصريحه بكونه يؤدي أجور المطلوبة عن طريق شيك بنكي يلزمه بإقامة الدليل على ذلك، وطالما لم يثبت بمقبول براءة ذمته من أداء الأجرة المتخلدة بذمته، فإنه يبقى مدينا بها لفائدة المطلوبة، ويحل هذا التعليل المستمد من وثائق الملف محل التعليل المنتقد و القرار فيما انتهى إليه كان مرتكزا على أساس ومعللا بما فيه الكفاية، والوسيلة غير جديرة بالاعتبار".

وإذا كان المشرع قد سن الحد الأدنى للأجر الواجب تقاضيه من قبل الأجير بحسب طبيعة النشاط الذي يشتغل به، فقد عمل القضاء على ضمان حصول الأجير على الحد الأدنى للأجر، من خلال تكريس حق الأجير الذي يتقاضى أجرا يقل عن الحد الأدنى للأجر، في المطالبة بتكملة مبلغ الحد الأدنى للأجر أمام القضاء، وذلك أخذا بعين الاعتبار أنه لا يجوز تشغيل الأجير بأجر يقل عن الحد الأدنى للأجر، هذا الأخير الذي يتم رفعه بين الفينة والأخرى بالنظر لمتغيرات الظروف الاجتماعية والاقتصادية الراهنة، وما يرافقها من ارتفاع في القدرة الشرائية، كما حصل في الاتفاق الأخير للحكومة المغربية مع النقابات الأكثر تمثيلا للأجراء على زيادة بنسبة 10% في الحد الأدنى للأجور في القطاع الخاص، سيتم تفعيلها على دفعتين: 5% في شتنبر 2025، ثم 5% في شتنبر من عام 2026، على أساس أن يبلغ الحد الأدنى للأجور ما قدره 3.422 درهم، مقابل 3.111 درهم حاليا. جاء بهذا الخصوص في قرار محكمة النقض عدد 107 بتاريخ 25 يناير 2023 في الملف الاجتماعي عدد 2020/2/5/1263:

"حيث تبين صحة ما عابته الطالبة على القرار، ذلك أن مقتضيات المادة 356 من مدونة الشغل تنص على أنه لا يجب أن يقل الأجر الذي يتوصل به الأخير عن الحد الأدنى للأجر، وأنه بالرجوع لوثائق الملف فإن الطرفين يقران بكون الطالبة كانت تتقاضى 1200 درهم كأجر شهري، مما تبقى المملكة المغربية معه محقة في طلب فارق الأجر، والمحكمة المطعون في قرارها لما قضت برفض طلب تكملة الأجر بعلّة أن الطالبة كانت تستفيد من الحلول الذي يعتبر جزء لا يتجزأ من الأجر، دون تحديد المطلوب لمبلغ الحلول الذي كانت تتسلمه الطالبة، ودون التثبت من كونها كانت تتسلم أجرة تصل إلى الحد الأدنى، مما يكون معه القرار غير مستند على أساس سليم ومشوب بخرق المقتضى القانوني المتمسك به، وهو ما يعرضه للنقض".

3- تعزيز القضاء لمبدأ الصحة والسلامة في العمل:

تعتبر السلامة البدنية ركنا أساسيا لحياة كل فرد وقدرته على العمل والكسب، الأمر الذي جعلها تحظى باهتمام منظومة العمل الدولية التي أصدرت في هذا الصدد سنة 1981 اتفاقية تحمل رقم 155 تتعلق بالسلامة والصحة المهنيين وبيئة العمل، حيث نصت في مادتها 13 على أنه " تكفل الحماية للعامل الذي ينسحب من موقع عمل يعتقد لسبب معقول أنه يشكل تهديدا وشيكا وخطيرا لحياته أو صحته، مما قد يرتبه انسحابه من عواقب، وفقا للأوضاع والممارسات الوطنية"¹.

وأمام ما يمكن أن يرافق علاقات الشغل من استغلال المشغل لسلطته في إطار علاقة التبعية مع الأجير في عقد الشغل، بإعطاء تعليمات وتوجيهات للأجير لديه لغرض القيام ببعض المهام وإنجاز الأشغال التي من شأنها المساس بحقوقه الشخصية ومن بينها الحق في الصحة، فإنه كان من لزاما وضع قيود قانونية تحد من هذا التعسف في علاقة يعتبر فيها الأجير الطرف الضعيف.

وعند الحديث عن الحق في الصحة بالنسبة للأجير فإن ذلك يشمل السلامة البدنية للأجير وضمن توفير الظروف الصحية في مقر العمل، وكذلك حالة إصابته بمرض غير مهني أو بحادثة غير حادثة شغل².

وقد سعى القضاء إلى تكريس عدة قواعد حمائية لفائدة الأجير، في سبيل ضمان الصحة والسلامة من حيث ظروف العمل في العديد من القرارات الصادرة عنه : منها ما جاء في قرار محكمة النقض عدد 1203 بتاريخ 2015/05/14 في الملف الاجتماعي عدد 2024/5/1/661:

"... حيث ثبت صحة ما نعتة الطالب على القرار المطعون فيه، ذلك أن الحفاظ على صحة وسلامة الأجراء وحمايتهم من الإصابات الناجمة عن العمل وتجنبيهم مخاطر العمل في أماكن غير مأمونة هي من الالتزامات الرئيسية الملقاة على عاتق المشغل، التي أصبغ عليها المشرع صفة النظام العام، ورتب على عدم احترامها جزاءات زجرية، وجاء بمقتضيات قانونية تعزز الضمانات الممنوحة للأجراء كلما تعلق الأمر بسلامتهم وصحتهم منصوص عليها في المواد 24 و281 إلى 344 من مدونة الشغل. والثابت من وثائق القضية أن الأجير رفقة أجراء آخرين كانوا يشتغلون تحت أشعة الشمس الحارقة، وهو ما يتنافى مع ضرورة تجهيز أماكن الشغل تجهيزا يضمن سلامة الأجراء المنصوص عليها في المادة 281 من المدونة ومنصوص عليها أيضا في نصوص قانونية دولية، كاتفاقية الصحة والسلامة المهنية الصادرة عن

¹ محمد بنحسايين " حماية حقوق الشخصية في قانون الشغل " الطبعة الثالثة دجنبر 2019 ص: 51.

² عادل المشاشي " حماية الأجير في مواجهة سلطات المشغل وضمانات حقوق الإنسان بين الاتفاقيات الدولية ومدونة الشغل " بحث لنيل دبلوم الماستر في المهن القانونية والقضائية ، جامعة عبد المالك السعدي، كلية العلوم القانونية والإقتصادية والاجتماعية بطنجة السنة الجامعية 2016/2017 ص: 77.

مؤتمر العمل الدولي في فيونيو 1981، والقرار المطعون فيه اعتبر أن الأجير غادر العمل تلقائيا دون أن يبحث في ما أثير حول ظروف العمل خاصة وأن الشهود أكدوا على أن الأجراء احتجوا على تشغيلهم فوق سطح المقاومة وتحت أشعة الشمس، بل أن صرح أن المسؤول أخبرهم بأن العامل الذي لم يرقه الأمر ما عليه إلا أن يغادر، وهو ما لا يمكن اعتباره إلا طردا مقنعا لكون الأجراء لم يغادروا بمحض إرادتهم بل تحت تأثير الظروف الغير الصحية والغير ملائمة في مكان العمل وهو ما يجعل القرار فاسد التعليل وخارق للمقتضيات القانونية المشار إليها أعلاه مما يعرضه للنقض".

وكذلك ضمان الصحة والسلامة من حيث طبيعة الشغل والعمل المنوط بالأجير، من خلال ما جاء في قرار محكمة النقض عدد 709 بتاريخ 2017/07/18 في الملف الاجتماعي عدد 2017/5/1/281، "... لكن، حيث إن الثابت من خلال تصريحات الشاهدين المستمع إليهما استئنافيا وهما احمد (و) والحسن (ج) أن المطلوب في النقض يعمل لدى مشغلته كحارس ليلى وبعد نقله إلى شركة (...) التابعة لنفس المشغلة، أقدمت على تغيير نوع عمله من حارس ليلى إلى تكليفه برش المبيدات نهارا وهو ما رفض القيام به بإقراره لكون يعاني من مرض الحساسية. وحيث إن إقدام المشغلة على تغيير نوع عمل الأجير من حارس ليلى إلى مكلف برش المبيدات يعتبر تغييرا لبنود العقد دون موافقة الأجير ومخالفة للاتفاقية الدولية عدد 155 المتعلقة بالسلامة والصحة المهنيين وبيئة العمل التي تستلزم الحفاظ على صحة وسلامة الأجراء، وفي ظل غياب أي اتفاق بتغيير نوع العمل، وأن مغادرة الأجير لعمله لهذا السبب لا يعتبر مغادرة تلقائية، وأن ورقة الأداء المتسك بها يستفاد منه أنه عامل، ومن ثم يكون الفصل الذي تعرض له الأجير متسما بالتعسف و يستحق عنه التعويض وهو ما انتهى إليه القرار المطعون فيه الذي جاء معللا تعليلا كافيا والوسيلة على غير أساس".

4- حماية القضاء للأجير من الشروط التعسفية:

تمتد حماية القضاء لحقوق الأجراء عند تنفيذ عقد الشغل لتشمل حمايتهم من كل تعديل في بنود عقد الشغل الذي يجمع بين الأجير والمشغل، باعتبار كل تعديل في شروط تنفيذ العقد من شأنه أن يؤدي إلى إلحاق الضرر بمصلحة الأجير واستقراره في عمله، الشيء الذي يفرض تدخل القضاء للتخفيف من حدة سلطة المشغل في إجراء هذه التعديلات بما من شأنه تحقيق نوع من التوازن للروابط العقدية بين طرفي عقد الشغل، والعمل على دعم مبدأ استقرار العلاقات الشغلية¹.

ومراعاة للظروف الاقتصادية والتغيرات الهيكلية من تغيير نظام الشغل، وإجراء ما تقتضيه مصلحة المؤسسة من تغييرات وتحديات في ظروف العمل، فإن المشغل يحق له في إطار ما سلطته

¹ كمال بوهادي "مظاهر الامن القانوني في التشريع الاجتماعي"، مجلة القانون والمجتمع عدد 10، يوليو/سبتمبر 2023، معهد الدراسات الاجتماعية والإعلامية، ص: 31.

التنظيمية اتخاذ جميع التدابير والإجراءات التي يراها ضرورية لتحسين المردودية داخل المقولة¹. إلا أن هذه السلطة التنظيمية للمشغل في إطار عنصر التبعية تبقى غير مطلقة، وإنما مقيدة وتخضع لرقابة القضاء حماية للأجير من تعسف المشغل في استعماله لها.

ويجب التمييز هنا بين التعديلات الجوهرية وغير الجوهرية لعقود الشغل، للوقوف عن ما إذا كان تغيير نوع الشغل يدخل في إطار سلطة التنظيم والإدارة المخولة للمشغل أم أن نوع الشغل يعد من العناصر الأساسية في عقد الشغل. في ظل غياب نص تشريعي يبين ما تتيحه السلطة التنظيمية للمشغل من إمكانية إجراء تعديل بالإدارة المنفردة من عدمه لنوع الشغل المتفق عليه، فقد تدخل الفقه والقضاء لرسم الحدود المؤطرة لحق المشغل في إجراء مثل هذا التغيير وذلك بحسب ما إذا كان يعد تغييراً جوهرياً أو ثانوياً²، وبالتالي فكل تعديل في ماهية عقد الشغل مرهون بعدم الإضرار بالأجير مادياً ومعنوياً، سواء بتغيير طبيعة العمل الموكول له، بحيث جاء في قرار محكمة النقض عدد 257 بتاريخ 14/02/2013، في الملف عدد الاجتماعي 1143/5/2/2012:

"إجبار الأجير على القيام بعمل إضافي لعمله الأصلي، يعتبر بمثابة تغيير في طبيعة عمله يستوجب موافقته، وفي غياب شرط صريح بعقد عمله يلزمه بذلك نظراً لما قد يعرض صحته أو سلامته للخطر، فإن رفضه ذلك لا يعد مغادرة تلقائية للعمل، بل هي مغادرة اضطرارية".

أو كذلك بإضافة مهام وأعمال إضافية إلى عمل الأجير المتفق عليه، أو بتغيير مكان تنفيذ الأجير عقد الشغل ما لم يكن قد وافق على شرط الحركية في عقد الشغل، بحيث تدخل العمل القضائي واشترط أن لا يكون هذا التغيير في مكان العمل مكلفاً بالنسبة للأجير مادياً بسبب بعد المسافة، وأن يتم تمكين الأجير من تعويضات إضافية عن هذا التنقل.

جاء بهذا الخصوص في قرار محكمة النقض عدد 255/2 الصادر بتاريخ 22 فبراير 2023 في الملف الاجتماعي رقم 1956/5/2/2020 :

"...لئن كان لرب العمل صلاحية تدبير المقولة حسب ما يراه ملائماً في إطار السلطة التنظيمية فإنه مقيد بعدم التعسف في استعمال هذا الحق، وأن قيام المشغل بنقل المطلوبة في النقض إلى مدينة أخرى، واصرار المشغل على ضرورة استجابة الأجيعة للنقل واستفادتها فقط من تعويض زهيد لمدة سنة لا غير ودون تمكينها من أية امتيازات أو مصاريف يعد تعسفاً في استعمال الحق، وأن القرار الاستئنافي

¹ خالد بنهاشم " استقرار التعاقد في قانون الشغل " تقرير لنيل دبلوم الدراسات العليا المعمقة ، جامعة الحسن الثاني كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية بالدار البيضاء، السنة الجامعية 2006/2007 ص: 46 .

² محمد أمربير " الأمن القانوني أثناء سريان الشغل في القانون المغربي " مقال منشور بمجلة الأبحاث للدراسات القانونية والقضائية عدد 42 ، ص : 33 .

لما اعتبر أن الفصل الذي تعرضت له المطلوبة في النقص فصل تعسفي ورتب الآثار القانونية على ذلك يكون قد التزم التطبيق السليم للقانون ولم يخرق المقتضيات المحتج بها".

5- رقابة القضاء على حقوق الأجراء عند إنهاء عقد الشغل:

إذا كان الأصل في عقد الشغل محدد المدة أنه ينتهي بانتهاء المدة المحددة له بين الأجير والمشغل، فإن أسباب انتهاء عقد الشغل غير المحدد المدة متعددة ومختلفة، بين أسباب راجعة للمشغل، أو أسباب راجعة للأجير، وأخرى مردها النصوص القانونية.

ومهما كانت أسباب إنهاء هذا العقد، فإن القضاء وانطلاقاً من كونه الضامن للحقوق فقد سعى إلى حماية الأجير بعد إنهاء العلاقة الشغلية، سواء في حالة إنهاء عقد الشغل بسبب فصل الأجير عن العمل لارتكابه خطأ جسيماً، من خلال تخويله الحق في اللجوء إلى القضاء للمطالبة بالتعويضات الناتجة عن الفصل التعسفي الذي تعرض له من قبل المشغل والمتمثلة في التعويض عن الفصل والتعويض عن الإضرار، والتعويض عن الضرر، إضافة إلى بسط القضاء رقابته على الأخطاء الجسيمة موضوع قرار فصل الأجير الذي يمكن أن يكون ضحية تعسف من قبل المشغل في إيقاع سلطته في التأديب.

جاء بهذا الخصوص في قرار محكمة النقض عدد 1/103 بتاريخ 31 يناير 2023 في الملف الاجتماعي عدد 2022/1/5/259 :

"...إن تقدير مدى جسامته الخطأ المنسوب للأجير يبقى على عاتق قاضي الموضوع، والذي لا رقابة عليه من طرف محكمة النقض إلا من حيث التعليل".

وكذا للمطالبة بالتعويضات الناتجة عن تنفيذ عقد الشغل في حالة عدم تمكينه منها من قبل المشغل كالأجرة الشهرية والعطلة السنوية أو تعويض عنها، و التعويض عن الأقدمية و التعويض عن العمل في الأعياد الدينية والوطنية.

ويعتبر القضاء الجهة التي حولها المشرع البث في كل طعن يتقدم به الأجير بخصوص وصل تصفية الحساب¹ الذي يحصل عليه من قبل المشغل بعد إنهاء عقد الشغل، إذا ما مكنه من خلاله بمستحققات غير تلك التي له الحق فيها².

¹ عرفت المادة 73 من مدونة الشغلة وصل تصفية الحساب بأنه "التوصيل الذي يسلمه الأجير للمشغل، عند إنهاء العقد لأي سبب كان"

² تنص المادة 75 من مدونة الشغل على أنه ;

"يمكن التراجع عن التوصيل خلال الستين يوماً التالية لتوقيعه.

يجب إثبات التراجع عن التوصيل إما بإبلاغ المشغل بواسطة رسالة مضمونة مع إشعار بالتوصل، أو برفع دعوى لدى المحكمة."

جاء بهذا الخصوص في قرار محكمة النقض عدد 199 بتاريخ 2023/02/08 في الملف الاجتماعي عدد 2020/2/5/1095 :

"...لكن، حيث إن الصلح الذي تنص عليه المادة 41 من مدونة الشغل يحيل على المادة 532 من نفس القانون، وأنه لكي يصبح الصلح نهائيا وغير قابل لأي طعن لا بد وأن يصدر وفق ما نصت عليه المادة 41 المذكورة حسب ما نصت عليه الفقرة الرابعة بالقول "في حالة الحصول على تعويض يوقع توصيل استلام مبلغ التعويض من طرف الأجير والمشغل أو من ينوب عنه، ويكون مصادقا على صحة إمضائه من طرف الجهة المختصة، ويوقعه بالعطف العون المكلف بتفتيش الشغل، والمحكمة لما اعتبرت بأن الصلح المبرم بين الطرفين قابل للطعن أمام المحاكم بعله أن التوقيع لم يصادق عليها من الجهة المختصة وأن قوة الإبراء تنصرف إلى حدود المبالغ المبينة فيه، واستخلصت بأن القرار المطعون فيه بإعادة النظر لا يشوبه أي تناقض ومعللا تعليلا سليما تكون قد ناقشت وردت بما يقتضيه القانون على ما دفعت به الطاعنة، وعللت قرارها تعليلا كافيا وسليما ولم تخرق المقتضى المحتج وما بالوسيلتين على غير أساس."

وإذا كانت استقالة الأجير من العمل تعتبر سببا من أسباب إنهاء عقد الشغل التي تتم بناء على إرادته المنفردة، فقد عمل القضاء على تعزيز حماية الأجير المستقيل من عمله من خلال بسط رقابته على ظروف تقديم هاته الاستقالة، حتى لا يكون الأجير عرضة فيها لأي ضغط أو إكراه من قبل المشغل أجبره على تقديمها، وذلك من خلال اشتراطه في العديد من القرارات القضائية، أن تكون هذه الاستقالة صادرة عن إرادة حرة لدى الأجير دون أي ضغط أو إكراه.

جاء بهذا الخصوص في قرار محكمة النقض عدد 214/1 الصادر بتاريخ 28 فبراير 2023 في الملف الاجتماعي 2021/1/5/519:

"إذا كان المقرر قانونا أنه يمكن إنهاء عقد الشغل غير محدد المدة بإرادة الأجير عن طريق الاستقالة المصادق على صحة إمضائها من طرف الجهة المختصة عملا بمقتضيات المادة 34 من مدونة الشغل، فإن الاستقالة باعتبارها تصرف قانوني يجب أن تصدر عن إرادة حرة لا يشوبها أي ضغط أو إكراه من طرف المشغلة، كما أن الإكراه هو إجبار مباشر من غير أن يسمح به القانون ويحمل بواسطته شخص على أن يعمل عملا بدون رضاه، كما أنه لا يخول إبطال الالتزام إلا إذا كان هو السبب الدافع إليه، أو إذا قام على وقائع من طبيعتها أن تحدث لمن وقعت عليه إما ألما جسمى أو اضطرابا نفسيا، أو الخوف من تعريض نفسه أو شرفه أو أمواله لضرر كبير، طبقا لمقتضيات الفصلين 46 و 47 من قانون الالتزامات والعقود، مما يفيد أن هذا الإكراه يجب أن يكون أنيا ومتزامنا مع الالتزام المقصود، بالنظر إلى طبيعة الأضرار الناتجة عن ذلك والتي تشكل خطورة على صحة الملتزم الجسمانية أو النفسية أو على مصالحه المادية"

كما قد يتم إنهاء عقد الشغل بسبب بلوغ الأجير سن التقاعد المحدد قانونا، والذي لا يمكن معه للأجير الاستمرار في الشغل، إلا أن القضاء قد حاول تعزيز حماية الأجير عند إنهاء عقد الشغل بسبب بلوغ سن التقاعد وما له من تبعات في فقدان الأجير لمورد مالي أساسي و طابع معيشي ألا وهو الأجر، ولما يكتسبه راتب الشيخوخة كتعويض يوازي الأجر، من أهمية في الحماية الاجتماعية للأجير الذي أحيل على التقاعد، فقد سار العمل القضائي في تكريس حمايته للأجير الذي بلغ سن التقاعد باشتراط أن لا يكفي بلوغه سن 60 سنة للقول أنه أصبح متقاعد، بل يتعين على المشغل قبل إقدامه على إحالة الأجير على التقاعد أن يتأكد بأن هذا الأخير قضى فترة التأمين المحددة قانونا لحصوله على راتب الشيخوخة¹، وذلك حتى لا يكون عرضة لغياب دخل مادي قاريكون مصدرا لقوته عند بلوغه سن التقاعد وعدم قدرته على مزاولة أي نشاط مدر للدخل.

كانت هذه بعض القواعد الحماية لفائدة الأجير التي سعى العمل القضائي إلى تكريسها من خلال القرارات الصادرة عنه، ونعتقد أنه لا زال أمام القضاء العديد من مجالات حماية الأجير التي تقتضي سن اجتهادات قضائية لسد الفراغ التشريعي التي يعترها، كما هو الأمر في حالة عدم تصريح المشغل بالأجراء لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، وفي ظل غياب آليات قانونية وقضائية تخول للأجير حق مقاضاة المشغل، للتصريح به لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي في حالة امتناعه ذلك، ولاسيما أمام ارتفاع نسب الأشخاص لأجراء غير المصرح بهم لدى الصندوق بسبب امتناع المشغلين عن ذلك، وبشكل يجعل الأجير أكثر عرضة للمخاطر التي ترافق حياته العملية.

¹ القرار عدد 443 المؤرخ بتاريخ 2003/03/29 في الملف الاجتماعي عدد 2002/1/5/1122 منشور بالمجلة الفصل عدد 15 سنة 2005 .

نصوص قانونية

**ظهير شريف رقم 1.03.194 صادر في 14 من رجب 1424
(11 سبتمبر 2003)
بتنفيذ القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل¹**

الحمد لله وحده ؛
الطابع الشريف - بداخله :
(محمد بن الحسن بن محمد بن يوسف الله وليه)

يعلم من ظهيرنا الشريف هذا، أسماء الله وأعز أمره أننا:

بناء على الدستور ولاسيما الفصلين 26 و58 منه،

أصدرنا أمرنا الشريف بما يلي :

ينفذ وينشر بالجريدة الرسمية، عقب ظهيرنا الشريف هذا، القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل، كما وافق عليه مجلس المستشارين ومجلس النواب.

وحرر بتطوان في 14 من رجب 1424 (11 سبتمبر 2003)

وقعه بالعطف:

الوزير الأول

الإمضاء:

إدريس جطو

¹ - الجريدة الرسمية عدد 5167 بتاريخ 2003/12/08 الصفحة 3969

تصدير

بناء على الخطابات الملكية السامية لصاحب الجلالة الملك محمد السادس نصره الله وأيده :
.... إننا نحث الحكومة والبرلمان على الإسراع بإقرار مدونة شغل عصرية، تشجع على الاستثمار والتشغيل، كما أننا ندعو كافة الشركاء الاجتماعيين إلى إقامة سلم اجتماعي، الذي يعد من مقومات الثقة في الاستثمار وحفزه".

.... ولن تتمكن من تشغيل الفئات الواسعة من شبابنا إلا بتحقيق التنمية الاقتصادية، التي تظل رهينة بحفز الاستثمار، ثم الاستثمار، ثم الاستثمار، الذي سأظل أعمل من أجل إزاحة عوائقه، حتى يصير المغرب إن شاء الله ورشا كبيرا للإنتاج وخلق الثروات، وذلك ما يتطلب الالتزام بحسن تدبير الشأن العام، والإسراع بالإصلاحات العميقة... وتأهيل المقاولات والتركيز على القطاعات التي لنا فيها مؤهلات، وتنافسية وإنتاجية، والنهوض بالتنمية القروية، مؤكدين وجوب إقرار القانون التنظيمي للإضراب، ومدونة عصرية للشغل، يعرف فيها كل من المستثمر والعامل حقوقهما والتزاماتهما مسبقا، وذلك في نطاق ميثاق تضامني اجتماعي شامل".

وإيماننا بأن العمل وسيلة أساسية من وسائل تنمية البلاد، وصيانة كرامة الإنسان، والنهوض بمستواه المعيشي وتحقيق الشروط المناسبة لاستقراره العائلي وتقدمه الاجتماعي؛
واقتراننا من أن يكون لكل شخص حق الاستفادة من المرافق العامة والإجانية في التشغيل، وأن يكون أيضا له الحق في شغل يناسب حالته الصحية ومؤهلاته ومهاراته، وعلى أن يختار بكل حرية مزاولته عمله أو أي نشاط لا يحرمه القانون؛

ورعيا لتأهيل الاقتصاد الوطني الذي يحتل مكانة مرموقة في اختيارات المغرب الاقتصادية، واعتباره رهينا بالحرص على الاهتمام بالمقاولات الصغرى والمتوسطة، التي تشكل معظم النسيج الاقتصادي، والتي لا يخفى على أحد الدور الهام الذي تلعبه في ميدان التشغيل على الخصوص؛
ورعيا للمقاولة الحديثة باعتبارها خلية اقتصادية واجتماعية تتمتع باحترام حق الملكية الخاصة، وتلتزم باحترام كرامة الذين يشتغلون بها وضمان حقوقهم الفردية والجماعية، كما تعمل على تحقيق التقدم الاجتماعي والاقتصادي، مساهمة في الثراء الوطني، وبالتالي إيجاد مناصب شغل جديدة؛

واعتبارا لما لفضائل الإنصات والتشاور والحوار من آثار إيجابية على تحديث فضاء العلاقات الاجتماعية داخل المقاولة وفي عالم الشغل، مما يستوجب اعتماد أساليب جديدة للتواصل بين الشركاء الاقتصاديين والاجتماعيين، تأخذ بعين الاعتبار إكراهات المقارنة بالنسبة للتشريعات المقاولة

ومتطلبات التنافسية، خدمة للاستثمار والإنتاج من أجل اقتصاد قوي وقادر على المنافسة وعلى مواجهة تحديات العولمة، ومواكبة التأهيل الاقتصادي والاجتماعي؛

ودعما لآليات الحوار والتصالح، عند إثارة المساطر المتعلقة بتسوية نزاعات الشغل الفردية أو الجماعية، والتي تأخذ بعين الاعتبار الأعراف ومبادئ العدل والإنصاف في المهنة؛ ونظرا للدور الأساسي المنوط بالمنظمات المهنية للمشغلين والمنظمات النقابية للأجراء، لكونها أطرافا فاعلة في تطوير الاقتصاد الوطني، مما يقتضي إيلاءها الأهمية التي تليق بها، ولاسيما من خلال المفاوضة الجماعية، باعتبارها حقا من الحقوق الأساسية، وذلك في سياق منظم ومنتظم والزامي، يكتسي طابعا مؤسساتيا، وعلى كافة المستويات، حتى تساهم في آثار إيجابية على العلاقات الاجتماعية داخل المقولة وفي عالم الشغل؛

وتعزيزا للقدرات التعاقدية للأطراف الاجتماعية للنهوض بالاتفاقيات الجماعية للشغل، والرفع من دور ومكانة الفرقاء الاجتماعيين، ترسيخا لمبدأ المقابلة والنقابة المواطنة بما يكفل النهوض بظروف العمل وتحسين بيئته، وتوفير الصحة والسلامة في أماكن العمل؛

واحتراما للحقوق والحريات التي يضمنها الدستور لعالم الشغل علاوة على مبادئ حقوق الإنسان كما هي متعارف عليها عالميا، والاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية المصادق عليها من طرف المغرب، وخاصة المتعلقة بحرية العمل والممارسة النقابية، وحق التنظيم والتفاوض، وحق المبادرة والملكية، وحماية المرأة والطفل؛

ودعما للثقافة العالمية بإطلاع الأجراء بمختلف الوسائل، وعن طريق ممثليهم، على كافة المعلومات والبيانات والمعطيات، التي من شأنها أن تساهم في الارتقاء بوضعيتهم وتأهيلهم، وأن تنهض بالمقولة.

تأتي مدونة الشغل في وقت يسعى فيه المغرب إلى فتح أوراش التأهيل الاقتصادي والاجتماعي، للاستجابة لرهانات التنمية ورفع تحديات العولمة والتنافسية، ولفسح المجال أمام الاستثمار الوطني والأجنبي في القطاع الخاص، لأهمية الدور المنوط به لبناء اقتصاد عصري.

لقد تم إعداد هذه المدونة بمساهمة الفاعلين الاقتصاديين والاجتماعيين الذين يؤمنون إيماننا راسخا بالدور الموكل إليهم في توفير المناخ الجيد للعلاقات الشغلية، وذلك في سياق كلمة جلالة الملك محمد السادس نصره الله.

"يقينا منا بأنه مهما كانت الشروط المادية والمالية والقانونية أساسية في حفز الاستثمار وخلق الإقلاع الاقتصادي، فإنها تظل رهينة بتوفر المناخ الاجتماعي وعلاقات الشغل السليمة والتعاونية والتشاركية".

قانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل

ديباجة

إن تشريع العمل هذا، تتحدد معاملته بتوافقه مع المبادئ الأساسية التي يحددها الدستور، ويتطابقه مع المعايير العالمية، كما تنص عليها مواثيق هيئة الأمم المتحدة ومنظماتها المتخصصة والتي لها صلة بالعمل.

العمل وسيلة أساسية من وسائل تنمية البلاد وصيانة كرامة الإنسان والنهوض بمستواه المعيشي وتحقيق الشروط المناسبة لاستقراره العائلي وتقدمه الاجتماعي.

العمل ليس بضاعة. والعامل ليس أداة من أدوات الإنتاج. ولا يجوز، في أي حال من الأحوال، أن يمارس العمل في ظروف تنقص من كرامة العامل.

المفاوضة الجماعية حق من الحقوق الأساسية في العمل، ولا تحول ممارسته دون اضطلاع الدولة بدورها في حماية العمل وتحسين ظروفه وصيانة حقوق العامل بواسطة نصوص تشريعية وتنظيمية. ويجري التفاوض بشكل منتظم والزامي وعلى كل المستويات في كل المقاولات والقطاعات الخاضعة لهذا القانون.

الحرية النقابية حق من الحقوق الأساسية في العمل، تندرج ممارستها في إطار الوسائل المعترف بها للعمال والمشغلين للدفاع عن حقوقهم المادية والمعنوية ومصالحهم الاقتصادية والاجتماعية والمهنية.

ويترتب عن ذلك بصفة خاصة، توفير الحماية للممثلين النقابيين وتوفير الشروط الملزمة لتمكينهم من الاضطلاع بدورهم التمثيلي داخل المقاولات والمساهمة في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية وفي بناء علاقات مهنية سليمة تخدم مصلحة العمال والمشغلين على حد سواء.

(ويشيد هذا القانون بقيمة مساهمة الحركة النقابية المغربية في معركة التحرير الوطني)

تكريسا للحق في الشغل المنصوص عليه في الدستور، يحق لكل شخص بلغ سن القبول في العمل ويرغب في الحصول عليه، ويكون قادرا على القيام به ويسعى فعلا في طلبه، الاستفادة من المرافق العامة والمجانية عند البحث عن عمل لائق وإعادة التأهيل والتدريب من أجل ترقية محتملة.

لكل شخص الحق في شغل يناسب حالته الصحية ومؤهلاته ومهارته؛ كما يحق له أن يختار عمله بكل حرية وأن يمارسه في مجموع التراب الوطني.

ويمكن أن تستفيد المقاولات الخاضعة لهذا القانون والتي تساهم بقسط كبير في إحداث فرص العمل القارة من تسهيلات وامتيازات يتم تحديدها بنصوص قانونية أو تنظيمية وفق ما تقتضيه طبيعتها.

تعتبر المكافحة خلية اقتصادية واجتماعية تتمتع باحترام حق الملكية الخاصة وتلتزم باحترام كرامة الذين يشتغلون بها وضمان حقوقهم الفردية والجماعية، كما تعمل على تحقيق التقدم الاجتماعي لأجرائها خاصة فيما يتعلق بأمنهم المادي ورعاية صحتهم.

تشمل الحقوق التي يصونها هذا القانون ويضمن ممارستها داخل المكافحة وخارجها، الحقوق الواردة في اتفاقيات العمل الدولية المصادق عليها من جهة، ومن جهة أخرى، الحقوق التي تقرها الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية التي تتضمن بالخصوص :

- الحرية النقابية والإقرار الفعلي لحق التنظيم والمفاوضة الجماعية ؛

- منع كل أشكال العمل الإجباري ؛

- القضاء الفعلي على تشغيل الأطفال ؛

- منع التمييز في مجال التشغيل والمهن ؛

- المساواة في الأجر.

ويترتب عن ذلك بصفة خاصة العمل على توحيد الحد الأدنى للأجر بين مختلف القطاعات بصفة تدريجية بتشاور مع المنظمات المهنية الأكثر تمثيلا للأجراء والمشغلين.

كل شخص حر في ممارسة أي نشاط لا يحرمه القانون.

لا يجوز لأي شخص أن يمنع الغير من العمل أو يرغمه على العمل ضد مشيئته. ويمكن أن يمنع العمل بواسطة قرار تتخذه السلطة المختصة طبقا للقانون وذلك في حالة المس بحقوق الغير أو الإخلال بالأمن والنظام العامين.

يمنع كل إجراء يستهدف استقرار الأجراء في العمل لإحدى الأسباب التالية :

- المشاركة في نزاع جماعي؛

- ممارسة حق التفاوض الجماعي؛

- الحمل أو الأمومة؛

- استبدال عامل بصفة نهائية وقع ضحية حادثة شغل أو مرض مهني وذلك قبل نهاية مدة نقاهته.

يتعين إطلاع الأجراء عن طريق الممثلين النقابيين وفي غياب هؤلاء عن طريق مندوبي الأجراء على كل المعلومات والبيانات المرتبطة بما يلي :

- التغييرات الهيكلية والتكنولوجية للمكافحة قبل الشروع في تنفيذها ؛

- تدبير الموارد البشرية للمكافحة ؛

- الحصيلة الاجتماعية للمكافحة ؛

-الخطة الإنتاجية للمقاولة.

تطبق مقتضيات هذا القانون في كل أرجاء التراب الوطني وبدون تمييز بين الأجراء يقوم على أساس السلالة أو اللون أو الجنس أو الإعاقة أو الحالة الزوجية أو العقيدة أو الرأي السياسي أو الانتماء النقابي أو الأصل الوطني أو الأصل الاجتماعي.

وتعتبر الحقوق التي يقرها هذا أدنى لا يمكن التنازل عنه.

في حالة تنازع القوانين تعطى الأولوية في التطبيق للمقتضيات القانونية الأكثر فائدة للأجراء.

تراعى في إطار المسطرة المتعلقة بتسوية نزاعات الشغل الفردية أو الجماعية الأمور التالية حسب ترتيبها :

I. مقتضيات هذا القانون والاتفاقيات والمواثيق الدولية ذات الصلة المصادق عليها ؛

II. الاتفاقيات الجماعية ؛

III. عقد الشغل؛

IV. القرارات التحكيمية والاجتهادات القضائية ؛

V. العرف والعادة في حالة عدم تعارضها مع أحكام القانون والمبادئ المشار إليها أعلاه ؛

VI. القواعد العامة للقانون ؛

VII. مبادئ وقواعد الإنصاف.

الكتاب التمهيدي

القسم الأول

مجال التطبيق

المادة 1

تسري أحكام هذا القانون على الأشخاص المرتبطين بعقد شغل، أيا كانت طرق تنفيذه، وطبيعة الأجر المقرر فيه، وكيفية أدائه، و أيا كان نوع المقاولة التي ينفذ العقد داخلها، وخاصة المقاولات الصناعية والتجارية، ومقاولات الصناعة التقليدية، والاستغلالات الفلاحية والغابوية وتوابعها. كما تسري على المقاولات والمؤسسات التابعة للدولة والجماعات المحلية، إذا كانت تكتسي طابعا صناعيا أو تجاريا أو فلاحيا، وعلى التعاونيات والشركات المدنية، والنقابات والجمعيات والمجموعات على اختلاف أنواعها.

كما تسري أحكام هذا القانون على المشغلين الذين يزاولون مهنة حرة، وعلى قطاع الخدمات، وبشكل عام على الأشخاص الذين ارتبطوا بعقد شغل، ولا يدخل شغلهم في نطاق أي نشاط من النشاطات المشار إليها أعلاه.

المادة 2

تسري أحكام هذا القانون أيضاً على :

1. الأشخاص الذين يضعون أنفسهم في مقابلة ما، رهن إشارة الزبناء لكي يقدموا إليهم مختلف الخدمات، سواء كان ذلك بتكليف من رئيس المقابلة أو برضاه؛
2. الأشخاص الذين عهدت إليهم مقابلة واحدة بمباشرة مختلف البيوعات ويتلقون مختلف الطلبات، إذا كان هؤلاء الأشخاص يمارسون مهنتهم في محل سلمته لهم المقابلة، ويتقيدون بالشروط والأثمان التي تفرضها تلك المقابلة؛
3. الأجراء المشتغلين بمنازلهم.

المادة 3

تظل فئات الأجراء الآتي ذكرها، خاضعة لأحكام الأنظمة الأساسية المطبقة عليها، والتي لا يمكن بأي حال من الأحوال، أن تقل عما تنص عليه مدونة الشغل من ضمانات :

1. أجراء المقاولات والمؤسسات العمومية التابعة للدولة والجماعات المحلية ؛
 2. البحارة ؛
 3. أجراء المقاولات المنجمية ؛
 4. الصحفيون المهنيون ؛
 5. أجراء الصناعة السينمائية ؛
 6. البوابون في البنايات المعدة للسكنى.
- تخضع الفئات المذكورة أعلاه، لأحكام هذا القانون، في كل ما لم يرد النص عليه في الأنظمة الأساسية المطبقة عليها.
- يخضع أيضاً لأحكام هذا القانون، الأجراء المشتغلون في المقاولات المنصوص عليها في هذه المادة، والذين لا تسري بشأنهم أنظمتها الأساسية.

كما يخضع لأحكام هذا القانون أجراء القطاع العام الذين لا يسري عليهم أي قانون.

المادة 4

يحدد قانون خاص شروط التشغيل والشغل المتعلقة بخدم البيوت الذين تربطهم علاقة شغل بصاحب البيت.

يحدد قانون خاص العلاقات بين المشغلين والأجراء وشروط الشغل في القطاعات التي تتميز بطابع تقليدي صرف.

يعتبر، في مدلول الفقرة الأولى أعلاه، مشغلاً في القطاع الذي يتميز بطابع تقليدي صرف، كل شخص طبيعي يزاول حرفة يدوية بمساعدة زوجه وأصوله وفروعه، وبمعية خمسة مساعدين على

الأكثر، ويتعاطى حرفته إما بمنزله أو في مكان يشتغل به، وذلك قصد صنع المنتوجات التقليدية التي يهيئها لالتجار فيها.

تستثنى من نطاق تطبيق هذا القانون، بمقتضى نص تنظيمي، يتخذ بعد استشارة المنظمات المهنية للمشغلين والأجراء الأكثر تمثيلا، فئات مهنية من المشغلين.

تراعى في تحديد الفئات المشار إليها أعلاه الشروط التالية :

-أن يكون المشغل المعني شخصا طبيعيا؛

-ألا يتعدى عدد الأشخاص الذين يستعين بهم خمسة أشخاص؛

-ألا يتجاوز الدخل السنوي للمشغل المعني خمس مرات الحصة المعفية من الضريبة على الدخل.

المادة 5

تسري على المستفيدين من التدريب من أجل الإدماج المهني، وكذا المستفيدين من التدرج المهني، المقتضيات المتعلقة بالتعويض عن حوادث الشغل والأمراض المهنية، والمقتضيات التي تضمنتها هذا القانون، وخاصة فيما يتعلق بمدة الشغل، والراحة الأسبوعية، والعطلة السنوية المؤدى عنها، وأيام الراحة والأعياد والتقاعد.

القسم الثاني

تعريف

المادة 6

يعد أجيرا كل شخص التزم ببذل نشاطه المهني، تحت تبعية مشغل واحد أو عدة مشغلين، لقاء أجر، أيا كان نوعه، وطريقة أدائه.

يعد مشغلا كل شخص طبيعي أو اعتباري، خاصا كان أو عاما، يستأجر خدمات شخص ذاتي واحد أو أكثر.

المادة 7

يعد الأجراء المشار إليهم في الفقرتين الأولى والثانية من المادة الثانية في حكم مديري ورؤساء مؤسسة، تقع عليهم مسؤولية تطبيق أحكام الكتاب الثاني من هذا القانون، إذا كانوا هم الذين يحددون نيابة عن مشغليهم، شروط شغل الأجراء، المقررة في الكتاب الثاني.

كما يكون هؤلاء الأجراء مسؤولين، نيابة عن رئيس المقاول التي تعاقدوا معها، عن تطبيق جميع أحكام هذا القانون، فيما يتعلق بالأجراء الذين جعلوا تحت إمرتهم، إذا كان يرجع إليهم وحدهم أمر تشغيلهم وتحديد شروط شغلهم، وفصلهم.

المادة 8

يعتبر أجراء مشتغلين بمنازلتهم، في مدلول هذا القانون، من توفر فيهم الشرطان أدناه، دون داع إلى البحث عن وجود أو انتفاء علاقة تبعية قانونية تربطهم بمشغلهم، ولا عن كونهم يشتغلون أو لا يشتغلون مباشرة واعتياديا تحت إشراف مشغلهم، ولا عن كون المحل الذي يعملون فيه والمعدات التي يستعملونها ملكا لهم أو لا، ولا عن كونهم يقدمون، إلى جانب شغلهم، كلا أو بعضا من المواد الأولية التي يشتغلون بها، إذا كانوا يشترون تلك المواد من مستنجز شغل ثم يبيعونه الشيء المصنوع، أو يتسلمونها من مورد يعينه لهم مستنجز الشغل ويفرض عليهم التزود منه، ولا عن كونهم يحصلون بأنفسهم على المواد الإضافية أو لا يحصلون :

1. أن يعهد إليهم بصفة مباشرة أو بواسطة الغير بأن يؤدوا، لقاء أجر، شغلا لحساب مقالة واحدة أو عدة مقاولات من المقاولات المبينة في المادة الأولى؛
2. أن يشتغلوا إما فرادى وإما بجمعية مساعد واحد أو أزواجهم أو أبنائهم غير المأجورين.

القسم الثالث

أحكام عامة

المادة 9

يمنع كل مس بالحريات والحقوق المتعلقة بالممارسة النقابية داخل المقالة وفق القوانين والأنظمة الجاري بها العمل كما يمنع كل مس بحرية العمل بالنسبة للمشغل وللأجراء المنتمين للمقالة.

كما يمنع كل تمييز بين الأجراء من حيث السلالة، أو اللون، أو الجنس، أو الإعاقة، أو الحالة الزوجية، أو العقيدة، أو الرأي السياسي، أو الانتماء النقابي، أو الأصل الوطني، أو الأصل الاجتماعي، يكون من شأنه خرق أو تحريف مبدأ تكافؤ الفرص، أو عدم المعاملة بالمثل في مجال التشغيل أو تعاطي مهنة، لاسيما فيما يتعلق بالاستخدام، وإدارة الشغل وتوزيعه، والتكوين المهني، والأجر، والترقية، والاستفادة من الامتيازات الاجتماعية، والتدابير التأديبية، والفصل من الشغل.

يترتب عن ذلك بصفة خاصة ما يلي :

1. حق المرأة في إبرام عقد الشغل ؛
2. منع كل إجراء تمييزي يقوم على الانتماء، أو النشاط النقابي للأجراء ؛
3. حق المرأة، متزوجة كانت أو غير متزوجة، في الانضمام إلى نقابة مهنية، والمشاركة في إدارتها وتسييرها.

المادة 10

يمنع تسخير الأجراء لأداء الشغل قهرا أو جبرا.

المادة 11

لا تحول أحكام هذا القانون دون تطبيق مقتضيات الأنظمة الأساسية، أو عقد الشغل، أو اتفاقية الشغل الجماعية، أو النظام الداخلي، أو ما جرى عليه العرف من أحكام أكثر فائدة للأجراء.

المادة 12

يعاقب المشغل عن مخالفة أحكام المادة 9 أعلاه بغرامة من 15.000 إلى 30.000 درهم. وفي حالة العود، تضاعف الغرامة المذكورة أعلاه.

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 لنفس المخالفة للمرة الثالثة، يمكن فصله نهائيا عن الشغل. يعاقب المشغل عن مخالفة أحكام المادة 10 أعلاه بغرامة من 25.000 إلى 30.000 درهم. وفي حالة العود، تضاعف الغرامة والحكم بحبس تتراوح مدته بين 6 أيام و3 أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين.

الكتاب الأول

الاتفاقيات المتعلقة بالشغل

القسم الأول

عقد الشغل

الباب الأول

فترة الاختبار

المادة 13

فترة الاختبار هي الفترة التي يمكن خلالها لأحد الطرفين إنهاء عقد الشغل بإرادته دون أجل إخطار ولا تعويض.

غير أنه إذا قضى الأجير أسبوعا في الشغل على الأقل، فلا يمكن إنهاء فترة الاختبار إلا بعد منحه أحد أجلي الإخطار التاليين، ما لم يرتكب خطأ جسيما :
-يومين قبل الإنهاء، إذا كان من فئة الأجراء الذين يتقاضون أجورهم باليوم، أو الأسبوع، أو كل خمسة عشر يوما؛

-ثمانية أيام قبل الإنهاء، إذا كان ممن يتقاضون أجورهم بالشهر؛

-إذا فصل الأجير من شغله، بعد انصرام فترة اختبار، دون أن يصدر عنه خطأ جسيم، وجبت له الاستفادة من أجل إخطار لا يمكن أن تقل مدته عن ثمانية أيام.

المادة 14

تحدد فترة الاختبار بالنسبة للعقود غير المحددة المدة كما يلي :

-ثلاثة أشهر بالنسبة للأطر وأشباههم؛

-شهر ونصف بالنسبة للمستخدمين؛

-خمسة عشر يوما بالنسبة للعمال.

يمكن تجديد فترة الاختبار مرة واحدة.

لا يمكن أن تتجاوز فترة الاختبار، بالنسبة للعقود المحددة المدة، المدد التالية :

-يوما واحدا عن كل أسبوع شغل على ألا تتعدى أسبوعين بالنسبة للعقود المبرمة لمدة تقل عن

ستة أشهر؛

-شهر واحد بالنسبة للعقود المبرمة لمدة تفوق ستة أشهر.

يمكن النص في عقد الشغل، أو اتفاقية الشغل الجماعية، أو النظام الداخلي على مدد أقل من

المدد المذكورة أعلاه.

الباب الثاني

إنشاء عقد الشغل

المادة 15

تتوقف صحة عقد الشغل على الشروط المتعلقة بتراضي الطرفين، وبأهليتهما للتعاقد، وبمحل

العقد، وبسببه، كما حددها قانون الالتزامات والعقود.

في حالة إبرام عقد الشغل كتابة، وجب تحريره في نظيرين موقع عليهما من طرف الأجير

والمشغل ومصادق على صحة إمضاءهما من قبل الجهة المختصة، ويحتفظ الأجير بأحد النظيرين.

المادة 16

يبرم عقد الشغل لمدة غير محددة، أو لمدة محددة، أو لإنجاز شغل معين.

يمكن إبرام عقد الشغل محدد المدة في الحالات التي لا يمكن أن تكون فيها علاقة الشغل غير

محددة المدة.

وتنحصر حالات إبرام عقد الشغل محدد المدة فيما يلي :

-إحلال أجير محل أجير آخر في حالة توقف عقد شغل هذا الأخير، ما لم يكن التوقف ناتجا

عن الإضراب؛

-ازدياد نشاط المقاوله بكيفية مؤقتة؛

-إذا كان الشغل ذا طبيعة موسمية.

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.

المادة 17

يمكن في القطاعات غير الفلاحية، عند فتح مقاوله لأول مرة أو مؤسسة جديدة داخل المقاوله أو إطلاق منتوج جديد لأول مرة، إبرام عقد الشغل محدد المدة، لمدة أقصاها سنة قابلة للتجديد مرة واحدة. ويصبح العقد بعد ذلك في جميع الحالات غير محدد المدة. غير أن العقد المبرم لمدة أقصاها سنة يصبح، في حالة استمرار العمل به إلى ما بعد أجله، عقدا غير محدد المدة.

وفي قطاع الفلاحي يمكن إبرام عقد الشغل محدد المدة لمدة ستة أشهر قابلة للتجديد، على أن لا تتجاوز مدة العقود المبرمة سنتين، ويصبح العقد بعد ذلك غير محدد المدة.

المادة 18

يمكن إثبات عقد الشغل بجميع وسائل الإثبات. إذا كان عقد الشغل ثابتا بالكتابة أعفي من رسوم التسجيل.

المادة 19

إذا طرأ تغيير على الوضعية القانونية للمشغل، أو على الطبيعة القانونية للمقاوله، وعلى الأخص بسبب الإرث، أو البيع، أو الإدماج، أو الخصوصة، فإن جميع العقود التي كانت سارية المفعول حتى تاريخ التغيير، تظل قائمة بين الأجراء وبين المشغل الجديد، الذي يخلف المشغل السابق في الالتزامات الواجبة للأجراء، وخاصة في ما يتعلق بمبلغ الأجور، والتعويضات عن الفصل من الشغل، والعطلة المؤدى عنها.

يحفظ الأجير المرتبط بعقد شغل غير محدد المدة والذي يتم نقله في إطار الحركة الداخلية داخل المؤسسة أو المقاوله أو مجموعة المقاولات كالشركات القابضة، بنفس الحقوق والمكاسب الناشئة عن عقد شغله وذلك بغض النظر عن المصلحة أو الفرع أو المؤسسة التي يتم تعيينه بها، وعن المهام المسندة إليه ما لم يتفق الطرفان على مزايا أكثر فائدة للأجير.

الباب الثالث

التزامات الأجير والمشغل

المادة 20

يكون الأجير مسؤولاً في إطار شغله عن فعله، أو إهماله، أو تقصيره، أو عدم احتياطه.

المادة 21

يمثل الأجير لأوامر المشغل، في نطاق المقتضيات القانونية أو التنظيمية، أو عقد الشغل، أو اتفاقية الشغل الجماعية، أو النظام الداخلي.

يمثل الأجير أيضاً للنصوص المنظمة لأخلاقيات المهنة.

المادة 22

يجب على الأجير المحافظة على الأشياء والوسائل المسلمة إليه للقيام بالشغل، مع ردها بعد انتهاء الشغل الذي كلف به.

يسأل الأجير عن ضياع الأشياء، والوسائل السالفة الذكر، أو تلفها، إذا تبين للقاضي بما له من سلطة تقديرية، أن الضياع أو التلف ناتجان عن خطأ الأجير، كما لو نتج الضياع أو التلف عن استعمال الأشياء أو الوسائل في غير الشغل المعدة له، أو خارج أوقات الشغل.

لا يسأل الأجير إذا كان التلف أو الضياع ناتجين عن حادث فجائي، أو قوة قاهرة. ينبغي على الأجير، عند تغيير محل إقامته، أن يطلع المشغل على عنوانه الجديد إما يدا بيد أو بواسطة رسالة مضمونة مع الإشعار بالتوصل.

المادة 23

يحق للأجراء الاستفادة من برامج محو الأمية ومن تكوين مستمر. تحدد بنص تنظيمي شروط وكيفية الاستفادة من هذا التكوين. يجب على المشغل أن يسلم الأجير بطاقة شغل. يجب أن تتضمن بطاقة الشغل البيانات التي تحدد بنص تنظيمي. يجب تجديد بطاقة الشغل كلما حدث تغيير في صفة الأجير المهنية، أو في مبلغ الأجر.

المادة 24

يجب على المشغل، بصفة عامة، أن يتخذ جميع التدابير اللازمة لحماية سلامة الأجراء وصحتهم، وكرامتهم، لدى قيامهم بالأشغال التي ينجزونها تحت إمرته، وأن يسهر على مراعاة حسن السلوك والأخلاق الحميدة، وعلى استتباب الآداب العامة داخل المقالوة.

يجب عليه أيضا إطلاع الأجراء كتابة، لدى تشغيلهم، على المقتضيات المتعلقة بالمواضيع التالية، وعلى كل تغيير يطرأ عليها :

- اتفاقية الشغل الجماعية ومضمونها عند وجودها؛
- النظام الداخلي؛
- مواقيت الشغل؛
- أساليب تطبيق الراحة الأسبوعية؛
- المقتضيات القانونية والتدابير المتعلقة بحفظ الصحة والسلامة، وبالوقاية من خطر الآلات؛
- تواريخ أداء الأجر، ومواقيته، ومكان أدائه؛
- رقم التسجيل بالصندوق الوطني للضمان الاجتماعي؛
- الهيئة المؤمنة ضد حوادث الشغل والأمراض المهنية.

المادة 25

- يعاقب بغرامة من 300 إلى 500 درهم عن الأفعال التالية :
 - عدم تسليم بطاقة الشغل أو عدم تجديدها وفق الشروط المنصوص عليها في المادة 23؛
 - عدم تضمين بطاقة الشغل أي بيان من البيانات المحددة بنص تنظيمي.
- يتكرر تطبيق الغرامة حسب عدد الأجراء الذين لم ترع في حقهم أحكام المادة 23، على ألا يتجاوز مجموع مبلغ الغرامات 20.000 درهم.
- يعاقب بغرامة من 2000 إلى 5000 درهم عن عدم إطلاع الأجراء لدى تشغيلهم على البيانات المنصوص عليها في المادة 24 أعلاه وعلى كل تغيير يطرأ عليها.
- تضاعف الغرامة المترتبة على مخالفة مقتضيات المادة 24 في حالة العود، إذا تم ارتكاب نفس الفعل داخل السنة الموالية لصدور حكم نهائي.

الباب الرابع

الكفالة

المادة 26

- إذا نص عقد الشغل على تحميل الأجير كفالة، طبقت على هذه الكفالة أحكام هذه المادة والمواد 27 و28 و29 و30 أدناه.
- يجب على المشغل، أن يسلم الأجير وصلا عن الكفالة، وأن يمسك سجلا مطابقا للشكليات المقررة من طرف السلطة الحكومة المكلفة بالشغل، تبين فيه العمليات المتعلقة بالكفالة.

المادة 27

إذا كانت الكفالة تتكون من سندات، وجب ألا تتضمن إلا قيما تصدرها الدولة، أو تحظى بضمانها.

المادة 28

يجب إيداع الكفالة لدى صندوق الإيداع والتدبير، في أجل خمسة عشر يوما من تاريخ تسلم المشغل لها، ويجب أن يشار إلى هذا الإيداع في السجل المنصوص عليه في المادة 26 أعلاه، وأن يثبت ذلك بشهادة إيداع، توضع رهن إشارة العون المكلف بتفتيش المشغل.

المادة 29

لا يمكن سحب الكفالة كلاً أو بعضاً إلا برضى المشغل والأجير معاً، أو بناء على حكم تصدره المحكمة.

المادة 30

تخصص الكفالة لاستيفاء حقوق المشغل وحقوق الأغيار الذين قد يوقعون حجراً بين يديه. يعتبر باطلاً بحكم القانون، كل حجز يوقع لدى صندوق الإيداع والتدبير.

المادة 31

- يعاقب بغرامة من 2000 إلى 5000 درهم عن الأفعال التالية :
- عدم مسك السجل المنصوص عليه في المادة 26 أو عدم تضمينه البيانات المقرر تقييدها فيه؛
- عدم تسليم الوصل عن الكفالة المنصوص عليه في المادة 26؛
- عدم مراعاة الأجل والشروط المنصوص عليهما في المادة 28، والتي تلزم المشغل بإيداع الكفالة المقررة في تلك المادة؛
- عدم وجود شهادة الإيداع المنصوص عليها في المادة 28، أو عدم وضعها رهن إشارة العون المكلف بتفتيش المشغل؛
- حجز النقود أو السندات، التي تم تسلمها على سبيل الكفالة، أو استعمالها لغرض شخصي، أو لسد احتياجات المقاول.

الباب الخامس**توقف عقد الشغل وإنهاؤه****الفرع الأول****توقف عقد الشغل****المادة 32**

يتوقف عقد الشغل مؤقتاً أثناء :

1. فترة الخدمة العسكرية الإلزامية؛
 2. تغيب الأجير لمرض، أو إصابة، يثبتهما طبيب إثباتا قانونيا؛
 3. فترة ما قبل وضع الحامل حملها، وما بعده، وفق الشروط المنصوص عليها في المادتين 154 و156 أدناه؛
 4. فترة العجز المؤقت الناتج عن حادثة شغل أو مرض مهني؛
 5. فترات تغيب الأجير المنصوص عليها في المواد 274 و275 و277 أدناه؛
 6. مدة الإضراب؛
 7. الإغلاق القانوني للمقاولة بصفة مؤقتة.
- غير أن عقد الشغل محدد المدة، ينتهي بحلول الأجل المحدد له، بصرف النظر عن الأحكام الواردة أعلاه.

الفرع الثاني

كيفية إنهاء عقد الشغل

المادة 33

ينتهي عقد الشغل المحدد المدة بحلول الأجل المحدد للعقد، أو بانتهاء الشغل الذي كان محلا له. يستوجب قيام أحد الطرفين بإنهاء عقد الشغل محدد المدة، قبل حلول أجله، تعويضا للطرف الآخر، ما لم يكن الإنهاء مبررا، بصدر خطأ جسيم عن الطرف الآخر، أو ناشئا عن قوة قاهرة. يعادل التعويض المشار إليه في الفقرة الثانية أعلاه، مبلغ الأجور المستحقة عن الفترة المتراوحة ما بين تاريخ إنهاء العقد والأجل المحدد له.

المادة 34

يمكن إنهاء عقد الشغل غير محدد المدة بإرادة المشغل، شرط مراعاة الأحكام الواردة في هذا الفرع، وفي الفرع الثالث أدناه بشأن أجل الإخطار. يمكن إنهاء عقد الشغل غير محدد المدة بإرادة الأجير عن طريق الاستقالة المصادق على صحة إمضاءها من طرف الجهة المختصة؛ ولا يلزمه في ذلك إلا احترام الأحكام الواردة في الفرع الثالث أدناه بشأن أجل الإخطار.

المادة 35

يمنع فصل الأجير دون مبرر مقبول إلا إذا كان المبرر مرتبطا بكفاءته أو بسلوكه في نطاق الفقرة الأخيرة من المادة 37 والمادة 39 أدناه، أو تحتّمه ضرورة سير المقاولة في نطاق المادتين 66 و67 أدناه.

المادة 36

لا تعد الأمور التالية من المبررات المقبولة لاتخاذ العقوبات التأديبية أو للفصل من الشغل :

1. الانتماء النقابي أو ممارسة مهمة الممثل النقابي؛
2. المساهمة في أنشطة نقابية خارج أوقات الشغل، أو أثناء تلك الأوقات، برضى المشغل أو عملا بمقتضيات اتفاقية الشغل الجماعية أو النظام الداخلي؛
3. طلب الترشيح لممارسة مهمة مندوب الأجراء، أو ممارسة هذه المهمة، أو ممارستها سابقا؛
4. تقديم شكوى ضد المشغل، أو المشاركة في دعاوى ضده، في نطاق تطبيق مقتضيات هذا القانون؛
5. العرق، أو اللون، أو الجنس، أو الحالة الزوجية، أو المسؤوليات العائلية، أو العقيدة، أو الرأي السياسي، أو الأصل الوطني، أو الأصل الاجتماعي؛
6. الإعاقة، إذا لم يكن من شأنها أن تحول دون أداء الأجير المعاق لشغل يناسبه داخل المقاولة.

المادة 37

يمكن للمشغل اتخاذ إحدى العقوبات التأديبية التالية في حق الأجير لارتكابه خطأ غير جسيم:

1. الإنذار؛
2. التوبيخ؛
3. التوبيخ الثاني، أو التوقيف عن الشغل مدة لا تتعدى ثمانية أيام؛
4. التوبيخ الثالث، أو النقل إلى مصلحة، أو مؤسسة أخرى عند الاقتضاء، مع مراعاة مكان سكنى الأجير.

تطبق على العقوباتتين الواردتين في الفقرتين 3 و4 من هذه المادة مقتضيات المادة 62 أدناه.

المادة 38

يتبع المشغل بشأن العقوبات التأديبية مبدأ التدرج في العقوبة. ويمكن له بعد استنفاد هذه العقوبات داخل السنة أن يقوم بفصل الأجير؛ ويعتبر الفصل في هذه الحالة فصلا مبررا.

المادة 39

تعتبر بمثابة أخطاء جسيمة يمكن أن تؤدي إلى الفصل، الأخطاء التالية المرتكبة من طرف الأجير :

- ارتكاب جنحة ماسة بالشرف، أو الأمانة، أو الآداب العامة، صدر بشأنها حكم نهائي وسالب للحرية؛
- إفشاء سر مهني نتج عنه ضرر للمقاولة؛
- ارتكاب الأفعال التالية داخل المؤسسة أو أثناء الشغل؛
- السرقة؛
- خيانة الأمانة؛
- السكر العلني؛

-تعاطي مادة مخدرة؛

-الاعتداء بالضرب؛

-السب الفادح؛

-رفض إنجاز شغل من اختصاصه عمدا وبدون مبرر؛

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

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

-ارتكاب خطأ نشأت عنه خسارة مادية جسيمة للمشغل؛

-عدم مراعاة التعليمات اللازم إتباعها لحفظ السلامة في الشغل وسلامة المؤسسة ترتبت عنها

خسارة جسيمة؛

-التحريض على الفساد؛

-استعمال أي نوع من أنواع العنف والاعتداء البدني الموجه ضد أجير أو مشغل أو من ينوب عنه

لعرقلة سير المقائلة.

يقوم مفتش الشغل في هذه الحالة الأخيرة بمعاينة عرقلة سير المؤسسة وتحرير محضر بشأنها.

المادة 40

يعد من بين الأخطاء الجسيمة المرتكبة ضد الأجير من طرف المشغل أو رئيس المقائلة أو المؤسسة،

ما يلي :

-السب الفادح؛

-استعمال أي نوع من أنواع العنف والاعتداء الموجه ضد الأجير؛

-التحرش الجنسي؛

-التحريض على الفساد.

وتعتبر مغادرة الأجير لشغله بسبب أحد الأخطاء الواردة في هذه المادة في حالة ثبوت ارتكاب

المشغل لإحداها، بمثابة فصل تعسفي.

المادة 41

يحق للطرف المتضرر، في حالة إنهاء الطرف الآخر للعقد تعسفيا، مطالبته بالتعويض عن الضرر.

لا يمكن للطرفين أن يتنازلا مقدما عن حقهما المحتمل في المطالبة بالتعويضات الناتجة عن إنهاء

العقد سواء كان الإنهاء تعسفيا أم لا.

يمكن للأجير الذي فصل عن الشغل لسبب يعتبره تعسفيا اللجوء إلى مسطرة الصلح التمهيدي المنصوص عليه في الفقرة 4 من المادة 532 أدناه من أجل الرجوع إلى شغله أو الحصول على تعويض.

في حالة الحصول على تعويض، يوقع توصيل استلام مبلغ التعويض من طرف الأجير والمشغل أو من ينوب عنه، ويكون مصادقا على صحة إمضائه من طرف الجهة المختصة، ويوقعه بالعطف العون المكلف بتفتيش الشغل.

يعتبر الاتفاق الذي تم التوصل إليه في إطار الصلح التمهيدي نهائيا وغير قابل للطعن أمام المحاكم.

في حالة تعذر أي اتفاق بواسطة الصلح التمهيدي، يحق للأجير رفع دعوى أمام المحكمة المختصة، التي لها أن تحكم، في حالة ثبوت فصل الأجير تعسفيا، إما بإرجاع الأجير إلى شغله أو حصوله على تعويض عن الضرر يحدد مبلغه على أساس أجر شهر ونصف عن كل سنة عمل أو جزء من السنة على أن لا يتعدى سقف 36 شهرا.

المادة 42

إذا أنهى الأجير عقد الشغل بصفة تعسفية، ثم تعاقد مع مشغل جديد، أصبح هذا المشغل متضامنا معه في تحمل المسؤولية عن الضرر اللاحق بالمشغل السابق، وذلك في الأحوال التالية :

1. إذا ثبت أنه تدخل من أجل إخراج الأجير من شغله؛
 2. إذا شغل أجيرا مع علمه أنه مرتبط بعقد شغل؛
 3. إذا استمر في تشغيل أجير بعد أن علم أنه ما زال مرتبطا بـمشغل آخر بموجب عقد شغل.
- تنتفي مسؤولية المشغل الجديد في الحالة الأخيرة، إذا علم بالأمر بعد إنهاء عقد الشغل بصفة تعسفية من طرف الأجير، إما بحلول أجله إذا كان محدد المدة، أو بانصرام أجل الإخطار إذا كان غير محدد المدة.
- تخضع لمراقبة السلطة القضائية القرارات التي يتخذها المشغل في إطار ممارسة سلطته التأديبية.

الفرع الثالث

أجل الإخطار

المادة 43

يكون إنهاء عقد الشغل غير محدد المدة، بإرادة منفردة، مبنيا على احترام أجل الإخطار، ما لم يصدر خطأ جسيم عن الطرف الآخر.

ينظم أجل الإخطار ومدته بمقتضى النصوص التشريعية، أو التنظيمية، أو عقد الشغل، أو اتفاقية الشغل الجماعية، أو النظام الداخلي، أو العرف.

يكون باطلا بقوة القانون، كل شرط في عقد الشغل، أو اتفاقية الشغل الجماعية، أو النظام الداخلي، أو العرف يحدد أجل الإخطار في مدة تقل عما حددته النصوص التشريعية، أو التنظيمية. يكون باطلا في جميع الأحوال كل شرط يحدد أجل الإخطار في أقل من ثمانية أيام. يعفى المشغل والأجير من وجوب التقيد بأجل الإخطار في حالة القوة القاهرة.

المادة 44

يبدأ سريان أجل الإخطار من اليوم الموالي لتبليغ قرار إنهاء العقد.

المادة 45

يتوقف أجل الإخطار أثناء فترة :

1. عجز الأجير مؤقتا عن الشغل إذا تعرض لحادثة شغل، أو لمرض مهني؛
2. ما قبل وضع الحامل لحملها، أو ما بعده، وفق الشروط المنصوص عليها في المادتين 154 و156 أدناه.

المادة 46

لا تطبق المقتضيات المنصوص عليها في المادة 45 أعلاه عندما ينتهي عقد الشغل محدد المدة، أو المبرم من أجل إنجاز شغل معين، خلال فترة العجز المؤقت.

المادة 47

يجب على المشغل والأجير، خلال أجل الإخطار، احترام جميع التزاماتهما المتبادلة.

المادة 48

يستفيد الأجير أثناء أجل الإخطار، من رخص التغيب، قصد البحث عن شغل آخر، على أن يؤدي له عنها الأجر الذي يتقاضاه عن أوقات شغله الفعلي، أيا كانت طريقة أدائه.

المادة 49

تحدد رخصة التغيب المنصوص عليها في المادة 48 أعلاه في ساعتين في اليوم، على ألا تتعدى الأوقات المرخص بها ثماني ساعات في الأسبوع الواحد، أو ثلاثين ساعة في كل فترة من ثلاثين يوما متوالية.

غير أنه إذا كان الأجير يشتغل في مقالة، أو مؤسسة، أو ورش يبعد مسافة تفوق عشرة كيلومترات عن مدينة مصنفة في عداد البلديات، أمكن له التغيب أربع ساعات متتالية مرتين في الأسبوع، أو ثماني ساعات متتالية مرة في الأسبوع، خلال الساعات المخصصة للشغل في المقالة، أو المؤسسة، أو الورش.

المادة 50

تحدد مدة التغيب باتفاق بين المشغل والأجير، وعند الاقتضاء تارة باختيار المشغل، وتارة باختيار الأجير، تناوبا بينهما.

ينتهي الحق في التغيب بمجرد حصول الأجير على شغل جديد، ويجب عليه في هذه الحالة إحاطة مشغله علما بذلك تحت طائلة إنهاء أجل الإخطار. كما ينتهي هذا الحق إذا توقف الأجير عن تخصيص فترات تغيبه للبحث عن شغل.

المادة 51

يترتب عن إنهاء عقد الشغل غير محدد المدة، دون إعطاء أجل الإخطار، أو قبل انصرام مدته، أداء الطرف المسؤول عن الإنهاء، تعويضا عن الإخطار للطرف الآخر، يعادل الأجر الذي كان من المفروض أن يتقاضاه الأجير، لو استمر في أداء شغله، ما لم يتعلق الأمر بخطأ جسيم.

الفرع الرابع

التعويض عن الفصل

المادة 52

يستحق الأجير المرتبط بعقد شغل غير محدد المدة، تعويضا عند فصله، بعد قضائه ستة أشهر من الشغل داخل نفس الماقولة، بصرف النظر عن الطريقة التي يتقاضى بها أجره، وعن دورية أدائه.

المادة 53

يعادل مبلغ التعويض عن الفصل، عن كل سنة، أو جزء من السنة من الشغل الفعلي، ما يلي :

- 96 ساعة من الأجرة، في ما يخص الخمس سنوات الأولى من الأقدمية؛
- 144 ساعة من الأجرة، في ما يخص فترة الأقدمية المتراوحة بين السنة السادسة والعاشر؛
- 192 ساعة من الأجرة، في ما يخص مدة الأقدمية المتراوحة بين السنة الحادية عشرة والخامسة عشرة؛

-240 ساعة من الأجرة، في ما يخص مدة الأقدمية التي تفوق السنة الخامسة عشرة.

يمكن النص في عقد الشغل، أو اتفاقية الشغل الجماعية، أو النظام الداخلي على مقتضيات أكثر فائدة للأجير.

ويحق للأجير أن يستفيد أيضا، وفق القوانين والأنظمة الجاري بها العمل، من التعويض عن فقدان الشغل لأسباب اقتصادية أو تكنولوجية أو هيكلية.

المادة 54

تدخل ضمن مدد الشغل الفعلي، ما يلي :

1. فترات العطلة السنوية المؤدى عنها؛
2. فترات استراحة النوافس المنصوص عليها في المادتين 153 و154 أدناه، وفترة توقف عقد الشغل المنصوص عليها في المادة 156 أدناه؛
3. مدة عجز الأجير عن الشغل عجزا مؤقتا، بسبب حادثة شغل، أو مرض مهني؛
4. مدة توقف عقد الشغل، ولاسيما أثناء التغيب المأذون به، أو بسبب المرض غير الناتج عن حادثة الشغل أو المرض المهني، أو بسبب إغلاق المقاولة مؤقتا بموجب قرار إداري، أو بفعل قوة قاهرة.

المادة 55

يقدر التعويض عن الفصل على أساس معدل الأجور المتقاضاة خلال الأسابيع الاثنتين والخمسين السابقة لتاريخ الإنهاء.

المادة 56

لا يمكن أن يكون الأجر المعتمد لتقدير التعويض عن الفصل دون الحد الأدنى القانوني للأجر المنصوص عليه في المادة 356 أدناه.

المادة 57

يعتمد في تقدير التعويض عن الفصل من الشغل الأجر بمعناه الأساسي، مع توابعه المبينة أدناه :

- 1- المكافآت، والتعويضات المرتبطة بالشغل باستثناء ما يلي :
أ- المبالغ المستردة تغطية لمصاريف أو لنفقات سبق أن تحملها الأجير بسبب شغله؛
ب- التعويض المؤدى عن تحمل مسؤولية، باستثناء التعويضات عن المهام، كالتعويض المؤدى لرئيس فرقة، أو لرئيس مجموعة؛
ج- التعويضات عن الأشغال المضنية أو الخطرة؛
د- التعويضات المدفوعة مقابل شغل أنجز في مناطق صعبة؛
هـ- التعويضات المدفوعة للأجير، إذا حل مؤقتا محل أجير آخر ينتمي إلى فئة أعلى من فئته، أو عن شغل أنجزه الأجير بصفة مؤقتة، أو استثنائية، ما عدا التعويضات عن الساعات الإضافية؛
- 2- الفوائد العينية؛
- 3- العمولة، والحلوان.

المادة 58

يرفع بنسبة 100% التعويض المستحق لمدوب الأجراء والممثل النقابي بالمقاولة عند وجوده، الذين يفصلون من شغلهم خلال مدة انتدابهم، وفق المقتضيات المنصوص عليها في المادة 53 أعلاه.

المادة 59

يستفيد الأجير عند فصله تعسفيا من التعويض عن الضرر والتعويض عن أجل الإخطار المنصوص عليهما على التوالي في المادتين 41 و51 أعلاه.

كما يستفيد من التعويض عن فقدان الشغل.

المادة 60

لا حق للأجير في التعويضات الواردة في المادة 59 أعلاه إذا وجب له راتب الشيخوخة عند بلوغه سن التقاعد طبقا لمادة 526 أدناه، إلا إذا نص عقد الشغل أو اتفاقية الشغل الجماعية، أو النظام الداخلي على مقتضيات أكثر فائدة للأجير.

الفرع الخامس

الفصل التأديبي

المادة 61

يمكن فصل الأجير من الشغل، دون مراعاة أجل الإخطار، ودون تعويض عن الفصل، ولا تعويض عن الضرر، عند ارتكابه خطأ جسيما.

المادة 62

يجب، قبل فصل الأجير، أن تتاح له فرصة الدفاع عن نفسه بالاستماع إليه من طرف المشغل أو من ينوب عنه بحضور مندوب الأجراء أو الممثل النقابي بالمقابلة الذي يختاره الأجير بنفسه، وذلك داخل أجل لا يتعدى ثمانية أيام ابتداء من التاريخ الذي تبين فيه ارتكاب الفعل المنسوب إليه. يحرر محضر في الموضوع من قبل إدارة المقابلة، يوقعه الطرفان، وتسلم نسخة منه إلى الأجير. إذا رفض أحد الطرفين إجراء أو إتمام المسطرة، يتم اللجوء إلى مفتش الشغل.

المادة 63

يسلم مقرر العقوبات التأديبية الواردة في المادة 37 أعلاه أو مقرر الفصل إلى الأجير المعني بالأمر بدا بيد مقابل وصل، أو بواسطة رسالة مضمونة مع إشعار بالتوصل داخل أجل ثماني وأربعين ساعة من تاريخ اتخاذ المقرر المذكور. يقع على عاتق المشغل عبء إثبات وجود مبرر مقبول للفصل، كما يقع عليه عبء الإثبات عندما يدعي مغادرة الأجير لشغله.

المادة 64

توجه نسخة من مقرر الفصل أو رسالة الاستقالة إلى العون المكلف بتفتيش الشغل.

يجب أن يتضمن مقرر فصل الأجير الأسباب المبررة لاتخاذ، وتاريخ الاستماع إليه، مرفقا بالمحضر المشار إليه في المادة 62 أعلاه.

لا يمكن للمحكمة أن تنظر إلا في الأسباب الواردة في مقرر الفصل وظروفه.

المادة 65

يجب، تحت طائلة سقوط الحق، رفع دعوى الفصل أمام المحكمة المختصة، في أجل تسعين يوما من تاريخ توصل الأجير بمقرر الفصل.

يجب النص على الأجل المذكور أعلاه في مقرر الفصل الوارد في المادة 63 أعلاه.

الفرع السادس

الفصل لأسباب تكنولوجية أو هيكلية أو اقتصادية وإغلاق المقاولات

المادة 66

يجب على المشغل في المقاولات التجارية، أو الصناعية، أو في الاستغلالات الفلاحية أو الغابوية وتوابعها، أو في مقاولات الصناعة التقليدية الذي يشغل اعتياديا عشرة أجراء أو أكثر، والذي يعتزم فصل الأجراء، كلا أو بعضا، لأسباب تكنولوجية أو هيكلية أو ما يماثلها، أو لأسباب اقتصادية، أن يبلغ ذلك لمندوبي الأجراء والممثلين النقابيين بالمقاولة عند وجودهم قبل شهر واحد على الأقل من تاريخ الشروع في مسطرة الفصل، وأن يزودهم في نفس الوقت بالمعلومات الضرورية التي لها علاقة بالموضوع، بما فيها أسباب الفصل، وعدد وفئات الأجراء المعنيين، والفترة التي يعتزم فيها الشروع في الفصل. ويجب عليه أيضا استشارتهم، والتفاوض معهم من أجل تدارس الإجراءات التي من شأنها أن تحول دون الفصل، أو تخفف من آثاره السلبية، بما فيها إمكانية إعادة الإدماج في مناصب شغل أخرى. تحل لجنة المقاولة محل مندوبي الأجراء في المقاولات التي يزيد عدد الأجراء بها عن خمسين أجيورا.

تحرر إدارة المقاولة محضرا تدون فيه نتائج المشاورات والمفاوضات المذكورة بوقعه الطرفين، وتسلم نسخة منه لمندوبي الأجراء، وتوجه نسخة أخرى إلى المندوب الإقليمي المكلف بالشغل.

المادة 67

يتوقف فصل الأجراء العاملين في المقاولات المشار إليها في المادة 66 أعلاه، كلا أو بعضا، لأسباب تكنولوجية أو هيكلية أو ما يماثلها، أو لأسباب اقتصادية، على إذن يجب أن يسلمه عامل العمالة أو الإقليم في أجل أقصاه شهران من تاريخ تقديم الطلب من طرف المشغل إلى المندوب الإقليمي المكلف بالشغل.

يكون طلب الإذن مرفقا بجميع الإثباتات الضرورية وبمحضر المشاورات والتفاوض مع ممثلي الأجراء المنصوص عليه في المادة 66 أعلاه.

في حالة الفصل لأسباب اقتصادية، يكون الطلب مرفقا، علاوة على الوثائق المذكورة أعلاه، بالإثباتات التالية :

-تقرير يتضمن الأسباب الاقتصادية التي تستدعي تطبيق مسطرة الفصل؛

-بيان حول الوضعية الاقتصادية والمالية للمقاولة؛

-تقرير يضعه خبير في المحاسبة أو مراقب في الحسابات.

يجب على المندوب الإقليمي المكلف بالشغل أن يجري كل الأبحاث التي يعتبرها ضرورية وأن يوجه الملف، داخل أجل لا يتعدى شهرا واحدا من تاريخ توصله بالطلب، إلى أعضاء لجنة إقليمية يرأسها عامل العمالة أو الإقليم لدراستها والبت فيها في الأجل المحدد أعلاه. يجب أن يكون قرار عامل العمالة أو الإقليم معللا ومبنيا على الخلاصات والاقتراحات التي توصلت إليها اللجنة المذكورة.

المادة 68

تتكون اللجنة الإقليمية المشار إليها في المادة 67 أعلاه من ممثلين عن السلطات الإدارية المعنية وممثلين عن المنظمات المهنية للمشغلين والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا. يحدد أعضاء اللجنة وطريقة تعيينهم وكيفية تسييرها بنص تنظيمي.

المادة 69

لا يسمح بإغلاق المقاولات أو الاستغالات المذكورة في المادة 66 أعلاه، كليا أو جزئيا، لأسباب غير الأسباب الواردة في نفس المادة، إذا كان سيؤدي إلى فصل الأجراء، إلا في الحالات التي يستحيل معها مواصلة نشاط المقاولة، وبناء على إذن يسلمه عامل العمالة أو الإقليم طبقا لنفس المسطرة المحددة في المادتين 66 و67 أعلاه.

المادة 70

يستفيد الأجراء عند فصلهم في حالة حصول المشغل على الإذن أو عدمه طبقا للمواد 66 و67 و69 أعلاه من التعويض عن أجل الإخطار، وعن الفصل، المنصوص عليهما على التوالي في المادتين 51 و52 أعلاه.

أما في حالة الفصل طبقا لنفس المواد، ودون الحصول على الإذن المذكور، فإن الأجراء المفصولين لا يستفيدون من التعويض عن الضرر المنصوص عليه في المادة 41 أعلاه إلا بناء على حكم قضائي ما لم يتم إرجاعهم إلى شغلهم مع احتفاظهم بحقوقهم. يجوز للمشغل والأجراء اللجوء إلى الصلح التمهيدي طبقا للمادة 41 أعلاه أو اللجوء إلى المحكمة للبت في النزاع.

المادة 71

يباشر الفصل المأذون به بالنسبة إلى كل مؤسسة في المقابلة تبعا لكل فئة مهنية، مع مراعاة العناصر الواردة أدناه :

-الأقدمية؛

-القيمة المهنية؛

-الأعباء العائلية.

يتمتع الأجراء المفضولون بالأولوية في إعادة تشغيلهم، وفق الشروط المنصوص عليها في المادة 508 أدناه.

الفرع السابع

شهادة الشغل

المادة 72

يجب على المشغل، عند انتهاء عقد الشغل، تحت طائلة أداء تعويض، أن يسلم الأجير شهادة شغل داخل أجل أقصاه ثمانية أيام.

يجب أن يقتصر في شهادة الشغل، على ذكر تاريخ التحاق الأجير بالمقابلة، وتاريخ مغادرته لها، ومناصب الشغل التي شغلها. غير أنه يمكن، باتفاق الطرفين، تضمين شهادة الشغل بيانات تتعلق بالمؤهلات المهنية للأجير، وبما أسدى من خدمات.

تعفى شهادة الشغل من رسوم التسجيل ولو اشتملت على بيانات أخرى غير تلك الواردة في الفقرة الثانية أعلاه. ويشمل الإعفاء الشهادة التي تتضمن عبارة "حر من كل التزام" أو أي صياغة أخرى تثبت إنهاء عقد الشغل بصفة طبيعية.

الفرع الثامن

توصيل تصفية كل حساب

المادة 73

التوصيل عن تصفية كل حساب" هو التوصيل الذي يسلمه الأجير للمشغل، عند إنهاء العقد لأي سبب كان، وذلك قصد تصفية كل الأدعاء تجاهه.

يعتبر باطلا كل إبراء أو صلح، طبقا للفصل 1098 من قانون الالتزامات والعقود، يتنازل فيه الأجير عن أي أداء وجب لفائده بفعول تنفيذ العقد أو بفعول إنهائه.

المادة 74

يجب تحت طائلة البطلان، أن يتضمن توصيل تصفية كل حساب، البيانات التالية :

- 1- المبلغ المدفوع بكامله قصد التصفية النهائية للحساب، مع بيان مفصل للأداءات ؛
 - 2- أجل سقوط الحق المحدد في ستين يوما، مكتوبا بخط واضح تسهل قراءته ؛
 - 3- الإشارة إلى كون التوصيل محررا في نظيرين يسلم أحدهما للأجير.
- يجب أن يكون توقيع الأجير على التوصيل مسبقا بعبارة "قرأت ووافقت".
- يجب، إذا كان الأجير أميا، أن يكون توصيل تصفية كل حساب موقعا بالعطف من قبل العون المكلف بتفتيش الشغل، في إطار الصلح المنصوص عليه في المادة 532 أدناه.

المادة 75

يمكن التراجع عن التوصيل خلال الستين يوما التالية لتوقيعه.

يجب إثبات التراجع عن التوصيل إما بإبلاغ المشغل بواسطة رسالة مضمونة مع إشعار بالتوصل، أو برفع دعوى لدى المحكمة. ولا يعتد بالوسيلة المثبتة للتراجع إلا إذا حدد فيها الأجير مختلف الحقوق التي مازال متمسكا بها.

المادة 76

لا يعتد بالتوصيل الذي وقع التراجع عنه بصفة قانونية أو الذي لا يمكن أن يسري عليه أجل السقوط إلا باعتباره مجرد توصيل بالمبالغ المبينة فيه.

يعتبر الإبراء أو الصلح، طبقا للفصل 1098 من قانون الالتزامات والعقود، مجرد وثيقة بالمبالغ المبينة فيها.

تعفى التعويضات التي يتقاضاها الأجير عن الفصل بموجب صلح أو حكم قضائي، من الضريبة عن الدخل وواجبات الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي ورسوم التسجيل.

الفرع التاسع

سكن الأجير بسبب شغله

المادة 77

إذا وضع المشغل رهن إشارة الأجير سكنى بسبب شغله، وجب عليه إخلاؤها وإرجاعها إلى المشغل في أجل أقصاه ثلاثة أشهر من تاريخ إنهاء العقد أيا كان سبب الإنهاء، وذلك تحت طائلة غرامة تهديدية لا تتعدى ربع الأجرة اليومية للأجير عن كل يوم تأخير.

الفرع العاشر

مقتضيات زجرية

المادة 78

يعاقب بغرامة من 300 إلى 500 درهم عما يلي :

- عدم احترام مقتضيات المتعلقة بالإخطار المنصوص عليها في المادتين 43 و51؛
- الامتناع عن منح رخص التغيب المنصوص عليها في المادة 48، أو السماح بمهل تغيب تقل عن المهل المنصوص عليها في المادة المذكورة؛
- عدم أداء التعويض عن الفصل من الشغل المنصوص عليه في المادة 52؛
- عدم تقدير مبلغ التعويض عن الفصل وفق أحكام المادة 53؛
- عدم تطبيق الزيادة في التعويض عن الفصل المستحق لمدوب الأجراء والممثل النقابي بالمقابلة، المنصوص عليه في المادة 58؛
- عدم وضع شهادة الشغل المنصوص عليها في المادة 72 رهن إشارة الأجير، أو عدم تضمينها ببيان من البيانات المنصوص عليها في المادة المذكورة، أو عدم تسليمها داخل الأجل المحدد في نفس المادة؛
- يتكرر تطبيق الغرامة حسب عدد الأجراء الذين لم تراع في حقهم أحكام المواد الآتية الذكر، على ألا يتجاوز مجموع الغرامات مبلغ 20.000 درهم.
- يعاقب بغرامة يتراوح مبلغها بين 2000 و5000 درهم عن عدم التقيد بأولوية الإعادة إلى الشغل المنصوص عليها في الفقرة الأخيرة من المادة 71؛
- يعاقب بغرامة من 10.000 إلى 20.000 درهم عن عدم التقيد بأحكام المواد 66 و67 و69.

الباب السادس

الوكيل المتجول أو الممثل أو الوسيط في التجارة والصناعة

المادة 79

- يعد عقد شغل كل عقد يكون التمثيل التجاري أو الصناعي محلا له، أيا كان الوصف الذي أعطي له، والمبرم بين الوكيل المتجول، أو الممثل، أو الوسيط، مهما كانت صفته، وبين مشغله في الصناعة أو التجارة، سواء نص العقد صراحة على ذلك أم سكت عنه، في الأحوال التي يكون فيها الوكيل المتجول، أو الممثل، أو الوسيط؛
- يعمل لحساب مشغل واحد أو عدة مشغلين؛
 - يمارس فعليا مهنته وحدها بصفة مستمرة؛
 - مرتبطا بمشغله بالتزامات تحدد طبيعة التمثيل التجاري، أو الصناعي، أو الخدمات، أو البضائع المعروضة للبيع أو للشراء، والجهة التي يجب أن يمارس فيها نشاطه، أو فئات الزبناء التي كلف بالتعامل معها، ونسبة الأداءات المستحقة له.
- لا تحول الأحكام المبينة أعلاه، دون وجود شروط تسمح للوكيل المتجول، أو الممثل، أو الوسيط في التجارة أو الصناعة بمزاولة مهنة أخرى، أو بمباشرة عمليات تجارية لحسابه الشخصي.

لا تسري أحكام هذه المادة على الأجراء الذين يكلفون عرضاً، إضافة إلى شغلهم داخل المقاول، بالقيام بمساع لدى الزبناء، يتقاضون عنها فقط مبلغاً محدداً، مع تحمل المقاوله مصاريف التنقل، ويزاولون نشاطهم تحت مراقبة المشغل وتوجيهه اليومي.

المادة 80

يجب أن تكون العقود المبينة في المادة 79 أعلاه مكتوبة. تبرم هذه العقود حسب اختيار الطرفين، إما لمدة محددة، أو لمدة غير محددة، وفي الحالة الأخيرة يتعين على الطرفين أن ينص على أجل الإخطار المحدد بمقتضى اتفاقية شغل جماعية، أو النظام الداخلي، أو بموجب العرف، على ألا يقل في جميع الحالات عن المدة المحددة في المادة 43 أعلاه. يمكن اشتراط فترة اختبار، على ألا تتعدى مدتها ستة أشهر.

المادة 81

يمكن تضمين العقد المنصوص عليه في المادة 79 أعلاه شرطاً يمنع على الوكيل المتجول، أو الممثل، أو الوسيط تمثيل مقاولات تجارية أو صناعية، أو منتجات معينة، مدة سريان العقد. إذا لم يتضمن العقد بنداً ينص على ذلك المنع، وإذا لم يتخل الطرفان عن المنع بنص صريح في العقد، فإنه يتعين عليهما عند الاقتضاء، أن يدرجا فيه بنداً يبينان فيه المقاولات التجارية، أو الصناعية، أو المنتجات التي كان الوكيل المتجول، أو الممثل، أو الوسيط يمثلها إلى غاية إبرام العقد، مع تعهده بعدم الارتباط بتمثيل مقاولات، أو منتجات جديدة، طيلة مدة سريان العقد، إلا بإذن مسبق من المشغل.

المادة 82

تتم تسوية الآثار الناتجة عن إنهاء عقد الوكيل المتجول، أو الممثل، أو الوسيط بإرادة أحد الطرفين، على النحو التالي :

- 1- لا يترتب عن الإنهاء أي تعويض إذا تم خلال فترة الاختبار؛
- 2- إذا تم الإنهاء بفعل المشغل، بعد انقضاء فترة الاختبار، وجب مراعاة الأحكام التالية :
أولاً : إذا تعلق الأمر بعقد غير محدد المدة، وجب مراعاة الحالتين أدناه :
أ- عند عدم مراعاة أجل الإخطار، يستحق الوكيل المتجول، أو الممثل، أو الوسيط لقاء أجره، المبلغ المقدّر نقداً لجميع الفوائد المباشرة أو غير المباشرة التي كان من المفروض أن يحصل عليها خلال أجل الإخطار؛
ب- في حالة الإنهاء التعسفي، يستحق التعويض عن الضرر والتعويض عن الفصل، المنصوص عليهما على التوالي في المادتين 41 و52 أعلاه.

ثانيا : إذا تعلق الأمر بالإلغاء المسبق لعقد محدد المدة، يستحق الوكيل المتجول، أو الممثل، أو الوسيط؛
أ- مبلغ الفوائد المباشرة أو غير المباشرة التي كان من المفروض أن يحصل عليها حتى انتهاء
العقد باعتبارها أجرا، علاوة على الفوائد التي يحصل عليها الأجير على إثر إنهاء العقد؛
ب- تعويضا عن الضرر، وفق الشروط المنصوص عليها في المادة 33 أعلاه.

المادة 83

يحق للوكيل المتجول، أو الممثل، أو الوسيط الحصول على تعويض عن إنهاء أي عقد يكون طرفا
فيه، سواء كان غير محدد المدة أم محدد المدة، في الأحوال التالية :

1- إذا تم إنهاء العقد غير محدد المدة، أو العقد محدد المدة قبل حلول أجله بفعل المشغل، من
غير أن يكون سببه خطأ جسيما، صادرا عن الوكيل المتجول، أو الممثل، أو الوسيط؛

2- إذا انتهى العقد بسبب تعرض الوكيل المتجول، أو الممثل، أو الوسيط لمرض أو حادثة، نتج
عنهما عجز كلي ودائم عن الشغل؛

3- إذا انتهى أجل العقد محدد المدة، ولم يجدد.

المادة 84

يتميز التعويض المنصوص عليه في المادة 83 أعلاه، عن التعويض المستحق بسبب الإنهاء
التعسفي للعقد غير محدد المدة، وعن التعويض المستحق في حالة الإنهاء المسبق للعقد محدد المدة كما
حددتها المادة 82 أعلاه.

المادة 85

يحتسب مبلغ التعويض المشار إليه في المادة 83 أعلاه على أساس الحصة التي تعود شخصا
للكيل المتجول، أو الممثل، أو الوسيط، تبعا لأهمية الزبناء الذين جلبهم، من حيث القيمة، والعدد، مع
مراعاة الأداءات الخاصة، التي منحت له لنفس الغاية، طوال مدة سريان العقد، وكذا النقص في عدد
الزبناء السابقين لسبب يعود إليه.

يمنع تحديد مقدار ذلك التعويض مسبقا.

إذا تم إنهاء العقد غير محدد المدة، أو إنهاء العقد محدد المدة قبل انصرام أجله بسبب وفاة الوكيل
المتجول، أو الممثل، أو الوسيط، آل التعويض إلى ورثته.

القسم الثاني

عقد المقاولة من الباطن

المادة 86

"عقد المقاولة من الباطن" هو عقد مكتوب يكلف بمقتضاه مقاول أصلي مقاولا من الباطن بأن يقوم له بشغل من الأشغال، أو أن ينجز له خدمة من الخدمات.

يتم اللجوء إلى عقد المقاولة من الباطن كلما كان ذلك في صالح المقاولة الأصلية، ولم يكن مخلا بحقوق أجرائها.

المادة 87

يجب على المقاول من الباطن بصفته مشغلا، التقيد بجميع أحكام هذا القانون، وبالنصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالضمان الاجتماعي، وحوادث الشغل والأمراض المهنية.

إذا لم يكن المقاول من الباطن مقيدا في السجل التجاري، ولا صاحب أصل تجاري، وجب على المقاول الأصلي السهر على مراعاة ما تنص عليه أحكام الكتاب الثاني من هذا القانون في شأن الأجراء.

المادة 88

يجب على المقاول من الباطن أن يضمن بطاقة الشغل وورقة الأداء، المنصوص عليهما في المادتين 23 أعلاه و370 أدناه، البيانات التي تحددها السلطة الحكومية المكلفة بالشغل.

المادة 89

إذا أعسر المقاول من الباطن، ولم يكن مقيدا بالسجل التجاري ولا منخرطا في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، فإن المقاول الأصلي يصبح مسؤولا عن الوفاء بالالتزامات التالية في جميع الحالات، وفي حدود المبالغ المترتبة بذمته لصالح المقاول من الباطن تجاه الأجراء الذين يشتغلون لحساب هذا الأخير، سواء أنجزت الأشغال أو الخدمات في مؤسسات المقاول الأصلي أو ملحقاتها، أو في مؤسسات أو ملحقات ليست ملكا له، أو إذا أنجزها أجراء يشتغلون بمنازلهم :

-أداء أجورهم، مع مراعاة المقتضيات الواردة في المادة 91 أدناه؛

-التعويض عن العطلة السنوية المؤدى عنها؛

-التعويضات عن الفصل من الشغل؛

-دفع الاشتراكات الواجب أدائها إلى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي؛

-دفع الرسم الخاص بالتكوين المهني.

يكون المقاول الأصلي، علاوة على ذلك، مسؤولا عن التعويض عن حوادث الشغل والأمراض المهنية، إذا أنجزت الأشغال أو الخدمات في مؤسساته، أو في ملحقاتها.

المادة 90

يحق للأجراء المتضررين، وللصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، عند إفسار المقاول من الباطن، في الأحوال المنصوص عليها في المادة 89 أعلاه، إقامة دعوى على المقاول الأصلي، الذي أنجز الشغل لحسابه.

المادة 91

لا يسأل المقاول الأصلي عن أداء أجور أجراء المقاول من الباطن، إلا إذا وجه إليه هؤلاء الأجراء، أو السلطة الإدارية المحلية، أو العون المكلف بتفتيش الشغل، خلال الستين يوما الموالية لتاريخ استحقاق الأجور، التي لم تؤد عن الشهر الأخير أو الخمسة عشر يوما الأخيرة، إشعارا يخطر به بعدم أداء المقاول من الباطن أجور أجراءه.

القسم الثالث

المفاوضة الجماعية

المادة 92

"المفاوضة الجماعية" هي الحوار الذي يجري بين ممثلي المنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا أو الاتحادات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا من جهة، وبين مشغل أو عدة مشغلين أو ممثلي المنظمات المهنية للمشغلين من جهة أخرى، بهدف :

- تحديد وتحسين ظروف الشغل والتشغيل؛
- تنظيم العلاقات بين المشغلين والأجراء؛
- تنظيم العلاقات بين المشغلين أو منظماتهم من جهة وبين منظمة أو عدة منظمات نقابية للأجراء الأكثر تمثيلا من جهة أخرى.

المادة 93

يعين كل طرف في المفاوضة الجماعية من يمثله كتابة، ويمنع على الطرف الآخر الاعتراض على هذا التمثيل.

المادة 94

يجب على كل طرف في المفاوضة الجماعية أن يقدم للطرف الآخر المعلومات والبيانات التي يطلبها، والضرورية لتسهيل إجراء المفاوضة.

المادة 95

تجرى المفاوضة الجماعية بصورة مباشرة على المستويات التالية :

- مستوى المفاوضة : بين المشغل وبين نقابات الأجراء الأكثر تمثيلا بالمقولة؛

-مستوى القطاع : بين المشغل أو المنظمات المهنية للمشغلين وبين المنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا بالقطاع؛

-المستوى الوطني : بين المنظمات المهنية للمشغلين وبين المنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا على المستوى الوطني.

يمكن لكل طرف أن يستعين أثناء المفاوضة بمن يشاء من المستشارين.

المادة 96

تجرى المفاوضة الجماعية على مستوى المقابلة والقطاع مرة كل سنة.

يمكن التنصيص في الاتفاقيات الجماعية على دورية مغايرة لإجراء هذه المفاوضة.

تجرى مرة كل سنة أو كلما دعت الضرورة إلى ذلك مفاوضات بين الحكومة والمنظمات المهنية للمشغلين والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا على المستوى الوطني للتداول في مختلف الملفات الاقتصادية والاجتماعية التي تهم عالم الشغل.

المادة 97

يلزم الطرف الذي يرغب في التفاوض، عند الضرورة، بأن يوجه إخطارا إلى الطرف الآخر، بواسطة رسالة مضمونة مع الإشعار بالتوصل.

يجب على الطرف الذي وجه إليه الإخطار أن يبلغ موقفه إلى الطرف الآخر، وبنفس الطريقة المذكورة أعلاه، داخل أجل سبعة أيام من تاريخ توصله بالإخطار.

المادة 98

يمكن للطرفين أن يحددا، باتفاق مشترك، تاريخ بدء المفاوضة الجماعية، داخل أجل خمسة عشر يوما الموالية لتاريخ توصل الطرف الأول بموافقة الطرف الثاني على التفاوض.

يمكن للطرفين أن يحددا، باتفاق مشترك، تاريخ الانتهاء من التفاوض، على أساس ألا يتعدى في جميع الأحوال خمسة عشر يوما من تاريخ بدء المفاوضة.

توجه نسخة من الاتفاقات المشتركة المشار إليها أعلاه إلى السلطة الحكومية المكلفة بالشغل.

المادة 99

توفر السلطة الحكومية المكلفة بالشغل، أو السلطة الحكومية المعنية، للطرفين المتفاوضين الإحصاءات والبيانات الاقتصادية والاجتماعية والتقنية وغيرها، لتسهيل إجراء المفاوضة الجماعية.

المادة 100

تدون نتائج المفاوضة الجماعية في محضر أو اتفاق يوقعه الطرفان، وتوجه نسخة منه إلى السلطة الحكومية المكلفة بالشغل، التي توجه نسخة منه إلى مجلس المفاوضة الجماعية.

المادة 101

يحدث لدى السلطة الحكومية المكلفة بالشغل مجلس تحت اسم "مجلس المفاوضة الجماعية"،
يعهد إليه بما يلي :

- تقديم اقتراحات من أجل تنمية المفاوضة الجماعية؛
- تقديم اقتراحات بشأن تشجيع إبرام اتفاقيات الشغل الجماعية، وتعميمها، ولاسيما بالنسبة للمقاوالات التي تشغل ما يزيد عن مائتي أجير، سواء على الصعيد الوطني أو القطاعي؛
- إعطاء الرأي حول تفسير بنود اتفاقية شغل جماعية كلما طلب منه ذلك؛
- دراسة الجرد السنوي لحصيلة المفاوضة الجماعية.

المادة 102

يرأس مجلس المفاوضة الجماعية الوزير المكلف بالشغل أو من يمثله، ويتكون من ممثلين عن الإدارة، وممثلين عن المنظمات المهنية للمشغلين، والمنظمات النقابية للأجراء.
يمكن لرئيس المجلس أن يدعو للمشاركة في أشغاله كل شخص يراعى في اختياره ما يتمتع به من كفاءات في مجال اختصاصات المجلس.

المادة 103

يحدد بنص تنظيمي، الأعضاء المكونون للمجلس، وعددهم، وكيفية تعيينهم، وطريقة تسيير المجلس.

القسم الرابع

اتفاقية الشغل الجماعية

الباب الأول

تعريف اتفاقية الشغل الجماعية وشكلها

المادة 104

"اتفاقية الشغل الجماعية"، هي عقد جماعي ينظم علاقات الشغل، ويبرم بين ممثلي منظمة نقابية للأجراء الأكثر تمثيلا، أو عدة منظمات نقابية للأجراء الأكثر تمثيلا، أو اتحاداتها، من جهة، وبين مشغل واحد، أو عدة مشغلين يتعاقدون بصفة شخصية، أو ممثلي منظمة للمشغلين أو عدة منظمات مهنية للمشغلين من جهة أخرى.
يجب، تحت طائلة البطلان، أن تكون اتفاقية الشغل الجماعية مكتوبة.

المادة 105

تتضمن اتفاقية الشغل الجماعية الأحكام المتعلقة بعلاقات الشغل ولاسيما :

- 1- عناصر الأجر المطبق على كل فئة من الفئات المهنية وهي :
 - أ- المعاملات التسلسلية المتعلقة بمختلف مستويات المؤهلات المهنية، وتطبق هذه المعاملات على أساس الحد الأدنى لأجر الأجير الذي لا يتوفر على مؤهلات، قصد تحديد الحد الأدنى لأجور باقي فئات الأجراء، حسب مؤهلاتهم المهنية.
 - ب- كيفيات تطبيق المبدأ الذي يعتبر أن المساواة في قيمة الشغل تقتضي المساواة في الأجر، وذلك فيما يخص الإجراءات المتبعة لتسوية الصعوبات التي قد تنشأ في هذا الشأن.
- 2-العناصر الأساسية التي تساعد على تحديد مستويات المؤهلات المهنية، وخاصة منها البيانات المتعلقة بالشهادات المهنية، أو غيرها من الشهادات ؛
- 3- شروط وأنماط تشغيل الأجراء وفصلهم، على ألا تنطوي الأحكام المقررة في هذا الشأن، على ما يمس حرية الأجير، في اختيار النقابة التي يرغب في الانتماء إليها ؛
- 4- الأحكام المتعلقة بإجراءات مراجعة اتفاقية الشغل الجماعية، وتعديلها، وإلغائها كلاً أو بعضاً؛
- 5- الإجراءات المتفق عليها بين الطرفين لتسوية نزاعات الشغل الفردية والجماعية، التي قد تحدث بين المشغلين والأجراء المرتبطين بالاتفاقية ؛
- 6- تنظيم تكوين مستمر لفائدة الأجراء، يهدف إلى تحقيق ترقية المهنية والاجتماعية والمهنية، وإلى تحسين معارفهم العامة والمهنية، وملاءمتها مع التطورات التكنولوجية ؛
- 7-التعويضات ؛
- 8-التغطية الاجتماعية ؛
- 9-الصحة والسلامة المهنية ؛
- 10- ظروف وشروط الشغل ؛
- 11- التسهيلات النقابية ؛
- 12- الشؤون الاجتماعية.

المادة 106

يجب على الطرف الراغب في التعجيل بتنفيذ اتفاقية الشغل الجماعية، القيام بإيداعها، دون مصاريف، لدى كتابة ضبط المحكمة الابتدائية التي تدخل ضمن دائرة نفوذها الأماكن التي ستطبق فيها، ولدى السلطة الحكومية المكلفة بالشغل.

تقوم كل من كتابة الضبط لدى المحكمة الابتدائية والسلطة الحكومية المكلفة بالشغل عند تسلم الاتفاقية، بتسليم وصل عن الإيداع.

المادة 107

تطبق أحكام المادة السابقة على كل تغيير، أو مراجعة تطرأ على اتفاقية الشغل الجماعية.

الباب الثاني

إبرام اتفاقية الشغل الجماعية وأطرافها والانضمام إليها

المادة 108

يمكن لممثلي منظمة نقابية للأجراء الأكثر تمثيلا أو لممثلي منظمة للمشغلين أن يتعاقدوا باسم مجموعتهم بناء على إحدى المقتضيات التالية :

-الأحكام الواردة في القانون الأساسي لتلك المنظمة النقابية لأجراء، أو المنظمة المهنية للمشغلين؛

-قرار خاص لتلك المنظمة النقابية للأجراء، أو المنظمة المهنية للمشغلين.

يجب، لكي تكون اتفاقية الشغل الجماعية صحيحة، إذا أبرمت في غياب هذه المقتضيات، الموافقة عليها، بعد مداوالت خاصة من طرف المشغلين المعنيين.

تتولى المنظمة المعنية تحديد طرق إجراء هذه المداوالت.

المادة 109

يمكن للمنظمة المهنية للمشغلين أو للمنظمة النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا، أن تقدم طلبا إلى السلطة الحكومية المختصة قصد جمع لجنة مختلطة، من أجل إبرام اتفاقية شغل جماعية. وعلى هذه السلطة أن تجيب على هذا الطلب في أجل أقصاه ثلاثة أشهر.

المادة 110

يمكن لكل منظمة نقابية للأجراء، أو لكل منظمة مهنية للمشغلين، أو لكل مشغل، الانضمام لاحقا إلى اتفاقية شغل جماعية، ليس طرفا من أطراف مؤسسيها.

يبلغ الانضمام برسالة مضمونة مع الإشعار بالتوصل، إلى أطراف اتفاقية الشغل الجماعية، وإلى السلطة الحكومية المكلفة بالشغل وإلى كتابة الضبط بالحكمة الابتدائية النافذة بدائلها الاتفاقية المذكورة.

يعد الانضمام إلى اتفاقية الشغل الجماعية نافذا ابتداء من اليوم الموالي لتبليغه وفقا لأحكام الفقرة السابقة.

الباب الثالث

مجال تطبيق اتفاقية الشغل الجماعية ودخولها حيز التطبيق

المادة 111

يجب على الطرفين، أن ينص على أن اتفاقية الشغل الجماعية نافذة، إما في المفاوضة برمتها، أو في مؤسسة واحدة أو عدة مؤسسات تابعة لها، وذلك على صعيد جماعة محلية معينة، أو منطقة معينة، أو في جميع التراب الوطني.

إذا لم تتضمن اتفاقية الشغل الجماعية نصا في هذا الشأن، فإنها تكون نافذة في دائرة اختصاص المحكمة التي أودعت الاتفاقية بكتابة الضبط لديها، طبقا للمادة 106 أعلاه.

لا تكون اتفاقية الشغل الجماعية نافذة في دائرة اختصاص محكمة أخرى، إلا إذا أودعها كلا الطرفين بكتابة الضبط لدى تلك المحكمة.

المادة 112

يخضع لالتزامات المنصوص عليها في اتفاقية الشغل الجماعية :

-المنظمات النقابية للأجراء التي وقعت أو انضمت إليها، والأشخاص المنتمون إلى تلك المنظمات النقابية، أو الذين يصبحون أعضاء فيها؛

-المشغل أو المشغلون الذين وقعوها بصفته الشخصية؛

-المنظمات المهنية للمشغلين التي وقعت أو انضمت إليها.

المادة 113

تسري مقتضيات اتفاقية الشغل الجماعية التي التزم بها المشغل، على عقود الشغل المبرمة من طرفه.

تكون أحكام اتفاقية الشغل الجماعية ملزمة في كل مقالة أو مؤسسة يشملها مجال تطبيقها، ما لم تكن هناك مقتضيات أكثر فائدة للأجراء في عقود شغلهم.

المادة 114

تدخل اتفاقية الشغل الجماعية حيز التطبيق بانتهاء اليوم الثالث الموالي لتاريخ إيداعها لدى السلطة الحكومية المكلفة بالشغل.

الباب الرابع

مدة اتفاقية الشغل الجماعية وإنهاؤها

المادة 115

يمكن إبرام اتفاقية الشغل الجماعية لمدة محددة، أو لمدة غير محددة، أو لمدة إنجاز مشروع معين.

المادة 116

يمكن إنهاء اتفاقية الشغل الجماعية غير محددة المدة، في أي وقت، بإرادة أحد الطرفين.
يجب تبليغ إنهاء اتفاقية الشغل الجماعية إلى جميع أطرافها، وإلى كتابة ضبط المحكمة المعنية، وإلى السلطة الحكومية المكلفة بالشغل، وذلك قبل التاريخ المحدد لإنهاؤها بشهر على الأقل.
غير أنه إذا كانت الرغبة في مراجعة بعض أحكام اتفاقية الشغل الجماعية هي سبب الإنهاء، وجب إرفاق وثيقة الإنهاء بمشروع التعديلات المزمع إدخالها على الاتفاقية.

المادة 117

إذا كان أحد الطرفين يجسد إما عدة منظمات نقابية للأجراء الأكثر تمثيلاً، وإما عدة مشغلين أو منظمات مهنية للمشغلين، فإن اتفاقية الشغل الجماعية غير محددة المدة لا تنتهي إلا بتخلي آخر منظمة نقابية من المنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلاً، أو آخر مشغل من أولئك المشغلين، أو آخر منظمة مهنية للمشغلين من تلك المنظمات، عن الاتفاقية.
يمكن لباقي المنظمات النقابية للأجراء والمنظمات المهنية للمشغلين، بعد تخلي إحداها عن اتفاقية الشغل الجماعية، أن تقوم بدورها، خلال العشرة أيام الموالية لتوصلها بقرار الإنهاء، بتبليغ قرارها بإنهاء الاتفاقية إلى الأطراف الأخرى، في التاريخ الذي حددته أول منظمة نقابية للأجراء أو أول منظمة مهنية للمشغلين تخلت عن الاتفاقية.

المادة 118

يترتب على إنهاء اتفاقية الشغل الجماعية من طرف منظمة نقابية للأجراء الأكثر تمثيلاً أو منظمة مهنية للمشغلين، إنهاؤها بقوة القانون بالنسبة لجميع الأعضاء المنتمين إلى تلك المنظمة النقابية للأجراء أو المنظمة المهنية للمشغلين رغم كل اتفاق مخالف.

المادة 119

لا يمكن أن تتجاوز مدة اتفاقية الشغل الجماعية المبرمة لمدة محددة ثلاث سنوات.
تظل آثار اتفاقية الشغل الجماعية المحددة المدة سارية المفعول بعد حلول أجلها، شأنها في ذلك شأن الاتفاقية غير المحددة المدة.

المادة 120

تظل اتفاقية الشغل الجماعية المبرمة لمدة إنجاز مشروع معين قائمة إلى حين الانتهاء من هذا المشروع.

المادة 121

إذا حل أجل اتفاقية الشغل الجماعية أو أنهيت، احتفظ الأجراء بالاستفادة من المنافع التي اكتسبوها بموجب تلك الاتفاقية، ما لم يبرم اتفاق جديد، فرديا كان أو جماعيا ينص على منافع أفيد لصالح الأجراء.

الباب الخامس**تنفيذ اتفاقية الشغل الجماعية****المادة 122**

يجب على المنظمات النقابية للأجراء، أو المنظمات المهنية للمشغلين، أو اتحاداتها، إذا ارتبطت باتفاقية شغل جماعية، أن تتقيد بأحكام هذه الاتفاقية ما بقيت سارية المفعول، وأن تتفادى كل ما قد يخل بتنفيذها بأمانة.

تتحمل المنظمات النقابية للأجراء والمنظمات المهنية للمشغلين واتحاداتها، ضمان تنفيذ الاتفاقية في حدود الالتزامات المضمنة فيها.

المادة 123

يمكن للمنظمات النقابية للأجراء، وللنظمات المهنية للمشغلين، وللاتحادات، المرتبطة باتفاقية شغل جماعية، أن تقيم دعوى باسمها الخاص، على غيرها من المنظمات النقابية للأجراء، أو المنظمات المهنية للمشغلين، أو الاتحادات، التي هي طرف في الاتفاقية، أو على أعضاء تلك المنظمات أو على أعضائها أنفسهم، أو على سائر الأطراف الذين ارتبطوا بالاتفاقية، لحملهم على تعويضها عما لحق بها من ضرر، بسبب ما أخلوا به من التزامات.

المادة 124

يمكن للأشخاص الذين ارتبطوا باتفاقية شغل جماعية، أن يقيموا دعوى على باقي الأشخاص، أو المنظمات النقابية للأجراء أو المنظمات المهنية للمشغلين، أو الاتحادات، المرتبطين بالاتفاقية، لحملهم على تعويضهم عما لحق بهم من ضرر، بسبب ما أخلوا به من التزامات نحوهم.

المادة 125

يمكن للأشخاص، وللنظمات النقابية للأجراء، وللنظمات المهنية للمشغلين، وللاتحادات، المرتبطين باتفاقية شغل جماعية، أن يرفعوا كل الدعاوى التي تنشأ عن تلك الاتفاقية، لفائدة كل عضو من أعضائها، دون حاجة إلى الإدلاء بتفويض خاص من المعني بالأمر، شرط أن يكون هذا الأخير

قد أشعر بالدعوى ولم يعترض عليها. ويحق للمعني بالأمر أن يتدخل شخصيا، وفي أي وقت في الدعوى، التي أقامتها المنظمة المعنية باسمه، ما دامت الدعوى قائمة.

المادة 126

إذا أقام شخص، أو منظمة نقابية للأجراء، أو منظمة مهنية للمشغلين، أو الاتحادات، المرتبطة باتفاقية شغل جماعية دعوى ناشئة عن اتفاقية شغل جماعية، أمكن لباقي المنظمات النقابية لأجراء، أو المنظمات المهنية للمشغلين المرتبط أعضاؤها بالاتفاقية، أن تتدخل في الدعوى في أي وقت، ما دامت الدعوى قائمة، اعتبارا للمصلحة الجماعية التي قد تعود على أفرادها بسبب حل النزاع.

المادة 127

تسوى نزاعات الشغل الجماعية بين الأطراف المرتبطة باتفاقية الشغل الجماعية بمقتضى الكتاب السادس من هذا القانون المتعلق بتسوية نزاعات الشغل الجماعية، وذلك إذا لم تتضمن اتفاقية الشغل الجماعية مقتضيات خاصة في هذا الشأن.

تسوى نزاعات الشغل الفردية بين الأطراف المرتبطة باتفاقية الشغل الجماعية، وفق الأحكام التشريعية المعمول بها في هذا الشأن، ما لم تتضمن الاتفاقية أحكاما تتعلق بتسوية تلك النزاعات.

المادة 128

تسند إلى الأعوان المكلفين بتفتيش الشغل، إضافة إلى الصلاحيات المسندة إليهم بموجب المادة 532 أدناه، صلاحية مراقبة تطبيق مقتضيات اتفاقية الشغل الجماعية.

المادة 129

يعاقب بغرامة من 300 إلى 500 درهم، عن عدم احترام مقتضيات اتفاقية الشغل الجماعية.

تتكرر عقوبة الغرامة بتعدد الأجراء الذين لم يراع في حقهم تطبيق أحكام اتفاقية الشغل الجماعية، على ألا يتجاوز مجموع الغرامات 20.000 درهم.

الباب السادس

أحكام مختلفة

المادة 130

يجب على المؤسسات التي يشملها تطبيق اتفاقية الشغل الجماعية، إلصاق إعلان بشأنها في الأماكن التي يباشر فيها الشغل، وفي المحلات التي يتم فيها التشغيل.

يجب الإشارة في هذا الإعلان، إلى وجود اتفاقية الشغل الجماعية، وإلى الأطراف الموقعة عليها، وتاريخ إيداعها، والجهات التي أودعت لديها.

يجب وضع نظير من الاتفاقية رهن إشارة الأجراء.

المادة 131

إذا طرأ تغيير على الوضعية القانونية للمشغل، أو على الطبيعة القانونية للمقاولة، كما نصت على ذلك المادة 19، فإن اتفاقية الشغل الجماعية تظل قائمة بين أجراء المقاولة والمشغل الجديد.

المادة 132

يعاقب بغرامة من 2000 إلى 5000 درهم عن الأفعال التالية :
-عدم إلصاق الإعلان المنصوص عليه في المادة 130، أو إلصاقه في غير الأماكن المبينة في هذه المادة؛

-عدم تضمين الإعلان، بياناً من البيانات التي نصت المادة المذكورة على الإشارة إليها؛
-عدم التقيد بما نصت عليه المادة المذكورة من وجوب وضع نظير من اتفاقية الشغل الجماعية رهن إشارة الأجراء.

الباب السابع

تعميم مجال اتفاقية الشغل الجماعية وإنهاؤها

المادة 133

إذا كانت اتفاقية الشغل الجماعية، المبرمة وفق الشروط المنصوص عليها في الأبواب السابقة من هذا القسم، تهم ما لا يقل عن ثلثي الأجراء التابعين للمهنة، فإنه يجب على السلطة الحكومية المكلفة بالشغل تعميم مقتضياتها بقرار على مجموع المقاولات والمؤسسات التي يشتغل فيها أجراء يمارسون المهنة ذاتها، سواء في نطاق منطقة معينة، أو في مجموع تراب المملكة.

إذا كانت اتفاقية الشغل الجماعية، المبرمة وفق الشروط المنصوص عليها في الأبواب السابقة من هذا القسم، تهم ما لا يقل عن خمسين في المائة من الأجراء، فإنه يمكن، بقرار من السلطة الحكومية المكلفة بالشغل، بعد استشارة المنظمات المهنية للمشغلين والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلاً، ومجلس المفاوضة الجماعية، تعميم مقتضياتها إلى مجموع المقاولات والمؤسسات التي يشتغل فيها أجراء يمارسون المهنة ذاتها، سواء في نطاق منطقة معينة، أو في جميع تراب المملكة.

المادة 134

تنتهي الصفة الإلزامية لاتفاقية الشغل الجماعية الممددة، بانتهاء اتفاقية الشغل الأصلية.

الكتاب الثاني

شروط الشغل وأجر الأجير

القسم الأول

أحكام عامة

الباب الأول

فتح المقاولات

المادة 135

يجب على كل شخص، طبيعيا كان أو اعتباريا، يخضع لمقتضيات هذا القانون، يريد فتح مقالة أو مؤسسة أو ورش، يشغل فيه أجراء، أن يقدم تصريحاً بذلك إلى العون المكلف بتفتيش الشغل، وفق الشروط والشكليات المحددة بنص تنظيمي.

المادة 136

يجب على المشغل أن يقدم أيضاً، تصريحاً مماثلاً للتصريح الوارد ذكره في المادة 135 أعلاه، في الأحوال التالية :

- 1- إذا اعتزمت المقالة تشغيل أجراء جدد؛
- 2- إذا غيرت المقالة نوع نشاطها وهي تشغل أجراء؛
- 3- إذا انتقلت المقالة إلى مكان آخر وهي تشغل أجراء؛
- 4- إذا قررت المقالة تشغيل أجراء معوقين؛
- 5- إذا كانت المقالة تشغل أجراء بمعاملها، ثم عهدت بأشغالها كلاً أو بعضاً إلى أجراء يشتغلون بمنازلتهم، أو إلى مقاول من الباطن؛
- 6- إذا كانت المقالة تشغل أجراء عن طريق مقالة التشغيل المؤقت.

المادة 137

يعاقب بغرامة من 2000 إلى 5000 درهم عن مخالفة المادتين 135 و136 أعلاه.

الباب الثاني

النظام الداخلي

المادة 138

يجب على كل مشغل، يشغل اعتياديا ما لا يقل عن عشرة أجراء، أن يضع خلال السنتين الموالتين لفتح المقاوله أو المؤسسة، نظاما داخليا، بعد اطلاع مندوبي الأجراء والممثلين النقابيين بالمقاوله عند وجودهم، عليه. وأن يوجهه إلى السلطة الحكومية المكلفة بالشغل من أجل الموافقة عليه. يخضع كل تعديل للنظام الداخلي، لشكليات الاستشارة والموافقة المنصوص عليها في الفقرة السابقة.

المادة 139

تتولى السلطة الحكومية المكلفة بالشغل، بالاستشارة مع المنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا والمنظمات المهنية للمشغلين، تحديد نموذج النظام الداخلي، الذي يجب أن يتضمن على الأخص :

- 1- أحكاما عامة، تتعلق بتشغيل الأجراء، ونظام الفصل، والعطل، والتغيبات ؛
- 2- أحكاما خاصة، تتعلق بتنظيم الشغل، وبالتدابير التأديبية، وبالحفاظة على صحة الأجراء وسلامتهم.
- 3- أحكام تتعلق بتنظيم إعادة التأهيل عند حدوث الإعاقة الناتجة عن حادثة شغل أو مرض مهني.

يعتبر النموذج المشار إليه في الفقرة الأولى من هذه المادة، بمثابة نظام داخلي بالنسبة للمؤسسات التي تشغل أقل من عشرة أجراء.

المادة 140

يجب على المشغل أن يحيط الأجراء علما بالنظام الداخلي، وأن يقوم بالصاقه في المكان الذي اعتاد الأجراء دخوله، وفي المكان الذي تؤدي فيه عادة أجورهم.

تسلم نسخة من النظام الداخلي للأجير بطلب منه.

يجب احترام مقتضيات هذا النظام من طرف المشغل والأجراء على حد سواء.

المادة 141

يجب على المشغل أو من ينوب عنه أن يحدد في النظام الداخلي، الشروط والمكان، والأيام، والساعات التي يستقبل فيها كل أجير على حدة، بطلب منه، إما بمفرده أو رفقة أحد مندوبي الأجراء أو الممثل النقابي بالمقاوله عند وجوده، على ألا تقل أيام الاستقبال عن يوم واحد في كل شهر.

المادة 142

يعاقب بغرامة من 2000 إلى 5000 درهم عن الأفعال التالية :

- عدم وضع نظام داخلي خلال الأجل المقرر في المادة 138؛
- عدم اطلاع الأجراء على النظام الداخلي، أو عدم إلصاقه أو إلصاقه على نحو لا يطابق ما قرره المادة 140؛
- عدم تحديد المشغل يوما لاستقبال كل أجير من أجراءه، وفق الشروط المنصوص عليها في المادة 141، أو تحديده يوما لا يأتي دور الأجير فيه إلا بعد مدة تزيد على المدة المحددة في تلك المادة.

القسم الثاني

حماية الحدث وحماية المرأة

الباب الأول

سن القبول في الشغل

المادة 143

لا يمكن تشغيل الأحداث، ولا قبولهم في المقاولات، أو لدى المشغلين، قبل بلوغهم سن خمس عشرة سنة كاملة.

المادة 144

يحق للعون المكلف بتفتيش الشغل، أن يطلب في أي وقت، عرض جميع الأجراء والأحداث الذين تقل سنهم عن ثمانية عشرة سنة، وجميع الأجراء المعاقين، على طبيب بمستشفى تابع للوزارة المكلفة بالصحة العمومية، قصد التحقق من أن الشغل الذي يعهد به إليهم، لا يفوق طاقتهم، أو لا يتناسب مع إعاقاتهم.

يحق للعون المكلف بتفتيش الشغل، أن يأمر بإعفاء الأحداث والأجراء المعاقين من الشغل دون إخطار، إذا أبدى الطبيب رأيا مطابقا لرأيه، وأجري عليهم فحص مضاد بطلب من ذويهم.

المادة 145

يمنع تشغيل أي حدث، دون الثامنة عشرة، ممثلا، أو مشخصا في العروض العمومية المقدمة من قبل المقاولات التي تحدد لائحتها بنص تنظيمي، دون إذن مكتوب يسلمه مسبقا للعون المكلف بتفتيش الشغل، بخصوص كل حدث على حدة، وذلك بعد استشارة ولي أمره.

يحق لهذا العون أن يستجيب، إما من تلقاء نفسه، وإما بطلب من كل شخص مؤهل لهذا الغرض، الإذن الذي سبق له أن سلمه في هذا الشأن.

المادة 146

يمنع القيام بكل إشهار استغلالي، يهدف إلى جلب الأحداث لتعاطي المهن الفنية، ويبرز طابعها المربح.

المادة 147

يمنع على أي شخص أن يكلف أحداثاً دون الثامنة عشرة سنة بأداء ألعاب خطيرة، أو القيام بحركات بهلوانية، أو التوائية، أو أن يعهد إليهم بأشغال تشكل خطراً على حياتهم، أو صحتهم، أو أخلاقهم.

يمنع أيضاً على أي شخص، إذا كان يحترف مهنة بهلوان، أو ألبان، أو عارض حيوانات، أو مدير سيرك أو ملهى متنقل، أن يشغل في عروضه أحداثاً دون السادسة عشرة.

المادة 148

يجب على كل من يتعاطى مهنة من المهن المبينة في المادة 147 أعلاه، أن يتوفر على نسخ من عقود ولادة الأحداث الذين يتولى توجيههم، أو بطاقات تعريفهم الوطنية، وأن يدلي بها ليثبت بها هويتهم بمجرد طلبها من طرف العون المكلف بتفتيش الشغل، أو من السلطات الإدارية المحلية.

المادة 149

يطلب العون المكلف بتفتيش الشغل، أو السلطات الإدارية المحلية، في حالة مخالفة أحكام المواد 145 إلى 148 أعلاه، من مأموري القوة العمومية، التدخل لمنع إقامة العرض، وتحاط النيابة العامة علماً بذلك.

المادة 150

يعاقب بغرامة من 2000 إلى 5000 درهم عما يلي :

- عدم التوفر على الإذن المنصوص عليه في المادة 145؛
- عدم التقيد بمقتضيات المادة 146؛
- عدم التوفر على الوثائق المنصوص عليها في المادة 148 لدى الأشخاص المشار إليهم في هذه المادة، أو عدم إدلائهم بتلك الوثائق لإثبات هوية الأجراء الأحداث الذين يتولون توجيههم.

يعاقب بغرامة من 300 إلى 500 درهم عن مخالفة المقتضيات المنصوص عليها في المادة 147.

تتكرر عقوبات الغرامة بتعدد الأجراء الأحداث الذين لم تراعى في حقهم أحكام المادة 147، على ألا يتجاوز مجموع الغرامات مبلغ 20.000 درهم.

المادة 151

يعاقب بغرامة من 25.000 إلى 30.000 درهم على مخالفة المادة 143.

وفي حالة العود، تضاعف الغرامة والحكم بحبس تتراوح مدته بين 6 أيام و3 أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين.

الباب الثاني حماية الأمومة

المادة 152

تتمتع الأجيورة، التي ثبت حملها بشهادة طبية، بإجازة ولادة مدتها أربعة عشر أسبوعا، ما لم تكن هناك مقتضيات أفيد في عقد الشغل، أو اتفاقية الشغل الجماعية، أو النظام الداخلي.

المادة 153

لا يمكن تشغيل الأجيورات النوافس أثناء فترة الأسابيع السبعة المتصلة التي تلي الوضع.

يسهر المشغل على تخفيف الأشغال التي تكلف بها المرأة الأجيورة أثناء الفترة الأخيرة للحمل، وفي الفترة الأولى عقب الولادة.

المادة 154

حق للمرأة الأجيورة، أن توقف سريان عقد الشغل فترة تبتدئ قبل تاريخ توقع الوضع بسبعة أسابيع، وتنتهي بعد تاريخ الوضع بسبعة أسابيع.

إذا ثبت بشهادة طبية نشوء حالة مرضية، عن الحمل أو النفاس، تجعل من الضروري إطالة فترة توقف العقد، زيدت في فترة إجازة الولادة مدة استمرار تلك الحالة المرضية، على ألا تتعدى فترة التوقيف ثمانية أسابيع قبل تاريخ توقع الوضع، وأربعة عشر أسبوعا بعد تاريخ الوضع.

إذا وضعت الأجيورة حملها قبل تاريخه المتوقع، أمكن لها تمديد فترة توقيف عقد الشغل إلى أن تستكمل الأربعة عشر أسبوعا التي تستغرقها مدة التوقيف المستحقة لها.

المادة 155

يجب على الأجيورة التي وضعت حملها قبل تاريخه المتوقع، أن توجه إلى المشغل، رسالة مضمونة مع إشعار بالتوصل، لإشعاره بسبب غيابها، وبالتاريخ الذي تنوي فيه استئناف الشغل من جديد.

المادة 156

يحق للأم الأجيورة، ألا تستأنف شغلها بعد مضي سبعة أسابيع على الوضع، أو أربعة عشر أسبوعا عند الاقتضاء، وذلك لأجل تربية مولودها، شريطة أن تشعر مشغلها في أجل أقصاه خمسة عشر يوما من انتهاء إجازة الأمومة. وفي هذه الحالة، فإن فترة توقف العقد لا تتجاوز تسعين يوما.

يمكن للأم الأجيورة باتفاق مع المشغل الاستفادة من عطلة غير مدفوعة الأجر لمدة سنة لتربية مولودها.

تستأنف الأم الأجيرة شغلها بعد انتهاء فترة التوقيف المشار إليها في الفقرتين الأولى والثانية من هذه المادة. وتستفيد من الضوائد التي اكتسبتها قبل توقف عقدتها.

المادة 157

يمكن للأم الأجيرة، العدول عن استئناف شغلها، وفي هذه الحالة يجب عليها أو توجه إلى مشغلها، قبل انتهاء فترة توقف عقدتها بخمسة عشر يوما على الأقل، رسالة مضمونة مع الإشعار بالتوصل، تشعره فيها بأنها لن تستأنف شغلها بعد انتهاء مدة التوقف المذكورة في المادة 156 أعلاه، ولا يلزمها في ذلك مراعاة أجل الإخطار، ولا أداء تعويض عن إنهاء عقد الشغل.

المادة 158

يمكن للأجيرة الحامل، إذا أثبتت حملها بشهادة طبية، أن تترك شغلها دون إخطار، ولا يلزمها تأدية تعويض عن عدم الإخطار، ولا عن إنهاء العقد.

المادة 159

لا يمكن للمشغل إنهاء عقد شغل الأجيرة، التي ثبت حملها بشهادة طبية، سواء أثناء الحمل، أو بعد الوضع بأربعة عشر أسبوعا.

كما لا يمكن للمشغل إنهاء عقد شغل الأجيرة أثناء فترة توقفها عن الشغل بسبب نشوء حالة مرضية عن الحمل أو النفاس، مثبتة بشهادة طبية.

غير أنه يمكن للمشغل إنهاء العقد، إذا أثبت ارتكاب المعنوية بالأمر خطأ جسيما، أو للأسباب الأخرى القانونية للفصل، شرط ألا تبلغ الأجيرة قرار الإنهاء أثناء فترة توقف عقد الشغل المنصوص عليها في المادتين 154 و156 أعلاه، ولا يكون لهذا الإنهاء أي أثر، خلال تلك الفترة.

المادة 160

إذا بلغت الأجيرة قرار فصلها قبل أن تثبت حملها بشهادة طبية، أمكن لها، في أجل خمسة عشر يوما من إبلاغها قرار الفصل، إثبات الحمل بواسطة شهادة طبية، توجهها إلى المشغل برسالة مضمونة مع الإشعار بالتوصل. ويصبح الفصل نتيجة لذلك باطلا، مع مراعاة مقتضيات الفقرة الثانية من المادة 159. لا تحول أحكام المادتين السابقتين، دون انتهاء عقد الشغل المحدد المدة، بحلول أجله.

المادة 161

يحق للأم الأجيرة، أن تتمتع يوميا، على مدى اثني عشر شهرا، من تاريخ استئنافها الشغل إثر الوضع باستراحة خاصة، يؤدي عنها الأجر باعتبارها وقتا من أوقات الشغل، مدتها نصف ساعة صباحا، ونصف ساعة ظهرا، لكي ترضع مولودها خلال أوقات الشغل. وتكون هذه الساعة مستقلة عن فترات الراحة المعمول بها في المفاوضة.

يمكن للأم الأجيرة، أن تتفق مع المشغل على الاستفادة من هذه الساعة المخصصة للرضاعة في أي وقت من أيام الشغل.

المادة 162

يجب تجهيز غرفة خاصة للرضاعة داخل كل مقاولة، أو على مقربة منها مباشرة، إذا كان يشتغل فيها ما لا يقل عن خمسين أجيعة، تتجاوز سنهن السادسة عشرة.

يمكن استعمال غرف الرضاعة روضا لأطفال الأجيعة العاملات بالمقاولة.

تتولى السلطة الحكومية المكلفة بالتشغيل، تحديد شروط قبول الرضع وغرف إرضاع المواليد، وشروط حراسة الأمكنة، وتوفير مستلزماتها الصحية.

المادة 163

يمكن إنشاء دار للحضانة بمساهمة عدة مقاولات متجاوزة بمنطقة معينة مع تجهيزها وفق الظروف الملائمة.

المادة 164

يكون باطلا بقوة القانون، كل اتفاق ينافي أحكام المواد من 152 إلى 163.

المادة 165

يعاقب بغرامة من 10.000 إلى 20.000 درهم عن الأفعال التالية :

-إنهاء عقد شغل أجيعة حامل، أثبتت حملها بشهادة طبية. أو نكسء، وهي في فترة الأربعة عشر أسبوعا الموالية للوضع، خارج الأحوال المنصوص عليها في المادة 159؛

-تشغيل الأجيعة، وهي نكسء، في فترة السبعة أسابيع الموالية للوضع؛

-رفض توقيف عقد شغل الأجيعة، خلافا لأحكام المادة 154؛

يعاقب بغرامة من 2000 إلى 5000 درهم عما يلي :

-رفض تمتيع الأم الأجيعة، بفترة الاستراحة الخاصة، المستحقة لها، خلال أوقات الشغل، من أجل إرضاع مولودها، أثناء المدة المنصوص عليها في المادة 161؛

-عدم التقيد بأحكام المادة 162، المتعلقة بإحداث الغرفة الخاصة بالرضاعة، وعدم التقيد بالنصوص التنظيمية الجاري بها العمل، فيما يتعلق بشروط قبول الرضع، وتجهيز غرف إرضاع المواليد، وحراستها، وتوفير مستلزماتها الصحية.

الباب الثالث

أحكام خاصة بتشغيل المعاقين وحمايتهم

المادة 166

يحتفظ كل أجيعة أصبح معاقا، لسبب من الأسباب، بمنصب شغله ويسند إليه شغل يلائم نوع إعاقته بعد إعادة تأهيله، إلا إذا تعذر ذلك لحدة الإعاقة أو لطبيعة الشغل، وذلك بعد أخذ رأي طبيب الشغل أو لجنة السلامة وحفظ الصحة.

المادة 167

يمنع تشغيل الأجراء المعاقين في أشغال قد تعرضهم لأضرار، أو تزيد من حدة إعاقتهم.

المادة 168

يجب على المشغل، أن يعرض على الفحص الطبي، الأجراء المعاقين الذين ينوي تشغيلهم.

يجري طبيب الشغل هذا الفحص بصفة دورية بعد كل سنة من الشغل.

المادة 169

يجب على المشغل أن يجهز أماكن الشغل بالتكنولوجيات اللازمة لتسهيل قيام الأجراء المعاقين بشغلهم، وأن يحرص على توفير كل شروط الوقاية الصحية والسلامة المهنية لهؤلاء الأجراء.

المادة 170

لا تعتبر التدابير الإيجابية التي تستهدف تحقيق المساواة الفعلية في الفرص والمعاملة بين الأجراء المعاقين وغيرهم من الأجراء بمثابة تدابير تمييزية ضد غيرهم من الأجراء.

المادة 171

يعاقب بغرامة من 2000 إلى 5000 درهم عن مخالفة أحكام المواد من 166 إلى 169.

الباب الرابع**تشغيل النساء والأحداث ليلا****المادة 172**

يمكن تشغيل النساء، مع الأخذ بعين الاعتبار وضعهن الصحي والاجتماعي، في أي شغل ليلي، مع مراعاة الاستثناءات التي تحدد بنص تنظيمي، بعد استشارة المنظمات المهنية للمشغلين والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا.

يحدد نص تنظيمي الشروط الواجب توفيرها لتسهيل تشغيل النساء في أي شغل ليلي.

يمنع تشغيل الأحداث دون سن السادسة عشرة في أي شغل ليلي مع مراعاة أحكام المادتين 175 و176 أدناه.

يعتبر شغلا ليليا في النشاطات غير الفلاحية، كل شغل يؤدي فيما بين الساعة التاسعة ليلا والسادسة صباحا.

يعتبر شغلا ليليا في النشاطات الفلاحية، كل شغل يؤدي فيما بين الساعة الثامنة ليلا والخامسة صباحا.

المادة 173

لا تسري أحكام الفقرتين الأولى والثالثة من المادة 172 على المؤسسات التي تحتتم الضرورة أن يكون النشاط فيها متواصلا أو موسميا، أو أن يكون الشغل فيها منصبا على استعمال مواد أولية، أو مواد في طور الإعداد، أو على استخدام محاصيل فلاحية سريعة التلف.

إذا تعرضت المؤسسة لظروف استثنائية، وتعذر عليها إما بسبب نشاطها، أو بسبب طبيعة شغلها الاستفادة من الاستثناء الوارد في الفقرة السابقة، أمكن للعون المكلف بتفتيش الشغل منحها رخصة استثنائية خاصة، تبيح لها الاستفادة من المقتضيات المشار إليها في تلك الفقرة.

المادة 174

يجب أن تتاح للنساء وللأحداث، فترة راحة بين كل يومين من الشغل الليلي، لا تقل عن إحدى عشرة ساعة متوالية، تشمل لزوما فترة الشغل الليلية كما هي محددة في المادة 172 أعلاه.

غير أنه يمكن تخفيض هذه المدة إلى عشر ساعات في المؤسسات المشار إليها في المادة 173 أعلاه.

المادة 175

يمكن للمشغل، في حالة بطالة ناتجة عن قوة قاهرة أو توقف عارض، لا يكتسي طابعا دوريا، أن يخالف أحكام الفقرة الثانية من المادة 173 أعلاه، في حدود ما ضاع من أيام الشغل، شرط أن يشعر مسبقا بذلك العون المكلف بتفتيش الشغل.

يمنع العمل بهذا الاستثناء أكثر من اثني عشر ليلة في السنة، إلا بإذن من العون المكلف بتفتيش الشغل.

المادة 176

يمكن للمشغل، أن يخالف مؤقتا أحكام الفقرة الثالثة من المادة 172، فيما يخص الأحداث دون السادسة عشرة، عندما يقتضي الأمر اتقاء حوادث وشيكة الوقوع، أو تنظيم عمليات نجدة، أو إصلاح خسائر لم تكن متوقعة.

يجب على المشغل، الذي يخالف تلك الأحكام، أن يشعر فورا، بجميع الوسائل، العون المكلف بتفتيش الشغل بذلك الاستثناء.

لا يمكن للمشغل العمل بهذا الاستثناء، إلا في حدود ليلة واحدة.

لا يمكن للمشغل أن يعمل بهذا الاستثناء، إذا كان الأجير معاقا.

المادة 177

يعاقب بغرامة من 300 إلى 500 درهم عن الأفعال التالية :

-تشغيل النساء، والأحداث دون السادسة عشرة، ليلا في الحالة المبينة في الفقرة الأخيرة من المادة 173، دون الحصول على الإذن الاستثنائي المنصوص عليها في تلك الفقرة؛

-عدم التقيد، في النشاطات غير الفلاحية، بالمدة الدنيا من الراحة المنصوص عليها في المادة 174 والمتعين إتاحتها للنساء، والأحداث، فيما بين كل يومين متواليين من أيام الشغل.

تتكرر عقوبات الغرامة بتعدد النساء والأحداث الذين لم يراع في حقهم تطبيق أحكام المادتين المذكورتين، على ألا يتجاوز مجموع الغرامات 20.000 درهم.

المادة 178

يعاقب بغرامة من 2000 إلى 5000 درهم عما يلي :

-عدم توجيه إشعار مسبق إلى العون المكلف بتفتيش الشغل في الحالة المنصوص عليها في الفقرة الأولى من المادة 175، أو العمل بالاستثناء المنصوص عليه في الفقرة الثانية من هذه المادة، دون الحصول على إذن مسبق من العون المذكور؛

-عدم توجيه الإشعار الفوري إلى العون المكلف بتفتيش الشغل عند حدوث الحالة المنصوص عليها في المادة 176، أو استعمال الترخيص المسموح به استعمالا تفوق مدته المحددة في الفقرة الثالثة من هذه المادة؛

-عدم التقيد بمقتضيات أحكام الفقرة الرابعة من المادة 176.

الباب الخامس

الأشغال الممنوعة على النساء والأحداث والأحكام الخاصة

بتشغيل النساء والأحداث

المادة 179

يمنع تشغيل الأحداث دون الثامنة عشرة، والنساء، والأجراء المعاقين، في المقالع، وفي الأشغال الجوفية التي تؤدي في أغوار المناجم.

المادة 180

يمنع تشغيل الأحداث دون الثامنة عشرة في أشغال قد تعيق نموهم، أو تساهم في تفاقم إعاقته إذا كانوا معاقين، سواء كانت هذه الأشغال على سطح الأرض أو في جوفها.

المادة 181

يمنع تشغيل الأحداث دون الثامنة عشرة، والنساء والأجراء المعاقين في الأشغال التي تشكل مخاطر بالغة عليهم، أو تفوق طاقتهم، أو قد يترتب عنها ما قد يخل بالآداب العامة.

تحدد لائحة هذه الأشغال بنص تنظيمي.

المادة 182

يجب أن يتوفر في كل قاعة من القاعات داخل المؤسسات التي تتولى النساء فيها نقل البضائع والأشياء، أو عرضها على الجمهور، عدد من المقاعد للاستراحة يساوي عدد النساء الأجيريات بها. يجب أن تكون هذه المقاعد متميزة عن تلك التي توضع رهن إشارة الزبناء.

المادة 183

يعاقب بغرامة من 300 إلى 500 درهم عن الأفعال التالية :
-تشغيل أحداث لم يبلغوا الثامنة عشرة، ونساء، في الأشغال التي تبشر في المقالع وفي أغوار المناجم خلافا للمادة 179؛
-تشغيل أجراء دون الثامنة عشرة في أشغال، سواء على سطح الأرض أو في جوفها تعيق نموهم أو تساهم في تفاقم إعاقاتهم خلافا للمادة 180، وكذا في الأشغال المشار إليها في المادة 181.

تتكرر عقوبات الغرامة بتعدد الأجراء الذين لم يراع في حقهم تطبيق أحكام المادتين السابقتين، على ألا يتجاوز مجموع الغرامات مبلغ 20.000 درهم.
يعاقب بغرامة من 2000 إلى 5000 درهم عن عدم توفير مقاعد، أو عدم توفيرها بالعدد المنصوص عليه في المادة 182، داخل كل قاعة من القاعات التي تبشر فيها الأجيريات شغلن بالمؤسسات المشار إليها في تلك المادة.

القسم الثالث

مدة الشغل

الباب الأول - مدة الشغل العادية

الفرع الأول

تحديد المدة

المادة 184

تحدد في النشاطات غير الفلاحية مدة الشغل العادية المقررة للأجراء في 2288 ساعة في السنة أو 44 ساعة في الأسبوع.

يمكن توزيع المدة السنوية الإجمالية للشغل على السنة حسب حاجيات المقاول شريطة ألا تتجاوز مدة العمل العادية عشر ساعات في اليوم مع مراعاة الاستثناءات المشار إليها في المواد 189 و190 و192.

تحدد مدة الشغل العادية في النشاطات الفلاحية في 2496 ساعة في السنة، وتجزأ على فترات، حسب المتطلبات الضرورية للمزروعات، وفق مدد يومية، تتولى السلطة الحكومية المختصة تحديدها، بعد استشارة المنظمات المهنية للمشغلين والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلاً.

لا يترتب أي تخفيض من الأجر عند تقليص مدة الشغل في القطاعات غير الفلاحية من 2496 إلى 2288 ساعة، وفي القطاع الفلاحي من 2700 إلى 2496 ساعة في السنة.

وستحدد الإجراءات التطبيقية لهذه المادة بنص تنظيمي، بعد استشارة المنظمات المهنية للمشغلين والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلاً.

المادة 185

يمكن للمشغل، للوقاية من الأزمات الدورية العابرة وبعد استشارة مندوبي الأجراء والممثلين النقابيين بالمقاولة عند وجودهم، توزيع المدة السنوية الإجمالية للشغل على السنة حسب حاجيات المقاولة شريطة ألا تتجاوز مدة العمل العادية عشر ساعات في اليوم.

لا يترتب عن هذا الإجراء أي تخفيض من الأجر الشهري ويمكن للمشغل، بعد استشارة مندوبي الأجراء والممثلين النقابيين بالمقاولة عند وجودهم، أن يقلص من مدة الشغل العادية ولفترة متصلة أو منفصلة لا تتجاوز ستين يوماً في السنة، وذلك عند حدوث أزمة اقتصادية عابرة لمقاولته أو لظروف طارئة خارجة عن إرادته.

يؤدي الأجر عن مدة الشغل الفعلية على ألا يقل في جميع الحالات عن 50% من الأجر العادي ما لم تكن هناك مقتضيات أكثر فائدة للأجراء.

إذا كان التقليل من مدة الشغل العادية تزيد مدته عن الفترة المحددة في الفقرة الأولى أعلاه، وجب الاتفاق بين المشغل ومندوبي الأجراء والممثلين النقابيين بالمقاولة عند وجودهم حول الفترة التي سيستغرقها هذا التقليل.

وفي حالة عدم التوصل إلى أي اتفاق، لا يسمح بالتقليل من مدة الشغل العادية إلا بإذن يسلمه عامل العمالة أو الإقليم طبقاً للمسطرة المحددة في المادة 67 أعلاه.

المادة 186

إذا كان المشغل الذي يعتزم التقليل من مدة الشغل العادية يشغل اعتيادياً عشرة أجراء أو أكثر، وجب عليه أن يبلغ ذلك لمندوبي الأجراء والممثلين النقابيين بالمقاولة عند وجودهم، قبل أسبوع على الأقل من تاريخ الشروع في التقليل، وأن يزودهم في نفس الوقت بكل المعلومات حول الإجراءات المزمع اتخاذها والآثار التي يمكن أن تترتب عنها.

يجب على المشغل أيضا استشارة مندوبي الأجراء والممثلين النقابيين بالمقاولة عند وجودهم في كل إجراء من شأنه أن يحول دون التقليل من مدة الشغل العادية، أو يخفف من آثارها السلبية.

تحل لجنة المقاولة محل مندوبي الأجراء والممثلين النقابيين في المقاولات التي يزيد فيها عدد الأجراء عن خمسين أجيورا.

المادة 187

يمنع الشغل بالتناوب أو بالتعاقب إلا في المقاولات، التي تحتم عليها أسباب تقنية اعتماد هذا النمط من الشغل.

يراد "بالشغل بالتناوب"، الطريقة التي ينظم بها الشغل، بحيث يتسنى للمؤسسة أن تبقى مفتوحة في جميع أيام الأسبوع، من غير أن تتجاوز، مدة شغل كل أجير، الحد الأقصى القانوني لمدة الشغل.

يراد "بالشغل بالتعاقب"، الطريقة التي ينظم بها الشغل، بحيث تؤديه فرق شغل تتعاقب الواحدة تلو الأخرى، على أساس أن الأجراء لا يقضون جميعا فترة راحتهم في وقت واحد خلال نفس اليوم.

المادة 188

يمنع، في حالة تنظيم الشغل بين فرق متتابعة، أن تتجاوز المدة المقررة لكل فرقة ثماني ساعات في اليوم. وينبغي أن تكون هذه المدة متصلة، مع التوقف لفترة استراحة لا تتعدى الساعة.

المادة 189

يمكن، في حالة توقف الشغل جماعيا في مؤسسة أو في جزء منها لأسباب عارضة أو لقوة القاهرة، تمديد فترة الشغل اليومية لاستدراك ساعات الشغل الضائعة بعد استشارة مندوبي الأجراء والممثلين النقابيين بالمقاولة عند وجودهم.

يمنع في كل الأحوال :

-العمل لأكثر من 30 يوما في السنة لاستدراك الساعات الضائعة؛

-أن تفوق مدة التمديد ساعة في اليوم؛

-أن تفوق مدة الشغل اليومية 10 ساعات.

المادة 190

إذا كان الشغل الذي يؤديه أجراء في مؤسسة ما، شغلا متقطعا أصلا، أو عندما تقتضي الضرورة تأدية أشغال تحضيرية أو تكميلية لا غنى عنها للنشاط العام للمؤسسة، مع استحالة إنجازها في حدود مدة الشغل العادية، فإنه يمكن تمديد فترة شغل الأجراء المخصصين لتنفيذ تلك الأشغال إلى ما بعد المدة العادية المذكورة، على ألا تتجاوز الفترة الممددة اثنتي عشرة ساعة في اليوم كحد أقصى.

المادة 191

تنحصر الاستثناءات المتعلقة بتجاوز مدة الشغل العادية، في الأجراء الذين يفوق سنهم ثمانى عشرة سنة. غير أنه يمكن أن تقرر استثناءات أخرى تطبق على الأحداث البالغين ست عشرة سنة، بالنسبة للمشتغلين بالمصلحة الطبية، وقاعة الرضاعة، وغيرها من المصالح المحدثة لفائدة أجراء المؤسسة وعائلاتهم، والمشتغلين بالمخازن، ومراقبي الحضور، وسعاة المكاتب، ومنظفي أماكن الشغل، ومن إليهم من الأعوان.

المادة 192

إذا تطلب الأمر القيام في مقابلة ما، بأشغال مستعجلة تقتضي الضرورة إنجازها فوراً، من أجل اتقاء أخطار وشيكة، أو تنظيم تدابير نجدة، أو إصلاح ما تلف من معدات المقابلة، أو تجهيزاتها، أو بناياتها، أو لتفادي فساد بعض المواد، جاز تمديد مدة الشغل العادية، بالاستمرار في الشغل طيلة يوم واحد، ثم تمديدها بساعتين، خلال الأيام الثلاثة التي تلي ذلك اليوم.

المادة 193

يؤدى الأجر عن الساعات التي تقضي في الشغل، طبقاً للمادتين 190 و192 أعلاه، بسعر الأجر المؤدى عن مدة الشغل العادية، إلا إذا تم إعطاء الأجير في مقابلها راحة تعويضية، أو إذا كانت تلك الساعات :

- مقررة لإعطاء الأجير مهلة لتناول وجبة طعامه، إذا كان وقت الطعام يتخلل وقت الشغل؛
- معدة بحكم طبيعة الشغل المتقطعة، بحيث تطابق ساعات حضور، لا ساعات شغل فعلي، وذلك إذا تخللت ساعات الشغل فترات استراحة طويلة، خصوصاً الشغل الذي يؤديه البوابون في البنايات المعدة للسكن، والمراقبون، والحراس، والمشتغلون في المقابلة بإطفاء الحريق، أو بتوزيع البنزين، والمشتغلون بالمصلحة الطبية للمقابلة.

المادة 194

تحدد السلطة الحكومية المكلفة بالشغل كليات تطبيق المواد 187 إلى 192 أعلاه، وكذا المادة 196 أدناه فيما يخص التزايد الاستثنائي في حجم الشغل حسب المهنة، أو الصناعة، أو التجارة، أو الصنف المهني على مستوى التراب الوطني، أو على مستوى إقليم معين، بعد استشارة المنظمات المهنية للمشغلين والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلاً.

المادة 195

يمكن لعامل العمالة أو الإقليم أن يرخّص لجميع المقاولات أو المؤسسات أو لبعض أجزاءها، التي تتعاطى مهنة أو حرفة واحدة أو منها أو حرفاً مترابطة، بتطبيق توقيت موحد، فيما يتعلق بساعات

فتح أبوابها للعموم، وإغلاقها، أو تطبيق نظام تتناوب فيه تلك المقاولات والمؤسسات توقيت الفتح والإغلاق، عندما يطالب بذلك ما لا يقل عن ثلاثة أرباع الأجراء والمشغلين الذين يمارسون نفس المهنة أو الحرفة، أو مهنا أو حرفا مرتبطة بعضها ببعض، في دائرة عمالة، أو إقليم، أو دائرة، أو جماعة، أو مقاطعة، أو حي معين.

الفرع الثاني

الساعات الإضافية

المادة 196

يمكن، إذا تحتم على المقاولات أن تواجه أشغالا تقتضيها مصلحة وطنية، أو زيادة استثنائية في حجم الشغل، تشغيل أجهزتها خارج مدة الشغل العادية، وفق الشروط التي ستحدد بنص تنظيمي، شرط أن تدفع لهم بالإضافة إلى أجورهم، تعويضا عن الساعات الإضافية.

المادة 197

تحتسب الساعات الإضافية التي ينجز الشغل فيها تطبيقا للمادة 196 أعلاه، بعد مدة الشغل الأسبوعية العادية، مع مراعاة الساعات المنجزة وفقا للمادتين 190 و192 أعلاه. تعتبر ساعات إضافية، ساعات الشغل التي تتجاوز مدة الشغل المقررة عادة لشغل الأجير.

المادة 198

يؤدي التعويض عن الساعات الإضافية، دفعة واحدة مع الأجر المستحق.

المادة 199

تعتبر في حكم ساعات الشغل الإضافية، بالنسبة للمقاولات التي تقسم فيها 2288 ساعة شغل تقسيما غير متساو خلال السنة، ساعات الشغل التي تتجاوز يوميا عشر ساعات، وتحسب ابتداء منها.

تعتبر في حكم ساعات الشغل الإضافية، ساعات الشغل التي تنجز سنويا ابتداء من الساعة 2289، وتحسب ابتداء منها.

المادة 200

تعتبر في حكم ساعات الشغل الإضافية، كل ساعة شغل تنجز خلال الأسبوع، خارج أوقات الشغل، بالنسبة للأجير الذي لم يشتغل الأسبوع بكامله، إما بسبب فصله من الشغل، أو استقالته، أو استفادته من العطلة السنوية المؤدى عنها، أو تعرضه لحادثة شغل أو لمرض مهني، أو استفادته من يوم عيد مؤدى عنه الأجر، أو من يوم عطلة.

يسري نفس الحكم، على الأجير الذي ألحق بالشغل خلال الأسبوع.

المادة 201

تؤدي للأجير كيافاً كانت طريقة أداء أجره، زيادة نسبتها 25% عن الساعات الإضافية، إذا قضاها فيما بين السادسة صباحاً والتاسعة ليلاً في النشاطات غير الفلاحية، وفيما بين الخامسة صباحاً والثامنة ليلاً في النشاطات الفلاحية، و50% إذا قضاها فيما بين التاسعة ليلاً والسادسة صباحاً في النشاطات غير الفلاحية، وفيما بين الثامنة ليلاً والخامسة صباحاً في النشاطات الفلاحية.

ترفع هذه الزيادة على التوالي بالنسبة للفترتين إلى 50% وإلى 100%، إذا قضى الأجير الساعات الإضافية في اليوم المخصص لراحته الأسبوعية، حتى ولو عرضت له فترة الراحة الأسبوعية براحة تعويضية.

المادة 202

يحتسب التعويض عن الساعات الإضافية على أساس الأجر وتوابعه، باستثناء ما يلي :

- 1- التعويضات العائلية؛
- 2- الحلول، إلا فيما يتعلق بالأجراء الذين يتكون أجرهم من الحلول فحسب؛
- 3- المبالغ المستردة تغطية لمصاريف أو لنفقات سبق أن تحملها الأجير بسبب شغله.

الفرع الثالث

مقتضيات زجرية

المادة 203

يعاقب بغرامة من 300 إلى 500 درهم عن الأفعال التالية :

- تجاوز مدة الشغل المنصوص عليها في المادة 184؛
- عدم التقيد بأحكام المادة 187؛
- تجاوز مدة الشغل المقررة لكل فرقة، الحد المنصوص عليه في المادة 188؛
- عدم التقيد بأحكام المادة 189؛
- تجاوز مدة الشغل المحدد المنصوص عليه في المادة 190؛
- عدم إضافة الأجر المستحق عن ساعات الشغل المقضية بموجب إمكانية الاستثناء الدائم التي تتيحها المادة 190 أو المادة 192، إلى الأجر المستحق عن مدة الشغل العادية؛
- تجاوز مدة الشغل حد الساعتين خلال مدة الثلاثة أيام المنصوص عليها في المادة 192، أو تمديد مدة الشغل العادية إلى ما بعد انقضاء ذلك الأمد؛

-عدم أداء تعويض عن الساعات الإضافية المشار إليه في المادة 196، أو أداء زيادة غير مطابقة للنسبة المحددة في المادة 201؛

-احتساب التعويض المستحق عن الساعات الإضافية على نحو يخالف أحكام المادة 202.
-تتكرر عقوبات الغرامة بتعدد الأجراء الذين لم يراع في حقهم تطبيق أحكام المواد السالفة الذكر، على ألا يتجاوز مجموع الغرامات 20.000 درهم.

المادة 204

يعاقب بغرامة من 10.000 إلى 20.000 درهم عن عدم التقيد بأحكام المادتين 185 و186.

الباب الثاني

الراحة الأسبوعية

المادة 205

يجب تمتيع الأجراء براحة أسبوعية إلزامية تستغرق مدة أدناها أربع وعشرون ساعة، تحسب من منتصف الليل إلى منتصف الليل.

المادة 206

يجب أن تكون الراحة الأسبوعية يوم الجمعة، أو السبت، أو الأحد، أو يوم السوق الأسبوعي.
تعطى الراحة الأسبوعية في نفس الوقت لكل الأجراء المشتغلين في المؤسسة الواحدة.

المادة 207

يمكن للمؤسسات التي يقتضي نشاطها أن تظل مفتوحة باستمرار للعموم، أو التي قد يسبب توقف نشاطها ضررا للعموم، أن تعطي لأجرائها كلا أو بعضا، الراحة الأسبوعية بالتناوب فيما بينهم.
تسري أيضا أحكام الفقرة السابقة على المؤسسات، التي قد يؤدي أي توقف في نشاطها إلى خسائر، نظرا لكون المواد الأولية، أو المواد التي هي في طور التصنيع، أو المحاصيل الفلاحية التي يقوم عليها نشاطها، معرضة بطبيعتها للتلف أو سريعة الفساد.

المادة 208

يمكن للسلطة الحكومية المكلفة بالشغل، علاوة على الاستثناء المنصوص عليه في المادة 207 أعلاه، بعد استشارة المنظمات المهنية للمشغلين والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا، أن ترخص للمؤسسات التي تتقدم إليها بطلب في الموضوع، في أن تمكن أجراءها من الاستفادة من الراحة الأسبوعية بالتناوب فيما بينهم.

يجب أن يكون الطلب مرفقا بجميع المبررات التي تمكن من تقدير مدى ضرورة الترخيص بالعمل بذلك الاستثناء.

المادة 209

يعطى الترخيص، وفقا للمسطرة الواردة في المادة 208 أعلاه وتبعا لما تمليه المصلحة الاقتصادية والتنافسية للمؤسسة، إذا كان الاستثناء المذكور في المادة 208 أعلاه، سيؤدي إلى تشغيل عدد كاف من الأجراء يمكن من تطبيق نظام الشغل الجديد بالمؤسسة.

المادة 210

تتولى السلطة الحكومية المكلفة بالشغل، بعد استشارة المنظمات المهنية للمشغلين والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا، تحديد كيفية تطبيق نظام الراحة الأسبوعية، عندما يطلب ذلك ما لا يقل عن ثلثي المشغلين الموجودين في دائرة عمالة، أو إقليم، أو جماعة، أو مجموعة جماعات، أو حي معين، من جهة، وما لا يقل عن ثلثي الأجراء الذين يمارسون نفس المهنة، من جهة أخرى، إذا كان يوم راحتهم الأسبوعية يوما محددا، أو إذا كانوا يستفيدون من الراحة الأسبوعية بالتناوب فيما بينهم.

المادة 211

تحدد بنص تنظيمي، طبقا للمبادئ الواردة في المادتين 205 و 206 أعلاه، وبعد استشارة المنظمات المهنية للمشغلين والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا، التدابير الواجب اتخاذها بالنسبة للراحة الأسبوعية المستحقة لبعض فئات الأجراء، مع مراعاة الظروف الخاصة بشغلهم.

المادة 212

يمكن وقف الراحة الأسبوعية، في الحالات التي تبررها طبيعة نشاط المؤسسة، أو المواد المستعملة، أو إنجاز أشغال استعجالية، أو زيادة غير عادية في حجم الشغل.

تحدد بنص تنظيمي، بعد استشارة المنظمات المهنية للمشغلين والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا، كيفية تطبيق أحكام الفقرة السابقة.

المادة 213

يمكن لكل مؤسسة تتيح لأجرائها قضاء راحتهم الأسبوعية في وقت واحد، أن تخفض فترة الراحة الأسبوعية إلى نصف يوم، للأشخاص المكلفين بجميع أشغال الصيانة، التي يجب أن تنجز بالضرورة في يوم الراحة الجماعية للأجراء، والتي تعتبر ضرورية لتفادي أي تأخير من شأنه أن يعرقل مواصلة الشغل بشكل عادي.

المادة 214

لا يطبق نظام وقف الراحة الأسبوعية على الأحداث دون سن الثامنة عشرة، ولا على النساء دون العشرين، ولا على الأجراء المعاقين، وذلك في الأحوال المحددة بنص تنظيمي.

المادة 215

يجب إعطاء الأجراء الذين تم وقف راحتهم الأسبوعية أو تخفيضها راحة تعويضية داخل أجل لا يتعدى شهرا.

تعادل مدة الراحة التعويضية المشار إليها في الفقرة السابقة، مدة الراحة الأسبوعية الموقوفة.

تخول الراحة التعويضية وفق الكيفيات التي تحددها السلطة الحكومية المكلفة بالشغل، بعد استشارة المنظمات المهنية للمشغلين والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا.

المادة 216

يعاقب بغرامة من 300 إلى 500 درهم عن الأفعال التالية :

-عدم التقيد بالزامية إتاحة الراحة الأسبوعية، أو عدم إتاحتها لجميع أجراء المؤسسة الواحدة،
وفق الشروط المنصوص عليها في المادتين 205 و206 من حيث مدتها الدنيا واليوم المقرر لها،
وتزامن وقت قضائها؛

-عدم التقيد بطرق تحديد الراحة كما نصت عليها المادة 210؛

-عدم التقيد بشروط تخفيض الراحة الأسبوعية كما نصت عليها المادة 213؛

-عدم التقيد بحظر وقف الراحة الأسبوعية في حق الأحداث الذين هم دون الثامنة عشرة
والنساء دون العشرين والأجراء المعاقين كما نصت على ذلك المادة 214؛

-عدم إتاحة الراحة التعويضية أو إتاحتها على نحو يخالف أحكام المادة 215.

تتكرر عقوبات الغرامة بتعدد الأجراء الذين لم يراع في حقهم تطبيق أحكام المواد المذكورة، على ألا يتجاوز مجموع الغرامات مبلغ 20.000 درهم.

الباب الثالث

الراحة في أيام الأعياد المؤدى عنها وفي أيام العطل

المادة 217

يمنع على المشغلين تشغيل الأجراء أيام الأعياد المؤدى عنها والمحددة لائحتها بنص تنظيمي وأيام العطل.

المادة 218

يمكن أن يتقرر جعل يوم العطلة يوما يؤدي عنه تعويض باعتباره وقتا من أوقات الشغل الفعلي.

المادة 219

يتقاضى الأجير الذي يحتسب أجره بالساعة أو باليوم، تعويضا عن يوم العيد المؤدى عنه يساوي ما كان سيتقاضاه لو بقي في شغله، باستثناء التعويضات التي تؤدي له عن المخاطر، أو لاسترداد مصاريف أو نفقات سبق له أن تحملها بسبب شغله. يحق للأجير أن يستفيد من عطلة العيد المؤدى عنها إذا اشتغل قبل العيد مباشرة أو إذا اشتغل لمدة ثلاثة عشر يوما خلال الشهر السابق ليوم العيد.

المادة 220

يحدد التعويض عن يوم العيد المؤدى عنه المستحق للأجير الذي يحتسب أجره على أساس الشغل المنجز أو المردودية أو القطعة بمعدل جزء من ستة وعشرين من الأجر، الذي حصل عليه من شغله الفعلي، خلال الستة والعشرين يوما، التي سبقت يوم العيد المؤدى عنه.

المادة 221

إذا حدد الأجر جزافا، على أساس الأسبوع، أو الخمسة عشر يوما، أو الشهر، فإنه لا يمكن إجراء أي نقص على الأجر المحدد لهذه الفترات، بسبب عدم الاشتغال في يوم عيد مؤدى عنه، أو يوم عطلة حتى ولو لم يتقرر أداء تعويض عنه.

المادة 222

إذا صادف يوم العيد المؤدى عنه، أو يوم العطلة الذي تقرر أن يكون مؤدى عنه، اليوم الذي يستفيد فيه الأجير المشار إليه في المادتين 219 و220 أعلاه من راحته الأسبوعية المستحقة له بحكم نظام التناوب، وجب على المشغل أن يؤدي له تعويضا عن ذلك اليوم، وفق الشروط التي تنص عليها المادة 219 أعلاه.

المادة 223

يمكن الاشتغال يوم العيد المؤدى عنه، أو يوم العطلة، في المؤسسات التي تكون فيها مواصلة الشغل أمرا ضروريا، نظرا لطبيعة شغلها، أو في المؤسسات التي اتبعت نظام التناوب على الراحة الأسبوعية. يمكن تطبيق نفس مقتضيات في المؤسسات التي تبيع المواد الغذائية بالتجزئة، كما يمكن أن تقاس على ذلك المقاهي والمطاعم والفنادق ومؤسسات الترفيه والمؤسسات التي تستعمل مواد سريعة التلف، إذا كانت هذه المؤسسات لا تتبع نظام التناوب على الراحة الأسبوعية.

المادة 224

يجب على المشغل، في الحالات المنصوص عليها في المادة 223 أعلاه، أن يؤدي لأجرائه الذين يشتغلون يوم العيد المؤدى عنه، أو يوم العطلة الذي تقرر أن يكون مؤدى عنه، باستثناء الأجراء المشار إليهم في الفقرة الثانية أدناه، تعويضا إضافيا، زيادة على الأجر المستحق لهم عن الشغل الذي قاموا به، ويكون مقدار ذلك التعويض، مساويا لمقدار هذا الأجر. يستفيد الأجراء الذين تؤدي لهم أجورهم كلها أو بعضها على أساس الحلوان، من يوم راحة تعويضية يؤدي عنه الأجر، حتى ولو ضمن لهم المشغل أجرا أدنى، ويضاف يوم الراحة التعويضية إلى عطلتهم السنوية المؤدى عنها.

المادة 225

يمكن، باتفاق بين المشغل وكل أجير من الأجراء المشار إليهم في الفقرة الأولى من المادة 224 أعلاه، تم تشغيله يوم عيد مؤدى عنه، أو يوم عطلة، استبدال التعويض الإضافي المنصوص عليه في نفس المادة، براحة تعويضية مؤدى عنها، ويستفيد منها الأجير طبقا للشروط المنصوص عليها في الفقرة الثانية من المادة 224.

المادة 226

إذا شغل المشغل، أجراءه كلهم أو بعضهم خلافا للمادة 217، وجب عليه أن يؤدي لهم، إضافة إلى الأجر المستحق لهم عن ذلك اليوم، تعويضا نسبته 100% من هذا الأجر.

المادة 227

يمكن، بعد استشارة مندوبي الأجراء والممثلين النقابيين بالمقاولة عند وجودهم، استدراك ساعات الشغل الضائعة بسبب يوم العطلة، شرط أن تستدرك خلال الثلاثين يوما الموالية لتاريخ تلك العطلة، وألا يباشر الاستدراك في اليوم الذي يجب أن يستفيد فيه الأجير من راحته الأسبوعية، ولا أن يؤدي ذلك إلى تجاوز مدة الشغل عشر ساعات في اليوم.

يمكن أن يقع الاستدراك في يوم الراحة الأسبوعية الذي اعتادته المؤسسة، غير أنه لا يمكن مباشرة هذا الاستدراك إذا صادف يوم الراحة الأسبوعية يوم عيد مؤدى عنه.

يجب على المشغل، أن يبلغ كتابة إلى العون المكلف بتفتيش الشغل، التواريخ التي سيباشر فيها الاستدراك.

المادة 228

يؤدى الأجر عن الساعات المستدركة بنفس الشروط التي يؤدى بها عن ساعات الشغل العادية.

المادة 229

إذا كان الأجراء يستفيدون من الراحة، حسب اتفاقية الشغل الجماعية، أو النظام الداخلي، أو العرف، أثناء أيام أعياد غير الأعياد المؤدى عنها التي حددت وفقا للمادة 217، أو أيام عطل، خاصة حلول مناسبات محلية أو أحداث محلية، وجب استدراك الساعات الضائعة، وفق الشروط المنصوص عليها في المادة 227، سواء ترتب عن ذلك أداء أجر أم لا.

المادة 230

يعاقب بغرامة من 300 إلى 500 درهم عن الأفعال التالية :

- تشغيل الأجراء في أيام الأعياد المؤدى عنها وفي أيام العطل؛
- عدم أداء الأجر عن أيام العطل التي تقرر الأداء عنها باعتبارها أوقات شغل فعلي طبقا للمادة 218؛
- عدم تقدير التعويض وفق أحكام المادة 219؛
- عدم أداء التعويض المنصوص عليه في المادة 224 إلى أجراء المؤسسات المشار إليها في المادة 223 الذين اشتغلوا يوم عطلة يتعطل فيه الشغل ويؤدى عنه الأجر؛
- عدم إتاحة الراحة التعويضية المنصوص عليها في الفقرة الثانية من المادة 224 وفي المادة 225، أو إتاحتها على نحو يخالف أحكام المادتين المذكورتين؛
- عدم أداء التعويض المنصوص عليه في المادة 226؛
- استدراك ساعات الشغل الضائعة بسبب عطلة، وفق شروط تخالف أحكام الفقرتين الأولى والثانية من المادة 227؛
- عدم إبلاغ العون المكلف بتفتيش الشغل بالتواريخ التي تقرر فيها مباشرة الاستدراك، أو إعلام العون المكلف بالتفتيش، على نحو يخالف أحكام الفقرة الأخيرة من المادة 227؛
- الأداء عن ساعات الشغل المستدركة، على نحو يخالف أحكام المادة 228؛

تتكرر عقوبات الغرامة بتعدد الأجراء الذين لم يراع في حقهم تطبيق أحكام هذا الباب على ألا يتجاوز مجموع الغرامات 20.000 درهم.

الباب الرابع

العطلة السنوية المؤدى عنها

الفرع الأول

مدة العطلة السنوية المؤدى عنها

المادة 231

يستحق كل أجير، قضى ستة أشهر متصلة من الشغل في نفس المقابلة أو لدى نفس المشغل، عطلة سنوية مؤدى عنها، تحدد مدتها على النحو أدناه، ما لم يتضمن عقد الشغل، أو اتفاقية الشغل الجماعية، أو النظام الداخلي، أو العرف، مقتضيات أكثر فائدة :

-يوم ونصف يوم من أيام الشغل الفعلي عن كل شهر من الشغل؛

-يومان من أيام الشغل الفعلي عن كل شهر من الشغل، فيما يتعلق بالأجراء الذين لا يتجاوز سنهم الثامنة عشرة.

المادة 232

يضاف، إلى مدة العطلة السنوية المؤدى عنها، يوم ونصف يوم من أيام الشغل الفعلي، عن كل فترة شغل كاملة، مدتها خمس سنوات متصلة أو غير متصلة، على ألا تؤدي هذه الإضافة إلى رفع مجموع مدة العطلة إلى أزيد من ثلاثين يوما من أيام الشغل الفعلي.

المادة 233

إذا أبرم عقد شغل لمدة محددة، وجب أن يكون الأجير قد استفاد من عطلته السنوية المؤدى عنها بكاملها، قبل انتهاء أجل ذلك العقد.

المادة 234

تقدر فترة الشغل التي يترتب عنها الحق في العطلة الإضافية عن الأقدمية المحددة في المادة 232 أعلاه، إما من تاريخ بداية استحقاق العطلة السنوية المؤدى عنها، وإما عند تاريخ انتهاء العقد، عندما يخول هذا الأخير حق التعويض عن عدم التمتع بالعطلة السنوية المؤدى عنها.

المادة 235

يضاف إلى مدة العطلة السنوية المؤدى عنها عدد أيام الأعياد المؤدى عنها وعدد أيام العطل، التي يصادف حلولها فترة التمتع بالعطلة السنوية المؤدى عنها.

لا تحتسب التوقيفات عن الشغل بسبب المرض، ضمن فترة العطلة السنوية المؤدى عنها.

المادة 236

يراد "بأيام الشغل الفعلي" الأيام التي هي غير أيام الراحة الأسبوعية، وأيام الأعياد المؤدى عنها، وأيام العطل التي يتعطل فيها الشغل في المؤسسة.

المادة 237

يرد "بمدة الشغل المتصلة" المشار إليها في المادة 231 أعلاه، الفترة التي يكون فيها الأجير مرتبطا بمشغله بعقد شغل، ولو كان موقوفا طبقا للفقرات الخمس الأولى من المادة 32 أعلاه.

المادة 238

يجب عند تحديد مدة العطلة السنوية المؤدى عنها، مراعاة ما يلي :

- تعد ستة وعشرون يوما من الشغل الفعلي بمثابة شهر من الشغل؛
- تعد كل فترة شغل متصلة أو غير متصلة، مدتها 191 ساعة في النشاطات غير الفلاحية، و208 ساعة في النشاطات الفلاحية، بمثابة شهر من الشغل.

المادة 239

يجب عند احتساب مدة العطلة السنوية المؤدى عنها، اعتبار الفترات المذكورة أسفله بمثابة فترات شغل فعلي، لا يمكن إسقاطها من مدة العطلة السنوية المؤدى عنها :

- فترات العطلة السنوية المؤدى عنها، المستحقة عن السنة الفارطة، أو الفترة المستحقة عن أجل الإخطار بالفصل عن الشغل ؛
- الفترات التي يكون فيها عقد الشغل موقوفا، وذلك في الحالات المنصوص عليها في الفقرات 1 و2 و3 و4 و5 من المادة 32 أو بسبب التعطل عن الشغل، أو بسبب التغيبات المرخص بها ما لم تتعد مدتها عشرة أيام في السنة، أو بسبب إغلاق المؤسسة مؤقتا بمقتضى حكم قضائي أو قرار إداري، أو قوة قاهرة.

المادة 240

يمكن تجزئة العطلة السنوية المؤدى عنها، أو الجمع بين أجزاء من مددها، على مدى سنتين متتاليتين، إذا تم ذلك باتفاق بين الأجير والمشغل. وتتم الإشارة إلى ذلك في سجل العطل السنوية المؤدى عنها، المنصوص عليه في المادة 246 أدناه.

غير أنه يمنع أن تؤدي تجزئة العطلة السنوية المؤدى عنها إلى تخفيض مدة العطلة، التي يقضيها الأجير سنويا، إلى أقل من اثني عشر يوم شغل، يتخللها يومان من أيام الراحة الأسبوعية.

المادة 241

يمكن إضافة أيام الراحة التعويضية، إلى مدة العطلة السنوية المؤدى عنها.

المادة 242

يكون باطلا، كل اتفاق على التنازل المسبق عن الحق في العطلة السنوية المؤدى عنها، أو على التخلي عن التمتع بها، ولو كان ذلك مقابل تعويض.

المادة 243

يجب التمييز بين مدة العطلة السنوية المؤدى عنها، وبين أجل الإخطار المنصوص عليه في المادة 43.

الفرع الثاني

فترة العطلة السنوية المؤدى عنها وتنظيمها

المادة 244

يمكن الاستفادة من العطلة السنوية المؤدى عنها، خلال أية فترة من فترات السنة. تحدد في كل ولاية، أو عمالة، أو إقليم، بقرار من السلطة الحكومية المكلفة بالشغل، وبعد استشارة المنظمات المهنية للمشغلين والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا، الفترات التي لا يمكن للأجراء الذين يشتغلون في الاستغلالات الفلاحية والغابوية وتوابعها، الاستفادة خلالها من العطلة السنوية المؤدى عنها.

المادة 245

يتولى المشغل، تحديد تواريخ العطلة السنوية بعد استشارة مندوبي الأجراء والممثلين النقابيين بالمقابلة عند وجودهم. ويتم تحديد تواريخ مغادرة الأجراء لشغلهم قصد قضاء عطلةهم السنوية المؤدى عنها، بعد استشارة المعنيين بالأمر، مع مراعاة الحالة العائلية للأجراء، ومدة الأقدمية في المقابلة. غير أنه يمكن، عند حصول اتفاق مع المعنيين بالأمر، إما تقديم تواريخ مغادرتهم، قصد قضاء عطلةهم السنوية المؤدى عنها، وفي هذه الحالة، يجب على المشغل أن يقوم، قبل مغادرة الأجير، بتصحيح الملصق والسجل المنصوص عليهما في المادة 246 أدناه، وإما تأخير تواريخ المغادرة، وفي هذه الحالة يجب على المشغل أن يقوم، في أجل أقصاه اليوم الذي كان مقررا في البداية لمغادرة الأجير لشغله، قصد قضاء عطلة السنوية المؤدى عنها، بإدخال ما يلزم من تغيير على الملصق أو السجل. يقوم المشغل في الحالتين المشار إليهما في الفقرة السالفة بإشعار العون المكلف بتفتيش الشغل بالتغيير، وذلك بواسطة رسالة مضمونة مع إشعار بالتوصل.

المادة 246

يجب اطلاع كل من له حق في العطلة السنوية المؤدى عنها، على جدول المغادرة، وذلك قبل تاريخ المغادرة بثلاثين يوما على الأقل ما لم تنص اتفاقية شغل جماعية أو نظام داخلي على مقتضيات أكثر فائدة للأجير، ويثبت جدول المغادرة في مكان اعتاد الأجراء ارتياده في أماكن الشغل وخاصة في المكاتب، والمستودعات، والأوراش.

يجب أن يضمن جدول المغادرة، في سجل يوضع باستمرار رهن إشارة الأجراء، والأعوان المكلفين بتفتيش الشغل.

يتم تسجيل جدول المغادرة في الملصق وفي السجل خلال الأجل المحدد في الفقرة الأولى من هذه المادة.

الفرع الثالث

شروط إغلاق المؤسسات بمناسبة فترة العطلة السنوية المؤدى عنها

المادة 247

يجب على المشغل، إذا اقترنت العطلة السنوية المؤدى عنها، بالإغلاق الكلي أو الجزئي للمؤسسة، إشعار العون المكلف بتفتيش الشغل بذلك.

يجب في هذه الحالة، أن يتقاضى جميع الأجراء، تعويضا عن العطلة السنوية المؤدى عنها يعادل مدة الإغلاق، أي كانت المدة التي قضوها في الشغل حتى تاريخ الإغلاق.

المادة 248

يمكن لمعامل العمالة أو الإقليم، بعد أخذ رأي المندوب الإقليمي المكلف بالشغل، أن يأمر المؤسسات بإجراء تناوب فيما بينها، تفاديا لحدوث تزامن في إغلاق المؤسسات المزاولة لنشاط واحد، في نطاق الجماعة نفسها، أو العمالة، أو الإقليم.

تحدد كيفيات تنظيم ذلك التناوب باتفاق المشغلين المعنيين، ثم يعرض برنامج التناوب على عامل العمالة أو الإقليم، بعد أخذ رأي المندوب الإقليمي المكلف بالشغل، وإذا لم يحصل الاتفاق، أو إذا لم يوافق عليه العامل، تولى هذا الأخير تحديد فترة العطل السنوية المؤدى عنها لتلك المؤسسات.

الفرع الرابع

التعويض عن العطلة السنوية المؤدى عنها

والتعويض عن عدم التمتع بها في حالة إنهاء العقد

المادة 249

يستحق الأجير أثناء عطلته السنوية المؤدى عنها، تعويضا يساوي ما كان سيتقاضاه لو بقي في شغله.

المادة 250

يتكون التعويض عن العطلة السنوية المؤدى عنها من الأجر وتوابعه، سواء كانت مادية أو عينية.

المادة 251

إذا أمضى الأجير ما لا يقل عن ستة أشهر متتابة في خدمة مقاوله واحدة، أو مشغل واحد، ثم أنهى عقد شغله دون الاستفادة من عطلته السنوية المؤدى عنها بكاملها، أو عند الاقتضاء، العطل السنوية المؤدى عنها المستحقة له عن السنتين المنصرمتين، وجب له تعويض عن عدم التمتع بالعطلة السنوية المؤدى عنها، أو عن أقساط العطل السنوية المؤدى عنها التي لم يستفد منها. يعادل كل جزء من شهر الشغل الذي بدأه الأجير، شهرا كاملا من الشغل، يجب مراعاته عند احتساب مبلغ التعويض عن العطلة السنوية المؤدى عنها.

المادة 252

يستحق الأجير، عند إنهاء عقد شغله، تعويضا عن عدم التمتع بالعطلة السنوية المؤدى عنها، يساوي حسب الأحوال، يوما ونصف يوم أو يومين عن كل شهر أتمه في الشغل، كما تم تعريفه في المادة 238، وذلك إذا أثبت أنه اشتغل لدى نفس المشغل، أو في نفس المقاوله فترة تساوي على الأقل شهرا من الشغل.

المادة 253

إذا ثبت أن الأجراء الذين يشتغلون بالتناوب في عدة مقاولات، وبصفة متقطعة، بحكم طبيعة شغلهم، قد اشتغلوا بصفة غير متصلة لدى نفس المشغل أو نفس المقاوله، مدة لا تقل عن ستة وعشرين يوما من أيام الشغل الفعلي، فإنه يجب على المشغل أو المقاوله، في نهاية كل سنة شمسية، أن يؤدي لهم تعويضا عن عدم التمتع بالعطلة السنوية المؤدى عنها، يعادل أجر يوم ونصف يوم، عن كل فترة من ستة وعشرين يوما، قضوها متصلة أو غير متصلة في الشغل الفعلي. يستحق الأجراء الذين تقل أعمارهم عن ثماني عشرة سنة، تعويضا عن عدم التمتع بالعطلة السنوية المؤدى عنها، يساوي أجر يومين عن كل فترة من ستة وعشرين يوما من الشغل الفعلي، متصلة أو غير متصلة.

المادة 254

يستحق التعويض عن عدم التمتع بالعطلة السنوية المؤدى عنها، أيا كانت الأسباب التي أدت إلى إنهاء عقد الشغل.

المادة 255

إذا أنهى أجير عقد شغله، دون مراعاة لأجل الإخطار الواجب عليه تجاه مشغله، وفق الشروط المنصوص عليها في المادة 43 أعلاه، أمكن للمشغل إجراء مقاصة بين التعويض عن العطلة السنوية المؤدى عنها، وبين التعويض عن أجل الإخطار.

المادة 256

يؤدي المشغل للأجير الذي طلب للخدمة العسكرية، قبل أن يستفيد من العطلة السنوية المؤدى عنها، تعويضا عن عدم التمتع بهذه العطلة، وذلك عند مغادرته المقاولة.

المادة 257

يؤدي المشغل لورثة الأجير الذي توفي قبل أن يستفيد من عطلته السنوية المؤدى عنها، تعويضا عن عدم التمتع بهذه العطلة، والذي كان من حقه أن يتقاضاه لو أنهى العقد يوم وفاته.

المادة 258

تتولى السلطة الحكومية المكلفة بالشغل تحديد الكيفيات الخاصة بحساب التعويض عن العطلة السنوية المؤدى عنها، والتعويض عن عدم التمتع بها، وفق المبادئ الواردة في هذا الفرع.

الفرع الخامس

أداء التعويض عن العطلة السنوية المؤدى عنها وضمان استيفائه بامتياز

المادة 259

يؤدي التعويض عن العطلة السنوية المؤدى عنها، في أجل أقصاه اليوم الذي يسبق بداية عطلة الأجير المعني بالأمر.

المادة 260

يؤدي التعويض عن عدم التمتع بالعطلة السنوية المؤدى عنها، في الحالتين المنصوص عليهما في المادتين 251 و252 أعلاه، في نفس الوقت الذي يتسلم فيه الأجير الذي أنهى عقده، آخر أجر له.

المادة 261

يستفيد الأجير، خلافا لمقتضيات الفصل 1248 من الظهير الشريف المكون لقانون العقود والالتزامات، من امتياز الرتبة الأولى المقرر في الفصل المذكور، قصد استيفاء ما له من تعويض عن العطلة السنوية المؤدى عنها، أو تعويض عن عدم التمتع بها، سواء تم ضم العطلتين السنويتين المؤدى عنهما أم لا.

الفرع السادس

منع تشغيل الأجراء أثناء فترة العطلة السنوية المؤدى عنها

المادة 262

يمنع على كل مشغل، أن يعهد إلى أجير من أجراءه بأداء شغل، أثناء استفادته من عطلته السنوية المؤدى عنها، بمقابل أو بدون مقابل، ولو كان الشغل خارج المقابلة.

يمنع على كل مشغل، أن يعهد إلى أجير من أجراءه بمقابلة أخرى، بشغل يؤديه أثناء عطلته السنوية المؤدى عنها، وهو يعلم أن هذا الأجير في عطلة سنوية مؤدى عنها.

المادة 263

يمنع على أي أجير، أثناء استفادته من عطلته السنوية المؤدى عنها، أن ينجز أشغالا بمقابل خلال عطلته.

الفرع السابع

أحكام خاصة بالأجير المشتغل بمنزله، وبالوكيل

المتجول أو الممثل أو الوسيط في التجارة والصناعة

المادة 264

يستحق الوكيل المتجول، أو الممثل، أو الوسيط في التجارة والصناعة، الذي يمارس مهنته وفق الشروط المنصوص عليها في المواد 79 إلى 85 أعلاه، تعويضا عن عطلته السنوية المؤدى عنها، يحتسب له على أساس متوسط الأجر، الذي تقاضاه خلال الاثني عشر شهرا، التي سبقت العطلة. وتخصم منه، عند الاقتضاء، المبالغ المستردة تغطية لمصاريف أو نفقات سبق أن تحملها المعني بالأمر بسبب شغله.

لا يمكن أن يترتب عن أداء هذا التعويض، تخفيض في مبلغ العمولات المستحقة للمعني بالأمر، وفق الشروط المنصوص عليها في العقد، بسبب ما قام به من شغل قبل مغادرته الشغل لقضاء عطلته.

في حالة تعدد المشغلين الذي يشتغل لحسابهم الأجير المشتغل بمنزله، أو الوكيل المتجول أو الممثل أو الوسيط في التجارة والصناعة، فإن موعد الاستفادة من العطلة السنوية المؤدى عنها يحدد من طرف أقدم مشغل له.

الفرع الثامن

أحكام خاصة بالأجراء المصابين بحادثة شغل أو بمرض مهني

المادة 265

يجب على المشغل، أن يؤجل إعطاء العطلة السنوية المؤدى عنها للأجير المصاب بحادثة شغل إلى أن يلتئم جرحه.

لا تحتسب المبالغ التي تؤدي على أساس التعويض اليومي إلى الأجير المصاب، عند تحديد مقدار التعويض عن العطلة السنوية المؤدى عنها، أو التعويض عن عدم التمتع بها.

المادة 266

إذا أصيب أجير بحادثة شغل، وانقطع بعد التئام جرحه عن الشغل بالمقابلة التي كان يشتغل بها وقت إصابته، وجب أن يؤدي له تعويض عن عدم التمتع بالعطلة السنوية المؤدى عنها، في نفس الوقت الذي تؤدي له فيه آخر دفعة من تعويضه اليومي طبقاً للتشريع المعمول به في حوادث الشغل والأمراض المهنية.

المادة 267

تطبق مقتضيات المادتين 265 و266 أعلاه في حالة مرض مهني.

الفرع التاسع

مقتضيات زجرية

المادة 268

يعاقب بغرامة من 300 إلى 500 درهم عن الأفعال التالية :

-رفض إعطاء العطلة السنوية المؤدى عنها، أو رفض التعويض عن عدم التمتع بها عن المدة المقررة

في المواد 231 و232 و235 و239 والفقرة الثانية من المادة 240؛

-عدم التقيد بأحكام المادة 247؛

-عدم أداء التعويض المستحق عن العطلة السنوية المؤدى عنها طبقاً للمادتين 249 و264؛

-عدم أداء التعويض عن عدم التمتع بالعطلة السنوية المؤدى عنها طبقاً للمواد 251 و252

و253 و256 و257 و266؛

-عدم التقيد بمقتضيات المادة 262.

تتكرر عقوبات الغرامة بتعدد الأجراء الذين لم يراع في حقهم تطبيق أحكام المواد السابقة

الذكر، على ألا يتجاوز مجموع الغرامات 20.000 درهم.

الباب الخامس

الإجازات الخاصة ببعض المناسبات ورخص التغيب الممنوحة لأسباب شخصية

الفرع الأول

الإجازة بمناسبة الولادة

المادة 269

يستفيد كل أجير من إجازة مدتها ثلاثة أيام، بمناسبة كل ولادة. ويسري هذا الحكم على الأجير الذي استلحق طفلا بنسبه.

يمكن أن تكون الأيام الثلاثة متصلة أو غير متصلة، باتفاق بين المشغل والأجير، على أن تقضى وجوبا في مدة شهر من تاريخ الولادة.

إذا صادف وقوع الولادة، الفترة التي يكون فيها الأجير في عطلة سنوية مؤدى عنها، أو في إجازة بسبب مرض، أو حادثة أيا كان نوعها، أضيفت إلى العطلة السنوية أو إجازة المرض أو الحادثة إجازة الأيام الثلاثة المذكورة.

المادة 270

يستحق الأجير خلال أيام إجازته الثلاثة، تعويضا مساويا للأجر الذي كان سيتقاضاه لو بقي في شغله.

يؤدي هذا التعويض إلى الأجير، من طرف مشغله، عند حلول موعد أداء الأجر الذي يلي مباشرة قيام الأجير بالإدلاء بوثيقة الولادة المسلمة من طرف ضابط الحالة المدنية.

يسترجع المشغل التعويض المذكور، من الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، في حدود السقف الخاص بمبلغ الاشتراكات الشهرية المدفوعة إلى هذا الصندوق.

الفرع الثاني

إجازة المرض

المادة 271

يجب على كل أجير، تعذر عليه الالتحاق بشغله بسبب مرض أو حادثة، أن يبرر ذلك، ويشعر مشغله خلال الثماني والأربعين ساعة الموالية لذلك إلا إذا حالت القوة القاهرة دون ذلك.

يجب على الأجير، إذا استمر الغياب أكثر من أربعة أيام، إخبار مشغله بالمدة المحتملة لغيابه، والإدلاء له بشهادة طبية تبرر غيابه، إلا إذا تعذر عليه ذلك.

يمكن للمشغل أن يعهد على نفقته، إلى طبيب يختاره بنفسه، بأن يجري على الأجير فحصا طبيا مضادا، داخل مدة التغيب المحددة في الشهادة الطبية المدلى بها من قبل الأجير.

المادة 272

يمكن للمشغل أن يعتبر الأجير في حكم المستقيل، إذا زاد غيابه لمرض غير المرض المهني، أو لحادثة غير حادثة الشغل، على مائة وثمانين يوما متوالية خلال فترة ثلاثة مائة وخمسة وستين يوما، أو إذا فقد الأجير قدرته على الاستمرار في مزاولة شغله.

المادة 273

لا يؤدي الأجر عن الغياب بسبب مرض غير المرض المهني، أو حادثة غير حادثة الشغل، أيا كانت دورية أداء الأجر، ما لم ينص عقد الشغل، أو اتفاقية الشغل الجماعية، أو النظام الداخلي على خلاف ذلك.

الفرع الثالث

بعض التفيّيات

المادة 274

يستفيد الأجير من رخص تغيب، بسبب أحداث عائلية، وتحدد مددها كما يلي :

1. الزواج :

- زواج الأجير : أربعة أيام؛

- زواج أحد أبناء الأجير، أو أحد ربابته : يومان؛

2. الوفاة :

- وفاة زوج الأجير، أو أحد أبنائه، أو أحفاده، أو أصوله، أو أبناء زوجه من زواج سابق : ثلاثة أيام؛

- وفاة أحد إخوة، أو إحدى أخوات الأجير، أو أحد إخوة أو إحدى أخوات زوجه، أو أحد أصول

زوجه : يومان.

3. تغيبات أخرى :

- الختان : يومان ؛

- عملية جراحية تجري للزوج، أو لأحد مكفوليّه من الأبناء : يومان.

المادة 275

يستفيد الأجير من رخص التغيب لاجتياز امتحان أو لقضاء تدريب رياضي وطني، أو للمشاركة

في مباراة رسمية دولية، أو وطنية.

المادة 276

لا يؤدي الأجر عن التغيبات المنصوص عليها في المادة 274 أعلاه، إلا لفئات الأجراء الذين يتقاضون أجورهم شهريا، ما لم ينص على خلاف ذلك عقد الشغل، أو اتفاقية الشغل الجماعية، أو النظام الداخلي.

غير أن الأجر يؤدي عن التغيبات المنصوص عليها أدناه في الحدود التالية :

-يومين عن زواج الأجير؛

-يوم واحد في حالة وفاة زوج الأجير، أو أبيه، أو أمه، أو أحد أبنائه.

المادة 277

يجب على المشغلين أن يمنحوا أجراءهم، الذين هم أعضاء في المجالس الجماعية، رخصا للتغيب من أجل المشاركة في الجلسات العامة لهذه المجالس، واللجان التابعة لها والذين هم أعضاء فيها.

لا يؤدي الأجر عن التغيبات المنصوص عليها في الفقرة أعلاه، ما لم يتم الاتفاق على خلاف ذلك.

يمكن استدراك ساعات الشغل الضائعة، بسبب التغيبات المشار إليها في هذه المادة، مع مراعاة مقتضيات المتعلقة بمدة الشغل، المشار إليها في الباب الأول من القسم الثالث من الكتاب الثاني من هذا القانون.

الفرع الرابع

مقتضيات زجرية

المادة 278

يعاقب بغرامة من 300 إلى 500 درهم عما يلي :

-رفض إعطاء الإجازة المستحقة عند الولادة، أو تخويل إجازة على نحو يخالف أحكام المادة 269؛

-عدم أداء التعويض المنصوص عليه في المادة 270، أو أداؤه بشروط تخالف أحكام هذه المادة؛

-عدم الترخيص بأيام التغيب المنصوص عليها في المادة 274، أو الترخيص بمدة أدنى من المدة المحددة في هذه المادة؛

-عدم أداء الأجر عن أيام التغيب في الحالة المنصوص عليها في المادة 276، أو أداء أجر يقل عما نصت عليه هذه المادة.

تتكرر عقوبات الغرامة، بتعدد الأجراء الذين لم يراع في حقهم تطبيق أحكام المواد السابقة الذكر، على ألا يتجاوز مجموع الغرامات 20.000 درهم.

الباب السادس

المراقبة

المادة 279

يجب على المشغل، لتمكين السلطات المختصة من مراقبة تطبيق أحكام القسم الثالث من الكتاب الثاني، أن يمك جميع المستندات المستعملة كوسائل للمراقبة والإثبات، وفق الشكليات، وتبعا للكيفيات المحددة في هذا القانون، وفي النصوص التنظيمية الصادرة لتطبيقه.

المادة 280

يعاقب بغرامة من 2000 إلى 5000 درهم عن عدم مسك الوثائق المشار إليها في المادة 279 أعلاه.

القسم الرابع

حفظ صحة الأجراء وسلامتهم

الباب الأول

أحكام عامة

المادة 281

يجب على المشغل، أن يسهر على نظافة أماكن الشغل، وأن يحرص على أن تتوفر فيها شروط الوقاية الصحية، ومتطلبات السلامة اللازمة للحفاظ على صحة الأجراء، وخاصة فيما يتعلق بأجهزة الوقاية من الحرائق، والإنارة، والتدفئة، والتهوية، والتخفيض من الضجيج، واستعمال المراوح، والماء الشروب، وأبار المرحاض، وتصريف مياه الفضلات، ومياه الغسل، والأتربة، والأبخرة، ومستودعات ملابس الأجراء، ومغتسلاتهم، ومراقدهم.

يجب على المشغل، أن يضمن تزويد الأوراش بالماء الشروب بكيفية عادية، وأن يوفر فيها للأجراء مساكن نظيفة، وظروفا صحية ملائمة.

المادة 282

يجب أن تكون أماكن الشغل، مجهزة تجهيزا يضمن سلامة الأجراء، ويسهل شغل الأجراء المعاقين المشتغلين بها.

يجب أن تكون الآلات، وأجهزة التوصيل، ووسائل التدفئة، والإنارة، والأدوات الخفيفة، والأدوات الثقيلة، مجهزة بوسائل للوقاية، ذات فعالية معترف بها، وأن توفر لها أضمن شروط الأمان الممكنة، تفاديا لما قد يترتب عن استعمالها من خطر على الأجراء.

المادة 283

يمنع شراء أو استئجار الآلات، أو أجزاء الآلات، التي تشكل خطراً على الأجراء، والتي تتوفر أصلاً على وسائل للوقاية ذات فعالية معترف بها، دون أن تكون هذه الآلات، أو أجزاء الآلات، مجهزة بهذه الوسائل.

المادة 284

يجب أن يكون الأجراء الذين يشتغلون في الآبار، أو أنابيب الغاز، أو قنوات الدخان، أو آبار المراحض، أو الأحواض، أو أي أجهزة قد تحتوي على غازات ضارة، مشدودين برباط، أو محميين بأية وسيلة أخرى من وسائل الأمان بما فيها الأقنعة الواقية.

المادة 285

يجب أن تكون الآبار، والمنافذ، أو فتحات الهبوط محاطة بسيجات، وأن تكون المحركات محاطة بعوازل، أو محمية بحواجز واقية كما يجب أن تكون السلالم متينة، ومجهزة بدرابيز صلبة وقوية، وأن تكون سقالات البناء محاطة بحواجز صلبة يبلغ ارتفاعها تسعين سنتيمتراً على الأقل.

المادة 286

يجب أن تكون القطع المتحركة من الآلات، كسواعد المحرك ودواليبه، والعجلات، وأذرع التوصيل، والمستنات، ومخاريط أو أساطين الاحتكاك، مجهزة بوسائل للوقاية أو معزولة عن الأجراء. وتقاس على ذلك السيور، أو الحبال المعدنية، إذا كانت تعبر أماكن الشغل، أو تستعمل مرفوعة من الأرضي بأقل من مترين، بواسطة بكرات ناقلية.

يجب توفير أجهزة ملائمة للآلات، وأن توضع هذه الأجهزة رهن إشارة الأجراء، لتجنيبهم ملابس السيور وهي في حالة اشتغال.

المادة 287

يمنع على المشغل، السماح لأجرائه باستعمال مستحضرات، أو مواد، أو أجهزة، أو آلات ترى السلطة المختصة بأنها قد تلحق الضرر بصحتهم، أو تعرض سلامتهم للخطر.

يمنع أيضاً، على المشغل، السماح لأجرائه بأن يستعملوا، بشروط تتنافى والشروط المحددة بنص تنظيمي، مستحضرات، أو مواد، أو أجهزة، أو آلات، قد تلحق الضرر بصحتهم، أو تعرض سلامتهم للخطر.

المادة 288

يجب على المشغل، إذا كانت تركيبة المنتجات المستعملة تتضمن مواداً، أو مستحضرات خطيرة، أن يتأكد من أن غلاف تعبئتها يحمل تحذيراً مكتوباً، ينبه إلى خطورة استعمال تلك المواد أو المستحضرات.

المادة 289

يجب على المشغل، أن يطلع الأجراء على الأحكام القانونية المتعلقة بالاحتباس من خطر الآلات. ويجب عليه أن يلصق في مكان مناسب من أماكن الشغل، التي اعتاد الأجراء دخولها، إعلاناً سهل القراءة، يحذر من مخاطر استعمال الآلات، ويشير فيه إلى الاحتياطات التي يجب اتخاذها في هذا الشأن. يمنع على أي أجير، أن يستعمل آلة من غير أن تكون وسائلها الوقائية مثبتة في مكانها المناسب، ويمنع عليه أن يعطل هذه الوسائل التي جهزت بها الآلة التي يشتغل عليها. يمنع تكليف أي أجير باستعمال آلة من غير أن تكون وسائلها الوقائية التي جهزت بها مثبتة عليها في مكانها المناسب.

يمنع تكليف أي أجير بأن يحمل يدويًا أي حمولات من شأنها أن تعرض صحته أو سلامته للخطر.

المادة 290

يجب على المشغل، أن يعرض للفحص الطبي الأجراء الذين ينوي تشغيلهم للقيام بأشغال، أو لشغل مناصب تستوجب إجراء فحص طبي مسبق، وأن يحتم عليهم بعد ذلك إجراء هذا الفحص بصفة دورية.

المادة 291

يجب على المشغل، أن يؤدي إلى الأجراء أجر الوقت الذي يقضونه من أجل تنفيذ التدابير التي تفرضها عليهم قواعد حفظ الصحة، باعتباره وقتاً من أوقات الشغل.

المادة 292

تتولى السلطة الحكومية المكلفة بالشغل، تحديد التدابير التطبيقية العامة، فيما يتعلق بالمبادئ المنصوص عليها في المواد من 281 إلى 291 أعلاه، والتدابير التطبيقية الخاصة بتلك المبادئ، مراعية في هذه الحالة ما تقتضيه خصوصية بعض المهن والأشغال من متطلبات.

المادة 293

يعد عدم امتثال الأجراء للتعليمات الخصوصية المتعلقة بقواعد السلامة وحفظ الصحة، وهم يؤدون بعض الأشغال الخطرة، بالمفهوم الذي يعنيه هذا القانون والمقتضيات الصادرة في شأن تطبيقه، خطأً جسيماً، يمكن أن يترتب عنه فصلهم من الشغل دون إخطار، ولا تعويض عن الفصل، ولا عن

الضرر، إذا سبق اطلاعهم بكيفية قانونية على تلك التعليمات وفق الشكليات المنصوص عليها في المادة 289 أعلاه.

المادة 294

يجب أن تضمن شروط السلامة وحفظ الصحة، التي تباشر في إطارها الأشغال في المناجم والمقالع، والمنشآت الكيماوية ظروفًا صحية وأمنية للأجراء تكتسي طابعًا خصوصيًا، وتتلاءم والمقتضيات المحددة بنصوص تنظيمية.

المادة 295

تحدد بمقتضى نص تنظيمي القواعد الصحية السارية على الأجراء المشتغلين بمنازلهم، والالتزامات المنوطة بالمشغلين الذين يستنجزون أشغالًا منزلية.

المادة 296

يعاقب بغرامة من 2000 إلى 5000 درهم عما يلي :

- عدم التقيد بأحكام المادة 281؛
- عدم تجهيز أماكن الشغل بما يوافق أحكام المادة 282، أو عدم توفير وسائل الأمان المقررة في المواد 284 إلى 286؛
- عدم التقيد بأحكام المادة 287.

المادة 297

يعاقب بغرامة من 10.000 إلى 20.000 درهم عن عدم التقيد بالمقتضيات المنصوص عليها في المواد 283 و288 و289 و290 و291.

المادة 298

إذا أصدرت المحكمة حكمًا بالعقوبات من أجل مخالفة مقتضيات المواد 281 و282 و285 و286، فإنها تحدد بالإضافة إلى ذلك، الأجل الذي يجب أن تنفذ فيه الأشغال الواجب إنجازها، على ألا يتجاوز هذا الأجل ستة أشهر من تاريخ صدور الحكم.

يمنع تسجيل أية مخالفة جديدة لنفس السبب، طيلة الأجل الذي يحدد طبقًا لأحكام الفقرة السابقة.

المادة 299

تضاعف الغرامات المترتبة عن مخالفة مقتضيات المواد السابقة، المنصوص عليها في هذا الباب في حالة العود، إذا تم ارتكاب أفعال مماثلة داخل السنتين الموالتين لصدور حكم نهائي.

المادة 300

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

يمكن للمحكمة، في حالة العود، أن تصدر حكمها بالإغلاق النهائي للمؤسسة وفقا للفصلين 90 و324 من القانون الجنائي.

المادة 301

يجب على المشغل أن يستمر، طيلة مدة الإغلاق المؤقت، في أداء ما يستحقه أجرأوه من أجور، وتعويضات، وفوائد مادية أو عينية كانوا يتقاضونها قبل تاريخ الإغلاق. إذا أصبح الإغلاق نهائيا وأدى إلى فصل الأجراء من شغلهم، وجب على المشغل أن يؤدي لهم التعويضات، التي يستحقونها في حالة إنهاء عقد الشغل، بما في ذلك التعويض عن الضرر.

الباب الثاني

الأحكام الخاصة بنقل الطرود التي يفوق وزنها 500

المادة 302

يجب على كل من يرسل طردا أو شيئا لا يقل وزنه عن ألف كيلو غرام، أيا كانت وسيلة النقل المراد استعمالها، أن يبين على ظهر الطرد وزنه، وطبيعة محتواه، والوضع الذي ينبغي أن يكون عليه أثناء الشحن. ويجب أن يكون ذلك مكتوبا على الوجه الخارجي للطرد بحروف واضحة وثابتة، حسب الكيفيات التي تحدد بنص تنظيمي.

يمكن في الأحوال الاستثنائية، التي يصعب معها تحديد الوزن تحديدا دقيقا، أن يقدر حد أقصى للوزن المسجل على الطرد بناء على حجمه، وطبيعته.

يتولى وكيل المرسل، في حالة غياب هذا الأخير، كتابة البيانات المشار إليها في الفقرتين أعلاه.

المادة 303

يعاقب بغرامة من 2000 إلى 5000 درهم عن عدم كتابة البيانات المنصوص عليها في المادة 302 على ظهر الطرد، أو عدم كتابتها على النحو المنصوص عليه في نفس المادة، أو في النصوص التنظيمية المتعلقة بتطبيقها.

الباب الثالث

المصالح الطبية للشغل

المادة 304

يجب إحداث مصالح طبية مستقلة للشغل لدى :

1. المقاولات الصناعية والتجارية ومقاولات الصناعة التقليدية والاستغلالات الفلاحية والغابوية وتوابعها، إذا كانت تشغل ما لا يقل عن خمسين أجيروا؛
2. المقاولات الصناعية والتجارية ومقاولات الصناعة التقليدية والاستغلالات الفلاحية والغابوية وتوابعها، والمشغلين الذين يباشرون أشغالا تعرض الأجراء لمخاطر الأمراض المهنية، التي حددها التشريع المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل والأمراض المهنية.

المادة 305

يجب على المقاولات الصناعية والتجارية ومقاولات الصناعة التقليدية والاستغلالات الفلاحية والغابوية وتوابعها التي تشغل أقل من خمسين أجيروا أن تحدث إما مصالح طبية للشغل مستقلة أو مصالح طبية مشتركة، وفق الشروط المحددة من قبل السلطة الحكومية المكلفة بالشغل. يوافق المندوب الإقليمي المكلف بالشغل على اختصاصها الترايبي والمهني، بعد موافقة الطبيب المكلف بتفتيش الشغل.

يجب على المصلحة الطبية المشتركة بين المقاولات، أن تقبل عضوية كل مقاول داخلية في نطاق اختصاصها، ما لم ير المندوب الإقليمي المكلف بالشغل خلاف ذلك.

المادة 306

تتولى السلطة الحكومية المكلفة بالشغل، تحديد الحد الأدنى من الوقت الذي يجب على طبيب، أو أطباء الشغل، تكريسه للأجراء، مع التمييز بين المقاولات التي لا يخشى فيها على صحة الأجراء، وبين تلك التي يجب إخضاعها لرقابة خاصة. يجب على المقاولات المفروض عليها أن تحدث مصلحة طبية مستقلة طبقا للمادة 304 أعلاه، أن تتوفر على طبيب شغل طيلة ساعات الشغل.

المادة 307

يتولى رئيس المصلحة الطبية المستقلة أو المشتركة بين المقاولات، إدارة المصلحة. ويجب عليه أن يوجه سنويا، تقريراً حول تنظيم المصلحة، وسيرها، وتدبيرها المالي عن السنة الفارطة، إلى كل من العون المكلف بتفتيش الشغل، وإلى الطبيب المكلف بتفتيش الشغل، وإلى مندوبي الأجراء والممثلين

النقابيين بالمقاولة عند وجودهم، وإلى مناديب السلامة، إذا تعلق الأمر بالمقاولات المنجمية التي يسري عليها النظام المنجمي.

يحدد نموذج هذا التقرير من قبل السلطة الحكومية المكلفة بالشغل.

المادة 308

تتحمل المقاولة أو المصلحة الطبية المشتركة بين المقاولات، مصاريف تنظيم المصلحة الطبية ومراقبتها، وتتكفل بأداء الأجر المخصص لطبيب الشغل.

المادة 309

يسهر على سير المصالح الطبية للشغل، طبيب أو أكثر، يطلق عليهم "أطباء الشغل". ويجب عليهم أن يباشروا مهامهم بأنفسهم.

المادة 310

يجب أن يكون أطباء الشغل، حاصلين على شهادة تثبت أنهم مختصون في طب الشغل. يجب على أطباء الشغل أن يكونوا مسجلين في جدول هيئة الأطباء، ومرخصا لهم بمزاولة الطب.

المادة 311

يجب على طبيب الشغل الأجنبي، أن يكون حاصلًا، إضافة إلى ما ذكر في المادة 310 أعلاه، على الترخيص المنصوص عليه في المقتضيات الخاصة بتشغيل الأجانب.

المادة 312

يرتبط طبيب الشغل بالمشغل، أو برئيس المصلحة الطبية المشتركة بين المقاولات، بعقد شغل تراعى فيه القواعد التي تقوم عليها أخلاقيات المهنة.

المادة 313

يجب أن يكون، كل إجراء تأديبي، يعتزم المشغل أو رئيس المصلحة الطبية المشتركة بين المقاولات اتخاذه في حق طبيب الشغل، موضوع قرار، يوافق عليه العون المكلف بتفتيش الشغل، بعد أخذ رأي الطبيب مفتش الشغل.

المادة 314

يجب على طبيب الشغل، في جميع الظروف، أن يؤدي مهمته بكل استقلال وحرية، سواء إزاء المشغل أو تجاه الأجراء، وألا يراعي إلا الاعتبارات الخاصة بمهنته.

المادة 315

يجب أيضا على المصالح الطبية للشغل، المستقلة أو المشتركة بين المقاولات، أن تستعين في جميع أوقات الشغل، بمساعدين اجتماعيين، أو ممرضين حاصلين على إجازة الدولة، ومرخص لهم وفقا للتشريع الجاري به العمل، في ممارسة أشغال المساعدة الطبية. ويحدد بنص تنظيمي، عددهم تبعا لعدد الأجراء الموجودين في المقولة.

المادة 316

يجب إحداث مصلحة حراسة طبية، طبقا للشروط والقواعد التي تحدد بنص تنظيمي.

المادة 317

يجب تلقين أجيرين على الأقل من الأجراء الذين يعملون داخل كل ورشة تنجز فيها أشغال خطرة، تقنيات وأساليب الإسعاف الأولي المستعجل.

لا يمكن اعتبار الأجراء الذين تم تكوينهم لتقديم الإسعافات الأولية قائمين مقام الممرضين المشار إليهم في المادة 315 أعلاه.

المادة 318

يؤدي طبيب الشغل دورا وقائيا، يتمثل في إجراء الفحوص الطبية الواجبة على الأجراء، خاصة الفحص الطبي الرامي إلى التأكد من ملائمة مناصب الشغل للحالة الصحية للأجراء عند بداية تشغيلهم، وإلى تنجيبيهم كل ما قد يضر بصحتهم بسبب الشغل، ولاسيما بمراقبة شروط النظافة في مكان الشغل، ومخاطر العدوى، والحالة الصحية للأجراء.

المادة 319

يمكن لطبيب الشغل بصفة استثنائية، تقديم علاجات للأجراء في الأحوال الاستعجالية عند وقوع حوادث أو ظهور أمراض داخل المقولة، وإسعاف كل أجير تعرض لحادثة شغل، إذا كانت الحادثة لا تؤدي إلى توقف الأجير عن شغله.

غير أنه لا يمكن في جميع الأحوال تقييد حرية الأجير في الاستعانة بالطبيب الذي يختاره بنفسه.

المادة 320

يكون طبيب الشغل مؤهلا لاقتراح تدابير فردية، كالنقل من شغل إلى آخر، أو تحويل منصب الشغل، إذا كانت تلك التدابير تبررها اعتبارات تتعلق خاصة بسن الأجير، وقدرته البدنية على التحمل، وحالته الصحية.

يجب على رئيس المقابلة، أخذ تلك المقترحات بعين الاعتبار. ويجب عليه إذا رفض العمل بها، بيان الأسباب التي حالت دون الأخذ بها.

يتولى العون المكلف بتفتيش الشغل، في حالة حدوث صعوبات أو عدم اتفاق، إصدار قرار في الموضوع، بعد أخذ رأي الطبيب مفتش الشغل.

المادة 321

يضطلع طبيب الشغل بدور استشاري، خصوصا بالنسبة للإدارة، ورؤساء المصالح، ورئيس المصلحة الاجتماعية، لاسيما فيما يتعلق بالحرص على تطبيق التدابير التالية :

- مراقبة شروط النظافة العامة في المقابلة ؛
- وقاية الأجراء من الحوادث، وجميع الأضرار التي تهدد صحتهم ؛
- مراقبة مدى ملائمة منصب الشغل للحالة الصحية للأجير؛
- تحسين ظروف الشغل، وخاصة فيما يتعلق بالبنائات والتجهيزات المستحدثة، وملاءمة تقنيات الشغل للتكوين الجسمي للأجير، واستبعاد المستحضرات الخطيرة، ودراسة وتيرة الشغل.

المادة 322

- يجب استشارة طبيب الشغل في ما يلي :
1. المسائل المتعلقة بالتنظيم التقني للمصلحة الطبية للشغل؛
 2. التقنيات الجديدة للإنتاج؛
 3. المواد والمستحضرات الجديدة.

المادة 323

يجب على رئيس المقابلة أن يطلع طبيب الشغل على تركيبة المنتجات التي يستعملها في مقاولته.

يجب على طبيب الشغل أن يحفظ أسرار المعدات الصناعية والتقنية، وكذا أسرار تركيبة المنتجات المستعملة.

المادة 324

يجب على طبيب الشغل أن يصرح، وفق الشروط المنصوص عليها في التشريع الجاري به العمل، بكل حالة من حالات الأمراض المهنية التي علم بها، وكذلك الأعراض أو الأمراض التي يمكن أن تكون لها صبغة مهنية.

المادة 325

يقوم طبيب الشغل بمسك بطاقة للمقاولة، يعمل على تحيينها باستمرار، تتضمن لائحة الأخطار والأمراض المهنية إن وجدت، وعدد الأجراء المعرضين لهاته الأخطار والأمراض.

توجه هذه البطاقة للمشغل وللجنة حفظ الصحة والسلامة، وتوضع رهن إشارة العون المكلف بتفتيش الشغل والطبيب مفتش الشغل.

المادة 326

يجب على رئيس المقاولة، أن يقدم لطبيب الشغل، جميع التسهيلات التي تتيح له، من جهة، مراقبة مدى استيفاء المقاولة لشروط الشغل، وفي مقدمتها التعليمات الخاصة التي تحت على التمسك بتدابير السلامة وحفظ الصحة، عند إنجاز أشغال خطيرة من نوع الأشغال المشار إليها في المادة 293 أعلاه، وتتيح له، من جهة أخرى، التعاون مع الأطباء القائمين على علاج الأجراء، ومع كل من يمكن أن يفيد في شغله.

المادة 327

يجب في المقاولات الملزمة بأن تكون لديها مصلحة طبية للشغل، إخضاع الأجراء المبيينين أدناه لفحص طبي يجريه عليهم طبيب الشغل :

1. كل أجير، قبل بداية تشغيله، أو في أقصى الأجل قبل انقضاء فترة الاختبار؛
2. كل أجير، مرة على الأقل كل اثني عشر شهرا، بالنسبة للأجراء الذين بلغوا الثامنة عشرة أو تجاوزوها، وكل ستة أشهر، بالنسبة لمن تقل سنهم عن ثمانية عشرة سنة؛
3. كل أجير قد يتعرض لخطر ما، والحامل، ومن لها طفل دون سن الثانية، والمعطوب، والمعاق، بعد كل فترة يقرر طبيب الشغل تحديد دوريتها؛
4. كل أجير، في الأحوال التالية :

-بعد غياب أكثر من ثلاثة أسابيع، لسبب حادثة غير حادثة شغل أو مرض غير مرض مهني؛

-بعد غياب لسبب حادثة شغل أو مرض مهني؛

-بعد تكرار الغياب لسبب صحي؛

تحدد السلطة الحكومية المكلفة بالشغل كفايات تطبيق مقتضيات هذه المادة.

المادة 328

يمكن لطبيب الشغل، عند الضرورة، أن يطالب بأن تجرى للأجير، على نفقة المشغل، فحوص تكميلية عند بداية تشغيله.

تخضع لنفس الإجراءات، الفحوص التكميلية التي يطالب بها طبيب الشغل خلال زيارته التفقدية، حينما تدعو الضرورة إلى إجرائها، بهدف البحث عن الأمراض المهنية أو المعدية.

المادة 329

يؤدى الأجر عن الوقت الذي استلزمته الفحوص الطبية المجرة على الأجراء، باعتباره وقتا عاديا من أوقات الشغل.

المادة 330

تحدد السلطة الحكومية المكلفة بالشغل شروط تجهيز الأماكن المخصصة للمصلحة الطبية للشغل، سواء كانت الفحوص تجري داخل المقابلة، أو في مركز مشترك بين عدة مقاولات.

المادة 331

يجب إحداث عيادة طبية ثانية، إذا كان للمصلحة الطبية من الأهمية ما يكفي لتشغيل طبيبين بوقت كامل.

الباب الرابع

مجلس بـ الشغل

والوقاية من المخاطر المهنية

المادة 332

يحدث لدى السلطة الحكومية المكلفة بالشغل، مجلس استشاري يسمى "مجلس طب الشغل والوقاية من المخاطر المهنية" وتكون مهمته تقديم اقتراحات وآراء من أجل النهوض بمفتشية طب الشغل، والمصالح الطبية للشغل، وفي كل ما يخص حفظ الصحة والسلامة المهنية والوقاية من حوادث الشغل والأمراض المهنية.

المادة 333

يرأس مجلس طب الشغل والوقاية من المخاطر المهنية الوزير المكلف بالشغل أو من ينوب عنه، ويتكون من ممثلين عن الإدارة وعن المنظمات المهنية للمشغلين، والمنظمات النقابية للأجراء أكثر تمثيلا.

يمكن لرئيس المجلس، أن يدعو للمشاركة في أشغاله، كل شخص يراعى في اختياره ما يتوفر عليه من كفاءات في مجال اختصاص المجلس.

المادة 334

يحدد أعضاء المجلس، وطريقة تعيينهم، وكيفية تسيير المجلس بنص تنظيمي.

المادة 335

يعاقب بغرامة من 2.000 إلى 5.000 درهم عما يلي :

-عدم إحداث مصلحة طبية مستقلة طبقا لمقتضيات المادة 304؛

-عدم إحداث مصلحة طبية مستقلة أو مشتركة طبقا للمادة 305 أو إحداثها خلافا للشروط

المحددة من قبل السلطة الحكومية المكلفة بالشغل؛

-رفض عضوية مقاوله أو مؤسسة في مصلحة طبية مشتركة تدخل في نطاق اختصاصها، طبقا

لمقتضيات المادة 305؛

-تشغيل أطباء لا تتوفر فيهم الشروط المنصوص عليها في المادتين 310 و311؛

-عدم إحداث مصلحة الحراسة المنصوص عليها في المادة 316، أو عدم إدارتها وفق الشروط

المحددة بنص تنظيمي؛

-عرقلة طبيب الشغل في أداء المهام الواجبة عليه بمقتضى هذا القانون؛

-عدم استشارة طبيب الشغل في المسائل والتقنيات المنصوص عليها في المادة 322، وعدم إطلاعه

على تركيبة المنتجات التي تستعمل في المؤسسة؛

-عدم التقيد بأحكام المادة 329؛

-عدم التوفر على طبيب طيلة ساعات الشغل خلافا لمقتضيات المادة 306؛

-عدم إرسال التقرير المشار إليه في المادة 307 إلى العون المكلف بتفتيش الشغل، وإلى الطبيب

المكلف بتفتيش الشغل، وإلى مندوبي الأجراء والممثلين النقابيين بالمقاوله عند وجودهم؛

-عدم وجود المساعدين الاجتماعيين والممرضين المشار إليهم في المادة 315، أو عدم الاستعانة بهم

بوقت كامل، أو كونهم أقل عددا مما يحدده النص التنظيمي؛

-عدم التقيد بمقتضيات المواد 327 و328 و331.

الباب الخامس

لجان السلامة وحفظ الصحة

المادة 336

يجب إحداث لجان السلامة وحفظ الصحة لدى المقاولات الصناعية والتجارية ومقاولات الصناعة

التقليدية والاستغلالات الفلاحية والغابوية وتوابعها، والتي يشتغل فيها خمسون أجيورا على الأقل.

المادة 337

تتكون لجنة السلامة وحفظ الصحة من :

-المشغل أو من ينوب عنه، رئيسا؛

- رئيس مصلحة السلامة، وعند عدم وجوده، مهندس أو إطار تقني يعمل بالمقاولة، يعينه المشغل؛
 - طبيب الشغل بالمقاولة؛
 - مندوبين اثنين للأجراء يتم انتخابهما من قبل المندوبين المنتخبين؛
 - ممثل أو ممثلين نقابيين اثنين بالمقاولة عند وجودهما.
- يمكن للجنة، أن تدعو للمشاركة في أشغالها كل شخص ينتمي إلى المقاولة يتوفر على الكفاءة والخبرة في مجال الصحة والسلامة المهنية، خاصة رئيس مصلحة المستخدمين أو مدير إدارة الإنتاج بالمقاولة.

المادة 338

- يعهد إلى لجنة السلامة وحفظ الصحة، القيام خاصة بما يلي :
- استقصاء المخاطر المهنية التي تتهدد أجراء المقاولة؛
- العمل على تطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية في مجال السلامة وحفظ الصحة؛
- السهر على حسن صيانة استعمال الأجهزة المعدة لوقاية الأجراء من المخاطر المهنية؛
- السهر على الحفاظ على البيئة داخل المقاولة ومحيطها؛
- الإيعاز باتخاذ كل المبادرات التي تهم على الخصوص مناهج الشغل، وطرقه، وانتقاء المعدات، واختيار الأدوات، والآلات الضرورية للشغل الملائمة للشغل؛
- تقديم الاقتراحات بشأن إعادة تأهيل المعاقين من أجراء المقاولة؛
- إبداء الرأي حول سير المصلحة الطبية للشغل؛
- تنمية الإحساس بضرورة اتقاء المخاطر المهنية، وروح الحفاظ على السلامة داخل المقاولة.

المادة 339

- تعقد لجنة السلامة وحفظ الصحة اجتماعاتها، باستدعاء من رئيسها مرة كل ثلاثة أشهر، وكلما دعت الضرورة إلى ذلك.
- يجب على اللجنة أيضا أن تجتمع على إثر كل حادثة تترتب، أو كان من الممكن أن تترتب عنها عواقب خطيرة.
- تعقد الاجتماعات داخل المقاولة، في مكان ملائم، وخلال أوقات الشغل، كلما كان ذلك ممكنا.
- يؤدي الأجر عن الوقت المقتضى في الاجتماعات باعتباره وقت شغل فعلي.

المادة 340

- يجب على اللجنة، إجراء تحقيق عند وقوع كل حادثة شغل لأحد الأجراء، أو إصابته بمرض مهني، أو بمرض ذي طابع مهني.

يتولى إجراء التحقيق المنصوص عليه في الفقرة السابقة، عضوان من أعضاء اللجنة، يمثل أحدهما المشغل، ويمثل الآخر الأجراء، ويتعين عليهما أن يضعا تقريراً مطابقاً للنموذج المحدد من قبل السلطة الحكومية المكلفة بالشغل، حول الظروف التي وقعت فيها حادثة الشغل، أو الإصابة بالمرض المهني، أو بالمرض ذي الطابع المهني.

المادة 341

يجب على المشغل، أن يبعث إلى العون المكلف بتفتيش الشغل، وإلى الطبيب المكلف بتفتيش الشغل، نظيراً من التقرير المنصوص عليه في المادة السابقة، خلال الخمسة عشر يوماً، الموالية لوقوع حادثة الشغل، أو لمعاينة المرض المهني، أو المرض ذي الطابع المهني.

المادة 342

يجب على لجنة السلامة وحفظ الصحة، أن تضع تقريراً سنوياً، في نهاية كل سنة شمسية، حول تطور المخاطر المهنية بالمقابلة.

يحدد نموذج هذا التقرير بنص تنظيمي، ويجب على المشغل توجيهه إلى العون المكلف بتفتيش الشغل، وإلى الطبيب المكلف بتفتيش الشغل، خلال أجل أقصاه التسعون يوماً الموالية للسنة التي وضع بشأنها التقرير.

المادة 343

يضمن في سجل خاص، يجب وضعه رهن إشارة الأعوان المكلفين بتفتيش الشغل، والطبيب المكلف بتفتيش الشغل، ما يلي :

- محاضر الاجتماعات التي تعقدها لجنة السلامة وحفظ الصحة في حالة وقوع حوادث خطيرة؛
- التقرير السنوي حول تطور المخاطر المهنية داخل المقابلة؛
- البرنامج السنوي للوقاية من المخاطر المهنية.

المادة 344

يعاقب عن عدم التقيد بأحكام هذا الباب بغرامة من 2.000 إلى 5.000 درهم.

القسم الخامس

الأجر

الباب الأول

تحديد الأجر وأداؤه

الفرع الأول

أحكام عامة

المادة 345

يحدد الأجر بحرية، باتفاق الطرفين مباشرة، أو بمقتضى اتفاقية شغل جماعية، مع مراعاة الأحكام القانونية المتعلقة بالحد الأدنى القانوني للأجر.

إذا لم يحدد الأجر بين الطرفين وفق المقتضيات الواردة في الفقرة أعلاه، تولت المحكمة تحديده وفق العرف. وإذا كان هناك أجر محدد سابقا افتترض في الطرفين أنهما ارتضياه.

المادة 346

يمنع كل تمييز في الأجر بين الجنسين، إذا تساوت قيمة الشغل الذي يؤديه.

المادة 347

يؤدى للأجير، عن المدة التي يقضيها في مكان الشغل، في حالة ضياع الوقت لسبب خارج عن إرادته، أجر يحتسب بناء على نفس الأسس التي يحتسب عليها الأجر العادي.

غير أنه، إذا كان الأجير يتقاضى أجره على أساس القطعة، أو الشغل المؤدى، أو المردودية، وجب له عن ذلك الوقت الضائع، أجر يؤدى له على أساس معدل أجره خلال الستة والعشرين يوما السابقة، على ألا يقل ذلك عن الحد الأدنى القانوني للأجر.

إذا كان ضياع الوقت، في النشاطات غير الفلاحية، راجعا لأسباب خارجة عن إرادة الأجير، فإن الوقت المقضي بأماكن الشغل يحسب لفائدة الأجير ويؤدى عنه على أساس الأجرة العادية.

إذا تعذر على المشغل، في النشاطات الفلاحية، توفير الشغل بسبب حالات جوية غير مألوفة، فإن الأجير الذي يكون رهن إشارة المشغل طيلة الصباح وما بعد الزوال يستفيد من أجرة نصف يوم إذا ظل عاطلا اليوم بكامله.

ويتقاضى ثلثي الأجرة اليومية إذا ظل عاطلا خلال نصف يوم فقط.

المادة 348

إذا استدركت ساعات الشغل الضائعة غير المؤدى عنها، في حالة التوقف الجماعي لأجراء المقابلة عن الشغل لأسباب عارضة أو لقوة قاهرة، وجب أداء الأجر عنها بالقيمة العادية، ما لم تكن هناك مقتضيات أكثر فائدة للأجير.

المادة 349

تسري أيضا أحكام المادة السابقة، على النشاطات غير الفلاحية، بالنسبة للساعات الزائدة عن الثماني ساعات الأولى، إذا أسفر توزيع ساعات الشغل على أيام الأسبوع، عن رفع مدة الشغل اليومية إلى أزيد من ثماني ساعات في اليوم الواحد.

المادة 350

يجب أن يستفيد كل أجير، ما لم يحتسب له الأجر على أساس الأقدمية، بموجب بند من بنود عقد الشغل، أو نظام داخلي، أو اتفاقية شغل جماعية، من علاوة الأقدمية تحدد نسبتها على النحو التالي :

- 5% من الأجر المؤدى له، بعد قضائه سنتين في الشغل؛
- 10% من الأجر المؤدى له، بعد قضائه خمس سنوات في الشغل؛
- 15% من الأجر المؤدى له، بعد قضائه اثنتي عشرة سنة في الشغل؛
- 20% من الأجر المؤدى له، بعد قضائه عشرين سنة في الشغل؛
- 25% من الأجر المؤدى له، بعد قضائه خمسة وعشرين سنة في الشغل.

المادة 351

يراد بالشغل المشار إليه في المادة 350 أعلاه، فترات الخدمة التي أداها الأجير متصلة، أو غير متصلة في نفس المقابلة أو لدى نفس المشغل.

لا يعتد بفترات الخدمة، متصلة كانت أو غير متصلة، لاستحقاق علاوة الأقدمية، إذا كانت قد أدخلت عند احتساب المبلغ الذي سبق للأجير أن تسلمه عند تعويضه عن الفصل من الشغل، وذلك بالنسبة للأجير الذي فصل من الشغل ثم عاد إليه.

المادة 352

تعد الفترات التالية، فترات شغل فعلي، بحيث لا يمكن إسقاطها من مدة الشغل المعتد بها، لتحويل علاوة الأقدمية :

-فترات توقف عقد الشغل المنصوص عليها في المادة 32 أعلاه؛

-العطلة السنوية المؤدى عنها؛

- الانقطاع المؤقت عن الشغل بسبب توقف المقاومة كلياً أو جزئياً بفعل قوة قاهرة، كحالة الكوارث، أو توقف تيار كهربائي، أو تخفيض، أو خصاص في المواد الأولية؛
- الإغلاق المؤقت للمقاومة بسبب قوة قاهرة أو بمقتضى حكم قضائي أو قرار إداري.

المادة 353

يراعى عند احتساب علاوة الأقدمية، الأجر بمعناه الأساسي وتوابعه، والزيادات المستحقة عن الساعات الإضافية، باستثناء ما يلي :

1. التعويضات العائلية؛
2. الحلول، ما لم يتعلق الأمر بالأجراء الذين تقتصر أجورهم عليه؛
3. المكافآت التي تمنح إما على أقساط، وإما دفعة واحدة في نهاية السنة، أو في نهاية السنة المالية، بما فيها المكافآت المقدرة على أساس نسبة مئوية من أرباح المقاومة، أو من رقم معاملاتها؛
4. المساهمات في الأرباح، وكل تبرع يتسم بطابع الاحتمال، ولا يمكن توقعه، ما لم يوجد ما يخالف ذلك في عقد الشغل، أو اتفاقية الشغل الجماعية، أو النظام الداخلي؛
5. التعويضات أو المنح التي تؤدي للأجير عن :
 - استرداد مصاريف أو نفقات سبق أن تحملها بسبب شغله؛
 - المسؤولية؛
 - وضعية صعبة؛
 - إنجاز أشغال مضمّنية أو خطيرة؛
6. التعويض الممنوح للأجير عند حلوله مؤقتاً محل أجير آخر في منصب من فئة أعلى من فئته، وكذا عن شغل أنجزه الأجير مؤقتاً في منصب من المناصب التي تتطلب شغلاً استثنائياً.

المادة 354

إذا كان الأجير يتقاضى أجره كله أو بعضه على أساس النسبة المئوية في الأرباح، أو العمولة، أو المردودية، أو القطعة، احتسبت له علاوة الأقدمية على أساس معدل الأجر الصافي الذي حصل عليه خلال الأشهر الثلاثة السابقة لتاريخ استحقاقه لهذه العلاوة.

المادة 355

تؤدي علاوة الأقدمية بنفس الشروط التي يؤدي بها الأجر.

الفرع الثاني

الحد الأدنى القانوني للأجر

المادة 356

لا يمكن أن يقل الحد الأدنى القانوني للأجر، في النشاطات الفلاحية وغير الفلاحية، عن المبالغ التي تحدد بنص تنظيمي، بعد استشارة المنظمات المهنية للمشغلين والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا.

المادة 357

يحتسب الحد الأدنى القانوني للأجر، في النشاطات غير الفلاحية، تبعا للقيمة المحددة له في المقتضيات التنظيمية الجاري بها العمل، ويدخل في حسابه الحلولان، ومكملات الأجر مادية كانت أو عينية. لا تحتسب الفوائد العينية في النشاطات الفلاحية ضمن الحد الأدنى القانوني للأجر.

المادة 358

يقصد بالحد الأدنى القانوني للأجر القيمة الدنيا المستحقة للأجير، والذي يضمن للأجراء ذوي الدخل الضعيف قدرة شرائية مناسبة لمسايرة تطور مستوى الأسعار والمساهمة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية وتطوير المقاولات.

يحتسب الحد الأدنى القانوني للأجر :

-في النشاطات غير الفلاحية، على أساس أجر ساعة شغل.

-في النشاطات الفلاحية، الأجر المؤدى عن يوم شغل.

المادة 359

يحق للأجير الذي يتقاضى أجره على أساس القطعة، أو الشغل المؤدى، أو المردودية، أن يتقاضى على الأقل الحد الأدنى القانوني للأجر، ما لم يحدث نقص في حجم الشغل المنجز، لا يمكن أن ينسب إلى سبب خارج عن الشغل وذلك إذا ثبت بناء على معاينة يقوم بها خبير مقبول، أن سبب النقص يعود مباشرة إلى الأجير. وفي هذه الحالة، لا يستحق الأجير، إلا الأجر الذي يتناسب مع الشغل الذي أنجزه فعلا.

المادة 360

يكون باطلا بقوة القانون كل اتفاق، فرديا كان أو جماعيا، يرمي إلى تخفيض الأجر، إلى ما دون الحد الأدنى القانوني للأجر.

الفرع الثالث

مقتضيات زجرية

المادة 361

يعاقب بغرامة من 300 إلى 500 درهم عما يلي :

-عدم أداء علاوة الأقدمية المنصوص عليها في المادة 350، أو أدائها بما دون المبلغ المحدد في نفس

المادة، أو احتسابها بطريقة لا تطابق أحكام المواد 352 إلى 355؛

-عدم الأداء عن ساعات الشغل المنصوص عليها في المواد 347 و348 و349، أو أدائها بما لا يطابق

أحكام المواد الأنفة الذكر؛

-عدم أداء الأجر، أو أداء أجر يقل عن الحد الأدنى القانوني للأجر، خلافا للمادة 356؛

-عدم أداء الأجر للأجير المشار إليه في المادة 359، أو إعطائه أجرا دون الحد الأدنى القانوني

للأجر، في غير الحالة المنصوص عليها في تلك المادة، وهي الحالة التي لا يستحق الأجير

فيها إلا الأجر الذي يتناسب والشغل الذي أداه فعلا.

تكرر عقوبات الغرامة بتعدد الأجراء الذين لم يراع في حقهم تطبيق أحكام المواد المذكورة، على

ألا يتجاوز مجموع الغرامات 20.000 درهم.

علاوة على ذلك، فإنه عند النزاع، إذا لم تؤد المبالغ المستحقة قبل انعقاد الجلسة، فإن المحكمة

تقضي، تبعا لطلب الأجير المعني بالأمر، بما يعادل الحد الأدنى القانوني للأجر من المبالغ التي

احتجزت له كلا أو بعضا دون سبب قانوني.

يعاقب عن عدم التقيد بأحكام المادة 346 بغرامة من 25.000 إلى 30.000 درهم.

وفي حالة العود تضاعف الغرامة المذكورة أعلاه.

الباب الثاني

أداء الأجور

المادة 362

يجب أن تؤدى الأجور بالعملة المغربية، رغم كل شرط مخالف.

يمكن أن تعطى للأجراء فوائد عينية، في المهن أو في المقاولات التي جرى فيها العرف بذلك.

المادة 363

يجب أداء الأجر للعمال على الأقل مرتين في الشهر، تفصل بينهما مدة أقصاها ستة عشر يوما،

كما يجب أن يؤدى للمستخدمين أجرهم مرة في الشهر على الأقل.

يجب أداء العمولات المستحقة للوكلاء المتجولين، والممثلين، والوسطاء في التجارة والصناعة، مرة كل ثلاثة أشهر على الأقل.

المادة 364

يمكن، إذا تعلق الأمر بالشغل على أساس القطعة، أو الشغل المؤدى، أو المردودية لإنجاز أي شغل يتطلب أزيد من خمسة عشر يوما، تحديد تواريخ أداء الأجر، عن تراض بين الطرفين، شرط أن يتقاضى الأجير وجوبا أقساطا مسبقة كل خمسة عشر يوما، بحيث يستوفي أجره كاملا خلال الخمسة عشر يوما الموالية لتسليمه الشغل الذي قام بإنجازه.

المادة 365

يجب أداء الأجر للأجير الذي يتقاضى أجره على أساس الساعة، أو اليوم، خلال الأربع والعشرين ساعة الموالية لفصله عن شغله، وخلال الاثنين والسبعين ساعة الموالية لمغادرته لشغله، إذا ترك مشغله من تلقاء نفسه.

المادة 366

يمنع أداء الأجير يوم راحة الأجير. غير أنه يمكن أداء الأجور في ذلك اليوم، بالنسبة لأجراء مقاوله بناء، أو أشغال عمومية، إذا كان يوم الراحة يوافق يوم سوق، شرط أن تؤدي إليهم الأجور، قبل الساعة التاسعة صباحا.

المادة 367

يجب، في النشاطات غير الفلاحية، أداء الأجور عن كل ساعة من ساعات الشغل للأجراء الذين يشتغلون لمدة زمنية معينة، إذا لم تكن هذه الساعات، موزعة داخل المقاوله خلال الأسبوع، بكيفية معلومة مسبقا.

لا تسري أحكام الفقرة السابقة على الأجراء الذين يتقاضون أجورهم على أساس القطعة أو الشغل المؤدى، أو المردودية، أو العمولة، ولا على الذين يتقاضون أجرا ثابتا مرة في الأسبوع، أو الأسبوعين، أو الشهر، ولا على الذين يؤدون شغلا يتعذر معه التعامل على أساس الساعة.

المادة 368

يجب على كل مشغل، أن يعلن في ملصق، عن التاريخ، واليوم والساعة والمكان المحدد لكل دورية تدفع فيها الأجور، والأقساط المسبقة عند الاقتضاء، وينبغي أن يكون ذلك الإعلان مثبتا بشكل ظاهر، وأن يحافظ عليه كي يظل سهل القراءة.

يكون الأعوان المكلفون بتفتيش الشغل، مؤهلين لمعاينة عمليات أداء الأجور والتسيقات.

المادة 369

يجب الشروع في عملية أداء الأجور، ابتداء من الساعة المعلن عنها في الملصق المنصوص عليه في المادة 368 أعلاه، وإتمامها بعد الساعة التي حددت لانتهاء شغل الأجير بثلاثين دقيقة على الأكثر، ما لم يكن ذلك متعذرا بسبب قوة قاهرة.

غير أنه يمكن للأعوان المكلفين بتفتيش الشغل، أن يسمحوا بتجاوز أحكام هذه المادة، إذا تعلق الأمر بالمقاوالات المنجمية، وأوراش البناء، والأشغال العمومية، والمعامل التي تشتغل باستمرار، وبالمقاوالات التي يشتغل فيها أكثر من مائة أجير.

يجب أن يسترسل الأداء دون انقطاع، بالنسبة لأجراء المؤسسة الواحدة، أو الورشة الواحدة. تسري أحكام هذه المادة على عمليات الأداء، سواء المتعلقة بصرف الأجور، أو المتعلقة بدفع الأقساط المسبقة، التي تؤدي بين كل فترتين متتابعتين من فترات الأداء.

المادة 370

يجب على كل مشغل، أن يسلم أجراه عند أداء أجورهم، وثيقة إثبات تسمى "ورقة الأداء"، وأن يضمنها وجوبا البيانات التي تحددها السلطة الحكومية المكلفة بالشغل. لا يعتبر تنازلا من الأجير عن حقه في الأجر وتوابعه القبول الصادر منه لورقة الأداء المتضمنة للوفاء بالأجر دون احتجاج أو تحفظ. ويسري هذا الحكم ولو ذكر الأجير في ذيل الوثيقة عبارة "قرئ وصودق عليه" متبوعة بإمضائه.

المادة 371

يجب على كل مشغل، أو من ينوب عنه أن يمك في كل مؤسسة أو جزء منها، أو في كل ورشة، دفترًا يسمى "دفتر الأداء" تحدد نموذجه السلطة الحكومية المكلفة بالشغل.

المادة 372

يمكن بطلب من المشغل الاستعاضة عن دفتر الأداء، باعتماد أساليب الحاسبة الميكانيكونوغرافية أو المعلوماتية، أو أية وسيلة أخرى من وسائل المراقبة، يراها العون المكلف بتفتيش الشغل كفيلا بأن تقوم مقام ذلك الدفتر.

المادة 373

يجب على المشغل الاحتفاظ بدفتر الأداء مدة لا تقل عن سنتين من تاريخ إقفاله. كما يجب عليه الاحتفاظ بمستندات الحاسبة الميكانيكونوغرافية، والمعلوماتية أو بوسائل المراقبة الأخرى التي تقوم مقام دفتر الأداء، مدة لا تقل عن سنتين من تاريخ اعتماد تلك المستندات أو الوسائل.

المادة 374

يجب وضع دفتر الأداء أو المستندات الميكانوغرافية، والمعلوماتية أو وسائل المراقبة الأخرى التي تقوم مقامه، رهن إشارة الأعوان المكلفين بتفتيش الشغل، ومفتشي الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، الذين يمكنهم طلب الاطلاع عليها في أي وقت.

المادة 375

يعاقب بغرامة من 300 درهم إلى 500 درهم عما يلي :

- أداء الأجور بعملة غير العملة المغربية، طبقا لمقتضيات الفقرة الأولى من المادة 362؛
- أداء الأجور على وجه لا يطابق الشروط المحددة في المواد 363 و364 و365 و366 و367 و369، المتعلقة خصوصا بدورية الأداء، ومكانه، وأيامه، ومواقيته؛
- عدم تعليق الإعلان المنصوص عليه في المادة 368، أو إلصاق على نحو لا يطابق التعليمات الواردة في نفس المادة؛
- عدم تسليم الأجراء ورقة الأداء، أو عدم تضمينها البيانات المحددة من لدن السلطة الحكومية المكلفة بالشغل، المنصوص عليها في المادة 370؛
- عدم مسك دفتر الأداء أو وسيلة المراقبة القائمة مقامه والإجازة من لدن العون المكلف بتفتيش الشغل، أو مسك دفتر الأداء، أو وسيلة المراقبة القائمة مقامه على نحو لا يطابق الأحكام التي حددتها السلطة الحكومية المكلفة بالشغل، أو عدم الاحتفاظ بدفتر الأداء أو بالوثائق التي تقوم مقامه، المدة المحددة، أو عدم وضع دفتر الأداء، أو ما يقوم مقامه رهن إشارة الأعوان المكلفين بتفتيش الشغل، ومفتشي الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي وفقا لمقتضيات المواد 371 و372 و373 و374؛

تتكرر عقوبات الغرامة بتعدد الأجراء الذين لم يراع في حقهم تطبيق أحكام المواد 362 و363 و364 و365 و367 و369 و370 على ألا يتجاوز مجموع الغرامات 20.000 درهم.

الباب الثالث

توزيع الحلوان ومراقبته

المادة 376

إذا كان المشغل يقطع مبالغ مالية من الزبناء برسم الحلوان، لقاء الخدمة التي يقدمها أجراؤه في الفنادق، والمقاهي، والمطاعم، وبصفة عامة، في سائر المؤسسات التجارية، التي تقتطع فيها مثل تلك المبالغ، فإن كل ما يحصله المشغل من مبالغ على ذلك الأساس، وكذلك كل ما يتلقاه الأجير يدا بيد من مبالغ، برسم الحلوان، يجب أن تؤدي بكاملها إلى جميع الأجراء الذين يشتغلون باتصال مع الزبناء.

يمنع على المشغل أن يستفيد من المبالغ المتحصلة برسم الحلوان.

المادة 377

يجب أن توزع، كل شهر على الأقل، المبالغ المقبوضة من الزبناء برسم الحلوان لقاء الخدمة، في المكان، واليوم، والساعة المحددة لعملية أداء الأجور.

المادة 378

إذا كان مقدار الحلوان، دون الحد الأدنى القانوني للأجر، في المؤسسات التي يشتغل فيها أجراء لا تتكون أجورهم إلا من الحلوان أو من الحلوان بالإضافة إلى أجر أساسي، والذي يتلقونه من الزبناء يدا بيد أو يقتطعه المشغل من الزبناء، وجب على المشغل أن يدفع إليهم القسط المكمل للحد الأدنى القانوني للأجر.

إذا لم يبلغ مجموع المبالغ المقبوضة من الزبناء، برسم الحلوان، مبلغ الأجر المتفق عليه مع المشغل، وجب على هذا الأخير، أن يدفع للأجراء، القسط المكمل لهذا الأجر.

المادة 379

يمنع على المشغل، أو من يقوم مقامه، في المؤسسات المشار إليها في المادتين 376 و378 أعلاه، أن يحمل أجيرا من أجراءه على أن يؤدي إليه مقابل تشغيله، سواء في لحظة إبرام عقد الشغل، أو عند تنفيذه، دفعات على أساس أتاوى، أو مصاريف مسترجعة، لأي سبب كان.

المادة 380

يعاقب بغرامة من 2000 إلى 5000 درهم عن مخالفة مقتضيات الفقرة الأولى من المادة 376 ومقتضيات الفقرة الأولى من المادة 378 ومقتضيات المادة 379.

المادة 381

يعاقب بغرامة من 300 إلى 500 درهم عن مخالفة مقتضيات الفقرة الثانية من المادة 378. تتكرر عقوبات الغرامة، بتعدد الأجراء، الذين لم يراع في حقهم تطبيق مقتضيات الفقرة الثانية من المادة 378 على ألا يتجاوز مجموع الغرامات 20.000 درهم. علاوة على ذلك، في الأحوال التي تكون فيها التكملة المشار إليها في الفقرة الثانية من المادة 378، المتعلقة بالأجر المتفق عليه مع المشغل، فإنه عند النزاع إذا لم تؤد المبالغ المستحقة قبل انعقاد الجلسة، فإن المحكمة تقضي تبعا لطلب الأجير المعني بالأمر، بالتكملة التي احتجزت له كلا أو بعضا، دون سبب قانوني.

الباب الرابع

ضمان أداء الأجر

الفرع الأول

الديون الممتازة ضمانا لأداء الأجر

والتعويض عن الفصل

المادة 382

يستفيد الأجراء، خلافا لمقتضيات الفصل 1248 من الظهير الشريف المكون لقانون الالتزامات والعقود، من امتياز الرتبة الأولى المقررة في الفصل المذكور، قصد استيفاء ما لهم من أجور، وتعويضات، في ذمة المشغل من جميع منقولاته.

تكون التعويضات القانونية الناتجة عن الفصل من الشغل، مشمولة بنفس الامتياز، ولها نفس الرتبة.

المادة 383

يستفيد الأجراء، الذين يشغلهم مقاول أو من رست عليه صفقات إنجاز أشغال عمومية، من الامتياز الخاص، المقرر في الفصل 490 من قانون المسطرة المدنية، المصادق عليه بالظهير الشريف بمثابة قانون رقم 1-74-474 بتاريخ 11 من رمضان 1394 (28 سبتمبر 1974).

المادة 384

يحق للأجراء، الذين يشغلهم مقاول في البناء، أن يقيموا دعوى مباشرة على صاحب البناء، في حدود ما عليه للمقاول من ديون، وفق الشروط المبينة في الفصل 780 من الظهير الشريف المكون لقانون الالتزامات والعقود.

الفرع الثاني

الاقتطاع من الأجر

المادة 385

لا يمكن للمشغلين، أن يجروا لحسابهم أي مقاصة، بين ما عليهم لأجرائهم من أجور، وبين ما قد يكون على هؤلاء الأجراء من ديون لفائدتهم، مقابل مدهم بمختلف اللوازم أيا كان نوعها، باستثناء :

1. الأدوات أو المعدات اللازمة للشغل؛
2. المواد واللوازم التي تسلمها الأجير، والتي توجد في عهده؛
3. المبالغ المدفوعة إليه مسبقا، لشراء تلك الأدوات والمعدات والمواد واللوازم.

المادة 386

لا يمكن لأي مشغل، قدم لأجرائه سلفة مالية، أن يسترد سلفته إلا على شكل أقساط، تقتطع من أجورهم تباعا، بحيث لا يتجاوز القسط المقتطع عشر الأجر الذي حل أداؤه.

يتميز القسط المقتطع على هذا الأساس، عن الجزء من الأجر القابل للحجز، وعن الجزء الذي تجوز فيه الحوالة، كما حددته أحكام الفرع الثالث أدناه.

لا تعد الأقساط المسبقة من الأجر، من قبيل السلفة.

الفرع الثالث**حجز ما للمدين لدى الغير****وحوالة الأجور****المادة 387**

يمكن إجراء الحجز على الأجور المستحقة لأي أجير، مهما كان نوعها ومبلغها، إذا كانت ديناً له على مشغل واحد أو أكثر، على ألا يتجاوز الحجز النسب التالية من الأجر السنوي :

- جزءاً من عشرين جزءاً من الحصة التي تقل عن أربعة أضعاف الحد الأدنى القانوني للأجر، أو تعادل هذه النسبة؛

- عشر الحصة التي تفوق أربعة أضعاف الحد الأدنى القانوني للأجر، وتقل عن ثمانية أضعاف الحد الأدنى القانوني للأجر، أو تعادل هذه النسبة؛

- خمس الحصة التي تفوق ثمانية أضعاف الحد الأدنى القانوني للأجر، وتقل عن اثني عشر ضعفاً للحد الأدنى القانوني للأجر، أو تعادل هذه النسبة؛

- ربع الحصة التي تفوق اثني عشر ضعفاً للحد الأدنى القانوني للأجر، وتقل عن ستة عشر ضعفاً للحد الأدنى القانوني للأجر، أو تعادل هذه النسبة؛

- ثلث الحصة التي تفوق ستة عشر ضعفاً للحد الأدنى القانوني للأجر، وتقل عن عشرين ضعفاً للحد الأدنى القانوني للأجر، أو تعادل هذه النسبة؛

- لا حد بالنسبة للحصة من الأجر السنوي، التي تفوق عشرين ضعفاً من الحد الأدنى القانوني للأجر.

المادة 388

يمكن، علاوة على مقتضيات المادة 387 أعلاه، حوالة حصة أخرى من الأجر، في حدود الحصة نفسها القابلة للحجز، وذلك مهما كان عدد الدائنين.

المادة 389

يجب عند احتساب مبلغ الاقتطاع، ألا يقتصر الحساب على الأجر الأساسي، بل يجب أن تدرج فيه كذلك، جميع توابعه، ماعدا المبالغ التالية :

1. التعويضات، والإيرادات، التي نص القانون على عدم جواز حجزها؛
2. المبالغ المستردة تغطية لمصاريف أو لنفقات سبق أن تحملها الأجير بسبب شغله؛
3. التعويض عن الولادة؛
4. التعويض عن السكن؛
5. التعويضات العائلية؛
6. بعض التعويضات المنصوص عليها في عقد الشغل، أو اتفاقية الشغل الجماعية، أو النظام الداخلي، أو يقضي بها العرف، وذلك مثل التعويضات المؤداة في بعض المناسبات، ومنها الأعياد الدينية.

المادة 390

إذا كانت النفقة المستحقة للزوج طبقا لمدونة الأحوال الشخصية واجبة الأداء شهريا، لزم اقتطاع مبلغها بأكمله، كل شهر، من حصة الأجر التي لا يمكن حجزها، سواء سددت هذه النفقة عن طريق حجز ما للمدين لدى الغير، أو عن طريق حوالة الأجر.

يمكن عند الاقتضاء، أن تضاف حصة الأجر القابلة للحجز إلى ذلك الاقتطاع، إما ضمانا للوفاء بالاستحقاقات المتأخرة من النفقة مع المصاريف، وإما سدادا لديون وجبت لدائنين عاديين، أو معترضين.

المادة 391

يعاقب بغرامة من 300 إلى 500 درهم، عن مخالفة مقتضيات المادتين 385 و386.

تتكرر عقوبات الغرامة بتعدد الأجراء الذين لم يراع في حقهم تطبيق أحكام المادتين 385 و386، على ألا يتجاوز مجموع الغرامات 20.000 درهم.

الباب الخامس

المقتصديات

المادة 392

يمنع على كل مشغل :

- أن يلحق بمؤسسته، مقتصدية يبيع فيها لأجرائه أو ذويهم، بضائع، أو سلعاً أيا كان نوعها، سواء كان البيع مباشرا أو غير مباشر؛
- أن يفرض على أجرائه، إنفاق كل أو بعض أجورهم في المتاجر التي يشير عليهم بالابتياح منها؛

-أن يتولى بنفسه الأداء عن أجرائه، لدى الأشخاص الذين يتزود منهم هؤلاء الأجراء، ما لم يتفق الطرفان كتابة على خلاف ذلك.

غير أنه يمكن الترخيص، وفق الشروط التي تحددها النصوص التنظيمية، بإنشاء مقتصديات في الأوراش، والاستغلالات الفلاحية، أو المقاولات الصناعية، أو في المناجم، أو المقالع البعيدة عن مركز تموين، إذا كان إنشاء تلك المقتصديات ضروريا للمعيشة اليومية للأجراء.

المادة 393

يمنع على كل مسؤول له نفوذ على الأجراء، أن يبيع، بصفة مباشرة أو غير مباشرة، لأجراء المقولة التي يشتغل فيها، ما اشتراه من مواد أو سلع بنية تحقيق الربح. وإذا وقع نزاع حول ذلك، فالبينة على البائع في إثبات عدم حصوله على أي ربح من مبيعاته.

يجب في النشاطات الفلاحية، عندما يبيع المشغل لأجرائه محاصيل من منتوجه، أن يسعرها بتراضي الطرفين، على ألا يزيد السعر عن قيمة المحصول عند إنتاجه، كما تحدده النصوص القانونية والتنظيمية المتعلقة بالأسعار.

المادة 394

يعاقب عن مخالفة مقتضيات أحكام هذا الباب بغرامة من 2000 إلى 5000 درهم.

الباب السادس

تقادم الدعاوى الناشئة عن علاقات الشغل

المادة 395

تتقادم بمرور سنتين كل الحقوق الناتجة عن عقود الشغل الفردية. وعن عقود التدريب من أجل الإدماج المهني، وعن عقود التدرج المهني، وعن الخلافات الفردية التي لها علاقة بهذه العقود، أيا كانت طبيعة هذه الحقوق، سواء كانت نابعة عن تنفيذ هذه العقود أو عن إنهاؤها.

الكتاب الثالث

النقابات المهنية ومنادوبو الأجراء

ولجنة المقاولات والممثلون النقابيون داخل المقولة

القسم الأول

النقابات المهنية

الباب الأول

أحكام عامة

المادة 396

تهدف النقابات المهنية، بالإضافة إلى ما تنص عليه مقتضيات الفصل الثالث 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.

المادة 397

يمنع على المنظمات المهنية للمشغلين وللأجراء أن تتدخل في شؤون بعضها البعض، سواء بصفة مباشرة أو غير مباشرة فيما يخص تكوينها وتسييرها وإدارتها. يعتبر من بين أعمال التدخل المشار إليها في الفقرة أعلاه، كل إجراء يرمي إلى إنشاء نقابات للأجراء يهيمن عليها المشغل أو من ينوب عنه، أو منظمة من منظمات المشغلين، أو يهدف إلى تقديم دعم مالي أو غيره لهذه النقابات، قصد وضعها تحت مراقبة المشغل أو منظمة من منظمات المشغلين.

المادة 398

يمكن تأسيس النقابات المهنية بكل حرية، بغض النظر عن عدد الأجراء المشتغلين بالمقولة أو بالمؤسسة، من طرف أشخاص يتعاطون مهنة أو حرفة واحدة، أو مهنا أو حرفا يشبه بعضها بعضا، أو مرتبطة بعضها ببعض، ومعدة لصنع منتوجات أو تقديم خدمات معينة، وفق الشروط المنصوص عليها في هذا القانون.

يمكن للمشغلين والأجراء أن ينخرطوا بحرية في النقابة المهنية التي وقع عليها اختيارهم.

المادة 399

يمكن للنقابات المهنية أن تتكفل، وتتشاور فيما بينها بكل حرية، لتدارس مصالحها المشتركة والدفاع عنها.

المادة 400

يمكن للنقابات المهنية، أن تنخرط في منظمات نقابية دولية للأجراء أو للمشغلين.

المادة 401

يمكن للأشخاص، الذين انقطعوا عن مزاولة مهنتهم أو حرفتهم، أن يحتفظوا بعضويتهم في النقابة المهنية التي كانوا منخرطين بها، إذا سبق لهم أن مارسوا مهنتهم أو حرفتهم تلك، مدة لا تقل عن ستة أشهر.

المادة 402

يمكن لكل عضو في نقابة مهنية، أن ينسحب منها في أي وقت شاء، رغم كل شرط مخالف، مع مراعاة حق النقابة المهنية، في مطالبة المعني بالأمر، بأداء واجب الاشتراك عن الستة أشهر الموالية لقرار انسحابه.

الباب الثاني

الشخصية الاعتبارية للنقابات المهنية

المادة 403

تحصل النقابات المهنية، على الشخصية الاعتبارية، إذا تأسست وفق أحكام هذا القانون.

المادة 404

تتمتع النقابات المهنية، بالأهلية المدنية، وبالحق في التقاضي. ويمكن لها أن تمارس، ضمن الشروط والإجراءات المنصوص عليها قانوناً، جميع الحقوق التي يتمتع بها المطالب بالحق المدني لدى المحاكم، في كل ما له علاقة بالأعمال التي تلحق ضرراً مباشراً أو غير مباشر بالمصالح الفردية أو الجماعية للأشخاص الذين تعمل على تأطيرهم، أو بالمصلحة الجماعية للمهنة، أو للحرمة التي تتولى تمثيلها.

المادة 405

إذا طلب أحد طرفي نزاع مهني معروض على القضاء رأي النقابة، وجب على هذه الأخيرة وضع رأيها رهن إشارة الطرفين، اللذين يمكنهما، أن يطلعا عليه، وأن يتسلما نسخة من الوثيقة المتضمنة له.

المادة 406

يحق للنقابات المهنية، أن تمتلك منقولات أو عقارات، بعوض أو بغير عوض.

المادة 407

لا يمكن الحكم بحجز المنقولات والعقارات اللازمة لاجتماعات النقابة المهنية، وخزانات كتبها، وكل ما هو ضروري لتلقين دروس في مجال التدريب المهني والثقافة العمالية.

المادة 408

يمكن للنقابات المهنية :

1. تخصيص قسط من مواردها، لإقامة مساكن بأثمان مناسبة، ولاقتناء قطع أرضية قصد إنشاء أماكن للثقافة والترفيه، وميادين للتربية البدنية، والصحية للمنخرطين فيها؛

2. إنشاء، أو إدارة مشاريع اجتماعية أو مهنية، كالتعاونيات وصناديق التضامن، أو مخيمات صيفية، أو غيرها؛
- 3.- تقديم إعانات مالية لمشاريع من النوع المشار إليه في الفقرة (2) من هذه المادة؛
4. تقديم إعانات مالية للتعاونيات التي يتم تأسيسها طبقاً للتشريع الجاري به العمل؛
5. إنشاء وتدبير مراكز للأبحاث والدراسات والتكوين؛
6. إصدار نشرات تعنى بشؤون المهنة.

المادة 409

- يمكن للنقابات المهنية، القيام بالعمليات التالية، إذا كان قانونها الأساسي يجيز لها ذلك، شرط ألا تسفر هذه العمليات، عن فوائد يتم توزيعها فيما بين أعضائها :
1. شراء جميع ما هو ضروري لها كي تمارس مهنتها، من مواد أولية، وأدوات، ومعدات، وآلات، وأسمدة، وبذور، وأغراس، ودواب، وأعلاف، بقصد كرائها، أو إعارتها، أو توزيعها بين أعضائها، لكي يمارسوا مهنتهم؛
 2. التوسط مجاناً في بيع ما ينتجه أعضاؤها من شغلهم الشخصي، أو من الاستغلالات التابعة لهم، وتيسير وسائل البيع بإقامة المعارض، وتوزيع الإعلانات، والنشرات، وتجميع الطلبات، والإرساليات، شرط ألا تتولى ذلك باسمها ولا تحت مسؤوليتها.

المادة 410

- يمكن للنقابات المهنية، أن تدعو أعضائها، إلى تأسيس جمعيات تعاقدية فيما بينهم، طبقاً للتشريع الجاري به العمل.
- لا يمكن حجز أموال التعاضديات التي يتم تأسيسها طبقاً للفقرة الأولى أعلاه.
- يحق لكل شخص، انسحب من نقابة مهنية، أن يحتفظ بحقه في عضوية الجمعيات التعاقدية، التي ساهم فيها بما أدى من اشتراكات أو أداءات مالية.

المادة 411

- يمكن للنقابات المهنية، تسجيل علاماتها النقابية، أو شاراتها، إذا استوفت الإجراءات المنصوص عليها في التشريع المتعلق بحماية الملكية الصناعية. ولها أن تتمسك بملكيته المطلقة، لتلك العلامات النقابية، أو الشارات، استناداً إلى نصوص ذلك التشريع.
- يمكن وضع تلك العلامات النقابية، أو الشارات، على جميع المنتجات، أو المعروضات التجارية، إثباتاً لمنشئها، أو للشروط التي صنعت بها.

يمكن لجميع المقاولات، أو للأشخاص الذين يعرضون تلك المنتجات للبيع، أن يستعملوا تلك العلامات النقابية، أو الشارات.

المادة 412

يقع، من يزور العلامات النقابية، أو الشارات، أو يلصقها ببضاعة، أو يقلدها، أو يستعملها بنية التدليس، تحت طائلة العقوبات المطبقة بمقتضى النصوص التشريعية المتعلقة بحماية الملكية الصناعية.

المادة 413

إذا تم حل النقابة المهنية عن طواعية من قبل أعضائها، أو بمقتضى قانونها الأساسي، فإن ممتلكاتها تؤول إلى المستحقين المذكورين في قانونها الأساسي، أو إلى مستحقيها، بناء على القواعد التي يحددها الجمع العام في هذا الشأن، عند سكوت القانون الأساسي عن ذلك. لا يمكن بأي حال توزيع تلك الممتلكات على الأعضاء المنخرطين فيما بينهم. إذا تقرر حل النقابة المهنية قضائيا، أمكن للمحكمة أن تقضي بإعطاء تلك الممتلكات إلى مستحقيها، طبقا لقانونها الأساسي، أو أن تقضي بحسب ما تمليه ظروف النازلة، عند سكوت القانون الأساسي، أو عند تعذر تطبيق أحكامه.

الباب الثالث

تأسيس النقابات المهنية وإدارتها

المادة 414

يجب على ممثلي النقابة عند تأسيسها، أو الشخص الذي يكلفونه بذلك أن يودع لدى مكاتب السلطة الإدارية المحلية، مقابل وصل إيداع يسلم فورا أو مقابل التأشير على نظير من الملف في انتظار تسليم الوصل، أو أن يوجه إليها برسالة مضمونة مع إشعار بالتوصل :
- القانون الأساسي للنقابة المهنية المزمع تأسيسها، والذي يتعين أن يكون مطابقا لهدف النقابة، وأن يحدد على الخصوص، تنظيمها الداخلي، وشروط تعيين الأعضاء المكلفين بإدارتها، أو تسييرها، وكذا شروط الانخراط فيها، والانسحاب منها؛
- القائمة الكاملة للأشخاص الذين عهد إليهم، بتسيير شؤونها، أو إدارتها، وفق مقتضيات القانونية المنصوص عليها في التشريع الجاري به العمل.

المادة 415

توجه الوثائق المذكورة في المادة 414 أعلاه من قبل الأشخاص المشار إليهم في الفقرة الأولى من نفس المادة، في أربعة نظائر، إلى مكاتب السلطة الإدارية المحلية، التي تبعث نظيرا منها إلى وكيل الملك. كما توجه نسخة خامسة من قبل نفس الأشخاص إلى المندوب الإقليمي المكلف بالشغل. تعفى جميع هذه الوثائق من واجبات التنبر رغم كل تشريع مخالف.

المادة 416

يجب أن يكون الأعضاء المكلفون بإدارة النقابات المهنية وتسييرها من جنسية مغربية، متمتعين بحقوقهم المدنية والسياسية، غير محكوم عليهم نهائيا بأية عقوبة سجن أو حبس نافذة، بسبب إحدى الجرائم التالية : السرقة، النصب، خيانة الأمانة، الزور والإدلاء به، تحريض قاصرين على الفساد، المساعدة على الفساد، الاتجار في المخدرات أو استعمالها، وكذا بسبب مخالفة التشريع المتعلق بالشركات، وإساءة التصرف في أموال مشتركة.

المادة 417

يجرد من مهامه بقوة القانون، كل عضو صدر ضده أثناء توليه تسيير نقابة أو إدارتها، حكم نهائي، بسبب ارتكابه أحد الأفعال المشار إليها في المادة 416 أعلاه.

المادة 418

يجب إشعار السلطة الإدارية المحلية، والمندوب الإقليمي المكلف بالشغل، وفق مقتضيات المادتين 414 و415 أعلاه، بكل التغييرات التي تطرأ على الهيئة المسيرة للنقابة المهنية، أو على قانونها الأساسي.

المادة 419

يستفيد الممثل النقابي بالمقاولة، بعد اتفاق مع المشغل، من فترات تغيب قصد المشاركة في دورات تكوينية، أو مؤتمرات، أو ندوات، أو لقاءات نقابية وطنية ودولية.

يؤدى الأجر عن فترات التغيب في حدود خمسة أيام متصلة أو غير متصلة في السنة ما لم يتم الاتفاق على مدد أطول بين الممثل النقابي والمشغل.

الباب الرابع

اتحادات النقابات المهنية

المادة 420

يمكن للنقابات المهنية، أن تتكتل في إطار اتحادات، أو في كل تنظيم مماثل، كيفما كانت تسميته. تتمتع اتحادات النقابات المهنية، بجميع الحقوق، المخولة للنقابات المهنية، بموجب القسم الأول من الكتاب الثالث من هذا القانون.

المادة 421

تسري أحكام الباب الثالث من القسم الأول من الكتاب الثالث من هذا القانون، على اتحادات النقابات المهنية، وبصفة عامة، على سائر التنظيمات المماثلة، أيا كانت تسميتها. يجب النص في القانون الأساسي، لكل اتحاد، أو كل تنظيم مماثل، كيفما كانت تسميته، على القواعد التي تنظم هذا الاتحاد.

المادة 422

تقع اتحادات النقابات المهنية تحت طائلة العقوبات المقررة في الباب السادس من القسم الأول من الكتاب الثالث من هذا القانون.

المادة 423

تمثل اتحادات النقابات المهنية الأكثر تمثيلاً للأجراء في الهيئات، والأجهزة الاستشارية، وفق ما تحدده النصوص المتعلقة بهذه الهيئات والأجهزة.

المادة 424

يمكن لاتحادات النقابات المهنية أو لأي تنظيم مماثل، أيا كانت تسميته، أن تتلقى إعانات من الدولة، في شكل عيني، أو في شكل مساهمة مالية، لتغطية كل أو جزء من مصاريف كراء مقراتها، وأجور بعض الأطر، أو الملحقين للعمل لديها، أو من مصاريف الأنشطة المتعلقة بالثقافة العمالية، المنظمة لفائدة أعضائها.

يجب أن تصرف الإعانات المذكورة في الأغراض التي منحت من أجلها.

خلافا للمادة 7 من الظهير الشريف رقم 1-59-271 الصادر في 17 من شوال 1379 (14 أبريل 1960) المنظم للمراقبة المالية للدولة، فإن مراقبة صرف الإعانات التي تقدمها الدولة لاتحادات النقابات المهنية، تقوم بها لجنة برئاسة قاض، وعضوية ممثلي الوزارات المعنية. ويحدد تكوين هذه اللجنة وكيفية تسييرها بنص تنظيمي.

تمنح الإعانات المشار إليها في الفقرة الأولى من هذه المادة على أساس عناصر تحدد بنص تنظيمي.

الباب الخامس

المنظمة النقابية الأكثر تمثيلا

المادة 425

لتحديد المنظمة النقابية الأكثر تمثيلا على الصعيد الوطني، يتعين الأخذ بعين الاعتبار ما يلي:

-الحصول على 6% على الأقل من مجموع عدد مندوبي الأجراء المنتخبين في القطاعين

العمومي والخاص؛

-الاستقلال الفعلي للنقابة؛

-القدرة التعاقدية للنقابة.

لتحديد المنظمة النقابية الأكثر تمثيلا على مستوى المقاطعة أو المؤسسة، يتعين الأخذ بعين

الاعتبار ما يلي :

-الحصول على نسبة 35% على الأقل من مجموع عدد مندوبي الأجراء المنتخبين على صعيد

المقاطعة أو المؤسسة؛

-القدرة التعاقدية للنقابة.

الباب السادس

مقتضيات زجرية

المادة 426

إذا ثبت وجود مبرر لحل النقابة المهنية، بسبب مخالفة أحكام هذا القسم، أو الإخلال بقانونها

الأساسي، فإن حلها لا يقع إلا من قبل القضاء، وبالتماس من النيابة العامة.

يمكن الحكم بحل النقابة المهنية في الأحوال التالية :

-اشتراك أشخاص في تأسيس النقابة المهنية، مع أنهم لا يتعاطون المهنة أو الحرفة ذاتها، أو مهنا أو

حرفا متشابهة، أو مهنا أو حرفا مترابطة بعضها ببعض، تساهم في إعداد منتجات معينة أو تقديم

خدمات معينة، كما نصت على ذلك المادة 398؛

-عدم تقيدها بالقانون الأساسي المنصوص عليه في المادة 414، أو قبول أشخاص لتسيير شؤون

النقابة المهنية، أو إدارتها، رغم أنهم لا يستوفون الشروط المنصوص عليها في المادة 416.

المادة 427

يعاقب مؤسسو النقابات، أو رؤساؤها، أو مديروها، أو متصرفوها، أيا كانت صفتهم، بغرامة من 10.000 إلى 20.000 درهم، في الأحوال التالية :

- توزيع ممتلكات النقابة فيما بين أعضائها، بعد حلها، سواء كان حل النقابة باختيار من أعضائها أم بناء على قانونها الأساسي، وذلك خلافا لمقتضيات الفقرة الثانية من المادة 413.
- يجب في هذه الحالة على المستفيدين من توزيع ممتلكات النقابة أن يقوموا بردها.
- عدم إيداع وثائق تأسيس النقابة لدى السلطة الإدارية المحلية أو عدم توجيهها إليها خلافا للمادة 414؛

يعاقب على عدم إرسال وثائق تأسيس النقابة إلى المندوب الإقليمي المكلف بالشغل خلافا لمقتضيات المادة 415 بغرامة من 500 إلى 1000 درهما.

وفي حالة العود تضاعف الغرامة المذكورة أعلاه.

المادة 428

يعاقب مؤسسو النقابات، أو رؤساؤها، أو مديروها، أو متصرفوها، أيا كانت تسميتهم، بغرامة من 25.000 إلى 30.000 درهم عما يلي :

- الاستمرار في ممارسة مهامهم في تلك النقابة بعد أن تم حلها طبقا للمادة 426 أعلاه، أو إعادة تأسيسها بكيفية غير مشروعة؛
- عدم التقيد بأحكام المادة 397.

يعاقب بنفس العقوبة كل شخص طبيعي أو معنوي عرقل ممارسة الحق النقابي.

في حالة العود تضاعف الغرامة المذكورة أعلاه.

المادة 429

تتحقق حالة العود المشار إليها في المواد 12، 151، 361، 427، 428، 463 و546 من هذا القانون إذا ارتكبت الأفعال المعاقب عليها داخل السنتين المواليتين لصدور حكم نهائي.

القسم الثاني

مندوبو الأجراء

الباب الأول

مهمة مندوبي الأجراء

المادة 430

يجب أن ينتخب، بالشروط المنصوص عليها في هذا القانون، مندوبون عن الأجراء، في جميع المؤسسات التي تشغل اعتياديا ما لا يقل عن عشرة أجراء دائمين.

المادة 431

يمكن، بالنسبة للمؤسسة التي تشغل أقل من عشرة أجراء دائمين، إتباع نظام مندوبي الأجراء، وذلك بمقتضى اتفاق كتابي.

المادة 432

تتمثل مهمة مندوبي الأجراء في :
-تقديم جميع الشكايات الفردية، المتعلقة بظروف الشغل الناتجة عن تطبيق تشريع الشغل أو عقد الشغل، أو اتفاقية الشغل الجماعية أو النظام الداخلي، إلى المشغل، إذا لم تقع الاستجابة لها مباشرة؛
-إحالة تلك الشكايات إلى العون المكلف بتفتيش الشغل، إذا استمر الخلاف بشأنها.

المادة 433

يحدد عدد مندوبي الأجراء على النحو التالي :
-من عشرة أجراء إلى خمسة وعشرين أجيروا :
§ مندوب أصلي ومندوب نائب؛
-من ستة وعشرين أجيروا إلى خمسين أجيروا :
§ مندوبان أصليان ومندوبان نائبان؛
-من واحد وخمسين أجيروا إلى مائة أجيروا :
§ ثلاثة مندوبين أصليين وثلاثة مندوبين نواب؛
-من مائة أجيروا وأجيروا واحد إلى مائتين وخمسين أجيروا :
§ خمسة مندوبين أصليين وخمسة مندوبين نواب؛
-- من مائتين وواحد وخمسين أجيروا إلى خمسمائة أجيروا :

§ سبعة مندوبين أصليين وسبعة مندوبين نواب؛

-- من خمسمائة أجير وأجير واحد إلى ألف أجير؛

§ تسعة مندوبين أصليين وتسعة مندوبين نواب؛

يضاف مندوب أصلي، ومندوب نائب، عن كل مجموعة إضافية، تتكون من خمسمائة أجير.

الباب الثاني

انتخاب مندوبي الأجراء

الفرع الأول

مدة الانتداب

المادة 434

ينتخب مندوبو الأجراء لمدة يتم تحديدها بمقتضى نص تنظيمي.

ينتخب مندوبو أجراء المؤسسات ذات النشاط الموسمي لمدة الموسم. ويجب أن يجرى انتخابهم

فيما بين اليوم السادس والخمسين واليوم الستين من افتتاح الموسم.

تكون مدة انتداب مندوبي الأجراء قابلة للتجديد.

المادة 435

تنتهي مهام مندوب الأجراء بوفاته، أو بسحب الثقة منه أو باستقالته، أو ببلوغه السن القانوني

للتقاعد، أو بإنهاء عقد شغله، أو بصدر حكم عليه من الأحكام المشار إليها في المادة 438 أدناه.

يمكن إنهاء مهمة مندوب الأجراء بسحب الثقة مرة واحدة فقط بعد مرور نصف مدة الانتداب

بقرار مصادق على صحة إمضائه يتخذه ثلثا الأجراء الناخبين.

المادة 436

إذا توقف المندوب الأصلي، عن مزاولة مهامه لسبب من الأسباب الواردة في المادة 435 أعلاه،

خلفه المندوب النائب من فئته المهنية، والذي ينتمي إلى لائحته الانتخابية، ويصبح عندئذ، مندوبا

أصليا، إلى أن تنتهي مدة انتداب العضو الذي حل محله.

الفرع الثاني

الأهلية للانتخاب والترشيح

المادة 437

ينتخب مندوبو الأجراء، من قبل العمال والمستخدمين من جهة، والأطروأشباههم من جهة أخرى.

يمكن تغيير عدد الهيئات الناخبة، وتكوينها، بموجب اتفاقيات شغل جماعية، أو اتفاقيات تبرم بين هيئات المشغلين وهيئات الأجراء.

يتفق المشغل والأجراء على توزيع المؤسسات بالمقاولة، وعلى توزيع الأجراء الأعضاء بين الهيئات الناخبة، وعلى توزيع المقاعد بين هذه الهيئات. وعند عدم حصول الاتفاق، يتولى العون المكلف بتفتيش الشغل، التحكيم بينهما.

المادة 438

يدخل في عداد الناخبين، كل أجير، ذكر أو أنثى، إذا أكمل سن السادسة عشرة، وقضى ما لا يقل عن ستة أشهر من الشغل في المؤسسة، ولم يصدر عليه أي حكم نهائي، إما بعقوبة جنائية، أو بعقوبة حبس نافذة، من أجل جنائية أو جنحة، باستثناء الجرائم غير العمدية، ما لم يرد اعتباره.

يعتبر عند تطبيق الفقرة السابقة من هذه المادة، في المؤسسات ذات النشاط الموسمي، قضاء مائة وستة وخمسين يوما من الشغل غير المتواصل خلال المواسم الفارطة بمثابة ستة أشهر من الشغل.

المادة 439

يؤهل للترشيح لانتخابات، الناخبون ذوو الجنسية المغربية البالغون عشرين سنة كاملة والذين سبق لهم أن اشتغلوا في المؤسسة، لمدة متصلة لا تقل عن سنة، باستثناء أصول المشغل، وفروعه، وإخوته، وأصهاره المباشرين.

يعتبر عند تطبيق الفقرة السابقة من هذه المادة، في المؤسسات ذات النشاط الموسمي، قضاء مائة وأربعة أيام من الشغل غير المتواصل بها خلال الموسم الفارط، بمثابة سنة من الشغل.

الفرع الثالث

الإجراءات الانتخابية

القسم الفرعي الأول

اللوائح الانتخابية

المادة 440

يجب على المشغل أن يقوم بإعداد اللوائح الانتخابية، وأن يقوم بإصاقها وفق الإجراءات والتواريخ التي تحددها السلطة الحكومية المكلفة بالشغل، على أن تحمل اللوائح المعدة وجوبا، إلى جانب توقيع المشغل، توقيع العون المكلف بتفتيش الشغل.

المادة 441

يمكن لكل أجير، لم يدرج اسمه في اللوائح الانتخابية، أن يطلب تسجيله خلال ثمانية أيام من تاريخ إلصاق هذه اللوائح.

يمكن لكل أجير، سبق تسجيل اسمه، أن يطالب خلال نفس الأجل، إما بتسجيل اسم ناخب لم يتم تسجيله، وإما بالتشطيب على اسم شخص لا حق له في التسجيل.

المادة 442

تسجل التعرضات على اللوائح الانتخابية في سجل يضعه المشغل رهن إشارة الناخبين. يجب على المشغل أن يبين كتابة، في السجل المنصوص عليه في الفقرة السابقة من هذه المادة، خلال أجل العشرة أيام الموالية لتاريخ إعلان اللوائح بواسطة المصقات، القرار الذي اتخذه في شأن تلك التعرضات.

المادة 443

يحق لكل أجير من أجراء المؤسسة، أن يقدم طعنا في اللوائح الانتخابية، وفق الشروط المنصوص عليها في المادة 454 أدناه، وذلك خلال الثمانية أيام الموالية لانصرام الأجل المنصوص عليه في الفقرة الثانية من المادة 442 أعلاه.

القسم الفرعي الثاني

لوائح الترشيح واللجنة الانتخابية

المادة 444

يجب على المترشحين لمناصب المندوبين الأصليين، والمندوبين النواب، أن يودعوا لوائح الترشيح مقابل وصل إيداع لدى المشغل الذي يوقع على نظير منها.

في حالة رفض المشغل تسلم لوائح الترشيح، فإنه يتم إرسالها إليه بواسطة البريد المضمون مع الإشعار بالتوصل. وفي هذه الحالة توجه نسخة منها إلى العون المكلف بتفتيش الشغل.

يتم إعداد اللوائح المذكورة من قبل المشغل، وفق الإجراءات، ودخل الأجل التي تحددها السلطة الحكومية المكلفة بالشغل.

المادة 445

تحدث لدى كل مؤسسة لجنة تسمى "لجنة الانتخابات"، تتكون من المشغل أو من يمثله، بصفته رئيسا، ومن ممثل عن كل لائحة من اللوائح الانتخابية المعروضة.

تكلف هذه اللجنة بالتحقق من لوائح الترشيحات، وتقوم، إضافة إلى ذلك، بتعيين أعضاء مكتب، أو مكاتب التصويت، وبتسليمهم اللوائح الانتخابية.

المادة 446

يجب على المشغل أن يلصق في الأماكن المنصوص عليها في المادة 455 أدناه، لوائح المترشحين لمهام المندوبين الأصليين والمندوبين النواب.

القسم الفرعي الثالث

العمليات الانتخابية

المادة 447

يجب على المشغل، أن يجري انتخابات مندوبي الأجراء.
تجري هذه الانتخابات وفق التواريخ، والإجراءات التي تحددها السلطة الحكومية المكلفة بالشغل.

المادة 448

يجب إجراء انتخاب مندوبي الأجراء، طبقا لطريقة التمثيل النسبي، وبناء على قاعدة المعدل الأعلى، وأخذًا بالاقتراع السري.

المادة 449

لا تثبت نتائج الانتخابات بثبوتها صحيحا، في الدورة الأولى من الاقتراع، إلا إذا كان عدد المصوتين يساوي على الأقل نصف عدد الناخبين المسجلين.
إذا لم تتحقق هذه النسبة، أجري اقتراع ثان في أجل أقصاه عشرة أيام. وعندئذ تعد نتائج الانتخابات ثابتة بثبوتها صحيحا في الدورة الثانية من الاقتراع، مهما بلغ عدد المصوتين.
تعلن نتائج الانتخابات فور انتهاء عملية الفرز، وتلصق في الأماكن المنصوص عليها في المادة 455 أدناه.

يسلم رئيس المقابلة نسخة من محضر نتائج الانتخابات إلى ممثل كل لائحة انتخابية، ويوجه نسخة منه إلى العون المكلف بتفتيش الشغل في أجل أقصاها الأربع والعشرين ساعة الموالية لإعلان النتائج.

المادة 450

تخصص لكل لائحة، مقاعد يعادل عددها، عدد المعدلات الانتخابية التي حصلت عليها اللائحة.
يساوي المعدل الانتخابي، مجموع عدد الأصوات التي عبر عنها ناخبو الهيئة الانتخابية تعبيراً صحيحاً، مقسوماً على عدد المقاعد المتعين شغلها.
إذا تعذر شغل أي مقعد، أو إذا بقيت مقاعد لم تشغل، فإن المقاعد المتبقية، تسند على أساس المعدل الأعلى.

للحصول على المعدل الأعلى، يقسم عدد الأصوات التي أحرزتها كل لائحة، على عدد المقاعد المخصصة لها، ثم تضاف وحدة إلى هذا العدد.

ترتب مختلف اللوائح ترتيباً تنازلياً، تبعاً لتناقص المعدلات المحصل عليها، وبعدئذ، يشرع في إسناد أول مقعد غير مشغول، إلى اللائحة الأعلى معدلاً.

تتابع العملية بنفس الطريقة، فيما يخص كل مقعد من المقاعد غير المشغولة، حتى آخر مقعد. إذا تساوت لائحتان في المعدل، ولم يبق من المقاعد، إلا مقعد واحد شاغر، أسند هذا المقعد إلى اللائحة التي أحرزت على أكبر عدد من الأصوات.

إذا تساوت لائحتان عدداً من حيث الأصوات المحصل عليها، ولم يبق من المقاعد، إلا مقعد واحد شاغر، أسند ذلك المقعد، إلى أكبر المترشحين (بالتثنية) سناً.

يعطى المترشحون مقاعدهم، باعتبار كل لائحة على حدة، حسب الترتيب الذي سجلوا به في تلك اللائحة.

عند إعلان النتائج، يعين بجانب كل مندوب أصلي، مندوب نائب، يذكر كل منهما باسمه، وذلك حسب رتبته في لائحة الترشيح.

إذا اقتضت الانتخابات، على تعيين مندوب أصلي واحد، ومندوب نائب واحد، لفئة أجراء واحدة أو أكثر، ولم تكن توجد سوى لائحة واحدة انتخب المندوب الأصلي والمندوب النائب، اللذان أحرزا على أكبر عدد من الأصوات. وإذا تعادلت الأصوات، أعلن فوز أكبر المترشحين سناً لمنصب مندوب أصلي مع نائبه، أي كانت سن هذا الأخير.

القسم الفرعي الرابع

الانتخابات الجزئية

المادة 451

يجب إجراء انتخابات جزئية داخل المؤسسة، في الحالتين التاليتين:

1- إذا انخفض عدد المندوبين الأصليين والمندوبين النواب، التابعين لهيئة انتخابية إلى النصف، نتيجة شغور حدث لسبب من الأسباب؛

2- إذا تزايد عدد الأجراء إلى حد يستدعي الزيادة في عدد المندوبين الأصليين والمندوبين النواب.

يجب إجراء الانتخابات الجزئية، في أجل ثلاثة أشهر من اليوم الذي يتبين فيه للمشغل أن عدد المندوبين قد انخفض إلى النصف، أو أن عدد الأجراء قد تزايد تزايداً يجعل من اللازم انتخاب مندوبين إضافيين.

غير أنه لا يمكن إجراء انتخابات جزئية خلال الأشهر الستة التي تسبق تاريخ الانتخابات بالمؤسسة.

المادة 452

تنتهي مدة انتداب المندوبين الذين انتخبوا خلال الانتخابات الجزئية طبقا للفقرتين 1 و 2 من المادة 451 أعلاه، بحلول تاريخ الانتخابات الواجب إجراؤها عملا بالمادة 432 أعلاه.

القسم الفرعي الخامس

المنازعات الانتخابية

المادة 453

يحق لكل ناخب، أن يطعن في العمليات الانتخابية، خلال الأيام الثمانية الموالية لإعلان نتيجة الانتخابات.

المادة 454

يقدم الطعن المنصوص عليه في المادة 443 أعلاه، والطعن المنصوص عليه في المادة 453 أعلاه، بواسطة مقال يودع ويسجل دون مصاريف، لدى كتابة الضبط بالمحكمة الابتدائية، التي يوجد في دائرة نفوذها، المكان الذي جرت فيه الانتخابات.

تبت المحكمة خلال الخمسة عشر يوما الموالية لتاريخ تقديم المقال إليها. يجب أن تبلغ الأحكام في جميع الأحوال، سواء منها الصادرة حضوريا أم غيابيا. ولا يقبل فيها طعن إلا بالنقض، الذي يقدم، وفق الشروط المنصوص عليها في الفصل 353 وما يليه من قانون المسطرة المدنية.

الباب الثالث

مزاولة مهام مندوبي الأجراء

المادة 455

يجب على المشغل، أن يضع رهن إشارة مندوبي الأجراء، المكان اللازم ليتمكنوا من أداء مهامهم، ولاسيما لعقد اجتماعاتهم.

يمكن لمندوبي الأجراء، أن يعلنوا بواسطة الملصقات، البيانات التي تقتضي مهمتهم إبلاغها إلى علم الأجراء، في الأماكن التي يضعها المشغل رهن إشارتهم، وكذلك في مداخل أماكن الشغل. يمكن لهم أيضا استعمال كل وسائل الإخبار الأخرى، باتفاق مع المشغل.

المادة 456

يجب على المشغل، أن يتيح لمندوبي الأجراء الوقت اللازم، لتمكينهم من أداء مهامهم داخل المؤسسة وخارجها، وذلك في حدود خمسة عشرة ساعة في الشهر، بالنسبة لكل مندوب، ما لم تحل

ظروف استثنائية دون ذلك، وعليه أن يؤدي إليهم اجر ذلك الوقت، باعتبار وقتا من أوقات الشغل الفعلي.

يمكن، باتفاق بين المشغل ومندوبي الأجراء، تنظيم استعمال الوقت المخصص لهؤلاء المندوبين للقيان بمهامهم.

المادة 457

يجب أن يكون كل إجراء تأديبي، يعتزم المشغل اتخاذه في حق مندوب الأجراء، أصليا كان أو نائبا، موضوع مقرر، يوافق عليه العون المكلف بتفتيش الشغل، إذا كان هذا الإجراء يرمي إلى نقل المندوب أو نائبه من مصلحة إلى أخرى، أو من شغل إلى آخر، أو إلى توقيفه عن شغله، أو فصله عنه.

المادة 458

تسري المسطرة الواردة في المادة 457 أعلاه، في حق قدماء مندوبي الأجراء، خلال ستة أشهر من تاريخ انتهاء انتدابهم، إذا كانوا محل إجراء يرمي إلى نقلهم من مصلحة إلى أخرى، أو من شغل إلى آخر أو إلى توقيفهم عن شغلهم، أو فصلهم عنه.

كما تسري نفس المسطرة في حق المترشحين لانتخابات مندوبي الأجراء. بمجرد وضع اللوائح الانتخابية، وتظل سارية طيلة ثلاثة أشهر من تاريخ إعلان نتائج الانتخابات.

المادة 459

يمكن للمشغل، في حالة الخطأ الجسيم، أن يقرر حالا التوقيف المؤقت في حق مندوب الأجراء، وعليه أن يشعر فورا، العون المكلف بتفتيش الشغل بالإجراء التأديبي المزمع اتخاذه.

يجب على العون المكلف بتفتيش الشغل، في الحالات الواردة في المادتين 457 و 458 أعلاه، أن يتخذ قراره، بالموافقة أو الرفض خلال الثمانية أيام الموالية لإشعاره. ويجب أن يكون قراره معللا.

المادة 460

يجب على المشغل، أو من ينوب عنه، أن يستقبل مندوبي الأجراء جماعيا، مرة كل شهر على الأقل، كما يجب عليه أن يستقبلهم بطلب منهم في حالات الاستعجال.

يجب على المشغل، أو من ينوب عنه، أن يستقبل مندوبي الأجراء، إما فرادى، أو بصفتهم ممثلين عن كل مؤسسة، أو ورش، أو مصلحة، أو حسب الاختصاص المهني، وذلك تبعا للقضايا التي يريدون معالجتها.

يمكن للمندوبين النواب، أن يحضروا في جميع الأحوال، الاجتماعات التي يعقدها المندوبون الأصليون مع المشغل.

المادة 461

يسلم مندوبو الأجراء للمشغل، قبل تاريخ الاستقبال بيومين، ماعدا في ظروف استثنائية، مذكرة كتابية، تتضمن بإيجاز، موضوع شكاية الأجير أو الأجراء. وعلى المشغل أن يدون نسخة منها في سجل خاص، يجب أن يسجل فيه أيضا جوابه عن المذكرة، في أجل لا ينبغي أن يتجاوز ستة أيام.

يجب أن يوضع السجل المذكور رهن إشارة من يريد الاطلاع عليه من أجراء المؤسسة طيلة يوم واحد من أيام الشغل، عن كل خمسة عشر يوما، وخارج ساعات الشغل، ورهن إشارة العون المكلف بتفتيش الشغل.

الباب الرابع

مقتضيات زجرية

المادة 462

يعاقب بغرامة من 2000 إلى 5000 درهم، عن الأفعال التالية:

-عدم قيام المشغل بإعداد اللوائح الانتخابية، وعدم إلصاقها، أو إعدادها أو إلصاقها على نحو يخالف أحكام المادة 440؛

-عدم وضع سجل التعرضات المنصوص عليه في المادة 442 رهن إشارة الناخبين، أو عدم تسجيل التعرضات المقدمة في شأن اللوائح الانتخابية، أو عدم تضمين السجل خلال الأجل المحدد في نفس المادة، القرار المتخذ في شأن تلك التعرضات؛

-إغفال المشغل إلصاق لوائح المترشحين لمهام المندوبين الأصليين والنواب، أو إلصاقها في غير الأمكنة المخصصة لها، خلافا لمقتضيات المادة 446؛

-عدم التقيد بالتواريخ المحددة لإجراء الانتخابات أو بطرق تنظيمها خلافا للمادة 447؛

-عدم وضع المكان المخصص للاجتماعات، المنصوص عليه في المادة 455 رهن إشارة المندوبين، أو عدم تخصيص أماكن الإلصاق البيانات المنصوص عليها في نفس المادة؛

-عدم التقيد بأحكام المادة 456 المتعلقة بالوقت اللازم إتاحتها للمندوبين لأداء مهامهم، وبوجوب أداء اجر ذلك الوقت لهم باعتباره وقتا من أوقات الشغل؛

-رفض استقبال مندوبي الأجراء وفق الشروط المنصوص عليها في المادتين 460 و 461. يعاقب بغرامة من 10000 إلى 20000 درهم عما يلي:

-المس أو محاولة المس بحرية انتخاب مندوبي الأجراء، أو بأداء مهامهم بكيفية صحيحة؛

-عدم إجراء انتخابات جزئية في الحالتين المنصوص عليهما في المادة 451 أو عدم إجرائها داخل
الآجل المنصوص عليه في نفس المادة؛

-عدم التقيد بالمسطرة الواردة في المواد 457 و 458 و 459 في الحالات المنصوص عليها في نفس المواد،
-عدم مسك السجل الخاص وفق الشروط المنصوص عليها في المادة 461، أو عدم السماح للأجراء
بالاطلاع عليه بالكيفية المقررة في نفس المادة.

المادة 463

يعاقب بغرامة من 25.000 إلى 30.000 درهم عن عدم إجراء الانتخابات المنصوص عليها في
المادة 447.

وفي حالة العود تضاعف الغرامة المذكورة أعلاه.

القسم الثالث

لجنة المقابلة

المادة 464

تحدث في كل مقابلة تشغل اعتياديا خمسين أجيرا على الأقل لجنة استشارية تسمى
"لجنة المقابلة".

المادة 465

تتكون لجنة المقابلة من:
-المشغل أو من ينوب عنه؛
-مندوبين اثنين للأجراء يتم انتخابهما من قبل المندوبين المنتخبين؛
-ممثّل أو ممثّلين نقابيين اثنين بالمقابلة عند وجودهما.

المادة 466

في إطار المهام الاستشارية للجنة المقابلة يعهد إليها بالمسائل التالية:
-التغييرات الهيكلية والتكنولوجية للمقابلة؛
-الحصيلة الاجتماعية للمقابلة عند إقرارها؛
-الاستراتيجية الإنتاجية للمقابلة ووسائل رفع مردودية؛
-وضع مشاريع اجتماعية لفائدة الأجراء والسهر على تنفيذها؛
-برنامج التدرج والتدريب من أجل الإدماج المهني ومحو الأمية والتكوين المستمر للأجراء.

يتم تزويد أعضاء لجنة المقائلة بكل البيانات والوثائق الضرورية لتمكينهم من القيام بالمهام الموكولة إليهم.

المادة 467

تجتمع لجنة المقائلة مرة كل ستة أشهر وكلما دعت الضرورة إلى ذلك.
يمكن للجنة أن تدعو للمشاركة في أشغالها كل شخص ينتمي إلى المقائلة يتوفر على الكفاءة والخبرة في مجال اختصاصاتها.

المادة 468

يلتزم أعضاء لجنة المقائلة بالحفاظ على السريته.

المادة 469

يعاقب بغرامة من 10000 إلى 20000 درهم عن مخالفة مقتضيات هذا القسم.

القسم الرابع

الممثلون النقابيون داخل المقائلة

المادة 470

يحق للنقابة الأكثر تمثيلا والتي حصلت على أكبر عدد من الأصوات في الانتخابات المهنية الأخيرة داخل المقائلة أو المؤسسة أن تعين، من بين أعضاء المكتب النقابي بالمقائلة أو المؤسسة، ممثلا أو ممثلين نقابيين لها، حسب الجدول المبين أدناه.

من 100 إلى 250 أجير

ممثل نقابي واحد؛

من 251 إلى 500

2 ممثلان نقابيان اثنان؛

من 501 إلى 2000

3 ممثلين نقابيين؛

من 2001 إلى 3500

4 ممثلين نقابيين؛

من 3501 إلى 6000

5 ممثلين نقابيين؛

من 6001 فما فوق

6 ممثلين نقابيين؛

المادة 471

يعهد إلى الممثل النقابي داخل المقابلة، تطبيقاً لأحكام المادة 396 من هذا القانون بالمهام التالية؛
-تقديم الملف المطلوب للمشغل أو من ينوب عنه؛
-الدفاع عن المطالب الجماعية وإجراء المفاوضات حولها؛
-المساهمة في إبرام الاتفاقيات الجماعية.

المادة 472

يستفيد الممثلون النقابيون من نفس التسهيلات والحماية التي يستفيد منها مندوبو الأجراء بمقتضى هذا القانون.
إذا كان مندوب الأجراء يزاول في نفس الوقت مهمة الممثل النقابي، فإنه يستفيد من التسهيلات والحماية المنصوص عليها في الفقرة الأولى من هذه المادة برسم ممارسة إحدى المهمتين فقط.

المادة 473

في حالة تواجد ممثلين نقابيين ومندوبين منتخبين داخل نفس المؤسسة، يتعين على المشغل، كلما اقتضى الحال ذلك، اتخاذ الإجراءات الملائمة حتى لا يستعمل تواجد المندوبين المنتخبين كوسيلة لإضعاف دور الممثلين النقابيين من جهة، وحتى يتم تشجيع التعاون بين هاتين المؤسستين الممثلتين للأجراء من جهة أخرى.

المادة 474

يعاقب على مخالفة مقتضيات هذا القسم بغرامة من 25.000 إلى 30.000 درهما.

الكتاب الرابع

الوساطة في الاستخدام وتشغيل الأجراء

الباب الأول

الوساطة في الاستخدام

الفرع الأول

أحكام عامة

المادة 475

يقصد بالوساطة، في أحكام هذا الباب، جميع العمليات الهادفة إلى تسهيل التقاء العرض والطلب في مجال التشغيل، وكذا جميع الخدمات المقدمة لطالب الشغل والمشغلين من أجل إنعاش التشغيل وتنشيط الإدماج المهني.

المادة 476

تتم الوساطة في مجال التشغيل عن طريق مصالح تحدث لهذه الغاية من قبل السلطة الحكومية المكلفة بالشغل.

تكون الخدمات التي تقدمها هذه المصالح لطالبي الشغل و للمشغلين مجانية.

المادة 477

يمكن أيضا لوكالات التشغيل الخصوصية أن تساهم في الوساطة بعد الحصول على ترخيص من السلطة الحكومية المكلفة بالشغل.

يقصد بوكالة التشغيل الخصوصية، كل شخص اعتباري يقوم بالأعمال التالية أو بإحداها؛
أ- التقريب بين طلبات وعروض الشغل دون أن يكون القائم بالوساطة طرفا في علاقة الشغل التي قد تنشأ عن ذلك؛

ب- تقديم أي خدمة أخرى تتعلق بالبحث عن شغل أو ترمي إلى الإدماج المهني لطالبي الشغل؛
ج- تشغيل أجراء بهدف وضعهم، مؤقتا، رهن إشارة شخص ثالث يسمى " المستعمل " يحدد مهامهم ويراقب تنفيذها.

المادة 478

يمنع على وكالات التشغيل الخصوصية كل تمييز يقوم على أساس العرق، أو اللون، أو الجنس، أو الدين، أو الرأي السياسي أو الأصل الوطني، أو الأصل الاجتماعي، من شأنه المس بمبدأ تكافؤ الفرص والمعاملة في ميدان التشغيل.

يمنع أيضا على وكالات التشغيل الخصوصية التمييز من منطلق الانتقاء الرامي إلى الحرمان من الحرية النقابية أو المفاوضة الجماعية.

لا يعتبر إجراء تمييزيا، تقديم خدمات خاصة أو إنجاز برامج وضعت خصيصا لمساعدة طالبي الشغل الأكثر حرمانا في سياق بحثهم عن الشغل.

المادة 479

يجب أن تتم معالجة البيانات الشخصية لطالبي الشغل من قبل وكالات التشغيل الخصوصية بكيفية تراعي احترام الحياة الخاصة للمعنيين بالأمر، مع اقتصارها على المسائل التي ترتبط بمؤهلاتهم وخبرتهم المهنية.

المادة 480

يمنع على وكالات التشغيل الخصوصية أن تتقاضى من طالبي الشغل بصورة مباشرة أو غير مباشرة جزئيا أو كليا، أية أتعاب أو مصاريف.

المادة 481

لا يمكن إعطاء الترخيص بالممارسة المنصوص عليه في المادة 477 أعلاه إلا لوكالات التشغيل الخصوصية التي لا يقل رأسمالها في جميع الأحوال عن 100.000 درهم.

لا يمكن منح الترخيص أو الاحتفاظ به لفائدة المحكوم عليهم نهائيا بعقوبة مخلة بالشرف أو بعقوبة حبس تتعدى مدتها ثلاثة أشهر.

يمكن أن يقتصر الترخيص بالممارسة على أنشطة محددة من قبل السلطة الحكومية المكلفة بالشغل.

المادة 482

يجب على وكالات التشغيل الخصوصية أن تودع كفالة مالية لدى صندوق الإيداع والتدبير يساوي مبلغها 50 مرة القيمة الإجمالية السنوية للحد الأدنى للأجر.

المادة 483

يجب أن يتضمن الإذن بالممارسة :

- شهادة مسلمة من صندوق الإيداع والتدبير تثبت إيداع الكفالة المنصوص عليها في المادة 482 أعلاه؛

- معلومات خاصة بالوكالة، ولاسيما عنوانها، وجنسية مديرها، وطبيعة النشاط المزمع مزاولته، ونماذج العقود التي ستستعملها، ورقم تقييدها في السجل التجاري، وقانونها الأساسي ومبلغ رأسمالها ورقم حسابها البنكي.

يمكن مطالبة الوكالات المعنية، في كل حين، بمعلومات تكميلية وخاصة رقم الانخراط في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.

يبلغ كل تغيير يطرأ لاحقاً على البيانات المشار إليها في الفقرة الأولى إلى السلطة الحكومية التي رخصت للوكالة بممارسة نشاطها.

المادة 484

يجب على الوكالات المرخص لها بمزاولة نشاطها، أن تبعث، في متم كل ستة أشهر، إلى المصالح المكلفة بالتشغيل الواقعة في المكان الذي تبشر فيه أنشطتها، كشفاً مفصلاً عن الخدمات التي قدمتها، يتضمن على الخصوص، أسماء وعناوين المشغلين الذين طلبوا منها التدخل لفائدتهم، وكذا الأسماء الكاملة لطالبي الشغل المسجلين لديها وعناوينهم وشهاداتهم، ومهنتهم، والأسماء الكاملة لطالبي الشغل الذين تم تشغيلهم عن طريقها.

المادة 485

يمنع على مسؤولي وكالات التشغيل الخصوصية أن يتسلموا أو يتلقوا عند قيامهم بعمليات التشغيل، ودائع أو كفالات أيا كان نوعها.

المادة 486

يجب على وكالات التشغيل الخصوصية أن تمسك سجلاً يحدد نموذجاً من قبل السلطة الحكومية المكلفة بالشغل، وذلك قصد إجراء المراقبة الضرورية للتحقق من مدى احترام مقتضيات هذا الباب.

المادة 487

يمكن سحب الإذن بالممارسة من لدن السلطة الحكومية المكلفة بالتشغيل، بقرار معلل ودون تعويض.

المادة 488

يمكن للمحكمة المختصة، في حالة إفسار وكالة التشغيل الخصوصية أو عند سحب الترخيص منها دون الوفاء بالتزاماتها إزاء أجراءها، أن تأمر باستعمال الكفالة، المودعة لدى صندوق الإيداع والتدبير طبقاً لأحكام المادة 482 لأداء ما تترتب في ذمتها من مستحقات سواء لفائدة الأجراء أو للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.

المادة 489

تعرض، لزوماً، على التأشير المسبق من لدن السلطة الحكومية المكلفة بالشغل، جميع عقود الشغل للعمل بالخارج، المبرمة من طرف وكالات التشغيل الخصوصية.

تحدد المصاريف التي يمكن أن يتحملها الأجير المستفيد من عقد شغل للعمل بالخارج، وفقاً لشروط دفتر تحملات تلتزم الوكالات المعنية باحترامه، وذلك لدى إيداعها طلب الترخيص بالممارسة.

تحدد السلطة الحكومية المكلفة بالشغل نموذج هذا الدفتر.

المادة 490

تتحمل وكالة التشغيل الخصوصية التي تتوسط في إبرام عقد شغل بالخارج نفقات إرجاع الأجير لوطنه وكذا كل المصاريف التي تحملها في حالة عدم تنفيذ العقد لأسباب خارجة عن إرادته.

المادة 491

يجب على المسؤول عن جريدة، أو مجلة، أو نشرة، كيفما كان نوعها، والذي يدرج ضمن إعلاناتها عرضاً أو طلباً يتعلق بالشغل، أن يقدم لأعوان تفتيش الشغل وللموظفين المكلفين بالمصلحة المحدث من لدن السلطة الحكومية المكلفة بالشغل، بناءً على طلبهم، جميع البيانات اللازمة حول أسماء وعناوين أصحاب عروض وطلبات التشغيل التي تضمنها الإعلان.

الفرع الثاني

الوكالات الفنية

المادة 492

يمكن لوكالات الفنانين بعد حصولها على ترخيص من السلطة الحكومية المكلفة بالشغل، أن تقوم لقاء مقابل، بتشغيل فنانين في المسارح، أو الأجواق الموسيقية، أو معارض منوعات، أو السينما، أو ميادين السيرك، وما إلى ذلك من مقاولات الترفيه.

يجب على هذه الوكالات أن تعرض، مسبقاً على السلطة الحكومية المكلفة بالشغل، جميع العقود التي توسطت في إبرامها، قصد التأشير عليها، إذا كان الغرض منها تشغيل فنانين من جنسية أجنبية من طرف مقاولات للعروض التي تزاوّل نشاطها بالمغرب، أو تشغيل فنانين من جنسية مغربية من طرف مقاولات مماثلة تزاوّل نشاطها بالخارج.

المادة 493

يتحمل المشغلون وحدهم ما تطلبه وكالات الفنانين من إتاوات، وليس على الأشخاص الذين وقع تشغيلهم أداء أي مقابل.

لا يمكن أن يفوق مبلغ الأتاوة :

-2 % من أجر الفنان عن فترة التزام لا تتجاوز 15 يوما؛

-5 % من أجر الفنان عن فترة التزام تتراوح ما بين 15 يوما وشهرا واحدا؛

-10 % من أجر الفنان عن فترة التزام تفوق الشهر.

غير انه يمكن للوكالات أن تطالب بنسب أعلى من ذلك، إذا تعلق الأمر بالتزامات شغل مدتها عن شهر، وكان الفنان يتقاضى أجرا يوميا يفوق ضعفي الحد الأدنى القانوني للأجر الشهري من غير أن تتعدى النسبة 10 %.

المادة 494

يعاقب عن مخالفة أحكام المادة 478 بغرامة من 25.000 إلى 30.000 درهم.

يعاقب عن مخالفة الأحكام الأخرى من هذا الباب بغرامة من 10.000 إلى 20.000 درهم.

وفي حالة العود تضاعف الغرامات المذكورة أعلاه.

الباب الثاني

الأحكام المتعلقة بمقاولات التشغيل المؤقت

المادة 495

يقصد بمقاولات التشغيل المؤقت كل شخص اعتباري مستقل عن السلطة العمومية يقتصر عمله على ممارسة النشاط المشار إليه في الفقرة ج من المادة 477 أعلاه.

تشغل مقاولات التشغيل المؤقت هؤلاء الأجراء، مع أداء أجورهم، والوفاء بكل الالتزامات القانونية الناشئة عن عقد الشغل.

المادة 496

يلجأ المستعمل إلى إجراء مقاولات التشغيل المؤقت بعد استشارة الهيئات التمثيلية للأجراء داخل المقاولات من أجل القيام بأشغال غير دائمة تسمى "مهام" في حالات التالية فقط :

1- إحلال أجير محل أجير آخر في حالة غيابه، أو في حالة توقف عقد الشغل، ما لم يكن التوقف ناتجا عن الإضراب؛

2- التزايد المؤقت في نشاط المقاولات؛

3- إنجاز أشغال ذات طابع موسمي؛

4- إنجاز أشغال استقر العرف على عدم اللجوء فيها إلى عقد شغل غير محدد المدة بسبب طبيعة الشغل.

تحدث لجنة مختصة ثلاثية التركيب تعنى بتتبع التطبيق السليم لمقتضيات هذا الباب.
يحدد تكوين هذه اللجنة وطريقة عملها بنص تنظيمي.

المادة 497

لا يمكن اللجوء إلى إجراء مقاومة التشغيل المؤقت من أجل إنجاز أشغال تكتسي خطورة خاصة.

المادة 498

إذا قامت مقاومة بفصل بعض أو كل أجزائها لأسباب اقتصادية، فإنه لا يمكنها اللجوء إلى إجراء مقاومة التشغيل المؤقت خلال السنة الموالية لتاريخ الفصل لمواجهة التزايد المؤقت في نشاط المقاومة مع مراعاة مقتضيات المادة 508 أدناه.

ينطبق هذا المنع على مناصب الشغل التي شملها إجراء الفصل.

المادة 499

إذا وضعت مقاومة التشغيل المؤقت أجيرا رهن إشارة مستعمل، فإنه يجب عليها أن تبرم مع المستعمل عقدا كتابيا في هذا الشأن، يتضمن البيانات التالية :

- السبب الموجب للجوء إلى أجير مؤقت؛
- مدة المهمة ومكان تنفيذها؛
- المبلغ المحدد كمقابل لوضع الأجير رهن إشارة المستعمل.

المادة 500

لا يجوز أن تتجاوز مدة المهمة :

- مدة توقيف عقد الأجير الذي حل محله الأجير المؤقت كما هو مبين في الفقرة 1 من المادة 496؛
- ثلاثة أشهر قابلة للتجديد مرة واحدة في الحالة المبينة في الفقرة 2 من نفس المادة؛
- سنة أشهر غير قابلة للتجديد في الحالتين المبينتين في الفقرتين 3 و 4 من نفس المادة.

المادة 501

يحرر كتابة، العقد الذي يربط مقاومة التشغيل المؤقت بكل أجير من الأجراء الذين تم وضعهم رهن إشارة المستعمل.

يجب أن يشتمل هذا العقد على ما يلي :

- البيانات الوارد ذكرها في المادة 499 أعلاه؛
- مؤهلات الأجير؛
- مبلغ الأجر كيشيات أدائه؛

-فترة التجربة؛

-مواصفات المنصب الذي سيشغله الأجير؛

-رقم انخراط مقاوله التشغيل المؤقت، ورقم تسجيل الأجير في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي؛

-شرط إعادة الأجير إلى وطنه من قبل مقاوله التشغيل المؤقت إذا كانت المهمة تنجز خارج المغرب.
يجب أن ينص العقد على جواز تشغيل الأجير من قبل المقاوله المستعملة بعد انتهاء المهمة.

المادة 502

لا يمكن أن تتعدى فترة التجربة؛

- يومين إنثنين إذا كان العقد مبرما لمدة تقل عن شهر؛
- ثلاثة أيام ابرم العقد لمدة تتراوح بين شهر وشهرين؛
- خمسة أيام إذا كانت مدة العقد تفرق شهرين.

المادة 503

لا يعفي سحب الترخيص المنصوص عليه في المادة 487 أعلاه مسؤولي مقاولات التشغيل المؤقت من التزاماتهم إزاء أجرائهم وإزاء الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.

المادة 504

يجب على المقاوله المستعملة أن تتخذ كل التدابير الوقائية والحماائية الكفيلة بضمان حماية صحة وسلامة الأجراء المؤقتين العاملين لديها.
تكون المقاوله المستعملة مسؤولة على تامين هؤلاء الأجراء ضد حوادث الشغل والأمراض المهنية.

المادة 505

يعاقب على مخالفة أحكام هذا الباب بغرامة من 2000 إلى 5000 درهما.

المادة 506

يجب على وكالات التشغيل الخصوصية التي تباشر نشاطها قبل تاريخ صدور هذا القانون أن تتخذ في اجل لا يتعدى ستة أشهر من تاريخ نشرة بالجريدة الرسمية كل الإجراءات الكفيلة بتسوية وضعيتها وفق ما تقتضيه مقتضياته.
يمكن للمحكمة المختصة في حالة عدم التقيد بأحكام الفقرة السابقة وبناء على محضر مفتش الشغل أن تأمر بإغلاق وكالة التشغيل الخصوصية.

الباب الثالث

تشغيل الأجراء

المادة 507

يشغل كل مشغل من يحتاج إليهم من الأجراء، وفق الشروط المنصوص عليها في هذا الكتاب، مراعيًا في ذلك فقط، ما يتوفر عليه طالبو الشغل من مؤهلات، وما لديهم من خبرات، وتزكيات مهنية.

المادة 508

يجب على المشغل، أن يعطي لقدماء الأجراء الدائمين، أو المؤقتين عند عدم وجود الدائمين، أسبقية في تشغيلهم في تخصص معين، سواء منهم الذين فصلوا من شغلهم منذ أقل من سنة، بسبب تخفيض عدد المناصب التي يشملها ذلك التخصص، أو لتوقف مؤقت في نشاط المقاوله كلها، أو بعضها، أو الذين دعت الضرورة إلى تعويضهم بسبب مرضهم.

يجب على الأجراء، في جميع الأحوال، أن يلتحقوا بمناصب شغلهم، في التاريخ الذي حدده لهم المشغل.

المادة 509

يجب على المشغل، أن يشغل أجراء من معطوبي الحرب، أو الشغل، أو ممن خولوا صفة مقاومين، وكذا من قدماء المحاربين، إذا طلب العون المكلف بتفتيش الشغل تشغيلهم.

غير أن المشغل لا يكون ملزمًا بتشغيل نسبة من الأجراء المنتمين إلى تلك الفئات تفوق عشر عدد الأجراء الدائمين.

المادة 510

يحق للأجير الذي ترك شغله لأداء الخدمة العسكرية، أن يعود إلى منصب شغله، أو إلى منصب آخر من نفس المهنة داخل المقاوله، عند تعذر إلحاقه بمنصبه السابق، شرط أن يتقدم بطلب إلى المشغل في الموضوع، خلال الشهر الموالي لتاريخ انتهاء الخدمة العسكرية، في أقصى الآجال.

المادة 511

يجب على المشغل، الذي يشغل أجراء طبقًا لأحكام المواد من 507 إلى 510 أعلاه، أن يطلع على ذلك، في أجل ثمانية أيام، المصلحة المكلفة بالتشغيل الواقعة في المكان الذي يباشر فيه نشاطه.

الباب الرابع

تشغيل الأجاء المغاربة بالخارج

المادة 512

يجب على الأءاء المغاربة المتوجهين إلى دولة أءنبية ليشغلوا فيها مناصب شغل بأءر، أن يتوفروا على عقود شغل مؤشر عليها من قبل المصالح المختصة لدى الدولة المهاجر إليها، ومن قبل السلطة الحكومية المغربية المكلفة بالشغل.

يجب أن تكون تلك العقود مطابقة للاتفاقيات المتعلقة باليد العاملة المبرمة مع دول أو مع هيئات المشغلين، في حالة وجود تلك الاتفاقيات.

تعمل السلطة الحكومية المكلفة بالشغل على اختيار المهاجرين بناء على أهليتهم المهنية، والصحية.

كما تقوم بكل الإجراءات الإدارية الضرورية لتوجههم إلى بلدا الاستقبال، بتنسيق مع الإدارات والمشغلين المعنيين.

المادة 513

يجب، علاوة على عقد الشغل المشار إليه في المادة السابقة، أن يتوفر الأءير المغربي لمغادرة التراب الوطني على:

-شهادة طبية لا يتعدى تاريخ تسليمها شهرا واحدا؛

-جميع الوثائق التي تستوجبها الأنظمة الجاري بها العمل في بلد الاستقبال.

المادة 514

يجب على المشغل الذي يغادر التراب الوطني صحبة خادم منزلي، لمدة أقصاها ستة أشهر، أن يتعهد بتحمل نفقات إرجاعه إلى وطنه. كما يتحمل عند الاقتضاء، مصاريف استشفائه في حالة مرضه، أو تعرضه لحادث.

تحتفظ السلطة الحكومية المكلفة بالشغل بهذا التعهد المحرر وفق النموذج المحدد بنص تنظيمي.

المادة 515

يعاقب عن مخالفة أحكام هذا الباب بغرامة من 2.000 إلى 5.000 درهم.

الباب الخامس

تشغيل الأجانب

المادة 516

يجب على كل مشغل يرغب في تشغيل أجير أجنبي، أن يحصل على رخصة من قبل السلطة الحكومية المكلفة بالشغل تسلم على شكل تأشيرة توضع على عقد الشغل.

يعتبر تاريخ التأشيرة هو تاريخ بداية عقد الشغل.

يخضع كل تغيير يحدث في العقد للتأشيرة المشار إليها في الفقرة الأولى من هذه المادة.

يمكن للسلطة الحكومية المكلفة بالشغل أن تسحب الرخصة في كل وقت.

المادة 517

يجب أن يكون عقد الشغل الخاص بالأجانب، مطابقاً للنموذج الذي تحدده السلطة الحكومية المكلفة بالشغل.

المادة 518

يجب أن يتضمن العقد رفض منح الرخصة المذكورة في الفقرة الأولى من المادة 516 أعلاه، التزام المشغل بتحمل مصاريف عودة الأجير الأجنبي إلى بلده، أو البلد الذي كان يقيم فيه.

المادة 519

لا يمكن لمن رست عليه صفقات عمومية، أنجزت لحساب الدولة أو الجماعات المحلية، أو المقاولات أو المؤسسات العمومية، أن يسترد مبلغ الكفالة المالية الذي سبق له إيداعه، ولا إعفاء ذمة الكفيل الشخصي الذي قدمه، إلا بعد الإدلاء بشهادة إدارية تسلم من قبل المندوب الإقليمي المكلف بالشغل، تثبت أداء مصاريف عودة الأجانب الذين قام بتشغيلهم من خارج المغرب وما عليه من مستحقات لأجرائه.

الباب السادس

مقتضيات عامة

المادة 520

تراعى، عند الاقتضاء، أحكام الاتفاقيات الدولية المتعددة الأطراف أو الثنائية المنشورة طبقاً للقانون، والمتعلقة بتشغيل الأجانب المغاربة في الخارج، أو بتشغيل الأجانب في المغرب.

المادة 521

يعاقب بغرامة من 2.000 إلى 5.000 درهم عن الأفعال التالية :

-عدم الحصول على الرخصة المنصوص عليها في المادة 516، أو تشغيل أجير

أجنبي لا يتوفر على تلك الرخصة؛

-تشغيل أجير أجنبي لا يطابق عقده النموذج المنصوص عليه في المادة 517؛

-مخالفة أحكام المادتين 518 و 519؛

الباب السابع

المجلس الأعلى لإنعاش التشغيل

والمجالس الجهوية والإقليمية لإنعاش التشغيل

المادة 522

يحدث لدى السلطة الحكومية المكلفة بالشغل مجلس يسمى " المجلس الأعلى لإنعاش التشغيل".

تكون مهمة المجلس لإنعاش التشغيل استشارية، ويعهد إليه بتنسيق سياسة الحكومة في مجال

التشغيل، وإبداء الرأي في جميع القضايا التي تهم التشغيل على المستوى الوطني، وخاصة فيما يلي:

-التوجهات العامة لسياسة الحكومة في مجال التشغيل؛

-الإجراءات التي تهدف لإنعاش التشغيل، خاصة في مجال إدماج الشباب وتدبير سوق التشغيل؛

كما يعهد إليه بما يلي :

-المساهمة في تطوير الحوار والتشاور بين أطراف الإنتاج؛

-تتبع وتقييم إجراءات إنعاش التشغيل وتدبير سوق التشغيل، خاصة تلك التي تلقى الدعم

والمساعدة من طرف الدولة؛

-دراسة وضعية وإمكانات التشغيل بالقطاع العمومي وشبه العمومي والقطاع الخاص، بناء على

المعلومات التي يتوصل بها من طرف الإدارات والهيئات المعنية؛

-إعداد تقرير سنوي حول وضعية أفاق التشغيل يرفع للحكومة مشفوعاً بآراء المجلس

ومقترحاته؛

-التنسيق والتعاون مع جميع اللجان والهيئات المتخصصة، الوطنية والمحلية، ذات العلاقة بقضايا

النمو الديمغرافي والتعليم والتكوين والتشغيل، وقضايا التنمية الاجتماعية بشكل عام؛

-إعداد واقتراح برامج وخطط جهوية للتشغيل تركز على الشراكة والمساهمة الفعلية لمختلف

المتدخلين المحليين.

المادة 523

يرأس المجلس الأعلى لإنعاش التشغيل الوزير المكلف بالشغل أو من ينوب عنه. ويتكون من ممثلين عن الإدارة وممثلين عن المنظمات المهنية للمشغلين والنقابات المهنية للأجراء الأكثر تمثيلاً. يحدد أعضاء المجلس، وطريقة تعيينهم، وكيفية تسيير المجلس بنص تنظيمي. يمكن لرئيس المجلس أن يدعو لمشاركة في أشغاله، كل شخص له كفاءة وخبرة في مجال اختصاصات المجلس.

المادة 524

تحدث "مجالس جهوية لإنعاش التشغيل" بمقار جهات المملكة، تعمل تحت رئاسة عامل العمالة أو الإقليم مركز الجهة أو من ينوب عنه، "ومجالس إقليمية لإنعاش التشغيل" بمقار عمالات وإقليم وأقاليم المملكة، تعمل تحت رئاسة عمال هذه العمالات أو الأقاليم. تكون مهمة هذه المجالس استشارية ويعهد إليها بما يلي: -إبداء الرأي بشأن قضايا التشغيل والإدماج المهني؛ -تقديم الاقتراحات الكفيلة بإنعاش التشغيل ودعم المقاولات الصغرى والمتوسطة، وتعزيز ملائمة التكوين لحاجيات سوق التشغيل المحلية؛ -المساهمة في تقييم النتائج المحصل عليها فيما يتعلق بإجراءات إنعاش التشغيل، التي تلقى الدعم والمساندة من طرف الدولة؛ -تنشيط الحوار والتشاور والشراكة بين مختلف المتدخلين محلياً في سوق التشغيل؛ -التنسيق والتعاون مع مختلف الأطراف المعنية محلياً للنهوض بسوق التشغيل وصياغة برامج مشتركة في هذا المجال.

كما يعهد للمجالس الجهوية لإنعاش التشغيل بإعداد تقرير سنوي يرفع للمجلس الأعلى لإنعاش التشغيل، حول قضايا وآفاق التشغيل مشفوعاً بالمقترحات والمشاريع الكفيلة بإنعاش التشغيل.

المادة 525

تتكون المجالس الجهوية والإقليمية لإنعاش التشغيل من ممثلين عن الإدارة، وممثلين عن المنظمات المهنية للمشغلين والنقابات المهنية للأجراء الأكثر تمثيلاً. يمكن لرئيس المجلس أن يدعو للمشاركة في أشغاله كل شخص له كفاءة وخبرة في مجال اختصاصات المجلس.

يحدد أعضاء المجلس وطريقة تعيينهم وكيفية تسيير أعمال المجلس بقرار مشترك للوزير المكلف بالشغل والوزير المكلف بالداخلية.

الباب الثامن

سن التقاعد

المادة 526

يجب أن يحال إلى التقاعد كل أجير بلغ سن الستين. غير أنه يمكن الاستمرار في الشغل، بعد تجاوز هذه السن، بناء على قرار تتخذه السلطة الحكومية المكلفة بالشغل، بطلب من المشغل وبموافقة الأجير.

يحدد سن التقاعد في خمس وخمسين سنة، فيما يخص أجراء المناجم الذين يثبتون أنهم اشتغلوا في باطن الأرض طيلة خمس سنوات على الأقل.

تؤخر الإحالة إلى التقاعد، إلى تاريخ اكتمال مدة التامين، بالنسبة إلى الأجراء الذين لم يكونوا عند بلوغهم سن الستين أو الخمس والخمسين قد قضوا فترة التامين المحددة بموجب الفصل 53 من الظهير الشريف رقم 1.72.184 الصادر في 15 من جمادى الآخرة 1392 (27 يوليو 1972) المتعلق بنظام الضمان الاجتماعي.

المادة 527

لا يمكن الاحتجاج تجاه المشغلين، أو اتجاه الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، فيما يخص تحديد سن الأجراء، إلا بعقود الولادة، أو بسائر الوثائق التي تقوم مقامها، والتي سبق للمعنيين بالأمر أن أدلوا بها لدى تشغيلهم، واحتفظ بها في ملفاتهم.

المادة 528

يجب على المشغل أن يشغل أجيروا محل كل أجير أحيل إلى التقاعد، عملا بالمادة 526 أعلاه.

المادة 529

يعاقب بغرامة من 2.000 إلى 5.000 درهم كل من خالف أحكام هذا الباب.

الكتاب الخامس

أجهزة المراقبة

الباب الأول

الأعوان المكلفون بتفتيش الشغل

المادة 530

يعهد بتفتيش الشغل، ضمن الشروط المحددة في هذا القانون، إلى مفتشي ومراقبي الشغل والشؤون الاجتماعية، وإلى مفتشي ومراقبي القوانين الاجتماعية في الفلاحة، وإلى الأعوان التابعين للإدارة المكلفة بالمعادن فيما يتعلق بتفتيش الشغل بالمقاولات المنجمية، وإلى كل الأعوان الذين كلفتهم إدارات أخرى بهذه المهمة. وأسندت إليهم الصلاحيات التي تقتضيها مهامهم، وحسب الطريقة التي وزعت بها تلك الإدارات الاختصاصات فيما بينهم، وتبعا لنوع المقاولات أو المؤسسات.

يضطلع مفتشو ومراقبو الشغل والشؤون الاجتماعية ومفتشو ومراقبو القوانين الاجتماعية في الفلاحة في نطاق مهامهم بمراقبة تطبيق النصوص القانونية والتنظيمية المعمول بها في المقاولات والمؤسسات التابعة للدولة وللجماعات المحلية، ما لم تسند هذه المهمة بنص خاص إلى أعوان آخرين.

المادة 531

يؤدي الأعوان المكلفون بتفتيش الشغل اليمين المنصوص عليها في الظهير الشريف المتعلق باليمين الواجب أداؤها على الموظفين المنصبين لتحرير محاضر الضبط.

يخضع هؤلاء الأعوان للمقتضيات الخاصة بحفظ السر المهني، الواردة في الظهير الشريف رقم 1.58.008 الصادر في 4 شعبان 1377 (24 فبراير 1958) بمثابة النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، كما وقع تغييره وتتميمه.

يعاقب الأعوان المكلفون بتفتيش الشغل على إفشاء الأسرار التي اطلعوا عليها، طبقا لأحكام الفصل 446 من القانون الجنائي المصادق عليه بموجب الظهير الشريف رقم 1-59-413 الصادر بتاريخ 28 من جمادى الآخرة 1382 (26 نوفمبر 1962) كما وقع تغييره وتتميمه، مع مراعاة الاستثناءات المشار إليها في الفصل المذكور.

المادة 532

تناط بالأعوان المكلفين بتفتيش الشغل المهام التالية:

1- السهر على تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالشغل؛

2- إعطاء المشغلين والأجراء معلومات ونصائح تقنية حول أنجع الوسائل لمراعاة الأحكام القانونية؛

3- إحاطة السلطة الحكومية المكلفة بالشغل علما بكل نقص أو تجاوز في المقتضيات التشريعية والتنظيمية المعمول بها؛

4- إجراء محاولات التصالح في مجال نزاعات الشغل الفردية.

يحرر في شأن هذه المحاولات محضر يمضيه طرفا النزاع، ويوقعه بالعطف العون المكلف بتفتيش الشغل. وتكون لهذا المحضر قوة الإبراء في حدود المبالغ المبينة فيه.

المادة 533

يرخص للأعوان المكلفين بتفتيش الشغل، إذا كانوا يحملون الوثائق التي تثبت المهام الموكولة إليهم، في أن :

1- يدخلوا بحرية، ودون سابق إعلام كل مؤسسة تخضع لمراقبة مفتشية الشغل، في أي وقت من ليل أو نهار؛

2- يدخلوا فيما بين السادسة صباحا والعاشر ليلا، جميع الأماكن التي يحملهم سبب وجيه على افتراض أنها خاضعة لمراقبة مفتشية الشغل، وكذا جميع الأماكن التي يعمل فيها أجراء يشتغلون في منازلهم.

غير أنه، عندما ينجز شغل في محل مسكون، لا يمكن للأعوان المكلفين بتفتيش الشغل دخوله إلا بعد إذن ساكنيه.

3- يباشروا كل أنواع المراقبة، والبحث، والتحري، التي يرونها ضرورية للتأكد من أن الأحكام القانونية والتنظيمية مطبقة فعلا، إما فرادى، أو بالاستعانة بخبراء في المجالات العلمية والتقنية كالطب والهندسة والكيمياء. ويمكن لهم بصفة خاصة أن:

أ- يستفسروا المشغل أو أجراء المؤسسة، على حدة أو بحضور شهود، حول جميع الشؤون المتعلقة بتطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية المتعلقة بالشغل؛

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

ج- يأمرؤا بإلصاق الإعلانات التي توجب الأحكام القانونية عرضها على الأنظار، وبوضع ملصقات تدل على اسم وعنوان العون المكلف بتفتيش الشغل لدى المؤسسة؛

د- يأخذوا معهم وفق الشروط المنصوص عليها في النصوص التنظيمية الجاري بها العمل، عينات من المواد الأولية، ومن المواد التي يستعملها الأجراء، أو يعالجونها بالأيدي، قصد إجراء تحليلات عليها.

تجرى هذه التحليلات على نفقة المشغل، ويتم إخطاره بنتائج تلك التحليلات.

المادة 534

يجب على الأعوان المكلفين بتفتيش المشغل، حين قيامهم بزيارة من زيارات المراقبة، أن يخبروا المشغل أو من ينوب عنه بوجودهم، ما لم يعتبروا أن هذا الإشعار قد يضر بفعالية المراقبة.

يجب على الأعوان المكلفين بتفتيش المشغل، حين قيامهم بزيارة من زيارات المراقبة، أن يحرروا تقريراً عن كل زيارة يقومون بها.

تحدد السلطة الحكومية المكلفة بالمشغل نموذج هذا التقرير.

المادة 535

تمتد الأحكام المتعلقة بصلاحيات والتزامات الأعوان المكلفين بتفتيش المشغل والمنصوص عليها في المواد 530 و532 و533 أعلاه، وكذا أحكام المادة 539 أدناه، إلى الأطباء والمهندسين المكلفين بتفتيش المشغل، كل في نطاق تخصصه.

يرخص للأطباء بتفتيش المشغل، من أجل الوقاية من الأمراض المهنية، بأن يقوموا بفحص الأجراء وأن يأخذوا معهم، وفق الشروط المنصوص عليها، عينات من المواد الأولية، ومن المواد التي يستعملها الأجراء، أو يعالجونها بالأيدي، ومن المواد العالقة بمكان المشغل وبسراديب المناجم، قصد إجراء تحليلات عليها.

تجرى هذه التحليلات على نفقة المشغل، ويتم إخطاره بنتائج تلك التحليلات.

المادة 536

يجب على المشغل أو من ينوب عنه، أن يفتح سجلاً يخصصه للعون المكلف بتفتيش المشغل، كي يضمن فيه التنبيهات والملاحظات التي يوجهها عند الاقتضاء إلى المشغل، تطبيقاً للمادتين 539 و540 أدناه.

توجه هذه التنبيهات والملاحظات وفقاً لشكليات تحدد بمقتضى نص تنظيمي.

يجب مسك سجل لنفس الغاية في كل مؤسسة، وفي كل ملحقة تابعة لها، وفي كل فرع، وفي

كل ورش.

المادة 537

يجب على المشغل أو من ينوب عنه، أن يدلي للأعوان المكلفين بتفتيش الشغل، عند تحرير المحضر، بوثيقة تعرف بهويته الكاملة.

المادة 538

يجب على المشغل أو من ينوب عنه أن :

- 1- يدلي بجميع الدفاتر، والسجلات، والوثائق الواجب مسكها إذا طلب الأعوان المكلفون بتفتيش الشغل الإطلاع عليها ، وأن يتخذ جميع الترتيبات اللازمة ليتأتى تقديم تلك الدفاتر والسجلات والوثائق، ولو في غيابه؛
- 2- يعد قائمة بالأوراش المؤقتة، ويجعلها رهن إشارة العون المكلف بتفتيش الشغل؛
- 3- يخبر كتابة، العون المكلف بتفتيش الشغل، بافتتاح كل ورش يشتغل فيه ما لا يقل عن عشرة أجراء لأكثر من ستة أيام؛
- 4- يستجيب لطلب العون المكلف بتفتيش الشغل وان يزوده بكل المعلومات والمعطيات ذات الصلة بتطبيق قانون الشغل.

الباب الثاني

ضبط المخالفات

المادة 539

يقوم الأعوان المكلفون بتفتيش الشغل، بمعاينة المخالفات المتعلقة بأحكام هذا القانون، والمقتضيات التنظيمية الصادرة بتطبيقه، وتثبيتها في محاضرة يوثق بمضمونها إلى أن يثبت عكس ما فيها. يمكن لهؤلاء الأعوان، قبل اللجوء إلى تحرير المحاضر، أن يوجهوا تنبيهات أو ملاحظات للمشغلين الذين يخالفون الأحكام المشار إليها في الفقرة الأولى أعلاه. يجب عليهم أن يحرروا هذه المحاضر في ثلاثة نظائر، يوجه واحد منها مباشرة إلى المحكمة المختصة من قبل المندوب الإقليمي المكلف بالشغل، والثاني إلى مديرية الشغل بالمصالح المركزية، ويحتفظ بالنظير الثالث في الملف الخاص بالمؤسسة.

المادة 540

لا يمكن للعون المكلف بتفتيش الشغل، أن يحرر محضر ضبط، في حالة الإخلال بالأحكام التشريعية أو التنظيمية المتعلقة بالسلامة وحفظ الصحة، إلا بعد انصرام الأجل المحدد للمشغل في تنبيه يوجهه إليه مسبقا، إذا كان ذلك الإخلال، لا يعرض صحة الأجراء أو سلامتهم لخطر حال.

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

المادة 541

يمكن لرئيس المقائلة، أن يوجه تظلماً إلى السلطة الحكومية المكلفة بالشغل، قبل انصرام الأجل المحدد له في التنبيه، خلال الخمسة عشر يوماً من تلقي هذا التنبيه في أقصى الأجل. يترتب على تقديم التظلم إيقاف إعداد المحضر. تبلغ السلطة الحكومية المكلفة بالشغل إلى المعني بالأمر قرارها وفق الشكليات الإدارية، ويوجه إلى العون المكلف بالشغل إشعار بذلك.

المادة 542

يجب على العون المكلف بتفتيش الشغل، أن ينبه المشغل باتخاذ جميع التدابير اللازمة فوراً، عند إخلاله بالمقتضيات التشريعية أو التنظيمية المتعلقة بحفظ الصحة، وبالسلامة، إخلالاً يعرض صحة الأجراء أو سلامتهم لخطر حال. إذا رفض، أو أهمل، المشغل أو من يمثله الامتثال للأوامر الموجهة إليه في التنبيه، فإن العون المكلف بتفتيش الشغل، يحضر محضراً يثبت فيه امتناع المشغل عن الامتثال لمضمون التنبيه.

المادة 543

يوجه العون المكلف بتفتيش الشغل الأمر فوراً إلى رئيس المحكمة الابتدائية بصفته قاضياً للأمر المستعجلة بمقتضى مقال مرفوق بالمحضر المشار إليه في المادة 542 أعلاه. يأمر رئيس المحكمة الابتدائية بكل التدابير التي يراها ملائمة لإيقاف الخطر الحال. وله أن يمنح المشغل أجلاً لهذه الغاية، كما له أن يأمر بالإغلاق عند الاقتضاء، مع تحديد المدة الضرورية لذلك الإغلاق.

المادة 544

يجب على المشغل أن يؤدي للأجراء، الذين توقفوا عن الشغل بسبب الإغلاق المنصوص عليه في الفقرة الثانية من المادة 543 أعلاه، أجورهم عن مدة توقف الشغل، أو عن فترة إغلاق المؤسسة كلياً أو جزئياً.

المادة 545

إذا استنفذت الإجراءات المنصوص عليها في المواد من 540 إلى 544 أعلاه، دون أن يستجيب المشغل لما أمر به، فإن العون المكلف بتفتيش الشغل، يحضر محضراً جديداً يوجه إلى وكيل الملك.

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

الباب الثالث

مقتضيات زجرية

المادة 546

يعاقب بغرامة من 25.000 إلى 30.000 درهم، من يحول دون تطبيق مقتضيات هذا القانون أو النصوص التنظيمية الصادرة تطبيقاً له، وذلك بجعل الأعوان المكلفين بتفتيش الشغل في وضع يستحيل عليهم معه القيام بمهامهم.

وفي حالة العود تضاعف الغرامة المذكورة أعلاه.

المادة 547

يعاقب بغرامة من 2.000 إلى 5.000 درهم عن المخالفتين التاليتين؛

-عدم فتح سجل الإنذارات المنصوص عليه في المادة 536؛

-عدم الامتثال لمقتضيات المادتين 537 و538.

الباب الرابع

أحكام زجرية مختلفة

المادة 548

يكون مسؤولاً جنائياً عن الأفعال المخالفة لمقتضيات هذا القانون، والنصوص التنظيمية الصادرة تطبيقاً له، كل مشغل أو مدير أو رئيس طبقاً للمادة السابعة أعلاه، يكون له داخل المؤسسة، وبتفويض من المشغل، الاختصاص والسلطة الكافية، لحمل الأجراء الموضوعين تحت إشرافه، على الطاعة الضرورية التي يقتضيها احترام التعليمات القانونية والتنظيمية.

يعتبر المشغل مسؤولاً مدنياً عن الأحكام الصادرة على المديرين والمسيرين، والتابعين له بأداء المصاريف، والتعويض عن الضرر.

الكتاب السادس

تسوية نزاعات الشغل الجماعية

الباب الأول

مقتضيات عامة

المادة 549

"نزاعات الشغل الجماعية"، هي كل الخلافات الناشئة بسبب الشغل، والتي يكون أحد أطرافها منظمة نقابية للأجراء أو جماعة من الأجراء، ويكون هدفها الدفاع عن مصالح جماعية، مهنية، لهؤلاء الأجراء. كما تعد نزاعات الشغل الجماعية كل الخلافات الناشئة بسبب الشغل والتي يكون أحد أطرافها مشغل واحد، أو عدة مشغلين، أو منظمة مهنية للمشغلين، ويكون هدفها الدفاع عن مصالح المشغل أو المشغلين أو المنظمة المهنية للمشغلين المعنيين.

المادة 550

تسوى نزاعات الشغل الجماعية وفق مسطرة التصالح والتحكيم المنصوص عليها في هذا الشأن.

الباب الثاني

التصالح

الفرع الأول

محاولة التصالح على مستوى

مفتشية الشغل

المادة 551

يكون كل خلاف بسبب الشغل، من شأنه أن يؤدي إلى نزاع جماعي، موضوع محاولة للتصالح، تتم أمام المندوب المكلف بالشغل لدى العمالة أو الإقليم، أو العون المكلف بتفتيش الشغل أو أمام اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة أو اللجنة الوطنية للبحث والمصالحة، وذلك بناء على نوعية الخلاف الجماعي، طبقا للمواد 552 و556 و565 أدناه.

المادة 552

إذا كان الخلاف الجماعي يهم أكثر من مقالة، فإن محاولة التصالح تجري أمام المندوب المكلف بالشغل لدى العمالة أو الإقليم.

إذا كان الخلاف الجماعي يهم مقاومة واحدة، فإن محاولة التصالح تجرى أمام العون المكلف بتفتيش الشغل.

المادة 553

يتم الشروع فورا في محالة التصالح، سواء بمبادرة من الطرف الراغب في التعجيل وذلك بمقال يحدد فيه نقط الخلاف، أو بمبادرة من المندوب المكلف بالشغل لدى العمالة أو الإقليم، أو من العون المكلف بتفتيش الشغل في المقاومة.

المادة 554

تتبع أمام المندوب المكلف بالشغل لدى العمالة أو الإقليم والعون المكلف بتفتيش الشغل المسطرة المنصوص عليها في المواد 558 و559 و560 أذناه.

المادة 555

يحرر، حسب الأحوال، المندوب المكلف بالشغل لدى العمالة أو الإقليم، أو العون المكلف بتفتيش الشغل فورا، في ختام جلسات الصلح، محضرا يثبت فيه ما توصل إليه الأطراف من اتفاق تام، أو جزئي، أو عدم التصالح، وكذا عدم حضورهم عند غيابهم. يوقع المحضر، حسب الأحوال، من طرف المندوب المكلف بالشغل لدى العمالة أو الإقليم، أو العون المكلف بتفتيش الشغل، والأطراف، وتسلم نسخة منه إلى الأطراف المعنية، أو تبلغ إليهم عند الاقتضاء.

المادة 556

إذا لم تسفر محاولة التصالح عن أي اتفاق، فإن المندوب الإقليمي المكلف بالشغل لدى العمالة أو الإقليم أو العون المكلف بتفتيش الشغل، أو أحد الأطراف، يبادر داخل أجل ثلاثة أيام، برفع نزاع الشغل الجماعي أمام اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة.

الفرع الثاني

اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة

المادة 557

تحدث لدى كل عمالة أو إقليم لجنة تسمى "اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة"، يترأسها عامل العمالة أو الإقليم، وتتكون بالتساوي من ممثلين عن الإدارة والمنظمات المهنية للمشغلين والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا. يتولى كتابة اللجنة المندوب الإقليمي المكلف بالشغل.

المادة 558

يستدعي رئيس اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة أطراف النزاع، بواسطة برقية، في أجل لا يتعدى ثمانية وأربعين ساعة من تاريخ رفع النزاع الجماعي للشغل إلى اللجنة.

يجب على الأطراف، أن يمثلوا شخصيا أمام اللجنة، أو أن ينيبوا عنهم شخصا مؤهلا لإبرام اتفاق التصالح، إذا حال دون حضورهم سبب قاهر.

يجب على كل شخص اعتباري، إذا كان طرفا في النزاع، أن ينتدب عنه ممثلا قانونيا له صلاحية إبرام اتفاق التصالح.

يمكن لأي طرف أن يكون مؤازرا بعضو من النقابة، أو المنظمة المهنية التي ينتمي إليها، أو بمندوب للأجراء.

المادة 559

يحق لكل طرف من الأطراف أن يتقدم إلى رئيس اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة بمذكرة كتابية تتضمن ما لديه من ملاحظات.

يجب على رئيس اللجنة أن يبلغ نسخة من هذه المذكرة إلى الطرف الآخر.

المادة 560

تقوم اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة ببذل جهدها لتسوية نزاع الشغل الجماعي، بغية التوصل إلى اتفاق بين الأطراف، وذلك داخل أجل لا يتعدى ستة أيام من تاريخ رفع النزاع الجماعي للشغل إليها.

المادة 561

يتمتع رئيس اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة بأوسع الصلاحيات لتقصي أوضاع المقاولات وأوضاع الأجراء المعنيين بنزاع الشغل الجماعي. ويمكن له أن يأمر بإجراء جميع الأبحاث والتحريات لدى المقاولات والأجراء العاملين بها، وأن يطلب من الأطراف تقديم كل المستندات، أو المعلومات، কিفما كان نوعها، التي يمكنه أن يستنير بها. ويمكنه أن يستعين بخبراء أو بأي شخص آخر يرى فائدة في الاستعانة به.

المادة 562

يجب على أطراف النزاع تقديم كل التسهيلات والمستندات والمعلومات ذات العلاقة بالنزاع، والتي تطلبها اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة.

المادة 563

يجب في ختام جلسات الصلح، إثبات ما توصل إليه الأطراف من اتفاق تام، أو جزئي، أو عدم التصالح، وكذا عدم حضورهم عند غيابهم، في محضر يحرر فوراً.

يوقع المحضر من طرف رئيس اللجنة والأطراف، وتسلم نسخة منه إلى الأطراف المعنية، ويبلغ إليهم عند الاقتضاء.

إذا لم يحصل اتفاق على مستوى اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة فإن النزاع يحال مباشرة إلى اللجنة المشار إليها في المادة 564 أدناه داخل أجل ثلاثة أيام.

الفرع الثالث

اللجنة الوطنية للبحث والمصالحة

المادة 564

تحدث لدى السلطة الحكومية المكلفة بالشغل لجنة تسمى "اللجنة الوطنية للبحث والمصالحة"، يترأسها الوزير المكلف بالشغل أو من ينوب عنه، وتتكون بالتساوي من ممثلين عن الإدارة والمنظمات المهنية للمشغلين والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلاً.

يمكن لرئيس اللجنة، أن يستدعي لحضور أشغالها كل شخص، يراعى في اختياره ما يتمتع به من كفاءات في مجال اختصاصات اللجنة.

يتولى كتابة اللجنة الوطنية للبحث والمصالحة رئيس مصلحة تفتيش الشغل.

المادة 565

يرفع النزاع إلى اللجنة الوطنية للبحث والمصالحة في الحالتين التاليتين :

-إذا امتد نزاع الشغل الجماعي إلى عدة عمالات أو أقاليم أو إلى مجموع التراب الوطني؛

-إذا لم يحصل أي اتفاق بين أطراف النزاع أمام اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة.

المادة 566

يتولى رئيس اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة، أو الأطراف المعنية، عرض النزاع على أنظار اللجنة الوطنية للبحث والمصالحة.

تباشر هذه اللجنة مهامها، وفق المسطرة المقررة لعمل اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة في المواد 558 و559 و560 و561 أعلاه.

الباب الثالث

التحكيم

الفرع الأول

مسطرة التحكيم

المادة 567

إذا لم يحصل أي اتفاق أمام اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة وأمام اللجنة الوطنية للبحث والمصالحة، أو إذا بقي خلاف بشأن بعض النقاط، أو إذا تخلف الأطراف أو أحدهم عن الحضور، يمكن للجنة المعنية إحالة النزاع الجماعي للشغل إلى التحكيم بعد موافقة أطراف النزاع. يحيل رئيس اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة أو رئيس اللجنة الوطنية للبحث والمصالحة، عند الاقتضاء، إلى الحكم خلال الثماني والأربعين ساعة الموالية لتحرير المحضر، الملف المتعلق بموضوع النزاع الجماعي للشغل، مرفقا بالمحضر المحرر من قبلها.

المادة 568

يعهد بإجراء التحكيم إلى حكم يختاره الأطراف باتفاق بينهم، ضمن قائمة حكام تصدر بقرار للوزير المكلف بالشغل. يتم إعداد لائحة الحكام اعتمادا على اقتراحات المنظمات المهنية للمشغلين والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا. يراعى عند وضع لائحة الحكام ما للشخص من سلطة معنوية، وماله من كفاءات واختصاصات في المجال الاقتصادي والاجتماعي. تراجع لائحة الحكام مرة كل ثلاث سنوات. يحدد تعويض للحكم حسب القواعد الجاري بها العمل.

المادة 569

إذا تعذر توصل الأطراف إلى اتفاق على اختيار الحكم، لأي سبب كان، فإن الوزير المكلف بالشغل، يعين حكما من نفس القائمة المذكورة في المادة 568 أعلاه، في أجل ثمانية وأربعين ساعة.

المادة 570

يقوم الحكم باستدعاء الأطراف، بواسطة برقية، في أجل أقصاه أربعة أيام من تاريخ تلقيه المحضر.

يجب على الأطراف، أن يمثلوا شخصيا أمام الحكم، أو أن ينيبوا عنهم ممثلا قانونيا، إذا حال دون حضورهم سبب قاهر.

يجب على كل شخص اعتباري، إذا كان طرفا في النزاع، أن ينيب عنه ممثلا قانونيا. يتوفر الحكم، من أجل أداء مهامه، على نفس الصلاحيات المخولة لرئيس اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة في المادة 561 أعلاه.

المادة 571

يجب على أطراف النزاع تقديم كل التسهيلات والمستندات والمعلومات ذات العلاقة بالنزاع، والتي يطلبها الحكم.

المادة 572

يبت الحكم، اعتمادا على قواعد القانون، في نزاعات الشغل الجماعية المتعلقة بتفسير أو تنفيذ الأحكام التشريعية، أو التنظيمية، أو التعاقدية.

يبت الحكم، تبعا لقواعد الإنصاف، في باقي النزاعات الجماعية للشغل، التي لم ترد بشأنها أحكام تشريعية أو تنظيمية، أو تعاقدية.

المادة 573

لا يبت الحكم، إلا في الموضوعات والاقتراحات المدرجة في محضر عدم التصالح، الصادر عن اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة أو عن اللجنة الوطنية للبحث والمصالحة، وفي الوقائع الأخرى التي حدثت بعد تحرير محضر عدم التصالح، والناجمة عن الخلاف.

المادة 574

يصدر الحكم قراره التحكيمي داخل أجل لا يتجاوز أربعة أيام من تاريخ مثول الأطراف أمامه. يجب أن يكون قرار الحكم معللا، وأن يبلغ للأطراف داخل الأربع والعشرين ساعة من تاريخ صدوره، بواسطة رسالة مضمونة مع الإشعار بالتوصل.

الفرع الثاني

الطعن في القرارات التحكيمية

المادة 575

لا يمكن الطعن في القرارات التحكيمية الصادرة في نزاعات الشغل الجماعية إلا أمام الغرفة الاجتماعية بالمجلس الأعلى، طبقاً للمسطرة المنصوص عليها أداها.

المادة 576

تتولى الغرفة بالمجلس الأعلى مهام غرفة تحكيمية، وتبت بهذه الصفة في الطعون، بسبب الشطط في استعمال السلطة، أو بسبب خرق القانون، التي تقدمها الأطراف ضد القرارات التحكيمية.

المادة 577

يجب أن تقدم الطعون في القرارات التحكيمية في أجل خمسة عشر يوماً من تاريخ تبليغها. يقدم الطعن بواسطة رسالة مضمونة مع إشعار بالتوصل، وتوجه إلى رئيس الغرفة التحكيمية. يجب، تحت طائلة عدم القبول، أن تتضمن الرسالة أسباب الطعن، وأن تكون مرفقة بنسخة من القرار المطعون فيه.

المادة 578

يجب أن تصدر الغرفة التحكيمية قرارها في أجل أقصاه ثلاثون يوماً من تاريخ رفع الطعن إليها. يجب تبليغ القرار التحكيمي الصادر عن الغرفة إلى الأطراف خلال الأربع والعشرين ساعة من تاريخ صدوره.

المادة 579

إذا قضت الغرفة التحكيمية بنقض القرار التحكيمي كله أو بعضه، وجب عليها أن تحيل المنازلة إلى حكم جديد، يعين وفق الشروط المنصوص عليها في المادتين 568 و569 أعلاه.

المادة 580

إذا قضت الغرفة التحكيمية بنقض القرار الجديد، الصادر عن الحكم، والمطعون فيه أمامها مرة أخرى، وجب عليها تعيين مقرر من بين أعضائها، لإجراء بحث تكميلي. تصدر الغرفة التحكيمية، في ظرف الثلاثين يوماً الموالية لصدور قرار النقض الثاني، قراراً تحكيمياً غير قابل للطعن.

الباب الرابع

تنفيذ اتفاقات التصالح والقرارات التحكيمية

المادة 581

يكون لاتفاق التصالح وللقرار التحكيمي قوة تنفيذية وفق القواعد المنصوص عليها في المسطرة المدنية.

يحفظ أصل اتفاق التصالح والقرار التحكيمي لدى كتابة لجنة البحث والمصالحة، أو لدى كتابة الحكم، حسب الأحوال.

الباب الخامس

أحكام مختلفة

المادة 582

لا تحول أحكام هذا الكتاب، دون تطبيق إجراءات التصالح، أو التحكيم المحددة بموجب اتفاقية شغل جماعية، أو نظام أساسي خاص.

المادة 583

إذا استدعي أحد الأطراف بصفة قانونية للمثول أمام اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة، أو أمام اللجنة الوطنية للبحث والمصالحة، أو أمام الحكم، أو أمام الغرفة التحكيمية، في حالة إجراء بحث تكميلي ولم يحضر من غير أن يكون لديه عذر مقبول ودون أن ينبى عنه ممثلاً قانونياً، فإن رئيس اللجنة المعنية، أو الحكم، يحرر تقريراً في الموضوع، ويوجهه إلى الوزير المكلف بالشغل الذي يحيله إلى النيابة العامة.

المادة 584

إذا امتنع أحد الأطراف عن تقديم الوثائق المشار إليها في المادة 561 أعلاه، فإن رئيس لجنة البحث والمصالحة المعنية، أو الحكم، يعد تقريراً في الموضوع، ويوجهه إلى الوزير المكلف بالشغل الذي يحيله إلى النيابة العامة.

المادة 585

يعاقب بغرامة تتراوح بين 10.000 و 20.000 درهم عن مخالفة مقتضيات المادتين 583 و 584 أعلاه.

الكتاب السابع

مقتضيات ختامية

المادة 586

تنسخ ابتداء من تاريخ سريان هذا القانون جميع المقتضيات المخالفة له، أو التي تتعلق بنفس الموضوع، وخاصة منها :

§ مكاتب التشغيل؛

-الظهير الشريف الصادر في 24 من محرم 1340 (27 سبتمبر 1921) والمتعلق بمكاتب تشغيل العمال؛

-المرسوم الملكي رقم 66-319 الصادر في 8 جمادى الأولى 1387 (14 أغسطس 1967) بشأن إحداث لجن لليد العاملة ومجلس أعلى لليد العاملة.

§ الكفالات؛

-الظهير الشريف الصادر في 28 من ربيع الأول 1355 (18 يونيو 1936) والمتعلق بالكفالات.
§ العطلة السنوية المؤدى عنها؛

-الظهير الشريف الصادر بتاريخ 5 صفر 1365 (9 يناير 1946) والمتعلق بالعطلة السنوية المؤدى عنها، باستثناء الفصول من 41 إلى 46 ومن 47 إلى 49.

§ الإجازات الإضافية المخولة بمناسبة الولادة؛

-الظهير الشريف الصادر في 25 من ذي القعدة 1365 (22 أكتوبر 1946) والرامي إلى تخويل رب الأسرة إجازة إضافية كلما رزق مولودا في كنف بيته، إذا كان أجيرا أو موظفا أو عوناً من أعوان المصالح العمومية، وذلك فيما يتعلق بالأجراء المشمولين بهذه المدونة.

§ عقد الشغل؛

-الظهير الشريف الصادر في 26 من ربيع الأول 1359 (7 ماي 1940) والمتعلق باستخدام الأجراء وينقض عقد شغلهم؛

-الظهير الشريف الصادر في 25 من ذي الحجة 1364 (21 نوفمبر 1945) والمتعلق بإدماج وإعادة استخدام وتبنيئة المسرحين من الخدمة العسكرية والسجناء والمبعدين ومن على شاكلتهم؛

-الظهير الشريف الصادر في 25 من شوال 1370 (20 يوليو 1951) والمتعلق بآجال الإخطار في مجال إجارة الخدمة؛

-المرسوم الملكي رقم 316-66 الصادر في 8 جمادى الأولى 1387 (14 أغسطس 1967)
بمطابقة قانون يحدث بموجبه تعويض عن فصل بعض فئات المستخدمين؛

-المرسوم الملكي رقم 314-66 الصادر في 8 جمادى الأولى 1387 (14 أغسطس 1967)
بمطابقة قانون يتعلق بإدامة نشاط المقاولات الصناعية والتجارية ويفصل مستخدميها.

§ اتفاقيات الشغل الجماعية؛

-الظهير الشريف رقم 1-57-067 الصادر في 16 من رمضان 1376 (17 أبريل 1957)
والمعلق باتفاقية الشغل الجماعية.

-الظهير الشريف رقم 1-58-145 الصادر في 10 جمادى الآخرة 1380 (29 نوفمبر 1960)
المتعلق بإحداث مجلس أعلى للاتفاقيات الجماعية.

§ الاستيطان؛

-الظهير الشريف الصادر في 7 شعبان 1353 (15 نوفمبر 1934) والذي ينظم بموجبه
الاستيطان بالمغرب؛

وتظل أحكام هذا الظهير الشريف سارية على الأشخاص الذين ليسوا في عداد الأجراء المبيينين
في المادة الثالثة من هذه المدونة.

§ الهجرة؛

-الظهير الشريف الصادر في 16 من محرم 1369 (8 نوفمبر 1949) والذي تنظم بموجبه
هجرة الأجراء المغاربة.

§ ضوابط الشغل - مدة الشغل - الراحة؛

-الظهير الشريف الصادر في 13 من شعبان 1366 (2 يوليو 1947) والمتضمن لنص
ضوابط الشغل؛

-الظهير الشريف رقم 1-72-219 الصادر في 20 من ربيع الأول 1393 (24 أبريل 1973)
بمطابقة قانون تحدد بموجبه شروط تشغيل العمال الفلاحيين وأداء أجورهم؛

-الظهير الشريف الصادر في 28 من ربيع الأول 1355 (18 يونيو 1936) والذي تضبط
بمقتضاه مدة الشغل؛

-الظهير الشريف الصادر في 2 رمضان 1366 (21 يوليو 1947) والمتعلق بالراحة الأسبوعية
وبالراحة في أيام العطل.

§ تمثيل المستخدمين؛

-الظهير الشريف رقم 1-61-116 الصادر في 29 من جمادى الأولى 1382 (29 أكتوبر 1962) والمتعلق بالنيابة عن المستخدمين داخل المقاولات.

§ الأجور؛

-الظهير الشريف الصادر في 28 من ربيع الأول 1355 (18 يونيو 1936) والمتعلق بالحد الأدنى أجور الأجراء والمستخدمين؛

-الظهير الشريف الصادر في 14 من ربيع الأول 1360 (12 أبريل 1941) والمتعلق بنظام الأجور؛

-الظهير الشريف الصادر في 11 من جمادى الأولى 1360 (7 يونيو 1941) والذي ينظم بموجبه حجز الدين وحالة المبالغ المستحقة أجرا عن شغل أنجز لحساب مشغل؛

-الظهير الشريف الصادر في 24 من رمضان 1360 (16 أكتوبر 1941) والذي يتم بموجبه الظهير الشريف الصادر في 14 من ربيع الأول 1360 (22 أبريل 1941) والمتعلق بنظام الأجور؛

-الظهير الشريف رقم 1-59-352 الصادر في 28 من ربيع الآخر 1379 (31 أكتوبر 1959) المتعلق بالرفع العام للأجور تبعا لغلاء المعيشة؛

-الظهير الشريف الصادر في 8 ذي القعدة 1358 (20 ديسمبر 1939) والمتعلق بتحديد أجر الأجير والأجراء الذين ينجزون أشغالا منزلية؛

-الظهير الشريف الصادر في 15 من ربيع الآخر 1361 (فاتح ماي 1942) والمتعلق بتوزيع الحلوان ومراقبته وبإلغاء الأتاوى التي يقبضها المشغلون؛

-الظهير الشريف الصادر في 8 جمادى الأولى 1372 (24 يناير 1953) والمتعلق بحساب الأجور وأدائها وبالمقتصديات والمساومة باليد العاملة، وعقد المقاولات من الباطن؛

§ المصالح الطبية للشغل؛

-الظهير الشريف رقم 1-56-093 الصادر في 10 ذي الحجة 1376 (8 يوليو 1957) بشأن تنظيم المصالح الطبية الخاصة بالشغل.

-المرسوم رقم 2-56-248 الصادر في 18 من رجب 1377 (8 فبراير 1958) بتطبيق الظهير الشريف رقم 1-56-093 بتاريخ 10 ذي الحجة 1376 (8 يوليو 1957) بشأن تنظيم المصالح الطبية الخاصة بالشغل.

§ أنظمة خاصة:

-الظهير الشريف الصادر في 19 من ذي الحجة 1367 (23 أكتوبر 1948) والمتعلق بالنظام النموذجي الذي تحدد بموجبه العلاقات بين الأجراء الذين يتعاطون مهنة تجارية أو صناعية أو حرة وبين مشغلهم؛

-الظهير الشريف الصادر في 16 من جمادى الأولى 1362 (21 ماي 1943) والمنظم لمهنة الوكيل المتجول والممثل والوسيط في التجارة والصناعة؛

-تظل أحكام هذا الظهير سارية المفعول فيما يخص حوادث الشغل والأمراض المهنية.

-الظهير الشريف الصادر في 25 من ذي الحجة 1356 (26 فبراير 1938) والمتعلق بمستخدمي الشركات المرخص لها في إنتاج الكهرباء أو توزيعها.

§ النقابات المهنية:

-الظهير الشريف رقم 1-57-119 الصادر في 18 من ذي الحجة 1376 (16 يوليو 1957) في شأن النقابات المهنية.

تظل أحكام هذا الظهير سارية فيما يتعلق بنقابات الموظفين، وكذا كافة الهيئات المهنية التي لا يطبق عليها هذا القانون.

§ نزاعات الشغل الجماعية:

-الظهير الشريف الصادر في 15 من صفر 1365 (19 يناير 1946) والمتعلق بالمصالحة والتحكيم بخصوص نزاعات الشغل الجماعية.

**ظهير شريف رقم 1.14.190 صادر في 6 ربيع الأول 1436 (29 ديسمبر 2014)
بتنفيذ القانون رقم 18.12 المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل¹**

الحمد لله وحده،

الطابع الشريف - بداخله :

(محمد بن الحسن بن محمد بن يوسف الله وليه)

يعلم من ظهيرنا الشريف هذا، أسماء الله وأعز أمره أننا؛

بناء على الدستور ولا سيما الفصلين 42 و50 منه،

أصدرنا أمرنا الشريف بما يلي؛

ينفذ وينشر بالجريدة الرسمية، عقب ظهيرنا الشريف هذا، القانون رقم 18.12 المتعلق

بالتعويض عن حوادث الشغل، كما وافق عليه مجلس النواب ومجلس المستشارين.

وحرر بالرباط في 6 ربيع الأول 1436 (29 ديسمبر 2014).

وقعه بالعطف

رئيس الحكومة،

الإمضاء : عبد الإله ابن كيران.

1- الجريدة الرسمية عدد 6328 بتاريخ فاتح ربيع الآخر 1436 (22 يناير 2015)، ص 489.

قانون رقم 18.12 يتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل

القسم الأول: أحكام عامة ومجال التطبيق والمراقبة

الباب الأول: أحكام عامة

الفرع الأول: صيغة النظام العام للقانون

المادة الأولى

تخول الأضرار الناتجة عن حوادث الشغل للأشخاص المستفيدين من أحكام هذا القانون والمحددة فئاتهم في المواد من 5 إلى 9 أدناه أو لذوي حقوقهم الحق في مصاريف وتعويضات يتحملها المشغل أو مؤمنه. ويتم التعويض عن الأضرار المذكورة طبق الشروط والكيفيات والمساطر المنصوص عليها في هذا القانون.

لا تحول أحكام هذا القانون دون استفادة الأشخاص المصابين بحوادث الشغل أو ذوي حقوقهم من أحكام أكثر فائدة تتضمنها مقتضيات النظام الأساسي أو الداخلي للمقاولة أو عقد الشغل أو اتفاقية الشغل الجماعية أو عقد التأمين.

ويتوقف عقد الشغل بحكم القانون خلال فترة العجز المؤقت الناتجة عن الإصابة بحادثة شغل طبقا لمقتضيات المادة 32 من القانون رقم 65.99 بمثابة مدونة الشغل¹.

المادة 2

تعتبر باطلة بحكم القانون كل اتفاقية مخالفة لأحكام هذا القانون التي تعتبر من النظام العام، وبصفة خاصة كل اتفاقية يباشر المشغل بموجبها اقتطاعات من أجور الأجراء أو المستخدمين للتأمين الكلي أو الجزئي عن حوادث الشغل أو للتخفيف من التكاليف التي يمكن أن يتحملها تطبيقا لأحكام هذا القانون في حالة عدم إبرامه لعقد تأمين.

الفرع الثاني: تعريف حادثة الشغل

المادة 3

تعتبر حادثة شغل كل حادثة، كيفما كان سببها يترتب عنها ضرر، للمستفيد من أحكام هذا القانون، سواء كان أجيروا أو يعمل بأية صفة تبعية كانت وفي أي محل كان إما لحساب مشغل واحد أو

1- القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.03.194 بتاريخ 14 من رجب 1424 (11 سبتمبر 2003)؛ الجريدة الرسمية عدد 5167 بتاريخ 13 شوال 1424 (8 ديسمبر 2003)، ص 3969، كما تم تغييره وتتميمه.

عدة مشغلين، وذلك بمناسبة أو بسبب الشغل أو عند القيام به، ولو كانت هذه الحادثة ناتجة عن قوة قاهرة أو كانت ظروف الشغل قد تسببت في مفعول هذه القوة أو زادت في خطورتها إلا إذا أثبت المشغل أو مؤمنه طبقاً للقواعد العامة للقانون أن مرض المصاب كان سبباً مباشراً في وقوع الحادثة. ويقصد بالضرر في مفهوم هذا القانون كل إصابة جسدية أو نفسية تسببت فيها حادثة الشغل وأسفرت عن عجز جزئي أو كلي، مؤقت أو دائم، للمستفيد من أحكامه.

المادة 4

تعتبر كذلك بمثابة حادثة شغل الحادثة الواقعة للمستفيد من أحكام هذا القانون في مسافة الذهاب والإياب بين:

- محل الشغل ومحل إقامته الرئيسية أو إقامة ثانوية تكتسي صبغة ثابتة أو أي محل آخر يتوجه إليه بصفة اعتيادية؛

- محل الشغل والمحل الذي يتناول فيه بصفة اعتيادية طعامه وبين هذا الأخير ومحل إقامته.

ولا تعتبر الحادثة بمثابة حادثة شغل إذا انقطع أو انحرف الأجير أو المستخدم عن مساره المعتاد بسبب لا تبرره الحاجيات الأساسية للحياة العادية أو تلك المرتبطة بمزاولة النشاط المهني للمصاب.

الباب الثاني: مجال التطبيق والمراقبة

الفرع الأول: مجال التطبيق والأشخاص المستفيدون من أحكام هذا القانون

المادة 5

يستفيد من أحكام هذا القانون الأشخاص المتدربون والمأجورون، العاملون لحساب مشغل واحد أو عدة مشغلين في مقاولات الصناعة العصرية والتقليدية والمقاولات التجارية ومقاولات الصيد البحري وتربية الأحياء المائية والاستغلالات الفلاحية والغابوية وملحقاتها وكذا الأشخاص المشتغلون مع جمعية أو تعاونية أو هيئة سياسية أو نقابية أو رابطة أو منظمة أو شركة مدنية، كيفما كانت طريقة أداء أجورهم وشكل عقد عملهم أو نوعه وصلاحيته وطرق تنفيذه.

كما يستفيد من أحكام هذا القانون جميع الأشخاص الذين يشتغلون في قطاع الخدمات، وبشكل عام، جميع الأشخاص الذين ارتبطوا بعقد شغل ولا يدخل شغلهم في نطاق أي نشاط من النشاطات المشار إليها في الفقرة الأولى أعلاه.

المادة 6

يستفيد أيضاً من أحكام هذا القانون:

- 1- الأشخاص الذين يضعون أنفسهم، في مقابلة ما، رهن إشارة الزبناء لكي يقدموا إليهم مختلف الخدمات، سواء كان ذلك بتكليف من رئيس المقابلة أو برضاه؛
- 2- الأشخاص الذين عهدت إليهم مقابلة واحدة بمباشرة مختلف البيوعات وبتلقي مختلف الطلبات، إذا كان هؤلاء الأشخاص يمارسون مهنتهم في محل سلمته لهم المقابلة ويتقيدون بالشروط والأثمنة التي تفرضها تلك المقابلة؛
- 3- الأجراء المشتغلون بمنازلهم؛
- 4- البحارة المتوفرون على البطاقة، وذلك طبقا للنصوص التشريعية والتنظيمية الجاري بها العمل؛
- 5- أجراء المقاولات المنجمية؛
- 6- الصحفيون والفنانون المهنيون؛
- 7- أجراء الصناعة السينمائية؛
- 8- البوابون في البنايات المعدة للسكنى؛
- 9- العمال المنزليون.

المادة 7

يستفيد كذلك من أحكام هذا القانون:

- 1- مستخدمو وأجراء المقاولات والمؤسسات العمومية غير الخاضعين للنظام المطبق على موظفي الدولة المتمربين والمرسمين؛
- 2- مستخدمو الجماعات المحلية المؤقتون والعرضيون والمياومون والمتعاقدون؛
- 3- الأعوان غير المرسمين التابعون للإدارات العمومية؛
- 4- الأشخاص المقبولون للمساهمة في أعمال الإدارة أو التأطير أو التدبير بقطاع الشباب والرياضة؛
- 5- الأشخاص الذين يمارسون عملا في إطار الانعاش الوطني؛
- 6- المعتقلون الذين يمارسون عملا بالمؤسسات السجنية؛
- 7- الأحداث الموضوعون بقرار في مراكز الإصلاح والتأهيل والذين يتابعون تكويننا مهنيًا.

المادة 8

يستفيد أيضا من أحكام هذا القانون الطلبة الخارجيون والداخليون والمقيمون بالمراكز الاستشفائية غير الموظفين وتلاميذ مؤسسات التعليم التقني ومراكز التأهيل أو التكوين المهني، العمومية أو الخصوصية، وكذا المستفيدين من برامج التدرج المهني أو من تدريب من أجل الإدماج المهني، وذلك فيما يخص الحوادث الواقعة بسبب الأشغال العملية التي يقوم بها هؤلاء أو بمناسبة القيام بها.

ولا تطبق أحكام الفقرة الأولى على الحوادث الواقعة لتلاميذ المؤسسات أو المراكز المذكورة أعلاه أثناء تلقينهم الدروس النظرية التي لا تحتوي على أعمال يدوية ودروس التعليم العام وكذا الحوادث الواقعة أثناء مسافة الذهاب والإياب.

المادة 9

يمكن للمشغلين وللعمال المستقلين وللأشخاص الذين يزاولون مهنة حرة وكذا لجميع الأشخاص الآخرين الذين يزاولون نشاطا غير مأجور أن يجعلوا أنفسهم أو أفراد عائلاتهم يستفيدون من أحكام هذا القانون فيما يخص الحوادث التي قد يصابون بها بسبب الشغل أو بمناسبة القيام به. وتتم الاستفادة من أحكام هذا القانون من خلال تحويل الفئات المشار إليها في الفقرة السابقة حق إبرام عقود للتأمين عن حوادث الشغل لدى مقاولات التأمين المرخص لها بذلك.

المادة 10

تحدد، عند الاقتضاء، بنص تنظيمي يتخذ باقتراح من السلطة الحكومية المكلفة بالتشغيل كيفيات تطبيق أحكام هذا القانون على بعض فئات المستفيدين من أحكامه، المنصوص عليها في المواد من 5 إلى 9 أعلاه.

المادة 11

وتطبق أيضا أحكام هذا القانون على الأجراء والمستخدمين المصابين بأمراض مهنية طبقا للشروط المحددة في النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالأمراض المهنية.

الفرع الثاني: مراقبة تطبيق أحكام هذا القانون

المادة 12

يعهد بمهمة مراقبة تطبيق أحكام هذا القانون إلى الأعوان المكلفين بتفتيش الشغل المنصوص عليهم في الباب الأول من الكتاب الخامس من القانون رقم 65.99 بمثابة مدونة الشغل. وتحدد كيفيات القيام بهذه المراقبة بنص تنظيمي يتخذ باقتراح من طرف السلطة الحكومية المكلفة بالتشغيل.

المادة 13

يجب على المقاولات والمؤسسات التي تشغل فئة من فئات الأشخاص المستفيدين من هذا القانون التعريف بمضمون أحكامه بكل الوسائل المناسبة والصاق نسخة موجزة منه. يحدد مضمونها بقرار

للسلطة الحكومية المكلفة بالتشغيل¹، في الأماكن التي يباشر فيها الأجراء والمستخدمون عملهم مع اسم وعنوان المقاوله المؤمنة والمديرية الجهوية أو الإقليمية للتشغيل المختصة وعنوانها.

القسم الثاني: التصريح بحوادث الشغل والشواهد الطبية والمراقبة الطبية

الباب الأول: التصريح بحوادث الشغل

المادة 14

يتعين على المصاب بحادثة شغل أو ذوي حقوقه أو من يمثلهم أن يخبر بها المشغل أو أحد مأموريه أو أن يعمل على إخباره بها في اليوم الذي طرأت فيه الحادثة أو في ظرف الثمانية والأربعين ساعة على أبعد تقدير. ما عدا في حالة القوة القاهرة أو الاستحالة المطلقة أو لأسباب مشروعة.

ويتعين على المشغل، فور إخباره بالحادثة، أن يسلم المصاب بالحادثة أو لذوي حقوقه أو من يمثلهم شهادة تتضمن، على الخصوص، اسمي المشغل والمصاب بالحادثة وعنوانهما ونوع الحادثة وتاريخ وقوعها واسم المقاوله المؤمنة ورقم بوليصة التأمين ورقم تسجيل المصاب بالصندوق الوطني للضمان الاجتماعي. ويحدد نموذج هذه الشهادة بقرار للسلطة الحكومية المكلفة بالتشغيل².

المادة 15

يجب على المشغل أو أحد مأموريه أن يصرح للمقاوله المؤمنة بكل حادثة أخبر بها أو علم بها، ولو استمر المصاب بالحادثة في العمل، خلال الخمسة أيام الموالية لتاريخ وقوعها على أبعد تقدير، ما عدا في حالة القوة القاهرة أو الاستحالة المطلقة أو لأسباب مشروعة، وذلك طبقاً لأحكام المادة 20 من القانون رقم 17.99 المتعلق بمدونة التأمينات³ الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.02.238 بتاريخ 25 من رجب 1423 (3 أكتوبر 2002)، كما تم تغييره وتتميمه.

1- أنظر قرار وزير التشغيل والشؤون الاجتماعية رقم 2059.15 بتاريخ 29 من صفر 1437 (11 ديسمبر 2015) بتحديد مضمون النسخة الموجزة من القانون رقم 18.12 المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.14.190 بتاريخ 6 ربيع الأول 1436 (29 ديسمبر 2014)، التي يجب على المقاولات والمؤسسات إلصاقها في الأماكن التي يباشر فيها الأجراء والمستخدمون عملهم؛ الجريدة الرسمية عدد 6447 بتاريخ 4 جمادى الآخرة 1437 (14 مارس 2016)، ص 1323.

2- أنظر قرار وزير التشغيل والشؤون الاجتماعية رقم 1138.15 بتاريخ 29 من صفر 1437 (11 ديسمبر 2015) بتحديد نموذج الشهادة التي يسلمها المشغل للمصاب بحادثة الشغل أو لذوي حقوقه أو من يمثلهم؛ الجريدة الرسمية عدد 6447 بتاريخ 4 جمادى الآخرة 1437 (14 مارس 2016)، ص 1316.

3- القانون رقم 17.99 المتعلق بمدونة التأمينات الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.02.238 بتاريخ 25 من رجب 1423 (3 أكتوبر 2002)؛ الجريدة الرسمية عدد 5054 بتاريخ 2 رمضان 1423 (7 نوفمبر 2002)، ص 3105، كما تم تغييره وتتميمه.

يتم التصريح المشار إليه أعلاه إما بإيداعه مباشرة لدى المقائلة المؤمنة للمشغل مقابل وصل بالإيداع أو يرسل بواسطة رسالة مضمونة الوصول مع الإشعار بالتوصل. ويحدد نموذج التصريح بقرار للسلطة الحكومية المكلفة بالتشغيل¹.

المادة 16

يرفق التصريح بالحادثة:

- بنظير من الشهادة الطبية الأولية المنصوص عليها في المادة 19 أدناه؛
- عند الاقتضاء، بمحضر الضابطة القضائية أو وصل معاينة الحادثة في حالة وقوعها أثناء مسافة الذهاب أو الإياب، ما لم تحل دون ذلك أسباب مشروعة.

المادة 17

يجب على المشغل إخبار المدير الإقليمي للتشغيل بكل حادثة شغل وقعت في دائرة اختصاصه الترابي، خلال الأجل المحدد في الفقرة الأولى من المادة 15 أعلاه، وموافاته، عند الاقتضاء. مقابل وصل بالإيداع بنسخة من التصريح بالحادثة داخل أجل الخمسة أيام الموالية لتاريخ إيداعه لدى المقائلة المؤمنة. ماعدا في حالة القوة القاهرة أو الاستحالة المطلقة أو لأسباب مشروعة، أو إرساله إليه بواسطة رسالة مضمونة الوصول مع الإشعار بالتوصل.

المادة 18

يتعين على المصاب أو ذوي حقوقه اتباع المسطرة القضائية، طبقا للكيفيات وللشروط المنصوص عليها في المواد من 141 إلى 144 من هذا القانون، في حالة عدم خضوع المشغل لإجبارية التأمين أو لعدم إبرامه لعقد التأمين.

الباب الثاني: الشواهد الطبية

المادة 19

يحرر الطبيب المعالج، في أربعة نظائر، شهادة طبية أولية تتضمن حالة المصاب بالحادثة والنتائج المترتبة عنها وكذا المضاعفات المحتملة لها وعلى الخصوص المدة المحتملة للعجز المؤقت عن العمل إذا كانت النتائج غير محددة بدقة.

ويتعين على المصاب أو ذوي حقوقه أو من يمثلهم موافاة المشغل مباشرة بثلاث نظائر من هذه الشهادة داخل الأربع والعشرين ساعة الموالية لتاريخ تحريرها، ماعدا في حالة القوة القاهرة أو

1- أنظر قرار لوزير التشغيل والشؤون الاجتماعية رقم 1137.15 بتاريخ 29 من صفر 1437 (11 ديسمبر 2015) بتحديد النماذج المنصوص عليها في المواد 15 و 17 و 25 و 145 و 180؛ الجريدة الرسمية عدد 6447 بتاريخ 4 جمادى الآخرة 1437 (14 مارس 2016)، ص 1305.

الاستحالة المطلقة أو لأسباب مشروعة، لتمكينه من إرفاق التصريح بنظير منها طبقا لأحكام المادة 16 أعلاه.

المادة 20

يمكن للطبيب المعالج تحرير شهادة طبية لتمديد المدة الأولى للعجز بطلب من المصاب أو المشغل أو مؤمنه، إذا لم يتم شفاء المصاب بعد انصرام مدة العجز المحددة في الشهادة الطبية الأولية.

يحرر الطبيب المعالج شهادة طبية تتضمن بدقة شروط استئناف المصاب للعمل إذا كان من شأن هذا الاستئناف أن يساعده على شفاؤه.

تحرر الشهادتان الطبيتان المشار إليهما في الفقرتين الأولى والثانية في أربعة نظائر.

ويتعين على المصاب أو ذوي حقوقه أو من يمثلهم موافاة المشغل مباشرة بثلاث نظائر منهما داخل الأجل المنصوص عليه في الفقرة الثانية من المادة 19 أعلاه.

ويتعين على المشغل إيداع نظير من الشهادة الطبية لدى المقابلة المؤمنة داخل الثمانية والأربعين ساعة الموالية لتاريخ التوصل بها.

المادة 21

يحرر الطبيب المعالج شهادة طبية للشفاء تتضمن النتائج النهائية للحادثة والتي لم تتم معرفتها من قبل وكذا تاريخ الشفاء إذا تم شفاء المصاب بالحادثة دون عجز دائم عن العمل أو مع عجز دائم عنه.

وتطبق أحكام المادة 20 أعلاه فيما يخص تحرير وإيداع هذه الشهادة الطبية.

المادة 22

إذا خلضت الحادثة عجزا دائما للمصاب، يحدد الطبيب المعالج، باتفاق مشترك مع الطبيب الخبير المنتدب من قبل المقابلة المؤمنة للمشغل، نسبة العجز اعتمادا على الجدول المتعلق بالعجز المحدد بقرار مشترك للسلطتين الحكوميتين المكلفتين بالتشغيل والصحة.

في حالة عدم توصل الطرفين إلى اتفاق مشترك بخصوص تحديد نسبة العجز، يمكن للمقابلة المؤمنة للمشغل تعيين طبيب خبير مختص بناء على اقتراح من الطبيب المعالج للمصاب، وفي هذه الحالة، يتعين على الطبيب الخبير المختص تقديم تقرير طبي داخل أجل أقصاه شهر يبتدئ من تاريخ التعيين.

وتطبق أحكام المادة 20 أعلاه فيما يخص تحرير وإيداع التقرير الطبي أو الشهادة الطبية المتعلقة بتحديد نسبة العجز.

المادة 23

يجب إرفاق التصريح المشار إليه في المادة 15 أعلاه بالشهادة الطبية المثبتة للوفاة إذا أدت الحادثة إلى الوفاة في الحين، أما إذا توفي المصاب بعد فترة من وقوع الحادثة، فيجب على المشغل أن يودع هذه الشهادة لدى المقابلة المؤمنة في ظرف الثمانية والأربعين ساعة الموالية لتاريخ التوصل بها ما لم تحل دون ذلك قوة قاهرة أو أسباب مشروعة.

المادة 24

يتعين على المصاب بالحادثة في حالة الانتكاس، داخل الأجل المنصوص عليه في المادة 149 من هذا القانون، موافاة المشغل بثلاث نظائر من الشهادة الطبية المثبتة لحالته الصحية والنتائج المحتملة لهذا الانتكاس، وذلك داخل الثمانية والأربعين ساعة الموالية لتاريخ تحريرها، ما عدا في حالة القوة القاهرة أو الاستحالة المطلقة أو لأسباب مشروعة.

ويتعين على المشغل أن يودع لدى المقابلة المؤمنة نظيرا من هذه الشهادة داخل الثمانية والأربعين ساعة الموالية لتاريخ التوصل بها.

تحدد نسبة العجز الناتجة عن انتكاس المصاب طبقا لأحكام المادة 22 أعلاه .

المادة 25

تودع لدى المقابلة المؤمنة للمشغل، مباشرة مقابل وصل بالإيداع أو ترسل بواسطة رسالة مضمونة مع الإشعار بالتوصل، مختلف الشواهد الطبية الشهادة الطبية الأولية وشهادة التمديد وشهادة استئناف العمل وشهادة الشفاء، وشهادة الوفاة وشهادة الانتكاس.

يتعين على المشغل إيداع نظير من مختلف الشواهد الطبية، مقابل وصل بالإيداع، مباشرة لدى المصالح المختصة بالمديرية الجهوية أو الإقليمية للتشغيل أو إرسالها إلى المدير الإقليمي للتشغيل بواسطة رسالة مضمونة الوصول مع الإشعار بالتوصل، وذلك داخل أجل الخمسة أيام الموالية لتاريخ إيداعها لدى المقابلة المؤمنة أو إرسالها إليها، ما عدا في حالة القوة القاهرة أو الاستحالة المطلقة أو لأسباب مشروعة.

الباب الثالث: المراقبة الطبية

المادة 26

يمكن للمشغل أو مؤمنه أن يعين طبيبا واحدا مختصا أو عدة أطباء مختصين من أجل إطلاعه على الحالة الصحية للمصاب خلال فترة العلاج.

ويمكن للطبيب أو الأطباء المعيّنين إجراء مراقبة طبية على المصاب بحضور الطبيب المعالج بعد إشعارهما بذلك برسالة مضمونة الوصول مع الإشعار بالتوصل قبل تاريخ إجراء المراقبة بخمسة أيام على الأقل.

المادة 27

يجب على المصاب الاستجابة للمراقبة الطبية بعد توجيه إشعار ثان طبق الشروط والأجال المنصوص عليها في الفقرة الثانية من المادة 26 أعلاه تحت طائلة إيقاف التعويض، ما لم تحل دون ذلك قوة قاهرة أو أسباب مشروعة.

ويتم توقيف أداء هذا التعويض بعد توصل المصاب برسالة معللة مضمونة الوصول مع الإشعار بالتوصل من قبل المشغل أو مؤمنه داخل أجل الخمسة أيام الموالية للتاريخ المحدد في الإشعار الثاني لإجراء المراقبة الطبية.

ويجب على المشغل أو مؤمنه إيداع نظير من الرسالة المشار إليها في الفقرة السابقة بالمصالح المختصة بالمديرية الجهوية أو الإقليمية للتشغيل أو إرسالها بواسطة رسالة مضمونة الوصول مع الإشعار بالتوصل إلى المدير الإقليمي للتشغيل، وذلك داخل أجل الخمسة أيام الموالية لتاريخ توجيه الرسالة إلى المصاب بالحادثة.

المادة 28

إذا شهد الطبيب أو الأطباء المعيّنون لإجراء المراقبة الطبية في رسالتين مضمونتي الوصول مع الإشعار بالتوصل موجهة إحداهما إلى المشغل أو مؤمنه والأخرى إلى المصاب بالحادثة أو الطبيب المعالج، فإن هذا الأخير قادر على استئناف عمله ونزاعه في ذلك المصاب أو الطبيب المعالج برسالة مضمونة الوصول مع الإشعار بالتوصل موجهة إلى المشغل أو مؤمنه، وجب إجراء مراقبة طبية من طرف طبيب خبير مختص، طبقاً لأحكام الفقرة الثانية من المادة 22 والمادة 26 أعلاه. في ظرف الخمسة أيام الموالية لتاريخ تسلم هذه الرسالة.

القسم الثالث: التأمين وإحلال المقابلة المؤمنة محل المؤمن له في الأداء

الباب الأول: التأمين

المادة 29

يجب على المشغلين الخاضعين لأحكام الظهير الشريف بمثابة قانون رقم 1.72.184 الصادر في 15 من جمادى الآخرة 1392 (27 يوليو 1972) المتعلق بنظام الضمان الاجتماعي، كما تم تغييره

وتتميمه¹، أن يبرموا لزوما لدى مقاولات التأمين المرخص لها بذلك عقد تأمين يضمن المصاريف والتعويضات المنصوص عليها في هذا القانون.

ويستفيد أيضا من الزامية التأمين المنصوص عليها في الفقرة الأولى أعلاه مستخدمو الجماعات المحلية المؤقتون والعرضيون والمياومون والمتعاقدون ومستخدمو المؤسسات العمومية غير الخاضعين لنظام الوظيفة العمومية أو لنظام الضمان الاجتماعي المشار إليه أعلاه.

يجب على المشغلين المنصوص عليهم في الفقرة الأولى أعلاه عند إبرامهم لعقود التأمين أو تجديدها، أن يوجهوا إلى مقابلة التأمين المعنية بالأمر نسخة مصادقا عليها من إرسالية التصريح بالأجراء والأجور المنجزة طبقا لأحكام الظهير الشريف بمثابة قانون رقم 1.72.184 السالف الذكر والنصوص التنظيمية الصادرة لتطبيقه.

كما يجب على المشغلين إخبار المقاولات المؤمنة لهم بجميع التصريحات الجديدة للأجراء المنجزة لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، وذلك داخل أجل العشرين يوما من الشهر الموالي لتاريخ التصريح بهم لدى الصندوق المذكور، كما يجب عليهم موافاة المقابلة المؤمنة، داخل نفس الأجل الموالي لتاريخ الفسخ، بقائمة الأجراء الذين تم فسخ عقود عملهم.

المادة 30

يجب أن تتضمن دفاتر التحويلات المتعلقة بالصفقات العمومية المبرمة لحساب الدولة أو الجماعات المحلية أو المؤسسات العمومية طبقا للنصوص التشريعية والتنظيمية الجاري بها العمل شرطا يقضي بالزامية إبرام عقد التأمين المنصوص عليه في المادة السابقة.

المادة 31

لا يمكن للمؤمن أن يحتج بسقوط الحق اتجاه المصاب بحادثة الشغل أو ذوي حقوقه ولو في حالة تقصير المشغل المؤمن له في التزاماته سواء حصل هذا التقصير قبل وقوع الحادثة أو بعدها.

المادة 32

يعتبر باطلا بقوة القانون كل مقتضى في عقد التأمين ينص على:
- منع المؤمن له من أداء التعويض اليومي للمصاب بدون موافقة سابقة للمؤمن أو من أدائه إليه ابتداء من اليوم الموالي لتاريخ الحادثة؛

1- الظهير الشريف بمثابة قانون رقم 1.72.184 الصادر في 15 من جمادى الثانية 1392 (27 يوليوز 1972) يتعلق بنظام الضمان الاجتماعي؛ الجريدة الرسمية عدد 3121 بتاريخ 13 رجب 1392 (23 غشت 1972)، ص 2178، كما تم تغييره وتتميمه.

- عدم ضمان الحادثة الناتجة عن حالة طارئة أو عن قوة قاهرة غير الأحوال المنصوص عليها في البندين (أ) و(ب) من الفقرة الأولى من الفصل الأول من الظهير الشريف الصادر في 8 ذي الحجة 1361 (16 ديسمبر 1942) بشأن صندوق تضامن المشغلين للتعويض عن حوادث الشغل؛

- تحديد الضمان بخصوص حوادث الشغل التي يمكن أن يصاب بها الأشخاص المستفيدون بحكم القانون من أحكام هذا القانون، إذا كان العقد ينص على أن التعويض الممنوح للمصاب أو لذوي حقوقه يحدد على أساس أجرة تقل عن الأجرة الحقيقية للمصاب أخذاً بعين الاعتبار أحكام المواد من 105 إلى 109 من هذا القانون.

المادة 33

تسند مهمة تدبير التعويض عن حوادث الشغل التي تصيب فئات المستفيدين المشار إليهم في البنود 3 و 5 و 6 من المادة السابعة أعلاه إلى السلطة الحكومية المكلفة بالتشغيل أو إلى كل هيئة تفوض من قبلها لهذا الغرض.

وتحدد شروط وكيفيات تدبير التعويض المذكور بقرار مشترك للسلطتين الحكوميتين المكلفتين بالتشغيل وبالمالية.

الباب الثاني: إحلال المقاوله المؤمنة محل المشغل المؤمن له في الأداء

المادة 34

تحل بقوة القانون المقاوله المؤمنة محل المشغل المؤمن له في أداء جميع المصاريف والتعويضات والإيرادات المنصوص عليها في هذا القانون، أيا كانت تسميتها، الناتجة عن حادثة شغل أو بسببها ولو كان المشغل مؤمناً له بصفة غير كافية وبالرغم من كل شرط مخالف لذلك تضمنه عقد التأمين.

وتحتفظ المقاوله المؤمنة بحق إقامة دعوى الرجوع على المشغل المؤمن له بصفة غير كافية.

المادة 35

يجب على المصاب أو ذوي حقوقه أو المشغل المؤمن له، في حالة عدم التوصل إلى الصلح المنصوص عليه في المادة 133 من هذا القانون، إدخال المقاوله المؤمنة للمشغل لزوماً في دعوى المطالبة بالتعويضات المنصوص عليها في هذا القانون المقامة أمام المحكمة الابتدائية المختصة.

يجب أن يقضي الحكم أو القرار القاضي بمنح المصاريف والتعويضات والإيرادات بإحلال المؤمن محل المؤمن له في الأداء.

المادة 36

يؤدي المؤمن أو المؤمن المدير لعقد التأمين، في حالة تعدد المؤمنين، مجموع المصاريف والتعويضات، على أن يدفع له المؤمنون الآخرون، طبقاً للتعريفة المعتمدة من طرف الصندوق الوطني للتقاعد والتأمين، مبلغ الرأسمال المؤسس به جزء الإيراد المفروض عليهم، وذلك بتضامن جميع المؤمنين.

الباب الثالث: تحمل المصاريف

المادة 37

- يتحمل المشغل أو مؤمنه المصاريف الآتي بيانها سواء انقطع المصاب بالحادثة عن العمل أم لا؛
- 1- مصاريف التشخيص والعلاجات الطبية والجراحية والصيدلية ومصاريف الاستشفاء ومصاريف التحليلات والفحوصات والمصاريف الواجب أداؤها للأطباء وللمساعدين الطبيين، وبوجه عام جميع المصاريف التي يستوجبها علاج المصاب؛
- 2- مصاريف المستلزمات الطبية التي تفرضها الحادثة بما فيها المصاريف التي تفرضها الحادثة والمتعلقة بنيل أجهزة استبدال أو تقويم الأعضاء أو بإصلاحها أو بتجديدها؛
- 3- مصاريف نقل المصاب إلى محل إقامته الاعتيادي أو إلى مؤسسة عمومية أو خصوصية للاستشفاء والعلاج الأقرب من مكان وقوع الحادثة؛
- 4- في حالة الوفاة، مصاريف الجنازة ومصاريف نقل الجثمان إلى مكان الدفن.

المادة 38

تحدد بقرار مشترك للسلطتين الحكوميتين المكلفتين بالتشغيل وبالصحة تعريف المصاريف المنصوص عليها في البندين (1) و (3) من المادة 37 أعلاه المتعلقة بالخدمات المقدمة للمصاب من قبل المؤسسات العمومية أو الخصوصية للاستشفاء والعلاج.

ويتخذ هذا القرار المشترك بعد استشارة لجنة تتألف من ممثلين اثنين عن كل هيئة من الهيئات الممثلة لمقدمي العلاجات وموردي المستلزمات والخدمات الطبية والمشغلين والأجراء والمؤمنين عن حوادث الشغل وينتدب أعضاء اللجنة المذكورة أعلاه من قبل الهيئات الممثلة لهم بناء على طلب للسلطة الحكومية المكلفة بالتشغيل.

المادة 39

يتعين على المشغل أو مؤمنه أن يباشر، في ظرف الثلاثة أشهر الموالية لتاريخ إرسال الإعلام بالدفع برسالة مضمونة الوصول مع الإشعار بالتوصل من قبل المؤسسة العمومية أو الخصوصية للاستشفاء والعلاج أو من طرف الطبيب المعالج للمصاب، أداء المصاريف المنصوص عليها في المادة 37 أعلاه طبق التعريفة المحددة في القرار المشترك المشار إليه في المادة 38 أعلاه.

ولا يمكن للمؤسسات العمومية أو الخصوصية للاستشفاء والعلاج أو الطبيب المعالج أن يطالبوا المصاب بحادثة الشغل بأداء المصاريف المنصوص عليها في المادة 37 أعلاه إلا في الحالتين التاليتين:

- 1- إذا لم يقدم المصاب الشهادة المنصوص عليها في الفقرة الثانية من المادة 14 أعلاه؛
- 2- إذا قدم المصاب هذه الشهادة ووافق، قبل تلقيه العلاج الأولي. على تحمل مصاريف إضافية تتجاوز تعريف المصاريف المحددة في القرار المشترك المشار إليه في الفقرة الأولى من المادة 38 أعلاه، وفي هذه الحالة يجب أن تتضمن الشهادة الطبية الأولية موافقة المصاب على تحمل هذه المصاريف الإضافية.

المادة 40

تحدد بقرار للسلطة الحكومية المكلفة بالتشغيل مصاريف الجنازة والمعايير المعتمدة لاحتساب مصاريف نقل جثمان المصاب في حالة الوفاة أخذاً بعين الاعتبار المكان الذي سيتم فيه الدفن¹.

المادة 41

يخول للمصاب الحق في نيل وإصلاح وتجديد أجهزة استبدال أو تقويم الأعضاء التي تفرض الحادثة استعمالها، وكذا الحق في إصلاح أو تعويض الأجهزة التي فرضت استعمالها عاهة سابقة ولو كانت غير ناتجة عن حادثة من حوادث الشغل، والتي أفسدتها الحادثة أو سببت ضياعها أو جعلتها غير صالحة للاستعمال.

ويحدد بمرسوم يتخذ باقتراح من السلطتين الحكوميتين المكلفتين بالتشغيل وبالصحة نوع الأجهزة وقيمتها وشروط تخصيصها وإصلاحها وتجديدها.

الباب الرابع: التزامات المشغل غير المؤمن له ضماناً للأداء

المادة 42

يجب على كل مشغل غير مؤمن له، باستثناء الدولة. أن يؤدي للصندوق الوطني للتقاعد والتأمين، المحدث بموجب الظهير الشريف رقم 1.59.301 الصادر في 27 أكتوبر 1959¹، الرأسمال

1- أنظر المادة الثانية من قرار لوزير التشغيل والشؤون الاجتماعية رقم 2609.15 بتاريخ 29 من صفر 1437 (11 ديسمبر 2015) بتحديد مصاريف الجنازة والمعايير المعتمدة لاحتساب مصاريف نقل جثمان المصاب في حالة الوفاة؛ الجريدة الرسمية عدد 6447 بتاريخ 4 جمادى الآخرة 1437 (14 مارس 2016)، ص 1333.

المادة الثانية

"تعتمد من أجل احتساب مصاريف نقل جثمان المصاب إلى مكان الدفن المعايير التالية:

- التعريف المعتمدة من طرف الجماعة الترابية وفق النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالأتاوة والأجور عن الخدمات المقدمة من قبلها، إذا تم نقل الجثمان بواسطة سيارة إسعاف أو لنقل الأموات تابعة لهذه الجماعة؛
- التعريف المحددة من طرف شركة أو مقالة أو مؤسسة مرخص لها لنقل الأموات، إذا تم نقل جثمان المصاب من طرفها."

اللازم لتأسيس الإيراد المقدر طبق تعريفه تحدد بمرسوم. وذلك في ظرف الستين يوما الموالية لتاريخ صدور الأمر القضائي بالتصالح أو الحكم أو القرار القضائي القاضي بمنح الإيراد للمصاب أو لذوي حقوقه.

المادة 43

إذا لم يباشر الأداء من قبل المشغل خلال الأجل المحدد في المادة السابقة، يوجه الصندوق الوطني للتقاعد والتأمين إلى المشغل إنذارا بأداء الرأسمال في ظرف الثلاثين يوما الموالية للتاريخ المحدد في الإنذار.

ويلزم المشغل بأن يدفع لصندوق الضمان المشار إليه في المادة 47 أدناه مبلغا يساوي واحدا في المائة (1%) من مبلغ الرأسمال عن كل يوم تأخير غير مبرر ابتداء من تاريخ انصرام الأجل المحدد في الإنذار المشار إليه في الفقرة السابقة.

ينجز الصندوق الوطني للتقاعد والتأمين الأمر بالأداء لفائدة الصندوق المذكور.

المادة 44

خلافًا لأحكام المادة 42 أعلاه، يمكن إعفاء المشغل من أداء الرأسمال للصندوق الوطني للتقاعد والتأمين بقرار مشترك للسلطتين الحكوميتين المكلفتين بالتشغيل وبالمالية. ويتوقف إعفاء المشغل من أداء الرأسمال المشار إليه في الفقرة الأولى على تقديم طلب داخل الأجل المنصوص عليه في المادة 42 أعلاه إلى السلطة الحكومية المكلفة بالتشغيل مرفوق بجميع المعطيات والمستندات الضرورية المثبتة للضمانات المالية المقدمة من أجل استمرارية أداء الإيراد للمصاب أو لذوي حقوقه.

الباب الخامس: صندوق الضمان

المادة 45

يتم ضمان أداء التعويضات عن العجز الدائم عن العمل أو عن الحوادث المترتبة عنها الوفاة طبقا لأحكام المواد من 46 إلى 59 من هذا القانون.

المادة 46

إذا لم يقيم المشغلون المدينون أو مقاولات التأمين، عند حلول الأجل، بأداء التعويض اليومي والمبالغ الاحتياطية الواجب خصمها من الإيراد وكذا الإيرادات المفروضة عليهم إثر حادثة شغل نتجت عنها

1- الظهير الشريف رقم 1.59.301 في تأسيس صندوق وطني للتقاعد والتأمين؛ الجريدة الرسمية عدد 2455 بتاريخ 11 جمادى الأولى (13) نونبر (1959)، ص 3258، كما تم تغييره وتتميمه.

الوفاة أو العجز الدائم عن الشغل أو مصاريف نيل وإصلاح وتجديد أجهزة استبدال أو تقويم الأعضاء المنصوص عليها في المادة 41 أعلاه، يحل صندوق الضمان المنصوص عليه في المادة 47 أدناه محل المدينين في الأداء.

يحدد أداء المبالغ المترتبة عن الإيرادات في العشر سنوات الأخيرة ابتداء من تاريخ صدور الأمر القضائي بالتصالح أو الحكم أو القرار القضائي النهائي القاضي بمنح الإيراد.

المادة 47

يظل صندوق الضمان الخاص بالمصابين بحوادث الشغل المحدث بموجب الظهير الشريف الصادر في 25 يونيو 1927 المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل متمتعاً بالشخصية المدنية. ويتولى الصندوق الوطني للتقاعد والتأمين التسيير الإداري والتقني والمالي لهذا الصندوق طبق شروط وكيفيات تحدد بمرسوم.

المادة 48

يمول صندوق الضمان بالمتحصل من المساهمتين التاليتين:

1- مساهمة المشغلين المؤمن لهم؛

2- مساهمة المشغلين غير المؤمن لهم باستثناء الدولة.

المادة 49

يستخلص مبلغ مساهمة المشغلين المؤمن لهم من جميع أقساط التأمين المؤداة لمقاولات التأمين من طرف المشغلين الخاضعين لإجبارية التأمين المنصوص عليها في أحكام المادتين 29 و 30 من هذا القانون. ويتم استخلاص مبلغ هذه المساهمة في نفس الوقت الذي تستخلص فيه الأقساط من قبل مقاولات التأمين وتؤدي لصندوق الضمان.

المادة 50

يستخلص مبلغ مساهمة المشغلين غير المؤمن لهم من رؤوس الأموال المؤسسة للإيرادات المفروضة عليهم لدى الصندوق الوطني للتقاعد والتأمين، وتقدر هذه المساهمة حسب جدول وطبق شروط تحدد بمرسوم.

تقوم كتابة الضبط بالمحكمة المختصة بتصفية هذه المساهمة المفروضة أداؤها بصفة نهائية أو المكتسبة لصندوق الضمان عند تسجيل الأوامر والأحكام والقرارات القضائية القاضي بمنح الإيرادات، وتستخلصها لحساب الصندوق المذكور وفق المسطرة المتبعة في ميدان المساعدة القضائية. يحدد المرسوم المشار إليه في الفقرة الأولى جميع التدابير اللازمة لتطبيق أحكام هذه المادة.

المادة 51

لا تتم أية تصفية جديدة للمساهمة المذكورة في المادة السابقة ولا أداء أية زيادة أو إرجاع أي فائض منها إلا في حالة ما إذا تمت الزيادة في الإيراد المخول للمصاحب أو التخفيض منه أو تم حذفه بموجب حكم أو قرار قضائي، وذلك على إثر تفاقم حالة المصاحب أو تحسنها.

المادة 52

تباشر التصفيات المنصوص عليها في المادتين 50 و51 حسب سن المستفيد من الإيراد والجدول الجاري به العمل المنصوص عليه في المادة 50 أعلاه في هذا الصدد ومقدار المساهمة المعمول به في تاريخ وقوع الحادثة.

المادة 53

يحدد المرسوم المشار إليه في المادة 50 أعلاه الشروط التي تباشر وفقها أداءات مقاولات التأمين.

المادة 54

يحدد مقدار المساهمة المنصوص عليها في المادتين 50 و51 أعلاه قبل فاتح ديسمبر من كل سنة بالنسبة للسنة الموالية بموجب قرار مشترك للسلطتين الحكوميتين المكلفتين بالتشغيل وبالمالية. وتؤخذ بعين الاعتبار لتحديد هذا المقدار، على الخصوص، العلاقة بين مداخيل ونفقات السنة السابقة وكذا التوقعات المرتقبة لارتفاعها أو لانخفاضها.

المادة 55

إذا ظهر خلال سنة ما أن موارد الصندوق تقل عن المصاريف، فإنه يتعين الرفع من مقدار المساهمة المحددة بالقرار المشترك المنصوص عليه في المادة السابقة أو تحويل جزء من الإدخارات المالية لصندوق الضمان المودعة لدى صندوق الإيداع والتدبير.

المادة 56

يقيم صندوق الضمان دعوى قضائية على المشغلين المدنيين الذين حل محلهم في أداء المبالغ المالية طبقاً لأحكام المادة 46 أعلاه ويطالب، زيادة على ذلك، بالفوائد المترتبة منذ تاريخ حلول أجل أداء التعويضات إلى تاريخ إرجاعها.

المادة 57

يجب أن يخول الحكم أو القرار القضائي النهائي الذي يحدد المبالغ الواجب أدائها لصندوق الضمان، وذلك بقصد ضمان الأداء، رهناً عقارياً لأموال المدين المحفظة أو التي هي في طور التحفيظ.

المادة 58

في حالة تأمين المشغل، يستفيد الصندوق، قصد إرجاع تسبيقاته فيما يخص التعويض المترتب على المؤمن، من امتيازات البند الثامن من الفصل 1250 من الظهير الشريف المعتبر بمثابة قانون الالتزامات والعقود، كما تم تغييره وتتميمه.
ولا يمكن أن تقام أية دعوى على المشغل.

المادة 59

تحدد بموجب مرسوم القواعد المطبقة على صندوق الضمان وكذا الشروط التي يمكن للمصابين بحوادث الشغل أو لذوي حقوقهم أن يطالبوا وفقها بحقوقهم في التعويض لدى الصندوق المذكور.

القسم الرابع: التعويض في حالة العجز المؤقت أو الدائم أو في حالة الوفاة

المادة 60

يخول التعويض عن الضرر للمصاب أو لذوي حقوقه الحق في ما يلي:

- 1- تعويض يومي طيلة مدة العجز المؤقت؛
- 2- تعويض على شكل إيراد في حالة العجز الدائم؛
- 3- تعويض على شكل إيراد لذوي حقوق المصاب في حالة الوفاة.

الباب الأول: التعويض اليومي

الفرع الأول: مدة أداء التعويض اليومي ومبلغه

المادة 61

يتحمل المشغل أو مؤمنه التعويض اليومي المستحق للمصاب ابتداء من اليوم الموالي لتاريخ وقوع الحادثة وطيلة مدة العجز المؤقت إلى غاية يوم الشفاء أو يوم الوفاة، وذلك دون تمييز بين أيام العمل وأيام الراحة الأسبوعية وأيام العطل الرسمية أو الأعياد.
ويتحمل المشغل الأجرة الكاملة ليوم وقوع الحادثة أيا كانت طريقة أدائها.
يساوي التعويض اليومي، طيلة مدة العجز المؤقت عن العمل، ثلثي الأجر اليومي كما هو محدد في الفرع الثاني من هذا الباب.

المادة 62

يحفظ بالتعويض اليومي، كلاً أو بعضاً، في حالة استئناف المصاب لعمل من شأنه أن يساعد على شفاؤه.

لا يمكن أن يتجاوز المبلغ الإجمالي للأجرة وللتعويض المحتفظ به الأجرة العادية التي يتقاضاها الأجراء من نفس الصنف المهني أو الأجرة المقدر على أساسها التعويض اليومي، ويخفض التعويض اليومي في حالة تجاوزها.

المادة 63

يستمر المصاب في تقاضي أجرته إن لم يتوقف عن عمله، وإذا تغيب أثناء ساعات العمل من أجل العلاج المقرر من قبل الطبيب المعالج، فإن مدة تغيباته تستوجب أداء تعويض يعادل ثلثي الأجرة ويؤدي معها، ما لم تكن هناك اتفاقية مخالفة أكثر فائدة. ويترتب عن كل تغيب للمصاب ثقل مدته عن ساعتين أداء الأجرة كاملة.

المادة 64

ينتهي الحق في التعويض اليومي ابتداء من:

- 1- اليوم الذي يمتنع فيه المصاب عن الخضوع للعلاجات أو المراقبة الطبية أو إجراء الفحوصات الطبية المطالب بها؛
 - 2- يوم استئناف العمل سواء عند المشغل الذي كان يشغله وقت الحادثة أو عند مشغل آخر؛
 - 3- التاريخ المحدد في الشهادة الطبية للشفاء، إن لم يتوجه المصاب إلى الطبيب المعالج إلا بعد هذا التاريخ.
- غير أنه يجب أداء التعويض اليومي في هذه الحالة الأخيرة إلى غاية تاريخ الشفاء المحدد في الشهادة الطبية المذكورة، إذا كانت تنص على أن تأخر المصاب لا ينبغي اعتباره وعلى أن شفاؤه قد تم في التاريخ المبين فيها .

الفرع الثاني: كفاءات تقدير التعويض اليومي

المادة 65

تشتمل الأجرة المعتبرة في تقدير التعويض اليومي على الأجرة اليومية من جهة، وعلى المبلغ اليومي للمنافع الإضافية العينية أو النقدية من جهة أخرى. ولا تعتبر ضمن مكونات الأجرة اليومية الامتيازات الاجتماعية التي يتقاضاها المصاب وخصوصا التعويضات العائلية.

المادة 66

إذا كانت الأجرة اليومية أجرة قارة، فإنها تعادل الأجرة الأسبوعية مقسومة على ستة أو الأجرة الشهرية مقسومة على ستة وعشرين إذا كان المصاب يتقاضى أجرته بالشهر. ولا تؤخذ بعين الاعتبار

إلا الأجرة التي يستحقها المصاب لو لم يضطر إلى التوقف عن عمله أثناء الأسبوع أو الشهر الذي وقعت فيه الحادثة، كما لا تؤخذ بعين الاعتبار تغيبات المصاب بالحادثة أثناء الأسبوع أو أثناء الشهر الذي أصيب فيه إن كان يتقاضى أجرة شهرية.

المادة 67

يجب أن يعتبر في تقدير التعويض اليومي، بخصوص الحالة المقررة في المادة السابقة، التغييرات العامة أو الجزئية المطبقة على الأجور طيلة مدة العجز المؤقت أو التعديل الذي قد يطبق على أجر الأجير أو المستخدم كما لو لم يكن مصابا بحادثة.

كما يجب أن تعتبر في تقدير هذا التعويض التغييرات التي تدخل طيلة نفس المدة على أجرة المصاب بسبب الزيادة في الأجور الممنوحة برسم الأقدمية.

المادة 68

إذا كانت الأجرة اليومية المشار إليها في المادة 65 أعلاه أجرة غير قارة أو كان العمل غير متواصل، فإن الأجرة المذكورة تساوي المعدل اليومي للأجرة التي تقاضاها المصاب عن الستة والعشرين يوما من الشغل الفعلي السابق لتاريخ الحادثة.

غير أنه إذا كان العمل غير متواصل، وكان المصاب يتقاضى أجرته بالساعة، فإن الأجرة اليومية تعادل سدس (1/6) الأجرة الأسبوعية المقدرة على أساس حد أدنى يبلغ أربعة وأربعين ساعة من الشغل والتي تقاضاها المصاب طيلة الستة أيام من الشغل الفعلي السابق لتاريخ الحادثة.

المادة 69

إذا كان المصاب يتقاضى أجرته على أساس القطعة، فإن الأجرة اليومية تساوي سدس (1/6) الأجرة الإجمالية المقبوضة عن الستة أيام الأخيرة من الشغل الفعلي السابق لتاريخ الحادثة.

وإذا اشتغل المصاب أقل من ستة أيام طيلة الستة والعشرين يوما السابقة لتاريخ الحادثة، فتحدد الأجرة اليومية طبق أحكام الفقرة الأولى أعلاه وأحكام المادة 71 أدناه.

المادة 70

إذا لم ينجز المصاب أشغالا إلا طيلة جزء من السنة مع بقاءه رهن إشارة مشغله بقية مدة السنة، فإن الأجرة اليومية تساوي المعدل اليومي للأجرة التي تقاضاها المصاب عن أيام الشغل الفعلي طيلة الثلاثمائة وخمسة وستين يوما السابقة لتاريخ وقوع الحادثة.

المادة 71

إذا قضى المصاب، من يوم تشغيله إلى يوم وقوع الحادثة في خدمة المشغل الذي كان يشغله وقت الحادثة، عددا من الأيام يقل عن العدد الداخل في المدة المعتبرة لتقدير الأجرة اليومية، فإن هذه الأجرة تحتسب على أساس الأجرة التي تقاضاها فعلا منذ تشغيله مع زيادة الأجرة التي كان في مكانه تقاضيها طيلة الأيام اللازمة لإتمام الفترة المذكورة كما هو الشأن في الأجرة المتوسطة التي يتقاضاها أجير من نفس الصنف ونفس الأقدمية يشغله نفس المشغل أو، عند عدمه، مشغل مماثل له في المهنة.

المادة 72

إذا أنجز المصاب، في جميع الحالات، خلال الفترة المعتبرة لتقدير الأجرة اليومية عددا من ساعات الشغل يقل عن العدد العادي، فإن الأجرة اليومية تحدد في ما يجب أدائه كما لو تم إنجاز عدد عادي من ساعات الشغل. وعلاوة على ذلك، يجب أن تقدر الأجرة اليومية على أساس مبلغ لا يمكن أن يقل عن الحد الأدنى للأجر القانوني الجاري به العمل.

المادة 73

يساوي المبلغ اليومي للمنافع الإضافية ما يلي:

- واحد على ستة وعشرين (1/26) من المنافع الإضافية التي استفاد منها المصاب مدة ستة وعشرين يوما من الشغل الفعلي السابق لتاريخ الحادثة، إذا كانت هذه المنافع قد قدرت ودفعت عن كل يوم من أيام العمل أو بمناسبة أداء كل أجرة؛
- واحد على ثلاثمائة (1/300) أو واحد على مائة وخمسين (1/150) أو واحد على خمسة وسبعين (1/75) أو واحد على خمسة وعشرين (1/25) إذا قدرت ودفعت، على التوالي، عن كل سنة أو عن كل ستة أشهر أو عن كل ثلاثة أشهر أو عن كل شهر واستفاد منها المصاب خلال السنة أو الستة أشهر أو الثلاثة أشهر أو الشهر السابق للشهر الذي وقعت فيه الحادثة.

المادة 74

خلافًا لأحكام المادة 73 أعلاه، تعتبر المنافع الناجمة عن الساعات الإضافية كما يلي:

- بنسبة واحد على ثلاثمائة (1/300) من مجموع المبالغ التي تقاضاها المصاب عن الساعات الإضافية طيلة الثلاثمائة يوم التي قضاه في الشغل الفعلي قبل يوم وقوع الحادثة إذا كان المصاب مستخدما في المقاول أو المؤسسة منذ أزيد من سنة؛

- على أساس المعدل اليومي للمبالغ التي تقاضاها المصاب عن الساعات الإضافية منذ تشغيله إذا كان مستخدما في المزاولة أو المؤسسة منذ أقل من سنة. ويقدر هذا المعدل على أساس عدد أيام الشغل الفعلي المنجز منذ التشغيل دون الأخذ بعين الاعتبار عدد الساعات الإضافية الذي يفوق العدد المخول للمشغل بموجب النصوص التشريعية والتنظيمية الجاري بها العمل.

المادة 75

يحتسب التعويض عن الساعات الإضافية طبقا لأحكام المادة 202 من القانون رقم 65.99 بمثابة مدونة الشغل.

المادة 76

لا تعتبر المنافع الإضافية العينية في تقدير التعويض اليومي إذا استمر المصاب في الاستفادة منها بصفة كلية طيلة مدة عجزه المؤقت، أما إذا استمر في الاستفادة منها بصفة جزئية فتعتبر بما يتناسب مع مبلغ المنافع التي لم يستفد منها.

الفرع الثالث: كيفية أداء التعويض اليومي

المادة 77

يؤدي التعويض اليومي من طرف المشغل أو مؤمنه في فترات وأمكنة الأداء المعتمدة من قبل المشغل أو في أي مكان آخر يختاره المصاب، من غير أن تتعدى الفترة الفاصلة بين أداءين ستة عشر يوما. ويكون هذا التعويض قابلا للتحويل والحجز ضمن نفس الشروط والكيفيات المطبقة على الأجرة

المادة 78

كل تأخير غير مبرر في أداء التعويض اليومي والتعويض المقرر في المادة 63 أعلاه يخول الدائن ابتداء من اليوم الثامن الموالي لحلول أجلهما الحق في المطالبة بغرامة إجبارية يومية تساوي ثلاثة في المائة من مجموع المبالغ غير المؤداة.

المادة 79

تنظر المحكمة الابتدائية المختصة في المطالب المتعلقة بتطبيق الغرامة الإجبارية أو بمقدارها، وتبت في الأمر بصفة انتهائية أيا كان المبلغ المطالب به ولو كان غير محدد.

الباب الثاني: الإيرادات

الفرع الأول: الإيراد في حالة العجز الدائم

المادة 80

تحدد نسبة العجز الدائم حسب نوع عاهة المصاب وحالته الصحية العامة وسنه وقدراته الجسدية والعقلية والنفسية، وكذا حسب أهليته واختصاصه المهني اعتماداً على الجدول المتعلق بالعجز المشار إليه في المادة 22 أعلاه.

وتعتبر نسبة العجز، في جميع الحالات، بمثابة انخفاض القدرة المهنية الناتجة عن الحادثة والمحددة بالنسبة للقدرة التي كانت للمصاب مباشرة قبل وقوع الحادثة.

المادة 81

إذا كان الانخفاض الكلي اللاحق بالقدرة المهنية للمصاب يساوي على إثر حادثة واحدة أو عدة حوادث سابقة للشغل عشرة في المائة (10%) على الأقل، فإن مجموع الإيراد الجديد والإيرادات الممنوحة برسم التعويض عن الحوادث السابقة لا يمكن أن يقل عن إيراد مقدر على أساس نسبة الانخفاض الكلي للقدرة المهنية والأجرة السنوية الدنيا المحددة في القرار المشار إليه في المادة 106 أدناه.

المادة 82

يساوي الإيراد الممنوح للمصاب بعجز دائم عن العمل الأجرة السنوية مضروبة في نسب العجز المحددة كما يلي:

- نصف نسبة العجز الدائم عن العمل عندما لا يتعدى هذا العجز ثلاثين في المائة (30%)؛
- خمسة عشرة في المائة (15%) زائد الجزء الذي يتعدى ثلاثين في المائة (30%) مضاف إليه نصف هذا الجزء بالنسبة للعجز الدائم عن العمل ما بين ثلاثين في المائة (30%) وخمسين في المائة (50%)؛
- خمسة وأربعين في المائة (45%) زائد الجزء الذي يتعدى خمسين في المائة (50%) بالنسبة للعجز الدائم عن العمل الذي يتجاوز خمسين في المائة (50%).

المادة 83

إذا كانت نسبة عجز المصاب تقل عن عشرة في المائة (10%) وكان المصاب بالغاً سن الرشد القانوني، منح رأسملاً بدلاً من الإيراد الذي يكون له الحق فيه.

وإذا كان المصاب قد منح إيرادا وهو قاصر، فإن الرأسمال يمنح بحكم القانون بدلا من الإيراد المذكور في التاريخ الذي يبلغ فيه سن الرشد القانوني.

ويقدر الرأسمال في كلتا الحالتين طبقا للتعريضة المشار إليها في المادة 42 أعلاه.

المادة 84

تطبق أحكام المادة 82 أعلاه في حالة وقوع حوادث شغل متتالية، بعد التخفيض من كل نسبة من نسب العجز، بما يتناسب مع القدرة على العمل التي بقيت للمصاب بعد كل حادثة وقعت له.

ويتعين على المصاب أن يصرح للمشغل أو مؤمنه بحوادث الشغل السابقة. ويؤدي كل تصريح غير صحيح إلى التخفيض من الإيراد الجديد، ولو سبق منحه، اعتمادا على نسب العجز المحددة بالنسبة للحوادث السابقة.

المادة 85

إذا سبق أن انخفضت القدرة المهنية للمصاب، إما بسبب جرح سابق ناجم أو غير ناجم عن إحدى حوادث الشغل وإما بسبب مرض مهني أو غير مهني أو عاهة خلقية، فيتم تحديد النسبة الإجمالية للعجز بجمع مختلف نسب عجز المصاب بعد أن يخفض كل واحد منها ابتداء من الثاني بالنسبة للقدرة على العمل التي خلفتها له عاهته أو الحادثة السابقة من غير أن يتجاوز المقدار الإجمالي مائة في المائة (100%).

المادة 86

يتم الرفع من مبلغ الإيراد، المقدر طبقا لأحكام المادة 82 أعلاه، إذا كان العجز الدائم عجزا تاما وكان يضطر معه المصاب للاستعانة بشخص آخر للقيام بأعمال الحياة العادية.

ويحدد مبلغ هذه الزيادة وكيفيات وشروط الاستفادة منها بمرسوم يتخذ باقتراح من السلطة الحكومية المكلفة بالتشغيل.

الفرع الثاني: إيرادات ذوي الحقوق

القسم الفرعي الأول: إيراد الزوج المتوفى عنه

المادة 87

يمنح إيراد عمري إلى الزوج المتوفى عنه غير المطلق بشرط أن يكون الزواج قد انعقد قبل وقوع الحادثة.

المادة 88

يحدد مقدار الإيراد المبين في المادة السابقة في خمسين في المائة (50%) من أجره المصاب السنوية.

المادة 89

إذا كان المصاب المتوفى ملزماً قضائياً بدفع النفقة إلى مطلقة واحدة أو إلى عدة مطلقات، فإن الإيراد يدفع لهذه المطلقة أو المطلقات، غير أنه يخفض إلى مبلغ النفقة المذكورة من غير أن يتجاوز عشرين في المائة (20%) من الأجر السنوية الأساسية للمصاب أي كان عدد النفقات. وإذا توفيت إحدى المطلقات، فإن نصيبها من الإيراد يضاف إلى نصيب المطلقة الأخرى أو المطلقات الأخريات من غير أن يفوق إيرادهن الجديد مبلغ النفقة.

المادة 90

إذا ظهرت في الحالة المبينة في المادة السابقة أرملة جديدة غير مطلقة، فإنها تمنح إيراداتاً يساوي الفرق الحاصل بين مبلغ النفقة أو النفقات ومبلغ إيراد يعادل خمسين في المائة (50%) من الأجر السنوية الأساسية للهلك دون أن يقل عن خمسة عشرة في المائة (15%) أو عشرين في المائة (20%) من نفس الأجر إذا كان لهذه الأرملة الجديدة المتوفى عنها ولد واحد أو عدة أولاد من الهالك. وإذا توفيت أرملة واحدة أو عدة أرامل مطلقات، فإن قسط الإيراد المنقضي بهذه الوفاة يضاف إلى الإيرادات الأخرى من غير أن يتجاوز عشرين في المائة (20%) فيما يتعلق بمجموع الإيرادات المؤداة للأرامل المطلقات أو ثلاثين في المائة (30%) فيما يتعلق بالإيراد الممنوح للأرملة الجديدة.

المادة 91

يفقد الزوج المتوفى عنه الحق في الإيراد المذكور أعلاه في حالة زواج جديد إن لم يكن له أولاد، ويمنح في هذه الحالة تعويضاً نهائياً يساوي مبلغه ثلاث مرات مبلغ الإيراد السنوي. وإذا كان له أولاد، فإن أداء الإيراد يستمر مادام أحد أولاده يتقاضى إيراداتاً طبقاً لأحكام المواد من 95 إلى 102 أدناه، ويؤجل أداء التعويض النهائي المنصوص عليه في الفقرة الأولى إلى أن يسقط حق آخر الأولاد في الاستفادة من الإيراد.

المادة 92

إذا توفي المصاب عن عدة أرامل، فإن الإيراد العمري البالغ خمسين في المائة (50%) المنصوص عليه في المادة 88 أعلاه يقسم بالتساوي بينهن بصفة نهائية أي كان عددهن.

المادة 93

يسقط حق الأرملة المتزوجة من جديد في الانتفاع بالجزء الممنوح لها من الإيراد تطبيقاً لأحكام المادة السابقة، وتمنح في هذه الحالة تعويضاً نهائياً يساوي مبلغه ثلاث مرات الجزء المذكور. وتطبق عليها أحكام الفقرة الثانية من المادة 91 أعلاه إذا كان لها أولاد.

المادة 94

إذا نازع المشغل أو مؤمنه في صحة زواج الهالك، فإن البينة تقع على عاتق الزوج المتوفى عنه.

القسم الفرعي الثاني: الإيراد الممنوح لليتامى

المادة 95

يخول الحق في الإيراد لليتامى الذين فقدوا الأب أو الأم، البالغ سنهم أقل من ست عشرة سنة أو إحدى وعشرين سنة إذا كانوا يتابعون تدريباً مهنياً طبق الشروط والكميات المقررة في النصوص التشريعية والتنظيمية الجاري بها العمل أو ستة وعشرين سنة إذا كانوا يتابعون دراستهم بالمغرب أو بالخارج ودون حد للسن بالنسبة لليتامى في وضعية إعاقة إذا كانوا، عند وفاة المصاب بالحادثة، يستوفون الشروط المنصوص عليها في المادتين 2 و 21 من القانون رقم 07.92 المتعلق بالرعاية الاجتماعية للأشخاص المعاقين الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.92.30 بتاريخ 22 من ربيع الأول 1414 (10 ديسمبر 1993)¹، شريطة أن يكتسب الأيتام صفة إعاقة قبل بلوغهم حدود السن القانونية المنصوص عليها في هذه المادة.

المادة 96

يقدر الإيراد الممنوح لليتامى على أساس أجرة الهالك السنوية كما يلي:

- نسبة عشرين في المائة (20%) إذا تعلق الأمر بولد واحد؛
- نسبة ثلاثين في المائة (30%) إذا تعلق الأمر بولدين؛
- نسبة أربعين في المائة (40%) إذا تعلق الأمر بثلاثة أولاد.

وتضاف نسبة عشرة في المائة (10%) في الإيراد عن كل ولد إضافي يستوفي الشروط المنصوص عليها في المادة السابقة.

1- القانون رقم 07.92 المتعلق بالرعاية الاجتماعية للأشخاص المعاقين الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.92.30 بتاريخ 22 من ربيع الأول 1414 (10 سبتمبر 1993)؛ الجريدة الرسمية عدد 4225 بتاريخ 4 جمادى الأولى 1414 (20 أكتوبر 1993)، ص 2041.

ويرفع الإيراد إلى ثلاثين في المائة (30%) من الأجرة المذكورة عن كل يتيم أصبح فاقد الأم والأب على إثر الحادثة أو أصبح يتيما بعدها قبل بلوغه حد السن القانونية التي تخول له حق الاستفادة من الإيراد.

المادة 97

إذا كان هناك يتامى من عدة زوجات كلهم من فاقد الأم أو الأب، فإن مبلغ إيراداتهم يقدر إجماليا لمجموع اليتامى على أساس النسبة المئوية المطبقة على هذا المجموع عملا بأحكام المادة 96 أعلاه، ويقدر إيراد كل يتيم تبعا لعدد اليتامى وبالنظر للنسبة المئوية المذكورة. وإذا كان هناك يتيم أو عدة يتامى من فاقد الأم والأب، فتراعى نفس القواعد المتبعة فيما يخص تقدير إيراد اليتامى فاقد الأم أو الأب الآخرين الذين أنجبتهن زوجات مختلفات.

المادة 98

يعمل، ابتداء من اليوم الموالي للوفاة، بالإيراد الممنوح ليتيم واحد أو أكثر حملت به أمه وولد حيا بعد وفاة والده داخل أجل أقصاه سنة يبتدئ من تاريخ وقوع الحادثة.

المادة 99

يسقط الحق في الإيراد ابتداء من فاتح يوليو من السنة التي يبلغ فيها اليتيم حد السن القانونية المحددة في المادة 95 أعلاه إذا كان يستحيل عليه إثبات تاريخ ازدياده بكل دقة. يتوقف بحكم القانون أداء إيراد اليتيم بعد بلوغه سن السادسة عشرة سنة في حالة عدم الإدلاء سنويا بما يثبت التوفر على الشروط المنصوص عليها في المادة 95 أعلاه.

المادة 100

تكون الإيرادات الممنوحة تطبيقا لأحكام المادة 96 أعلاه إيرادات جماعية وتخفيض، تبعا للأحكام السابقة، كلما بلغ أحد اليتامى حد السن القانونية المشار إليها في المادة 95 أعلاه.

المادة 101

لا يخول الحق في إيراد اليتامى إلا للأولاد المتكفل بهم قانونيا.

المادة 102

يتمتع الأولاد المتكفل بهم قانونيا فاقد الأم أو الأب بفس الامتيازات الممنوحة لليتامى المشار إليهم في المواد من 95 إلى 100 من هذا القانون.

غير أن الأولاد المتكفل بهم قانونيا فاقد الأم والأب لا يتمتعون بفس الامتيازات المقررة في الفقرة الثالثة من المادة 96 أعلاه إلا إذا كان المصاب بحادثة شغل مميتة قد فقد زوجه من قبل أو توفي

في الخمس سنوات الموالية لهذه الحادثة قبل أن يبلغ الولد حد السن القانونية الذي تسقط فيه حقوقه في الإيراد .

القسم الفرعي الثالث: الإيراد الممنوح للأصول والكافلين

المادة 103

يمنح لكل واحد من الأصول أو الكافلين، يكون وقت وقوع الحادثة في كفالة الهالك، أو يثبت إمكانية حصوله على نفقة من الهالك، إيراد عمري يساوي خمسة عشرة في المائة (15%) من أجره المصاب السنوية حتى ولو كان لهذا الأخير زوج أو ولد طبقا لأحكام المواد من 87 إلى 102 من هذا القانون.

المادة 104

لا يمكن أن تفوق مجموع الإيرادات الممنوحة للأصول والكافلين تطبيقا لأحكام المادة السابقة ثلاثين في المائة (30%) من الأجرة السنوية للمصاب، وإذا تجاوزت هذا المقدار، فإن إيراد كل واحد من الأصول والكافلين يخفض تبعا لنسبته في الإيرادات.

الباب الثالث: الأجرة المتخذة أساسا في تقدير الإيراد الممنوح للمصاب أو لذوي حقوقه

المادة 105

يقدر الإيراد الواجب منحه للمصاب بعجز دائم عن العمل طبقا لأحكام المادة 82 أعلاه أو لذوي حقوقه في حالة الوفاة على أساس الأجرة السنوية للمصاب. ويقصد بالأجرة السنوية المتخذة أساسا لاحتساب الإيراد الأجر الفعلي الذي تقاضاه المصاب خلال الاثني عشر شهرا السابقة لتاريخ وقوع الحادثة، شريطة ألا يقل هذا الأجر عن الحد الأدنى القانوني للأجر الجاري به العمل.

المادة 106

لا تدخل الأجرة السنوية المشار إليها في المادة السابقة برمتها في الحساب لتقدير الإيراد إلا إذا لم تتجاوز الحد المعين بنص تنظيمي للسلطة الحكومية المكلفة بالتشغيل، وتخفيض الأجرة التي تفوق هذا الحد على أساس قواعد تحدد في هذا النص.

المادة 107

تحتسب الأجرة السنوية المتخذة أساسا لتحديد الإيراد على أساس ما تقاضاه المصاب خلال الاثني عشر شهرا السابقة لتاريخ وقوع الحادثة، باستثناء التعويضات العائلية .

غير أنه إذا اشتغل المصاب لأقل من اثني عشر شهرا، فإن الأجرة السنوية المتخذة أساسا لتحديد الإيراد تقدر على أساس متوسط ما تقاضاه وما كان سيتقاضاه لإتمام هذه المدة.

المادة 108

تحتسب الأجرة السنوية المتخذة أساسا لتحديد الإيراد، إذا كان الشغل غير متواصل أو إذا كان عدد أيام الشغل الفعلي يقل عن ثلاثمائة يوم خلال الإثني عشر شهرا السابقة لتاريخ وقوع الحادثة، على أساس متوسط ما تقاضاه المصاب وما كان سيتقاضاه لإتمام فترة الثلاثمائة يوم.

المادة 109

إذا استفاد المصاب من زيادة في الأجرة خلال الإثني عشر شهرا السابقة لتاريخ وقوع الحادثة، إما نظرا لترتيبه في صنف مهني عال أو لأقدميته في العمل بنفس المزاولة أو المؤسسة أو عند نفس المشغل وإما عملا بالنظام الداخلي أو بالاتفاقية الجماعية للشغل المطبقة على المزاولة أو المؤسسة المذكورة، فتقدر الأجرة السنوية الأساسية باعتبار أن المصاب قد تقاضى أجره الجديد خلال الإثني عشر شهرا السابقة لتاريخ وقوع الحادثة.

الباب الرابع: التخفيض النسبي من الإيرادات وبداية الانتفاع بها وأدائها

المادة 110

لا يمكن بأي حال من الأحوال أن يتجاوز مجموع الإيرادات الممنوحة لمختلف ذوي حقوق المصاب خمسة وثمانين في المائة (85%) من مبلغ مجموع الأجر السنوي الفعلي للهالك، وفي حالة تجاوز هذه النسبة المئوية تكون الإيرادات المستحقة لكل صنف من أصناف ذوي الحقوق موضوع تخفيض نسبي.

المادة 111

عندما يطبق التخفيض النسبي، كليا أو جزئيا، على إيرادات ممنوحة لليتامى أو للأولاد المتكفل بهم قانونيا، يوزع مبلغ الإيرادات التي قد تسقط بحكم القانون بين اليتامى أو الأولاد الآخرين بالنسبة لحقوق كل واحد منهم من غير أن يتجاوز مجموع الإيرادات المخصصة لمختلف ذوي الحقوق النسبة المئوية المشار إليها في المادة السابقة. ومن غير أن يتجاوز المبلغ الجديد للإيرادات الممنوحة بهذه الكيفية النسب المئوية المنصوص عليها في المادة 96 أعلاه.

المادة 112

يكتسي التخفيض النسبي من إيرادات كل صنف من أصناف ذوي الحقوق صبغة مؤقتة. ولذا، يجب على المدين بالإيراد، كلما فقد منتفع حقه في الإيراد، أن ينجز بحكم القانون حسابا جديدا

على أساس النسب المئوية المنصوص عليها في الفرع الثاني من الباب الثاني من هذا القانون المتعلق بإيرادات ذوي الحقوق.

المادة 113

ينتفع بالمبالغ المترتبة عن الإيرادات ابتداء من اليوم الموالي لتاريخ شفاء المصاب المثبت في شهادة الشفاء أو اليوم الذي وقعت فيه الوفاة دون أن تضم إلى مبلغ التعويض اليومي.

المادة 114

تؤدي الإيرادات في محل إقامة المصاب أو ذوي حقوقه عند حلول أجل في فاتح يناير وفاتح أبريل وفاتح يوليو وفاتح أكتوبر من كل سنة.

تؤدي المبالغ المترتبة عن الإيراد والمنفذة ابتداء من تاريخ الانتفاع داخل أجل الثلاثين يوما الموالية لتاريخ التوقيع على محضر الصلح أو تاريخ تبليغ الأمر القضائي بالتصالح أو الحكم أو القرار القضائي الممنوح بموجبه الإيراد.

المادة 115

إن الإيرادات الممنوحة تطبيقا لهذا القانون غير قابلة للتحويل أو الحجز. ويمكن الجمع بينها وبين رواتب الزمانة أو التقاعد التي قد يكون للمعنيين بالأمر الحق فيها تطبيقا للنصوص التشريعية والتنظيمية الجاري بها العمل.

المادة 116

إن كل تأخير غير مبرر في أداء الإيرادات الممنوحة طبقا لأحكام القسم الرابع من هذا القانون، يخول الدائن، ابتداء من اليوم الأول من الشهر الذي يلي تاريخ حلول أجلها، الحق في المطالبة بغرامة شهرية تعادل عشرة في المائة من مجموع المبالغ غير المؤداة شريطة أن يتم تحرير محضر امتناع عن التنفيذ من طرف السلطة القضائية المختصة.

وتطبق، في هذه الحالة، أحكام المادة 79 أعلاه على المطالب المتعلقة بتطبيق الغرامة أو بمبلغها.

المادة 117

خلافًا لأحكام المادة السابقة، لا يخول الدائن الحق في الغرامة في الحالتين التاليتين.

1- إذا كان محضر الصلح أو الأمر القضائي بالتصالح أو الحكم أو القرار القضائي القاضي بمنح الإيراد لفائدة المصاب أو لذوي حقوقه مشوبا بخطأ مادي أو يتضمن تعويضات غير منصوص عليها في هذا القانون؛

2- إذا صدر، للتعويض عن نفس الحادثة، أكثر من أمر قضائي بالتصالح أو حكم أو قرار قضائي أو تم التوقيع على أكثر من محضر صلح.

الباب الخامس: استبدال الإيراد بنوع آخر من التعويض

الفرع الأول: الاسترداد الجزئي لبعض الإيرادات

المادة 118

يمكن للمصاب أن يطلب، عند التسديد النهائي للإيراد العمري وبعد انصرام أجل المراجعة المنصوص عليه في المادة 145 أدناه. منحه نقدا النصف على الأكثر من الرأسمال اللازم لتأسيس هذا الإيراد والمقدر حسب التعريفة المشار إليها في المادة 42 أعلاه.

ولا يمكن أن يخول المصاب حق الاستفادة من هذا المقتضى إلا إذا كانت نسبة عجزه عن العمل تفوق عشرين في المائة (20%). غير أنه لا يمكن منحه نقدا إلا النصف على الأكثر من الرأسمال المقدر لاسترداد إيراد مطابق لعجز يبلغ عشرين في المائة (20%).

المادة 119

يمكن للمصاب أن يطلب استعمال مجموع الرأسمال المنصوص عليه في المادة السابقة لتأسيس إيراد عمري خاص به يؤول إلى زوجه بنسبة النصف على الأكثر.

ويخفف الإيراد العمري بحيث لا تترتب عن الأيلولة أية زيادة في التكاليف بالنسبة للمشغل أو مؤمنه.

وإذا كان الإيراد مقدرا على أساس نسبة عجز تفوق عشرين في المائة (20%). فإن تأسيس الإيراد العمري القابل للأيلولة لا يمكن طلبه إلا بالنسبة للقسط من الإيراد المطابق لنسبة العجز البالغة عشرين في المائة (20%).

المادة 120

يجب أن تقدم الطلبات المنصوص عليها في المادتين 118 و119 إلى المقاوله المؤمنة للمشغل أو المحكمة الابتدائية المختصة في الشهر الموالي للأجل المحدد لطلب المراجعة على أبعد تقدير.

المادة 121

يجب على المقاوله المؤمنة للمشغل أو المحكمة الابتدائية المختصة قبل البت في كل طلب للاسترداد أن تعرضه لأجل الاستشارة على الصندوق الوطني للتقاعد والتأمين بصفته مكلفا بتدبير صندوق الزيادة في إيرادات حوادث الشغل.

كما يجب على المقاوله المؤمنة للمشغل أو المحكمة الابتدائية المختصة أن ترفض كل طلب يقدمه مصاب سبق له أن استفاد من زيادة في إيرادته أو يتوفر على الشروط المطلوبة للاستفادة منها طبقا للنصوص التشريعية والتنظيمية الجاري بها العمل.

الفرع الثاني: استرداد الإيراد لبعض أصناف الأجانب

المادة 122

لا يتقاضى الأجانب ذوو حقوق عامل أجنبي أي تعويض إذا كانوا غير مقيمين بالمغرب وقت وقوع الحادثة.

المادة 123

يتقاضى الأجانب المصابون بحوادث الشغل أو ذوو حقوقهم الأجانب، إذا انتهى مقامهم بالمغرب. مقابل كل تعويض رأسمالا يعادل ثلاث مرات مبلغ الإيراد المنفذ لهم من قبل. ولا يمكن أن يتجاوز الرأسمال المذكور. فيما يخص ذوي الحقوق. قيمة الإيراد المقدر على أساس التعريضة المشار إليها في المادة 42 أعلاه.

المادة 124

يمكن مخالفة أحكام المادتين 122 و 123 أعلاه بموجب اتفاقيات ثنائية مبرمة بين الدول تراعى فيها المبادئ والقواعد المتعلقة بالمعاملة بالمثل والمنصوص عليها في الاتفاقية الدولية رقم 19 المتعلقة بالمساواة في المعاملات بين العمال الوطنيين والأجانب فيما يتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل. وتحدد هذه الاتفاقية الثنائية، على الخصوص، كيفية وشروط استفادة وتحويل مبالغ المصاريف والتعويضات المقررة في هذا القانون إلى دول إقامة الأجانب أو المستخدمين الأجانب أو ذوي حقوقهم إذا كانوا غير مقيمين بالمغرب وقت وقوع الحادث أو إذا انتهى مقامهم بالمغرب.

الفرع الثالث: تدابير خاصة تتعلق بالأجراء الأحداث الذين تقل سنهم عن 18 سنة والمتدربين

المادة 125

لا يخضع التعويض عن الحوادث التي يتعرض لها الأجانب الأحداث الذين تقل سنهم عن السن القانوني للشغل لأحكام هذا القانون.

لا يمكن أن تقل الأجرة المتخذة أساسا لتقدير التعويض اليومي أو الإيراد الممنوح للمصاب الذي تقل سنه عن ثمانية عشرة سنة أو الممنوح لذوي حقوقه في حالة الوفاة عن الأجرة الدنيا الممنوحة

للأجراء من نفس الصنف المهني البالغة سنهم ثمانية عشرة سنة أو أكثر والمشتغلين بنفس المقاوله أو المؤسسة.

ولا يمكن أن يتجاوز مبلغ التعويض اليومي المقدّر بهذه الكيفية مبلغ الأجرة التي كان يتقاضاها المصاب في تاريخ الحادثة.

المادة 126

لا يمكن أن تقل الأجرة المتخذة أساسا لتقدير التعويض اليومي أو الأيراد الممنوح للأجير المصاب الذي تقل سنه عن ثمانية عشرة سنة أو الممنوح لذوي حقوقه في حالة الوفاة عن الحد القانوني للأجر.

المادة 127

لا يمكن أن تقل الأجرة المتخذة أساسا لتقدير التعويض اليومي والأيرادات الممنوحة للأجير المتدرب المصاب بحادثة شغل أو الممنوحة لذوي حقوقه في حالة الوفاة عن الأجرة الدنيا الممنوحة لأجير يشتغل بنفس المقاوله أو المؤسسة وتابع للصنف المهني الذي قد يرتب فيه الأجير المتدرب عند نهاية فترة الاختبار.

المادة 128

لا يمكن أن يتجاوز مبلغ التعويض اليومي المقدّر طبقا لأحكام المادة السابقة أحد المبلغين التاليين:

1- مبلغ الأجرة الدنيا الممنوحة لأجير غير متخصص يبلغ نفس السن ويشغل بنفس المقاوله أو المؤسسة؛

2- مبلغ المكافأة الخاصة بالأجراء المتدربين إذا كان مبلغ التعويض يفوق الأجرة المذكورة.

المادة 129

تطبق، عند الاقتضاء، أحكام المواد من 105 إلى 109 من هذا القانون لتحديد الأجرة المتخذة أساسا لتقدير إيراد الأجير الذي تقل سنه عن ثمانية عشرة سنة أو إيراد الأجير المتدرب.

الفرع الرابع: توقيف الإيراد بعد الاتفاق على نوع آخر من التعويض

المادة 130

يمكن للمشغل أو مؤمنه والمصاب، بناء على اتفاق بينهم، أن يقررا، بعد تحديد مبلغ التعويض المستحق، توقيف أداء الإيراد واستبداله بنوع آخر من التعويض.

المادة 131

يجب أن يعرض الاتفاق المشار إليه في المادة السابقة قبل إبرامه على موافقة الصندوق الوطني للتقاعد والتأمين بعد استشارة السلطة الحكومية المكلفة بالتشغيل خصوصا إذا كان المصاب يستمر، بعد شفائه، في تقاضي أجره تساوي على الأقل تلك المتخذة أساسا لتقدير إيراده.

القسم الخامس: مسطرة التعويض والمنازعات

الباب الأول: مسطرة الصلح

المادة 132

يجب على المصاب بحادثة الشغل أو ذوي حقوقه تتبع مسطرة الصلح مع المقابلة المؤمنة للمشغل، وذلك قبل القيام بالإجراءات القضائية طبقا لأحكام هذا القانون وأحكام الظهير الشريف بمثابة قانون رقم 1.74.447 الصادر في 11 من رمضان 1394 (28 سبتمبر 1974) بالمصادقة على نص قانون المسطرة المدنية، كما تم تغييره وتتميمه¹.

ويمكن للمصاب أو لذوي حقوقه أن يوكلوا عنهم محاميا واحدا أو أكثر، طبقا لأحكام القانون رقم 28.08 المنظم لمهنة المحاماة²، للإشراف وتتبع مسطرة الصلح مع المقابلة المؤمنة للمشغل.

المادة 133

يقصد بالصلح، حسب مدلول هذا القانون، الاتفاق المبرم بين المصاب بالحادثة أو ذوي حقوقه والمقابلة المؤمنة للمشغل من أجل تمكينهم من الاستفادة من المصاريف والتعويضات المنصوص عليها في المادة 37 أعلاه وتلك المنصوص عليها في القسم الرابع من هذا القانون.

ويتم إثبات الاتفاق المتوصل إليه بين الطرفين في محضر يسمى "محضر الصلح" يحدد نموذجة بقرار للسلطة الحكومية المكلفة بالتشغيل³.

1- الظهير الشريف بمثابة قانون رقم 1.74.447 الصادر في 11 من رمضان 1394 (28 شتنبر 1974) بالمصادقة على نص قانون المسطرة المدنية؛ الجريدة الرسمية عدد 3230 مكرر بتاريخ 13 رمضان 1394 (30 شتنبر 1974)، ص 2741، كما تم تغييره وتتميمه.

2- القانون رقم 28.08 المتعلق بتعديل القانون المنظم لمهنة المحاماة، الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.08.101 بتاريخ 20 من شوال 1429 (20 أكتوبر 2008)؛ الجريدة الرسمية عدد 5680 بتاريخ 7 ذو القعدة 1429 (6 نوفمبر 2008)، ص 4044، كما تم تغييره وتتميمه.

3- أنظر قرار لوزير التشغيل والشؤون الاجتماعية رقم 1139.15 بتاريخ 29 من صفر 1437 (11 ديسمبر 2015) بتحديد نموذج محضر الصلح المثبت بموجبه الاتفاق المبرم بين المصاب بالحادثة أو ذوي حقوقه والمقابلة المؤمنة للمشغل؛ الجريدة الرسمية عدد 6447 بتاريخ 4 جمادى الآخرة 1437 (14 مارس 2016)، ص 1318.

ويعتبر الاتفاق المبرم نهائيا وغير قابل لأي طعن أمام المحكمة الابتدائية المختصة ما عدا إذا كانت المصاريف والتعويضات الممنوحة للمصاب أو لذوي حقوقه أو مبلغها يقل عن تلك المضمنة في هذا القانون.

المادة 134

يجب على المفاوضة المؤمنة للمشغل تقديم عروض المصاريف والتعويضات للمصاب أو لذوي حقوقه بواسطة رسالة مضمونة الوصول مع الإشعار بالتوصل، وذلك داخل أجل أقصاه ثلاثين يوما من تاريخ إيداع شهادة الشفاء أو شهادة الوفاة أو التوصل بهما.

المادة 135

يتعين على المصاب أو ذوي حقوقه أن يخبروا المفاوضة المؤمنة للمشغل بقبول أو رفض عروض المصاريف والتعويضات المقدمة، داخل أجل الثلاثين يوما الموالية لتاريخ التوصل بالرسالة المشار إليها في المادة السابقة، وذلك إما مباشرة مقابل وصل بالإيداع أو بواسطة رسالة مضمونة الوصول مع الإشعار بالتوصل موقع عليها من طرف المصاب أو ذوي حقوقه، ما لم تحل دون ذلك قوة قاهرة أو أسباب مشروعة.

المادة 136

إذا وافق المصاب أو ذوو حقوقه على عروض المصاريف والتعويضات المقترحة من طرف المفاوضة المؤمنة للمشغل، يتم التوقيع على محضر الصلح المشار إليه في الفقرة الثانية من المادة 133 أعلاه من طرف الممثل القانوني للمفاوضة المؤمنة والمصاب أو ذوي حقوقه، ويتم التأشير عليه، عند الاقتضاء، من طرف المشغل.

ويتعين على المفاوضة المؤمنة للمشغل موافاة السلطة الحكومية المكلفة بالتشغيل بنسخة من محضر الصلح المشار إليه في الفقرة الأولى داخل أجل أقصاه ثلاثة أشهر يبتدئ من تاريخ التوقيع عليه.

المادة 137

يجب على المفاوضة المؤمنة أن تقوم بأداء مختلف المصاريف والتعويضات المضمنة قانونيا داخل أجل الثلاثين يوما الموالية لتاريخ التوقيع على محضر الصلح.

المادة 138

إذا تم رفض عروض المصاريف والتعويضات المقترحة من طرف المفاوضة المؤمنة للمشغل. يمكن للمصاب أو ذوي حقوقه إقامة دعوى أمام المحكمة الابتدائية المختصة للبت في طلب التعويض عن الأضرار المترتبة عن حادثة الشغل، وذلك بواسطة مقال افتتاحي للدعوى مرفوق بنظير من النموذج

الخاص بالتصريح بالحادثة وبنظير من مختلف الشواهد الطبية وبلائحة الأجور وباقتراحات العروض المقدمة من طرف المقابلة المؤمنة للمشغل مع ضرورة توضيح أسباب رفض هذه العروض.

يعتبر عدم جواب المصاب بالحادثة أو ذوي حقوقه داخل الأجل المنصوص عليه في المادة 135 بمثابة رفض ضمني لعروض المصاريف والتعويضات المقدمة من طرف المقابلة المؤمنة للمشغل.

المادة 139

يمكن للمقابلة المؤمنة للمشغل أن تطلب من هذا الأخير أو المصاب أو ذوي حقوقه جميع الوثائق والمستندات اللازمة لتمكينها من تقدير المصاريف والتعويضات التي يضمنها هذا القانون واحتسابها وتصفياتها. وتحدد لائحة هذه الوثائق والمستندات بنص تنظيمي للسلطة الحكومية المكلفة بالتشغيل¹.

1- أنظر المادة الأولى من قرار لوزير التشغيل والشؤون الاجتماعية رقم 2610.15 بتاريخ 29 من صفر 1437 (11 ديسمبر 2015) بتحديد لائحة الوثائق والمستندات التي يمكن طلبها من طرف المقابلة المؤمنة للمشغل؛ الجريدة الرسمية عدد 6447 بتاريخ 4 جمادى الآخرة 1437 (14 مارس 2016)، ص 1333.

المادة الأولى

" تطبيقاً لأحكام المادة 139 من القانون المشار إليه أعلاه رقم 18.12، تحدد، كما هو مبين بعده، لائحة الوثائق والمستندات التي يمكن للمقابلة المؤمنة للمشغل طلبها من هذا الأخير أو المصاب أو ذوي حقوقه، واللازمة لتمكينها من تقدير المصاريف والتعويضات واحتسابها وتصفياتها:

أولاً: الوثائق والمستندات الممكن طلبها من المشغل:

- التصريح بالحادثة ومختلف الشواهد الطبية الواجب إيداعها أو إرسالها إلى المقابلة المؤمنة؛
- قوائم التصريح بالأجراء والأجور المنجزة لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي أو لدى أي نظام آخر للحماية الاجتماعية خلال الإثني عشر (12) شهراً السابقة لتاريخ وقوع الحادثة؛
- نسخة من أمر القيام بمهمة صادر عن المشغل، في حالة وقوع حادثة الشغل خلال القيام بمهمة؛
- نسخة من اتفاقية التدريب، في حالة وقوع حادثة الشغل للمتدرب.
- ثانياً: الوثائق والمستندات الممكن طلبها من المصاب:
- نسخة من البطاقة الوطنية للتعريف مصادق عليها؛
- شهادة السكنى، في حالة عدم التوفر على البطاقة الوطنية للتعريف؛
- رسم الولادة إذا كان المصاب بحادثة الشغل قاصراً؛
- شهادة بين الأجر الفعلي الذي تقاضاه المصاب خلال الإثني عشر (12) شهراً السابقة لتاريخ وقوع الحادثة؛
- المستندات المثبتة لمبالغ المصاريف الطبية والصيدلية أو الاستشفاء والعلاج؛
- المستندات المثبتة لمبالغ مصاريف النقل لتلقي العلاجات أو إجراء الفحوصات أو الخضوع للخبرة الطبية؛
- طلب الاستفادة من المصاريف والتعويضات، وفق النموذج المحدد لذلك، في حالة عدم التصريح بالحادثة من طرف المشغل؛
- طلب مراجعة مبلغ الإيراد، وفق النموذج المحدد لذلك، في حالة تفاقم العاهة.

ثالثاً: الوثائق والمستندات الممكن طلبها من ذوي الحقوق:

- شهادة وفاة المصاب؛

المادة 140

يمكن للمشغل غير المؤمن أن يبرم مع المصاب بحادثة الشغل أو ذوي حقوقه صلحا قضائيا بالمحكمة الابتدائية المختصة من أجل تمكينهم من الاستفادة من المصاريف والتعويضات التي يضمنها هذا القانون، وذلك طبقا لأحكام الظهير الشريف بمثابة قانون السالف الذكر رقم 1.74.447 الصادر في 11 من رمضان 1394 (28 سبتمبر 1974).

الباب الثاني: المسطرة القضائية والاختصاص

المادة 141

تبت المحكمة الابتدائية المختصة في جميع النزاعات المترتبة عن تطبيق أحكام هذا القانون والنصوص التنظيمية المتخذة لتطبيقه. وذلك طبقا لأحكام الظهير الشريف بمثابة قانون السالف الذكر رقم 1.74.447 الصادر في 11 من رمضان 1394 (28 سبتمبر 1974).
كما تبت، طبقا لأحكام هذا القانون والنصوص التنظيمية المتخذة لتطبيقه وأحكام الظهير الشريف المذكور بمثابة قانون رقم 1.74.447 في جميع الطلبات المتعلقة بالتعويض عن الأضرار المترتبة عن الحادثة والمرفوعة من طرف المصاب أو ذوي حقوقه ضد المشغل غير المؤمن.

- نسخة من عقد الإثابة مصادق عليها؛
- نسخة من عقد الزواج بالنسبة للزوج أو الزوجات الباقيين على قيد الحياة؛
- شهادة الحياة الجماعية الخاصة بذوي الحقوق؛
- نسخة مصادق عليها من البطاقة الوطنية للتعريف بالنسبة لكل واحد من ذوي الحقوق؛
- شهادة السكنى بالنسبة لكل واحد من ذوي الحقوق، في حالة عدم التوفر على البطاقة الوطنية للتعريف؛
- شهادة تثبت وضعية إعاقة بالنسبة لليتامى؛
- نسخة من الحكم القاضي بالنفقة لفائدة الأرملة، في حالة الطلاق؛
- نسخة من الأمر القضائي بإسناد الكفالة، في حالة الكفالة؛
- شهادة إدارية تثبت تكفل الهالك بالأصول أو بأحدهم أو حصولهم أو إمكانية حصولهم على نفقة منه؛
- نسخ أصلية من الشواهد المدرسية أو شواهد متابعة التدريب المهني بالنسبة للأولاد البالغين 16 سنة فما فوق، ويتعين في حالة متابعة الدراسة أو التدريب في مؤسسات التعليم الخاص الإدلاء بالشواهد المذكورة مصادق عليها من طرف المصالح المختصة التابعة للسلطة الحكومية المختصة؛
- طلب ذوي الحقوق الاستفادة من المصاريف والتعويضات، وفق النموذج المحدد لذلك، في حالة عدم التصريح بالحادثة من طرف المشغل؛
- طلب ذوي الحقوق مراجعة التعويضات، وفق النموذج المحدد لذلك، في حالة وفاة المصاب على إثر الحادثة وبسببها، خلال الخمس سنوات الموالية لتاريخ وقوعها.

المادة 142

تصدر المحكمة الابتدائية المختصة أمرا بالحفظ المؤقت للقضية المرفوعة إليها، إذا تغيب المصاب بالحادثة أو ذوي حقوقه بعد التوصل الصحيح بالاستدعاء عن حضور الجلسة الأولى الخاصة بالبت في المنازعات الناشئة بين المشغل أو المقاول المؤمنة له والمصاب أو ذوي حقوقه أو بدعوى المراجعة. وتبلغ مدة التقادم في هذه الحالة خمسة عشرة سنة تبتدئ من تاريخ صدور الأمر بالحفظ.

المادة 143

تبت المحكمة الابتدائية المختصة بصفة استعجالية، في حالة رفض المصاب أو ذوي حقوقه لعروض المصاريف والتعويضات المقترحة من طرف المقاول المؤمنة للمشغل. إذا تبين للمحكمة أن الطرفين لا يختلفان على مادية الحادثة أو الأجر المعتمد أو نسبة العجز أو النسبة المئوية المحدد على أساسها إيراد ذوي الحقوق أو على عدد وصفة ذوي الحقوق وتاريخ الانتفاع بالإيراد، وبصفة عامة، على جميع العناصر المعتمدة لتقدير المصاريف والتعويضات طبقا لأحكام هذا القانون.

المادة 144

تبت المحكمة الابتدائية المختصة، بصفة عامة، في جميع المنازعات المتعلقة بتطبيق هذا القانون وكذا في جميع الطلبات المقدمة من طرف المصاب أو ذوي حقوقه طبقا لأحكام الباب الرابع من القسم الخامس المتعلق بالمسطرة في القضايا الاجتماعية من الظهير الشريف بمثابة قانون السالف الذكر رقم 1.74.447 الصادر في 11 من رمضان 1394 (28 سبتمبر 1974).

وتكون الأحكام الصادرة مشمولة بحكم القانون بالنفاذ المعجل طبقا لمقتضيات الفصل 285 من الظهير الشريف السالف الذكر.

الباب الثالث: مراجعة الإيراد

المادة 145

يمكن طلب مراجعة مبلغ الإيراد الممنوح للمصاب على أساس تفاقم أو انخفاض عاهته داخل أجل الخمس سنوات الموالية لتاريخ الشفاء.

ويتعين على المصاب، في حالة تفاقم عاهته، تقديم طلب المراجعة مباشرة إلى المقاول المؤمنة للمشغل قصد اتباع مسطرة الصلح المنصوص عليها في المواد من 132 إلى 139 من هذا القانون أو إقامة دعوى لدى المحكمة الابتدائية المختصة.

ويمكن للمشغل أو مؤمنه إقامة دعوى لدى المحكمة الابتدائية المختصة من أجل مراجعة الإيراد الممنوح للمصاب، وذلك على أساس انخفاض العاهة مع ضرورة طلب عرضه على خبرة طبية.

ويجب أن يتضمن محضر الصلح أو الأمر القضائي بالتصالح أو الحكم أو القرار القضائي الجديد مبلغ الإيرادات المراجعة مع ضرورة الإشارة إلى تفاقم أو انخفاض عاهة المصاب حسب الحالة. كما يمكن لذوي الحقوق المشار إليهم في المواد 87 و 89 و 95 و 101 و 103 من هذا القانون أن يطالبوا، طبق نفس الشروط، بمراجعة التعويضات الممنوحة إذا توفي المصاب على إثر الحادثة وبسببها خلال الخمس سنوات الموالية لتاريخ وقوعها.

المادة 146

يمكن اعتبار تفاقم العاهة أو انخفاضها قائما بالنسبة للإصابة. إما بعد فحص المصاب بطلب منه أو بطلب من المشغل أو مؤمنه، وإما بعد إجراء خبرة طبية بطلب من أحد الطرفين، أو بأمر قضائي صادر عن رئيس المحكمة الابتدائية المختصة.

المادة 147

في حالة اتباع المصاب للمسطرة القضائية، يمكن للمشغل أو مؤمنه أن يطلب من المحكمة الابتدائية الإذن بتوقيف أداء الإيراد، إذا امتنع المصاب عن إجراء الفحوص أو الخبرة الطبية المطالب بها.

المادة 148

تستدعي المحكمة الابتدائية المختصة المصاب للنظر في طلب المشغل أو مؤمنه، ويمكنها أن تأمر بتوقيف أداء الإيراد إذا تمادى المصاب في رفضه إجراء الفحوص أو الخبرة الطبية المطلوبة أو تخلفه عن الحضور.

لا يمكن للمقاولة المؤمنة للمشغل، في أي حال من الأحوال، أن توقف أداء الإيراد بدون أمر من المحكمة الابتدائية المختصة.

المادة 149

يجب على المقاولة المؤمنة للمشغل، في حالة انتكاس المصاب خلال الخمس سنوات التي يمكن فيها تقديم طلب المراجعة أو إقامة دعوى المراجعة تطبيقا لأحكام المادة 145 أعلاه، أن تؤدي التعويض اليومي للمصاب والمصاريف المنصوص عليها في المادة 37 من هذا القانون، شرط أن يكون هذا الانتكاس قد أدى إلى عجز مؤقت جديد يتطلب مصاريف مالية من أجل العلاج والاستشفاء.

المادة 150

يقدر مبلغ الإيراد المراجع بناء على الأجرة المتخذة أساسا لتحديد الإيراد الأصلي وعلى أساس النسبة الجديدة للعجز دون اعتبار للحوادث الطارئة بعد الحادثة التي كانت موضوع طلب المراجعة.

المادة 151

يقدر التعويض اليومي، الذي يكون للمصاب الحق في تقاضيه طيلة مدة الانتكاس، على أساس الأجر اليومي الذي يتقاضاه المصاب في تاريخ الانتكاس والمقدر طبق أحكام المواد من 65 إلى 76 أعلاه المتعلقة بتقدير التعويض اليومي.

يتوقف بحكم القانون صرف الإيراد للمصاب طيلة مدة العجز المؤقت الجيد.

الباب الرابع: تعديل محضر الصلح أو الأمر القضائي بالتصالح أو الحكم

المادة 152

يمكن للمشغل أو مؤمنه وللمصاب أو لذوي حقوقه وللسلطة الحكومية المكلفة بالتشغيل أن يطلبوا تعديل محضر الصلح المنصوص عليه في المادة 133 أعلاه أو الأمر القضائي بالتصالح، الذي يتم طبقا للفصل 278 من الظهير الشريف بمثابة قانون السالف الذكر رقم 1.74.447 أو الحكم أو القرار القضائي الصادر بشأن المصاريف والتعويضات، إذا لم تتم مراعاة أحكام هذا القانون المتعلقة بتقدير واحتساب المصاريف والتعويضات أوفي حالة وجود خطأ مادي.

ويتعين على المصاب أو ذوي حقوقه تقديم طلب تعديل محضر الصلح مباشرة إلى المقابلة المؤمنة للمشغل وإلى السلطة الحكومية المكلفة بالتشغيل داخل أجل الشهر الموالي لتاريخ أداء المصاريف والتعويضات، كما يتعين على المشغل أو مؤمنه مباشرة إجراءات تعديل محضر الصلح داخل نفس الأجل، وذلك بعد إشعار المصاب أو ذوي حقوقه بواسطة رسالة مضمونة الوصول مع الإشعار بالتوصل.

في حالة انصرام الأجل المنصوص عليه في الفقرة السابقة، يمكن للأطراف اتباع المسطرة القضائية داخل الأجل المنصوص عليه في الفقرة الثانية من المادة 153 أدناه.

المادة 153

يتم التعديل بطلب من أحد الأطراف، ولو تم استرداد الإيراد طبقا لأحكام المواد من 118 إلى 121 أعلاه. وفي هذه الحالة، يتوقف أداء المبالغ المترتبة عن الإيراد الممنوح بموجب محضر الصلح أو الأمر القضائي بالتصالح أو الحكم القضائي الجديد.

يسقط حق مباشرة التعديل بعد مضي خمسة عشرة سنة من تاريخ التوقيع على محضر الصلح أو تاريخ تبليغ الأمر القضائي بالتصالح أو الحكم أو القرار القضائي.

المادة 154

يمكن للمشغل أو للمدين بالإيراد أو، عند الاقتضاء، السلطة الحكومية المكلفة بالتشغيل أو الصندوق الوطني للتقاعد والتأمين أن يطلبوا تعديل محضر الصلح أو الأمر القضائي بالتصالح أو الحكم أو القرار القضائي النهائي الممنوح بموجبه الإيراد داخل الأجل المنصوص عليه في الفقرة الثانية من

المادة السابقة، إذا كان التصريح بالحادثة غير صحيح أو كان الإيراد قد قدر على أساس نسبة عجز وقع تحديدها دون مراعاة القواعد المتعلقة بالتخفيض الجزئي من الإيرادات.

الباب الخامس: الخطأ العمد والخطأ الذي لا يعذر عنه

المادة 155

لا يمكن منح المصاريف والتعويضات المنصوص عليها في هذا القانون للمصاب ولذوي حقوقه، إذا ثبت أن الحادثة ناتجة عن خطأ متعمد من طرفه.

ويمكن للمحكمة الابتدائية المختصة، بناء على طلب المشغل أو مؤمنه، التخفيض من الإيراد الممنوح للمصاب أو لذوي حقوقه طبق أحكام المواد من 80 إلى 104 من هذا القانون إذا ثبت أن الحادثة ترتبت عن خطأ لا يعذر عنه ارتكبه المصاب.

المادة 156

يحتفظ المصاب أو ذوو حقوقه بحق طلب التعويض عن الضرر الحاصل، طبقاً للقواعد العامة للقانون، ما لم يقع التعويض عنه طبقاً لأحكام هذا القانون، إذا ثبت أن الحادثة ناتجة عن خطأ متعمد من طرف المشغل أو أحد مأموريه.

ويحق للمحكمة الابتدائية المختصة الزيادة في التعويض الواجب منحه للمصاب أو لذوي حقوقه إذا ثبت أن الحادثة ترتبت عن خطأ لا يعذر عنه ارتكبه المشغل أو أحد مأموريه.

وإذا تعدد ذوو الحقوق، فإن الزيادة الممنوحة تكون مطابقة، فيما يخص كل صنف، للنسبة المئوية من الأجرة السنوية المقدرة على أساسها الإيراد أو الإيرادات.

القسم السادس: إقامة الدعوى على الشخص مرتكب الحادثة

الباب الأول: المستفيدون من الدعوى

المادة 157

يحتفظ المصاب أو ذوو حقوقه، أو من له الحق في تمثيلهم، بصرف النظر عن الدعوى المترتبة عن هذا القانون، بالحق في مطالبة مرتكب الحادثة بالتعويض عن الضرر طبقاً للقواعد العامة للقانون.

المادة 158

تقام دعوى الحق العام على المشغل أو على أحد مأموريه فقط في الحالتين التاليتين. ما لم تتم الاستفادة من المصاريف والتعويضات طبقاً لأحكام هذا القانون؛

1- إذا وقعت الحادثة عن خطأ متعمد ارتكبه المشغل أو أحد مأموريه؛

2- إذا وقعت الحادثة أثناء مسافة الذهاب والإياب ولم يكن المصاب في حالة التبعية للمشغل.

المادة 159

يمكن أن تقام الدعوى على الغير المسؤول من قبل المشغل أو مؤمنه لتمكينهما من المطالبة بحقوقهما.

الباب الثاني: المسطرة

المادة 160

يجب أن تقام دعوى المسؤولية داخل أجل الخمس سنوات الموالية لتاريخ وقوع الحادثة. ويمكن للمحكمة المرفوعة إليها الدعوى، إذا ثبت لديها عدم وجود مسطرة الصلح المشار إليها في الباب الأول من القسم الخامس من هذا القانون أو ثبت لديها عدم وجود دعوى مقامة طبقاً لأحكام هذا القانون، أن تبت في دعوى المسؤولية وفقاً لأحكام القانون العام.

المادة 161

إذا أقيمت الدعوى من طرف المصاب أو ذوي حقوقه أو من طرف المشغل أو مؤمنه، يجب على الطرف المعني بالأمر أن يدخل الطرف الآخر في الدعوى. إذا لم يتم إدخال أحد الطرفين المذكورين في الدعوى وكان كل طرف قد أقام دعوى مستقلة، تضم الدعويان لدى المحكمة التي أقام لديها المصاب أو ذوو حقوقه الدعوى.

المادة 162

يجب على الشخص الذي يقيم الدعوى على الغير المسؤول أن يدخل في الدعوى ممثل صندوق الزيادة في إيرادات حوادث الشغل تحت طائلة رفض طلبه، وذلك إذا كان المصاب أو ذوي حقوقه يستفيدون من إحدى الزيادات الآتية بعده أو يتوفرون بتاريخ إقامة الدعوى على الشروط المطلوبة للاستفادة منها:

- زيادة في إيراد حادثة شغل؛
- منحة محل الإيراد غير الممنوح بسبب التقادم المتعرض به على المصاب أو على ذوي حقوقه؛
- زيادة في الإيراد لأجل الاستعانة المستمرة بشخص آخر.

الباب الثالث: التعويض

المادة 163

إذا ترتب عن حادثة الشغل عجز دائم أو وفاة، فإن التعويض المفروض على الغير يكون كما يلي:

1- في شكل إيراد أو إيرادات مساوية للإيرادات المحددة في هذا القانون، وعند الاقتضاء، بزيادة إيراد تكميلي يصبح معه التعويض معادلا للضرر اللاحق بالمصاب أو بذوي حقوقه، إذا كانت للغير مسؤولية كاملة في الحادثة؛

2- في شكل جزء من الإيراد أو من الإيرادات القانونية المفروضة على الغير، باعتبار نسبته في المسؤولية، وعند الاقتضاء، بزيادة إيراد تكميلي يصبح معه التعويض معادلا للضرر اللاحق بالمصاب أو بذوي حقوقه، إذا كانت للغير مسؤولية جزئية في الحادثة.

المادة 164

لا تدخل في تقدير الإيرادات المفروضة على الغير، الزيادة في الإيراد المقررة من طرف المحكمة بسبب خطأ لا يعذر عنه ارتكبه المشغل أو أحد مأموريه.

المادة 165

يجب أن يشتمل التعويض الممنوح للمصاب أو لذوي حقوقه، وفقا للقواعد العامة، على الزيادات وتعديل الزيادة في الإيراد أو جزء الإيراد المفروض على الغير حسب ما هو مقرر في الأحكام المتعلقة بالزيادة في إيرادات حوادث الشغل.

غير أنه لا يمكن أن تعتبر إلا الزيادات والتعديلات المطبقة في تاريخ اتفاق الطرفين أو بتاريخ صدور الحكم أو القرار القضائي النهائي.

المادة 166

يمكن أن يحكم على الغير المسؤول بأن يؤدي للمصاب أو لذوي حقوقه أو للمشغل أو لمؤمنه، زيادة على التعويضات المحددة طبقا لأحكام المادة 60 أعلاه، المصاريف المنصوص عليها في المادة 37 أعلاه كلا أو بعضا.

الباب الرابع: توزيع المسؤولية وأداء التعويض

المادة 167

إذا كانت مسؤولية الغير مرتكب الحادثة كاملة، فإن التعويض الممنوح يعفى المشغل أو مؤمنه إلى غاية مبلغ المصاريف والتعويضات المفروضة على الغير.

وإذا كانت المسؤولية موزعة بين الغير مرتكب الحادثة والمصاب، فإن المشغل أو مؤمنه يعفى إلى غاية مبلغ المصاريف والتعويضات المفروضة على الغير.

وإذا كانت المسؤولية موزعة بين الغير مرتكب الحادثة والمشغل أو أحد مأموريه، فإن المشغل أو مؤمنه يعفى بالنسبة لمقدار مسؤولية الغير.

المادة 168

يبقى المشغل أو مؤمنه، في حالات مسؤولية الغير الجزئية المنصوص عليها في الفقرتين الثانية والثالثة من المادة السابقة، ملزما بأن يؤدي للمصاب أو ذوي حقوقه الجزء من مبلغ المصاريف والتعويضات غير المفروضة على الغير.

المادة 169

إذا كان الشخص المسؤول غير مؤمن أو مؤمن بصفة غير كافية لا يستطيع أداء جميع المصاريف والتعويضات المفروضة عليه، فإن مبلغ المصاريف والتعويضات التي يتعين عليه دفعها يوزع بين المشغل أو مؤمنه وبين المصاب أو ذوي حقوقه بالنسبة لديون كل واحد منهم.

المادة 170

يجب على المدينين أن يدفعوا للصندوق الوطني للتقاعد والتأمين، طبقا للتعريضة المشار إليها في المادة 42 أعلاه، الرأسمال اللازم لتأسيس الإيرادات الممنوحة برسم التعويض عن حادثة الشغل والإيرادات الإضافية الممنوحة عملا بأحكام القسم السادس من هذا القانون، داخل الشهرين المواليين لتاريخ اتفاق الطرفين أو تاريخ صدور الحكم أو القرار القضائي النهائي.

لا يعفى المشغل أو مؤمنه من الإيراد القانوني المفروض على الشخص المسؤول إلا بعد تأسيس الرأسمال المنصوص عليه في الفقرة السابقة.

المادة 171

كل تأخير في أداء الرأسمال التأسيسي للإيراد يوجب على الغير المسؤول أو مؤمنه أن يؤدي لصندوق الزيادة في إيرادات حوادث الشغل مبلغا يساوي، عن كل يوم تأخير، المبلغ اليومي للإيرادات أو الإيرادات الإضافية، ويتم الأداء المذكور بعد الإدلاء بإذن بالقبض صادر عن الصندوق المذكور.

المادة 172

لا يعتبر الاتفاق بين الطرفين المنصوص عليه في المادة 170 أعلاه صحيحا، إلا إذا طلب الشخص المسؤول من المشغل أو مؤمنه المشاركة في الاتفاق، وعند الاقتضاء، من صندوق الزيادة في إيرادات حوادث الشغل.

المادة 173

يحل الشخص المسؤول أو مؤمنه، عند الاقتضاء، إلى غاية استيفاء المبلغ الواجب أدائه، محل صندوق الزيادة في إيرادات حوادث الشغل في أداء الزيادة أو المنحة طبق الشروط المنصوص عليها في المواد 165 و 170 و 171 و 172 أعلاه، وعند الاقتضاء، تعديلاتهما التي يجب أدائها في تاريخ صدور الحكم أو القرار القضائي النهائي، ولو كان مبلغ التعويض الإجمالي المفروض على الشخص المسؤول أو

مؤمنه قد حدد بحكم قضائي صادر من قبل، وفي هذه الحالة، لا تخصم هذه الزيادة أو هذه المنحة وتعديلاتهما من مبلغ الإيراد الإضافي الممنوح للمصاب إلا في حدود المبلغ الواجب دفعه.

المادة 174

لا يحل الشخص المسؤول أو مؤمنه، عند الاقتضاء، محل صندوق الزيادة في إيرادات حوادث الشغل، عندما تكون المسؤولية موزعة بين الشخص مرتكب الحادثة وبين المصاب، إلا بقدر النسبة الماثوية للمسؤولية المثبتة عليه.

المادة 175

يخصم التعويض الممنوح، عند الاقتضاء، برسم التعويض المعنوي من المبلغ الإجمالي للتعويض الإضافي فيما يتعلق بتقدير الحصة التي يحل الغير بشأنها محل صندوق الزيادة في إيرادات حوادث الشغل. في حالة توزيع مسؤولية الغير مع المصاب أو مع المشغل أو أحد مأموريه.

الباب الخامس: أحكام مختلفة

المادة 176

يحتفظ بالإيراد القانوني أو الجزء من الإيراد القانوني المفروض على الغير المسؤول أو على مؤمنه بوصفه إيرادا لحادثة الشغل.

ويمكن أن يكون، عند الاقتضاء، موضوع زيادات وتعديلات زيادة مطابقة على الإيرادات الممنوحة للمصابين بحوادث الشغل أو لذوي حقوقهم، كما تطبق في هذه الحالة، بصفة خاصة أحكام المادة 91 أعلاه المتعلقة بزواج جديد للزوج المتوفى عنه.

الباب السادس: دعوى المطالبة بالمراجعة

المادة 177

يمكن للغير المثبتة عليه المسؤولية بمقتضى الاتفاق المنصوص عليه في المادة 170 من هذا القانون أو بموجب حكم أو قرار قضائي وكذا لمؤمنه، عند الاقتضاء، أن يرفع مع المصاب والمشغل ومؤمنه، دعوى من أجل مراجعة الإيراد طبقا لأحكام هذا القانون داخل أجل خمس سنوات من تاريخ وقوع حادثة الشغل، كما يجب عليه أن يتحمل، عند الاقتضاء، المصاريف المترتبة عن دعوى المصاب.

المادة 178

إذا أدخلت، على إثر المراجعة المشار إليها في المادة السابقة، زيادة في الإيراد القانوني للمصاب نتيجة تفاقم عاهته، فإن لصندوق الزيادة في إيرادات حوادث الشغل الحق في أن يطلب من الغير الحلول محله في أداء تكملة الزيادة المفروضة عليه وتعديلات الزيادة المستحقة خلال الفترة المتراوحة

ما بين تاريخ صدور الحكم أو القرار القضائي الممنوح بموجبه الإيراد الإضافي وتاريخ صدور الحكم أو القرار القضائي بتحديد مبلغ الإيراد القانوني بعد المراجعة.

المادة 179

تقتطع من الإيراد الإضافي تكملة الزيادة، المقدرة على أساس الجزء من الإيراد الذي يساوي الفرق بين مبلغ الإيراد القانوني المستحق قبل المراجعة وبين مبلغ الإيراد القانوني الممنوح على إثر هذه المراجعة، إلى غاية المبلغ الواجب أدائه، ويبقى الفائض، عند الاقتضاء، على عاتق صندوق الزيادة في إيرادات حوادث الشغل.

القسم السابع: التقادم

المادة 180

يتقادم الحق في المطالبة بالمصاريف والتعويضات والإيرادات المنصوص عليها في هذا القانون بعد مضي خمس سنوات الموالية لتاريخ وقوع الحادثة.

ويرفع طلب الاستفادة من المصاريف والتعويضات مباشرة إلى المقاوله المؤمنة للمشغل قصد اتباع مسطرة الصلح المنصوص عليها في المواد من 132 إلى 139 من هذا القانون، أو يرفع الطلب إلى المحكمة الابتدائية المختصة طبقاً لأحكام المادة 141 من هذا القانون في حالة عدم إبرام المشغل لعقد التأمين أو عدم خضوعه لإجبارية التأمين، على أن تراعى في ذلك الحالات المنصوص عليها في المادة 142 المتعلقة بالحفظ المؤقت للقضية.

المادة 181

تسري أحكام وقواعد القانون العام على التقادم المنصوص عليه في المادة السابقة مع مراعاة أحكام المادتين 182 و 183 أدناه.

المادة 182

لا يمكن للمشغل أو مؤمنه، اللذين دفعا للمصاب التعويض اليومي طيلة مدة العجز المؤقت، الدفع بالتقادم من أجل منح الإيراد إذا تم تقديم اقتراحات عروض المصاريف والتعويضات للمصاب أو لذوي حقوقه في إطار مسطرة الصلح أو وقع استدعاء الأطراف للجلسة من طرف المحكمة الابتدائية المختصة قصد تحديد المصاريف والتعويضات قبل انتهاء أجل الخمس سنوات الموالية لتاريخ شفاء المصاب.

المادة 183

لا يمكن الدفع كذلك بالتقادم على اليتيم المولود حياً، بعد وفاة والده داخل أجل المحدد في المادة 98 أعلاه، بشرط أن يكون طلب الاستفادة من الإيراد قد أودع لدى المشغل أو مؤمنه أو لدى كتابة الضبط بالمحكمة الابتدائية المختصة قبل بلوغ اليتيم ثمانية عشرة سنة.

القسم الثامن: العقوبات

المادة 184

يعاقب بغرامة من 50.000 درهم إلى 100.000 درهم كل من امتنع عن إبرام عقد التأمين المشار إليه في الفقرتين الأولى والثانية من المادة 29 أعلاه أو تجديده.

ويمكن في حالة العود بالحكم، علاوة على الغرامة المالية المذكورة، بالحبس من شهر إلى ثلاثة أشهر. ويكون المحكوم عليه في حالة العود إذا ارتكب الفعل خلال الخمس سنوات الموالية لصدور حكم مكتسب لقوة الشيء المقضي به من أجل أفعال مماثلة.

وإذا كان المخالف شخصا معنوياً، طبقت عقوبة الحبس المقررة في الفقرة الثانية من هذه المادة على الشخص الطبيعي المسندة إليه بصفة قانونية أو نظامية مهمة التمثيل القانوني للشخص المعنوي.

المادة 185

يعاقب بغرامة من 20.000 درهم إلى 50.000 درهم على الأفعال التالية:

- عدم قيام المقاوله المؤمنة للمشغل بتقديم عروض المصاريف والتعويضات للمصاب أو لذوي حقوقه داخل الأجل المنصوص عليه في المادة 134 أعلاه؛
- عدم قيام المشغل أو مؤمنه بأداء التعويضات. أو الإيرادات للمصاب أو لذوي حقوقه بعد انصرام أجل الثلاثين يوماً الموالية لتاريخ التوقيع على محضر الصلح أو صدور الأمر القضائي بالتصالح أو الحكم أو القرار القضائي؛
- عدم أداء المشغل أو مؤمنه للمصاريف المنصوص عليها في المادة 37 أعلاه.

المادة 186

يعاقب بغرامة من 10.000 درهم إلى 50.000 درهم عن الأفعال التالية:

- عدم تصريح المشغل أو أحد مأموريه بالحادثه طبقاً لأحكام المادة 15 أعلاه؛
- عدم إيداع المشغل لاختلاف الشواهد الطبية المنصوص عليها في الباب الثاني من القسم الثاني من هذا القانون؛

- عدم تسليم المشغل للمصاب أو لذوي حقوقه أو من يمثلهم الشهادة المنصوص عليها في الفقرة الثانية من المادة 14 أعلاه؛

- عدم إخبار المشغل المقاوله المؤمنة له بالأجراء الجدد المصرح بهم لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي أو عدم موافاتها بقائمة الأجراء الذين تم فسخ عقود عملهم طبقاً لأحكام المادة 29 أعلاه؛

- عدم إلصاق نسخة من هذا القانون طبقاً لأحكام المادة 13 أعلاه؛

- عدم إيداع أو موافاة المشغل المدير الإقليمي للتشغيل بنظير من التصريح بالحادثة وبنظير من مختلف الشواهد الطبية المودعة لدى مؤمنه أو عدم إخباره بكل حادثة وقعت داخل اختصاصه الترابي؛

- عدم إنجاز بحكم القانون حسابا جديدا من طرف كل مدين بالإيراد، كلما فقد منتفع حقه في الإيراد، على أساس النسب المئوية المنصوص عليها في الفرع الثاني من الباب الثاني من هذا القانون المتعلق بإيرادات ذوي الحقوق.

المادة 187

يعاقب من يأتي ذكرهم بغرامة من 2000 درهم إلى 20.000 درهم، وفي حالة العود إلى المخالفة خلال خمس سنوات الموالية لصدور العقوبة، بغرامة من 4000 درهم إلى 40.000 درهم؛

- كل مشغل يباشر اقتطاعات من أجور أجراءه أو مستخدميه للتأمين عن حوادث الشغل أو للتخفيف من التكاليف التي يتحملها عملا بأحكام هذا القانون؛

- كل شخص يخل أو يحاول الإخلال بحق المصاب في اختيار الطبيب المعالج باستعمال إحدى الوسائل الآتية؛

1- التهديد بالفصل؛

2- الفصل الفعلي للأجراء أو المستخدمين المتوجهين إلى طبيب أو صيدلي غير طبيب أو صيدلي المشغل أو مقابلة التأمين؛

3- الحرمان أو التهديد بالحرمان من المصاريف والتعويضات المستحقة بمقتضى هذا القانون؛

- كل طبيب أو صيدلي يجلب أو يحاول جلب المصابين إلى عيادته الطبية أو إلى صيدليته ويمس بفعله هذا بحرية الاختيار عن طريق الوعد بتسليم نقود أو بالتخفيض من مبلغ الأتعاب الطبية ومن ثمن المنتجات الصيدلانية لفائدة المصابين بحوادث الشغل أو المشغلين أو المؤمنين أو أي شخص آخر سواء كان ذلك بصفة مباشرة أو غير مباشرة؛

- كل طبيب أو صيدلي يعتمد إلى طلب ثمن فحوصات طبية لم ينجزها أو منتجات صيدلية لم يسلمها؛

- كل طبيب يعتمد إلى تحريف عواقب الحادثة في الشهادات المسلمة عملا بأحكام هذا القانون؛

- كل من أضر أو حاول التأثير بالوعد أو التهديد على شاهد في حادثة شغل لتزييف الحقيقة؛

- كل من أخفى الحقيقة أو ساعد في ذلك تحت تهديد أو إغراء أو ما شابه ذلك.

المادة 188

يعاقب المشغل أو مؤمنه غرامة من 10.000 درهم إلى 50.000 درهم في حالة عدم احترام الأحكام القانونية المتعلقة بتقدير واحتساب وبداية الانتفاع من التعويض اليومي أو من الإيراد.

المادة 189

يعاقب المشغل أو مؤمنه بغرامة من 10.000 درهم إلى 20.000 درهم في حالة عدم احترام الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بنيل أجهزة استبدال أو تقويم الأعضاء وإصلاحها وتجديدها ومصاريف الجنازة.

المادة 190

يعاقب على المخالفات لمقتضيات المرسوم المنصوص عليه في المادتين 50 و53 من هذا القانون والمرتبكة من طرف مقاولات التأمين بما يلي:

- بغرامة تقدر بنسبة 5% عن كل شهر أو جزء شهر من التأخير في حالة عدم أداء الدفعات كلاً أو بعضاً في الآجال المحددة بالمرسوم المذكور، وذلك من غير أن تقل هذه الغرامة عن ألف وخمسمائة درهم. وتثبت هذه الغرامة وتستخلص من قبل كتابة الضبط.
- بغرامة يتراوح قدرها ما بين 3.000 درهم و30.000 درهم عن كل مخالفة أخرى لمقتضيات المرسوم المذكور.

المادة 191

يعاقب بغرامة من 2000 درهم إلى 20.000 درهم كل من يرتكب غشاً أو يقدم تصريحاً مزوراً للاستفادة من المصاريف أو تعويضات غير مستحقة أو العمل أو محاولة العمل على الاستفادة منها، وذلك بصرف النظر عن العقوبات المترتبة عن تطبيق أحكام النصوص التشريعية والتنظيمية الجاري بها العمل.

المادة 192

يعاقب بغرامة من 1000 درهم إلى 10.000 درهم كل شخص له علاقة بعلاج المصاب طلب منه الأداء المسبق للمصاريف التي تستوجب علاجه أياً كان نوعها مع مراعاة أحكام الفقرة الثانية من المادة 39 أعلاه.

القسم التاسع: أحكام مختلفة وختامية

المادة 193

يتحمل المشغل أو مؤمنه، بحكم القانون، الصوائر القضائية ومصاريف المساعدة القضائية الممنوحة للمصابين بحوادث الشغل طبقاً لأحكام النصوص التشريعية والتنظيمية الجاري بها العمل. كما يتحمل المشغل أو مؤمنه جميع المصاريف غير المنصوص عليها في هذا القانون والتي يتطلبها تنقل المصاب من أجل تلقي العلاج أو إجراء الفحوصات والخبرة الطبية.

المادة 194

تنسخ، ابتداء من تاريخ نشر هذا القانون في الجريدة الرسمية، جميع الأحكام المخالفة له لا سيما الظهير الشريف الصادر في 25 من ذي الحجة 1345 (25 يونيو 1927) المغير من حيث الشكل بالظهير الشريف رقم 1.60.223 الصادر في 12 من رمضان 1382 (6 فبراير 1963) المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل، كما تم تغييره وتتميمه.

المادة 195

تطبق أحكام هذا القانون على الحوادث الواقعة ابتداء من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية.

المادة 196

تظل النصوص المتخذة لتطبيق الظهير الشريف السابق الذكر الصادر في 25 من ذي الحجة 1345 (25 يونيو 1927) سارية المفعول، بصفة مؤقتة، ما لم تتعارض مع أحكام هذا القانون، وذلك إلى أن يتم نشر النصوص التنظيمية المتخذة لتطبيقه.

المادة 197

تحل الإحالة إلى أحكام هذا القانون محل الإحالة إلى الأحكام المطابقة من الظهير الشريف السابق الذكر الصادر في 25 من ذي الحجة 1345 (25 يونيو 1927) في جميع النصوص التشريعية والتنظيمية الجاري بها العمل.

**ظهير شريف رقم 1.16.121 صادر في 6 من ذي القعدة 1437 (10 أغسطس 2016)
بتنفيذ القانون رقم 19.12 بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعاملات
والعمال المنزليين¹**

الحمد لله وحده،

الطابع الشريف -بداخله:

(محمد بن الحسن بن محمد بن يوسف الله وليه)

يعلم من ظهيرنا الشريف هذا، أسماء الله وأعز أمره أننا :

بناء على الدستور ولا سيما الفصلين 42 و50 منه؛

أصدرنا أمرنا الشريف بما يلي:

ينفذ وينشر بالجريدة الرسمية، عقب ظهيرنا الشريف هذا، القانون رقم 19.12 بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعاملات والعمال المنزليين، كما وافق عليه مجلس المستشارين ومجلس النواب.

وحرر بتطوان في 6 من ذي القعدة 1437 (10 أغسطس 2016).

وقعه بالعطف:

رئيس الحكومة،

الإمضاء: عبد الإله ابن كيران.

¹ - الجريدة الرسمية عدد 6493 بتاريخ 18 ذو القعدة 1437 (22 أغسطس 2016)، ص 6175.

قانون رقم 19.12 بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعمالات والعمال المنزليين

الباب الأول: أحكام عامة

المادة الأولى

يراد بما يلي في مدلول هذا القانون:

العاملة أو العامل المنزلي: العاملة أو العامل الذي يقوم، بصفة دائمة واعتيادية، مقابل أجر، بإنجاز أشغال مرتبطة بالبيت أو بالأسرة كما هي محددة في المادة 2 من هذا القانون، سواء عند مشغل واحد أو أكثر.

لا تعتبر عاملة أو عاملا منزليا العاملة أو العامل الذي ينم وضعه رهن إشارة المشغل من قبل مقاوله التشغيل المؤقت، والبوابون في البنايات المعدة للسكنى الخاضعون لأحكام الظهير الشريف بمثابة قانون رقم 1.76.258 الصادر في 24 من شوال 1397 (8 أكتوبر 1977)، وكذا العمال الذين ينجزون أشغالا لفائدة المشغل بصفة مؤقتة¹.

كما لا تعتبر عاملة أو عاملا منزليا حارس البيت المرتبط بعقد شغل مع إحدى شركات الحراسة الخاضع نشاطها لمقتضيات القانون رقم 27.06 المتعلق بأعمال الحراسة ونقل الأموال الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.07.155 بتاريخ 19 من ذي القعدة 1428 (30 نوفمبر 2007)².

المشغلة أو المشغل: كل شخص ذاتي يستأجر عمل عاملة أو عامل منزلي لإنجاز الأشغال المنصوص عليها في المادة 2 أدناه أو أحدها.

العمل المنزلي: هو العمل المنجز لدى أسرة أو عدة أسر.

المادة 2

تشمل الأشغال المرتبطة بالبيت أو بالأسرة على وجه الخصوص الأعمال التالية:

- الاعتناء بشؤون البيت؛
- الاعتناء بالأطفال؛

1 - الظهير الشريف بمثابة قانون رقم 1.76.258 بتاريخ 24 من شوال 1397 (8 أكتوبر 1977) المتعلق بتعبد البنايات وتخصيص مساكن للبوابين في البنايات المعدة للسكنى، الجريدة الرسمية عدد 3388 مكرر بتاريخ 26 شوال 1397 (10 نونبر 1977)، ص 2855.

2 - القانون رقم 27.06 المتعلق بأعمال الحراسة ونقل الأموال الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.07.155 بتاريخ 19 من ذي القعدة 1428 (30 نوفمبر 2007)، الجريدة الرسمية عدد 5584-25 ذو القعدة 1428 (6 ديسمبر 2007)، ص 3889.

- الاعتناء بفرد من أفراد البيت بسبب سنه أو عجزه، أو مرضه، أو كونه من الأشخاص في وضعية إعاقة؛
- السياقة؛
- أعمال البستنة؛
- حراسة البيت.

الباب الثاني: شروط تشغيل العاملات والعمال المنزليين

المادة 3

يتم تشغيل العاملة أو العامل المنزلي بمقتضى عقد عمل محدد أو غير محدد المدة يعده المشغل وفق نموذج يحدد بنص تنظيمي.

ويوقع هذا العقد من قبل المشغل والعاملة أو العامل المنزلي، شريطة أن تراعى، عند التوقيع، الشروط المتعلقة بتراضي الطرفين وبأهليتهما للتعاقد وبمحل العقد وبسببه كما حددها قانون الالتزامات والعقود.

يحرر العقد في ثلاثة نظائر يصادق على صحة إمضاءها من قبل السلطة المختصة، يسلم المشغل نظيرا منها للعاملة أو للعامل المنزلي ويحتفظ بواحد منها، ويودع الثالث لدى مقتشية الشغل المختصة مقابل وصل.

إذا تعلق الأمر بعاملات أم عمال منزليين أجانب، تطبق أحكام البابين الخامس والسادس من الكتاب الرابع من القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل، والتي تهم تشغيل الأجاء الأجانب.

إذا تبين لمفتش الشغل أن العقد يتضمن مقتضيات مخالفة لأحكام هذا القانون فإنه يثير انتباه الطرفين إلى وجود هذه المقتضيات المخالفة قصد مراجعة العقد وتعديله.

المادة 4

يمكن تشغيل العاملات أو العمال المنزليين المغاربة أو الأجانب عن طريق وكالات التشغيل الخصوصية المحدثة طبقا لأحكام الكتاب الرابع من القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل حول الوساطة في الاستخدام وتشغيل الأجاء المرخص لها.

ويمنع على الأشخاص الذاتيين أن يقوموا، بأعمال الوساطة في تشغيل عاملات أو عمال منزليين بمقابل.

المادة 5

يجب على العاملة أو العامل المنزلي أن يقدم للمشغل نسخة مصادق عليها من بطاقة تعريفه الوطنية أو ما يقوم مقامها، وكذا جميع البيانات والوثائق التي يطلبها المشغل، ولا سيما تلك المتعلقة باسمه وعنوانه وتاريخ ومكان ازدياده وبحالته العائلية، وعند الاقتضاء نسخا من الشهادات المدرسية والمهنية التي يتوفر عليها.

يجب على العاملة أو العامل المنزلي أن يحيط المشغل علما بكل تغيير يطرأ على عنوانه أو حالته العائلية.

يمكن للمشغل، وعلى نفقته، أن يطلب من العاملة أو العامل المنزلي قبل تشغيله، أن يدلي بشهادة طبية تثبت سلامته الصحية.

يتعين على العاملة أو العامل المنزلي أن يصرح لدى مشغله بأي مرض مصاب به ولا سيما إذا كان مرضا مزمنًا.

كما يتعين على المشغل أن يخبر العاملة أو العامل المنزلي بأي مرض معد يعاني منه أو يعاني منه أي فرد من أفراد أسرته.

يراعى عند إجراء الفحص الطبي احترام مبدأ سرية البيانات الشخصية والحياة الخاصة للعمال أو للعمال المنزليين، وذلك تحت طائلة العقوبات المنصوص عليها في القوانين الجاري بها العمل.

المادة 6

يحدد الحد الأدنى لسن تشغيل الأشخاص بصفتهم عاملات أو عمال منزليين في 18 سنة.

غير أنه يمكن، خلال فترة انتقالية مدتها خمس سنوات (5) تبتدئ من تاريخ دخول هذا القانون حيز التنفيذ، تشغيل الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم ما بين 16 و18 سنة بصفتهم عاملات أو عمالا منزليين، شريطة أن يكونوا حاصلين من أولياء أمورهم على إذن مكتوب مصادق على صحة إمضائه، قصد توقيع عقد الشغل المتعلق بهم.

تعرض العاملات والعمال المنزليون المتراوحة أعمارهم ما بين 16 و18 سنة وجوبا على فحص طبي كل ستة أشهر على نفقة المشغل.

ويمنع تشغيل العاملات والعمال المنزليين المشار إليهم في الفقرة السابقة ليلا، كما يمنع تشغيلهم في الأماكن المرتفعة غير الآمنة، وفي حمل الأجسام الثقيلة، وفي استعمال التجهيزات والأدوات والمواد

الخطرة، وفي كل الأشغال التي تشكل خطرا بينا على صحتهم أو سلامتهم أو سلوكهم الأخلاقي أو قد يترتب عنها ما قد يخل بالأداب العامة.

يمكن تتميم لائحة الأشغال التي يمنع فيها تشغيل العاملات والعمال المنزليين المتراوحة أعمارهم ما بين 16 و18 سنة بنص تنظيمي.

المادة 7

يمنع تسخير العاملة أو العامل المنزلي لأداء الشغل قهرا أو جبرا.

المادة 8

تحدد فترة الاختبار بالنسبة للعقود غير محددة المدة في خمسة عشر يوما مؤدى عنها. وخلال هذه الفترة، يمكن لأحد الطرفين إنهاء عقد الشغل بإرادته ودون تعويض.

المادة 9

يمكن إثبات عقد شغل العاملة أو العامل المنزلي بجميع وسائل الإثبات. إذا كان عقد الشغل ثابتا بالكتابة أعفي من رسوم التسجيل.

المادة 10

يجب على المشغل، عند انتهاء عقد الشغل، تحت طائلة أداء تعويض، أن يسلم الأجير شهادة شغل داخل أجل أقصاه ثمانية (8) أيام.

يجب أن يقتصر في شهادة الشغل، على ذكر تاريخ التحاق الأجير بالبيت، وتاريخ مغادرته له، وأنواع الأشغال المنزلية التي شغلها. غير أنه يمكن، باتفاق الطرفين، تضمين شهادة الشغل بيانات تتعلق بالمؤهلات المهنية للعاملة أو العامل المنزلي.

تعفى شهادة الشغل من رسوم التسجيل ولو اشتملت على بيانات أخرى غير تلك الواردة في الفقرة الثانية أعلاه. ويشمل الإعفاء الشهادة التي تتضمن عبارة "حر من كل التزام" أو أي صياغة أخرى تثبت إنهاء عقد الشغل بصفة طبيعية.

المادة 11

تستفيد العاملات أو العمال المنزليون من برامج التربية والتكوين التي توفرها الدولة، لا سيما برامج محو الأمية والتربية غير النظامية وبرامج التكوين المهني.

وتحدد كفايات الاستفادة من البرامج المذكورة باتفاق بين المشغل والعاملة أو العامل المنزلي.

المادة 12

يجب على المشغل بصفة عامة أن يتخذ جميع التدابير اللازمة لحماية سلامة العاملات أو العمال المنزليين وصحتهم، وكرامتهم عند قيامهم بالأشغال التي ينجزونها تحت إمرته.

الباب الثالث: مدة العمل، الراحة الأسبوعية، والعطلة السنوية وأيام العطل

المادة 13

تحدد مدة العمل في الأشغال المنزلية في 48 ساعة في الأسبوع يتم توزيعها على أيام الأسبوع باتفاق الطرفين.

غير أنه بالنسبة للعاملات أو العمال المنزليين المتراوحة أعمارهم ما بين 16 و 18 سنة فتحدد مدة عملهم في 40 ساعة في الأسبوع.

المادة 14

تستفيد العاملة أو العامل المنزلي من راحة أسبوعية لا تقل عن 24 ساعة متصلة. يمكن باتفاق الطرفين تأجيل الاستفادة من الراحة الأسبوعية وتعويضها في أجل لا يتعدى ثلاثة أشهر.

المادة 15

تستفيد الأم، العاملة المنزلية، ابتداء من تاريخ استئنافها العمل إثر الوضع، من استراحة خاصة للرضاعة مدتها ساعة واحدة عن كل يوم وذلك خلال مدة اثني عشر شهرا متوالية. تكون مدة استراحة الرضاعة مستقلة عن فترات لراحة التي تستفيد منها العاملة المنزلية. يمكن الاتفاق بين المشغل والعاملة المنزلية المرضعة على طريقة استفادة هذه الأخيرة من المدة المذكورة بالشكل الملائم لظروف العمل.

المادة 16

تستفيد العاملة أو العامل المنزلي من عطلة سنوية مدفوعة الأجر إذا قضى ستة أشهر متصلة في خدمة المشغل، على ألا تقل مدتها عن يوم ونصف يوم عن كل شهر. يمكن تجزئة العطلة السنوية أو الجمع بين أجزاء من مددها على مدى سنتين متتاليتين، إذا اتفق الطرفان على ذلك.

المادة 17

تستفيد العاملة أو العامل المنزلي من راحة مؤدى عنها خلال أيام الأعياد الدينية والوطنية. ويمكن تأجيل الاستفادة منها إلى تاريخ لاحق يحدد باتفاق الطرفين.

المادة 18

تستفيد العاملة أو العامل المنزلي من رخص تغيب لأسباب عائلية تحدد مددها كما يلي:

- زواج العاملة أو العامل المنزلي؛ سبعة أيام منها أربعة أيام مؤدى عنها؛
 - زواج أحد أبناء العاملة أو العامل المنزلي أو أحد رباته؛ يومان؛
 - وفاة زوج العاملة أو العامل المنزلي أو أحد أبنائه أو أحفاده، أو أصوله، أو أبناء زوجه من زواج سابق؛ ثلاثة أيام؛
 - وفاة أحد إخوة أو إحدى أخوات العاملة أو العامل المنزلي أو أحد إخوة أو إحدى أخوات زوجه، أو أحد أصول زوجه؛ يومان؛
 - عملية جراحية لزوجة العاملة أو العامل المنزلي أو أحد أبنائه؛ يومان؛
 - ختان أحد أبناء العاملة أو العامل المنزلي؛ يوم واحد.
- كما يستفيد كل عامل منزلي من إجازة مدتها ثلاثة أيام، بمناسبة كل ولادة.
- يمكن أن تكون الأيام الثلاثة متصلة أو غير متصلة، باتفاق بين المشغل والعامل المنزلي، على أن تقضى وجوباً في مدة شهر من تاريخ الولادة.
- باستثناء الحالة المتعلقة بزواج العاملة أو العامل المنزلي يؤدي الأجر كاملاً عن التغيبات المشار إليها أعلاه.

الباب الرابع: الأجر

المادة 19

لا يمكن أن يقل مبلغ الأجر النقدي للعاملة أو العامل المنزلي عن 60 بالمائة من الحد الأدنى القانوني للأجر، المطبق في قطاعات الصناعة والتجارة والمهن الحرة. ولا يمكن بأي حال من الأحوال اعتبار مزايا الإطعام والسكن ضمن مكونات الأجر النقدي.

يؤدي الأجر كل شهر عند انتهائه، ما لم يتفق الطرفان على خلاف ذلك.

المادة 20

كل يوم تغيب فيه العاملة أو العامل المنزلي دون ترخيص من مشغله، يخصم مقابله من الأجر، إلا إذا اتفق الطرفان على خلاف ذلك.

المادة 21

تستحق العاملة أو العامل المنزلي تعويضا عند فصله، إذا قضى ما لا يقل عن سنة متواصلة من الشغل الفعلي لدى نفس المشغل.

يعادل مبلغ هذا التعويض، عن كل سنة، أو جزء من السنة من الشغل الفعلي، ما يلي:

- 96 ساعة من الأجر، فيما يخص فترة الشغل الفعلي المقضية خلال الخمس سنوات الأولى؛

- 144 ساعة من الأجر، فيما يخص فترة الشغل الفعلي المقضية خلال السنة السادسة إلى السنة العاشرة؛

- 192 ساعة من الأجر، فيما يخص فترة الشغل الفعلي المقضية خلال السنة الحادية عشرة إلى السنة الخامسة عشرة؛

- 240 ساعة من الأجر، فيما يخص فترة الشغل الفعلي المقضية بعد السنة الخامسة عشرة.

تحتسب فترة الشغل الفعلي المنصوص عليها في هذه المادة ابتداء من تاريخ دخول هذا القانون حيز التنفيذ.

الباب الخامس: المراقبة والعقوبات

المادة 22

يتلقى الأعوان المكلفون بتفتيش الشغل الشكايات التي يتقدم بها كل من العاملة أو العاملة أو العامل المنزلي ضد المشغل، أو المشغل ضد عاملته أو عامله المنزلي في كل ما يخص تنفيذ عقد العمل المبرم بينهما.

يستدعي مفتش الشغل الطرفين للتحقق من مدى تطبيق أحكام هذا القانون.

يقوم مفتش الشغل بإجراء محاولات الصلح بين الطرفين يتم تضمينها في محضر يوقعه الطرفان.

وإذا تعذر عليه الصلح، حرر محضرا في موضوع يسلم إلى العاملة أو العامل المنزلي ليُدلي به إذا قرر اللجوء إلى المحكمة المختصة قصد البت في النزاع.

يمكن لمفتش الشغل أن يطلب من الطرفين مده بالوثائق التي من شأنها أن تساعد على القيام بالمهمة المذكورة. وفي حالة معارضة مخالفة أحكام هذا القانون يحرر محضرا في الموضوع يحيله إلى النيابة العامة المختصة.

المادة 23

يعاقب بغرامة من 25.000 إلى 30.000 درهم؛

- كل شخص استخدم، خلال الفترة الانتقالية المنصوص عليها في الفقرة الثانية من المادة 6 أعلاه، عاملة أو عاملا منزليا يقل عمره عن 16 سنة؛
 - كل شخص استخدم عاملة أو عاملا منزليا يقل عمره عن 18 سنة بعد انصرام الفترة الانتقالية المنصوص عليها في الفقرة الثانية من المادة 6 أعلاه؛
 - كل شخص استخدم عاملة أو عاملا منزليا يتراوح عمره ما بين 16 و18 سنة دون إذن من ولي أمره؛
 - كل شخص ذاتي، يتوسط في تشغيل عاملات أو عامل منزليين بمقابل؛
 - كل شخص استخدم عاملة أو عاملا منزليا خلافا لأحكام لفقرة الثالثة من المادة 6 أعلاه؛
 - كل شخص استخدم عاملة أو عاملا منزليا جبرا.
- وفي حالة العود يحكم على مرتكب الأفعال المنصوص عليها أنفا بضعف الغرامة وبالإحبس تتراوح مدته بين شهر و3 أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط.

المادة 24

يعاقب بغرامة تتراوح ما بين 3000 و5000 درهم كل مشغل لم يتقيد بأحكام المادة 3 أعلاه.

المادة 25

يعاقب بغرامة تتراوح ما بين 500 و1200 درهم كل مشغل؛

- لم يسلم للعاملة أو العامل المنزلي شهادة الشغل المنصوص عليها في المادة 10، أو لم يسلمها داخل الأجل المحدد، أو لم يضمنها بيانا من البيانات المنصوص عليها في نفس المادة؛
- لم يتقيد بأحكام المادة 13 المحددة لمدة العمل؛

- لم يتقيد بالزامية إتاحة الراحة الأسبوعية، أو امتنع عن منح العاملة أو العامل المنزلي حقه في الراحة التعويضية المنصوص عليها في المادة 14 أعلاه؛
- امتنع عن منح العاملة المنزلية حقه في استراحة الرضاغة المنصوص عليها في المادة 15 أعلاه؛
- امتنع عن تمتيع العاملة أو العامل المنزلي بحقه في العطلة السنوية المؤدى عنها المنصوص عليها في المادة 16 أعلاه؛
- قام بتشغيل عاملة أو عامل منزلي في أيام العطل والأعياد المؤدى عنها المنصوص عليها في المادة 17 أعلاه، ما لم يتفق الطرفان على تأجيل الاستفادة منها إلى وقت لاحق؛
- امتنع عن تمتيع العاملة أو العامل المنزلي من الاستفادة من أيام التغيب المنصوص عليها في المادة 18 أعلاه، أو عدم أداء الأجر عنها؛
- امتنع أو تماطل عن أداء الأجر، أو لم يتقيد بأحكام المادة 19 أعلاه.

المادة 26

تحل تسمية "العاملات أو العمال المنزليين" محل تسمية "خدم البيوت" وتسمية "المشغل" محل تسمية "صاحب البيت" المنصوص عليهما في القانون رقم 65.99 السالف الذكر.

تحل تسمية "العاملات أو العمال المنزليين" محل تسمية "الأعوان المستخدمين في المنازل" الواردة في الفصل 2 من الظهير الشريف بمثابة قانون رقم 1.72.184 بتاريخ 15 من جمادى الآخرة 1392 (27 يوليو 1972) المتعلق بنظام الضمان الاجتماعي¹.

المادة 27

تدخل أحكام هذا القانون حيز التنفيذ بعد انصرام أجل سنة ابتداء من التاريخ الذي تنشر فيه بالجريدة الرسمية النصوص اللازمة لتطبيقه التام.

يتعين على المشغلين الذي يشغلون في التاريخ المذكور، عاملات أو عمال منزليين، التقيد بأحكامه ابتداء من هذا التاريخ.

1- الظهير الشريف بمثابة قانون رقم 1.72.184 بتاريخ 15 من جمادى الآخرة 1392 (27 يوليو 1972) المتعلق بنظام الضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية عدد 3121 بتاريخ 13 رجب 1392 (23 غشت 1972)، ص 2178.

اجتهادات قضائية

القرار عدد 317

الصادر بتاريخ 16 فبراير 2012

في الملف الاجتماعي عدد 1024-1-5-2010

تغيير الشغل لظروف اضطرارية - رفض الأجير القيام به - طرد تعسفي - لا

باسم جلالة الملك وطبقا للقانون

حيث يستفاد من مستندات الملف ومن القرار المطعون فيه المشار إلى مراجعته أعلاه أن الطالب تقدم بمقال عرض فيه أنه كان يشغل لدى المطلوبة منذ 10-10-1985 وأنه تعرض للطرد دون سبب خلال شهر غشت 2006 مطالبا بما هو مسطر بمقاله، وبعد إتمام الإجراءات أصدرت المحكمة الابتدائية حكما قضى بأداء المدعى عليها عن العطلة السنوية مبلغ 5.792,81 درهم وبتسليمه شهادة العمل تحت طائلة غرامة تهديدية مبلغها 100 درهم عن كل يوم تأخير عن التنفيذ والعناصر بالنسبة مع النفاذ المعجل ورفض باقي الطلبات، استأنفه الأجير، فقضت محكمة الاستئناف بتأييده وذلك بمقتضى قرارها المطلوب نقضه.

في شأن الوسائل الأربعة المعتمدة في النقض مجتمعة:

يعيب الطاعن على القرار انعدام التعليل وانعدام الأساس القانوني، ذلك أنه جاء فيه أن المطلوبة في النقض عندما أسندت له مهمة غير مهمته الأصلية فإن ذلك كان بسبب أشغال الإصلاح وإعادة الفرن لأن عمله كلاحام مرتبط بالفرن، إلا أن كون الفرن الذي كان يشتغل به موضوع إصلاح وترميم لا ينشئ حقا مطلقا للمطلوبة في إسنادها له عملا أدنى مرتبة من العمل الذي التزم بالقيام به، كما لا ينشئ التزامه بقيام بعمل أدنى مرتبة من العمل موضوع العقد، وينتج عن رفض القيام به خطأ جسيم يبرر فسخ العقد كما ذهب إلى ذلك القرار المطعون فيه، لأن العمل ليس بضاعة والعامل ليس أداة من أدوات الإنتاج ولا يجوز في أي حال من الأحوال أن يمارس العمل في ظروف تنقص من كرامة العامل فضلا عن أن العقد الرابط بينه وبين المطلوبة نص على أنه تقني لحام، فهو يستعين بأدوات ويشغل على مواد حديدية معتمدا على خبرته ومهارته، والمطلوبة بإسنادها له حمل البضائع بدعوى أن الفرن الذي اشتغل به كلاحام موضوع إصلاحات، تكون قد أسندت له عملا يحط من كرامته فكان محقا في رفض القيام بهذا العمل الشاق الذي اعتبرته المحكمة كان لمدة مؤقتة مع أنه لم يتبين لها ولم تتأكد من مجموع أوراق الملف بما فيها تلك التي أدلت بها المطلوبة من المدة الزمنية اللازمة لإصلاح الفرن ومن أن المطلوبة أقرت خلال المرحلة الاستئنافية بأنها توقفت عن الانتاج في بداية شهر شتنبر 2006 وأنها

لأزالت لم تستأنف نشاطها، مما يؤكد أن مدة الإصلاح غير محددة خلافا لما ذهب إليه القرار بل إنها غير ممكنة التحديد خاصة إذا ما أخذ في الاعتبار أن محضر محاولة الصلح المؤرخ في 20-10-2007 تضمن تصريحاً للمطلوبة بكون الأشغال ستنتهي في نهاية 2007 فالمحكمة باستخلاصها وقتية ومدة الإصلاح رغم عدم إدلاء المطلوبة بما يثبت ذلك ولو على وجه التقريب ودون وثائق تسند رأيها وترتيبها الخطأ عن رفضه العمل الجديد تكون قد جاءت بتعليل فاسد، كما أنها - المحكمة - اعتبرت أن التغيير المؤقت للعمل لم يترتب عنه أي مساس بحقوقه من أجرة وغيرها من المزايا دون أن يثبت لها أن المطلوبة عرضت عليه أجرته كاملة، مما يجعل ما استخلصته غير قاطع وينم عن الشك والريبة، وأنه رغم تمسكه بأن العمل الذي أسندته إليه المطلوبة يحط من كرامته لكونه عمل عضلي يتمثل في حمل البضائع ونقلها من مكان إلى آخر طوال اليوم وأنه عمل أدنى مرتبة من العمل المتعاقد عليه (لحام) والذي هو عمل تقني، فإن المحكمة المطعون في قرارها لم تقف على ما إذا كان العمل الجديد من نفس درجة العمل موضوع العقد أو أحط منه وهي بعدم فحصها لذلك وبترتيبها ارتكابه خطأ جسيماً لعدم امتثاله، لم تجعل لما انتهت إليه أساساً قانونياً وعرضت قرارها للنقض.

لكن، حيث إن الثابت من وثائق الملف اشتغال المطلوبة (المشغلة) في صناعة الزجاج، وأنها اضطرت إلى إيقاف العمل بالفرن المخصص لذلك قصد إعادة بنائه وإصلاحه حسبما تؤكد الخبرة المنجزة بتاريخ 26-03-2007 من طرف الخبير اسماعيل سربوت، وهو ما تعذر معه على الطاعن القيام بعمله (لحام)، وأن إسنادها له القيام بشحن مخزون البضائع حفاظاً على استمرارية نشاطها، إنما كان اضطرارياً في انتظار انتهاء الأشغال، فهو لا يعد تغييراً نهائياً في طبيعة عمله ولا إخلالاً بالعقد الرابط بينهما، كما أن لا مساس به لكرامته خلافاً لما يدعيه خصوصاً وقد قبل به لمدة شهر قبل امتناعه عن الاستمرار فيه مع احتفاظه بكافة حقوقه وهو ما لم ينازع فيه، ولم يثبت انتهاء الأشغال ومنعه من عمله الأصلي، مما يجعل رفضه القيام بما أوكلت له المطلوبة من عمل إنهاء للعلاقة الشغلية من طرفه يحول دون استحقاقه لأي تعويض عنه، وهو ما طبقه القرار الذي كان معللاً بما فيه الكفاية والوسائل على غير أساس.

لهذه الأسباب

قضت محكمة النقض برفض الطلب.

القرار عدد 928
الصادر بتاريخ 04 نونبر 2010
في الملف عدد 1215-1-5-2009

القاعدة

الطاهي والحارس والبستاني يدخلان في عداد خدام البيوت لما لهم من علاقة بالمهام المنزلية لصاحب وهم بهذه الصفة لا تسري عليهم مدونة الشغل.

باسم جلالة الملك

حيث يستفاد من مستندات الملف ومن القرار المطعون فيه الصادر عن محكمة الاستئناف بالدار البيضاء أن المطلوب في النقض تقدم بمقال افتتاحي رامي إلى الحكم له بالتعويض عن الطرد التعسفي الذي تعرض له من طرف المشغل فاستصدر حكما ابتدائيا قضى برفض طلبه، استؤنف الحكم المذكور فصدر القرار الاستئنافي القاضي بإلغاء الحكم المستأنف فيما قضى بهم برفض الطلب والحكم من جديد بأداء كل من التعويض عن الإضرار والفصل والضرر والعطلة السنوية وتأييده فيما عدا ذلك لفائدة المطلوب في النقض وهو القرار محل الطعن بالنقض.

في شأن الوسيلة الأولى والثانية مجتمعتين؛

يعيب الطاعن على القرار خرق القانون الداخلي مع عدم الارتكاز على أساس قانوني أو انعدام التعليل، ذلك أنه أشار بأن المطلوب في النقض لا يخضع في علاقته بالطاعن لمقتضيات مدونة الشغل باعتباره يخدم في فيلا الطاعن وبالتالي فإنه تبعا للمادة 4 من مدونة الشغل فإن هذا النوع من العمل لا تسري عليه مقتضيات المدونة المذكورة أعلاه، غير أن القرار الاستئنافي لما اعتمد على عنصر التبعية للتمييز بين مهنة كل من الحارس والبستاني فإنه لا يركز على أساس قانوني سليم لأن القرار اعتبر مهنة الحارس لا تدخل ضمن الأشغال التي يقوم بها خدام البيوت بينما اعتبر أن مهمة البستاني تدخل ضمن الأشغال التي يقوم بها خدام البيوت مع أن كل منهما يخضع لسلطة المراقبة والإشراف والتوجيه من لدن المشغل في حين أن المادة 4 من مدونة الشغل تشير بوضوح إلى أنه : « يحدد قانون خاص شروط التشغيل والشغل المتعلقة بخدم البيوت الذين تربطهم علاقة شغل بصاحب البيت »

فالقرار لما بت على النحو المضمن به فقد جاء خارقاً للمادة 4 من مدونة الشغل وغير مرتكز على أساس قانوني، مما يعرضه للنقض.

حيث ثبت صحة ما عابته الوسيلة على القرار، ذلك أن الفقرة الأولى من المادة الرابعة من مدونة الشغل تنص على ما يلي: « يحدد قانون خاص شروط التشغيل والشغل المتعلقة بخدم البيوت الذين تربطهم علاقة شغل بصاحب البيت » وبذلك يكون خدم البيوت خارج نطاق تطبيق مدونة الشغل. وحيث إن المطلوب في النقض كان يعمل كحارس وبستاني بفيلا الطاعن فإنه يدخل في نطاق خدم البيوت كل أولئك الذين لهم علاقة بالمهام المنزلية لصاحب البيت بما فيها الطاهي والحارس والبستاني، وبما أن المطلوب في النقض ضمن مقاله الافتتاحي بأنه كان يشتغل كحادثي وحارس بفيلا الطاعن، فإنه بصفتيه هاتين يجعلانه في عداد خدم البيوت الذين لا تسري عليهم مدونة الشغل، فالقرار المطعون فيه لما اعتبر المطلوب في النقض كأجير يشتغل لفائدة الطاعن وتسري عليه مقتضيات مدونة الشغل غير مرتكز على أساس قانوني سليم، مما يعرضه للنقض.

لهذه الأسباب

قضى المجلس الأعلى بنقض وإبطال القرار المطعون فيه.

القرار عدد 616

الصادر بتاريخ 05 ماي 2011

في الملف الاجتماعي عدد 335-1-5-2010

القاعدة

الأجر لا يكون إلا مقابل العمل الفعلي.

لا حق للأجير في الحصول على الأجر عن المدة الفاصلة بين حكم المحكمة بإرجاعه إلى عمله وبين تنفيذ المشغل لهذا الإرجاع،
تخيير المادة 41 من مدونة الشغل المحكمة بين الحكم للأجير بالإرجاع وبين الحكم له بالتعويض
لم يقرن باستحقاق الأجير للأجر.

باسم جلالة الملك وطبقا للقانون

في شأن قبول مذكرة الجواب؛

حيث إنه لئن كان الفصل 365 من قانون المسطرة المدنية ينص على أنه: « يجب على الأطراف المعنيين بالأمر أن يقدموا مذكرات جوابهم وكذا المستندات التي يريدون استعمالها في ظرف ثلاثين يوما من تاريخ التبليغ ... » فإنه وبمقتضى الفصل 367 من نفس القانون يخفف هذا الأجل إلى النصف فيما يخص طلبات النقض المرفوعة ضد بعض القرارات ومنها تلك الصادرة في القضايا الاجتماعية وكما هو الحال في النازلة.

وحيث إن الثابت توصل المطلوبة بمقال النقض بتاريخ 25-05-2010 حسبما أقرت به بمذكرتها الجوابية، إلا أنها لم تودع هذه الأخيرة بكتابة المجلس الأعلى إلا بتاريخ 15-06-2010، مما يجعل المذكرة مقدمة خارج الأجل المنصوص عليه بالفصل 367 أعلاه فهي غير مقبولة.

حيث يستفاد من مستندات الملف، ومن القرار المطعون فيه أن الطالب تقدم بمقال عرض فيه أنه كان يشغل مع المطلوبة منذ 02-12-2002، وأن هذه الأخيرة سلمته بتاريخ 13-07-2007 إنذارا للتوقف عن العمل ابتداء من متم نفس الشهر دون تمكينه من حقوقه، لأجل ذلك التمس الحكم على المدعى عليها بإلزامها بإرجاعه إلى عمله مع العمل به من تاريخ الطرد إلى حين التنفيذ تحت طائلة تحويل الحكم بالرجوع إلى تعويض في حالة الامتناع عن التنفيذ، والحكم عليها بتسوية التصريحات بأجور المدعي لدى الصندوق المغربي للتقاعد وإيداع مساهماتها ومساهمات المدعي ابتداء من 01-07-2007 إلى حين ما يفيد سقوط هذا الالتزام، فقضت المحكمة الابتدائية بإلزام المدعى عليها بإرجاع المدعي إلى عمله مع العمل بهذا الإرجاع من تاريخ الطرد وهو متم يوليوز 2007 إلى تاريخ التنفيذ وبتسوية وضعيته أمام الصندوق المهني المغربي للتقاعد خلال هذه المدة، فاستأنفته المطلوبة، وبعد

إتمام الإجراءات قضت محكمة الاستئناف بإلغاء الحكم المستأنف فيما قضى به من العمل بالارجاع من تاريخ الطرد، وبتسوية وضعيته أمام الصندوق المهني المغربي للتقاعد، والحكم تصديا برفض الطلب، وبتأيينه في الباقي، وهو القرار المطعون فيه بالنقض والمشار إلى مراجعته أعلاه.

في شأن السبب الوحيد المعتمد في النقض:

حيث يعيب الطاعن على القرار المطعون فيه بالنقض انعدام الأساس القانوني، باعتبار أن المحكمة المصدرة له قضت بإلغاء الحكم المستأنف فيما قضى به (من العمل بإرجاع المدعي إلى عمله من تاريخ الطرد ...) على أساس أن الفصل 41 من مدونة الشغل (عندما نص على أنه في حالة ثبوت فصل الأجير تعسفيا فللمحكمة الخيار بين الإرجاع أو الحكم بالتعويض، فإنه لم ينص على أحقية الأجير في الأجرة عن الفترة اللاحقة لتاريخ الطرد، على خلاف ما نص عليه الفصل السادس من النظام النموذجي الملغى) ولا مجال للتمسك بكون الأجير كان واضعا خدماته رهم إشارة مشغله.

وعليه يكون هذا التعليل معيبا ناقصا نقصانا يجعله بمثابة انعدام التعليل، فالفصل 41 المذكور لم يُلغ إجراء العمل بالرجوع من تاريخ الطرد عندما شرع حق المحكمة في الحكم برجوع الأجير لعمله (ولمسايرة لغة العصر في الصياغة القانونية المركزة ...) فإنه كان يعني أن الحكم برجوع العامل لعمله من تاريخ الطرد يعني ضمنا وجوبا استحقاقه للأجر من التاريخ الذي تم طرده فيه، ولا حاجة لشرح ذلك في نص قانوني لأنه من البديهيات، فمادام الأجير غير مسؤول عن توقف العمل وأن رب العمل هو الذي أوقفه عن عمله بدون سبب مشروع ووضع عقد الشغل بإرادته المنفردة بكيفية قسرية وتعسفية عند التوقيف التحكيمي أو من دون اتخاذ المسطرة القانونية الواجبة التطبيق عند وجود ضرورة لإغلاق مؤسسة الشغل، فإنه يكون من حق الأجير المطالبة بحقوقه وعلى رأسها الأجور المستحقة له، وعند إرجاعه لعمله فإنه يكون مستحقا لأجوره من تاريخ طرده إلى حين إرجاعه، باعتبار أن توقفه عن العمل لم يكن باختياره وأنه قد أجبر على ذلك من طرف رب العمل، فيكون خلال مدة توقفه ملزما بعدم جعل خدماته رهم إشارة مشغله، ومن ثم فإنه يستحق كامل أجوره عن المدة المتراوحة بين تاريخ توقيفه عن العمل وتاريخ إرجاعه له إعمالا للقاعدة المقررة فقها وقضاء في إطار مفاهيم العدل والإنصاف (بأن توقيف عقد الشغل لسبب لا يرجع للأجير لا يحرمه من الأجر المستحق له) كما هو مقرر في اجتهادات المجلس الأعلى، ونفس هذه القاعدة تنطبق على استفادة الأجير من تسوية وضعيته أمام الصندوق المهني المغربي للتقاعد، فحسب ورقة الأداء المدلى بها من طرف المدعي فإنه يعتبر منخرطا في هذا الصندوق ويتم الاقتطاع من أجرته لأداء الأقساط المستحقة لهذا الأخير، وكما ذهب إلى ذلك الحكم الابتدائي عن صواب، أنه مادامت المدعى عليها قد تعسفت في فصله وأصبحت ملزمة بإرجاعه إلى عمله بموجب هذا الحكم وبالتالي بأداء أجوره عن مدة التوقف فهي بذلك تكون ملزمة بأداء أجوره عن مدة التوقف، وتكون ملزمة أيضا وبصفة تبعية بتسوية وضعيته أمام الصندوق المذكور

وبإداء الأقساط المستحقة من تاريخ التوقف إلى تاريخ الإرجاع، وأن القرار المطعون فيه لما قال بعكس ذلك وقرر بأن تسوية الوضعية تجاه الصندوق المذكور لها ارتباط بتنفيذ عقد الشغل قد جاء منعدم الأساس القانوني وغير معلل تعليلا سليما لكونه اعتبر الفترة التي تم توقيف الأجير خلالها توقيفا تعسفيا لا تعتبر فترة تنفيذ عقد الشغل، مع أنه قضى بتأييد الحكم المستأنف فيما قضى به من إرجاع الطالب إلى عمله ناكرا حقيقة استمرار عقد الشغل خلال توقيف رب العمل للأجير توقيفا تعسفيا، لأجل ذلك يتعين نقض القرار المطعون فيه بالنقض.

لكن من جهة أولى: وكما جاء في تعليل القرار المطعون فيه، فإنه إذا كان الفصل السادس من النظام النموذجي المنظم لعلاقة الشغل (قرار 10-23-1948) يعطي الحق للأجير في الحصول على الأجر في حالة الحكم على مشغله بإرجاعه إلى عمله عن المدة الفاصلة بين تاريخ الطرد وبين تاريخ تنفيذ الحكم بالإرجاع، حيث نص على أن المحكمة حينما تحكم بالإرجاع تقرنه بالعمل به، فإنه وعلى خلاف ذلك فإن الفقرة الأخيرة من المادة 41 من مدونة الشغل لم تشر إلى ذلك، حيث جاء فيها ما يلي: « في حالة تعذر أي اتفاق بواسطة الصلح التمهيدي، يحق للأجير رفع دعوى أمام المحكمة المختصة، التي لها أن تحكم، في حالة ثبوت فصل الأجير تعسفيا، إما بإرجاع الأجير إلى شغله أو حصوله على تعويض عن الضرر » ، وتبعا لذلك فإن الطالب يبقى غير محق في الأجر عن المدة المذكورة، ذلك أن قرار 10-23-1948 المشار إليه أعلاه قد ألغى صراحة بمقتضى المادة 586 من مدونة الشغل، ولا يمكن تحميل المادة 41 ما لا تحتل، واعتبار أن استحقاق الأجير للأجر يستخلص ضمنا، ولو كان الطرد الذي تعرض له تعسفيا، ولا يعتبر عقد الشغل بعد الطرد متوقفا فقط، خاصة وأن الطالب وكما هو ثابت من مقاله الافتتاحي التمس الحكم على مشغلته بإرجاعه إلى عمله (والذي يعتبر بمثابة تعويض عيني عن الطرد)، تحت طائلة الحكم له بالتعويض عن الطرد والذي يكون نقديا وبديلا عن الإرجاع، فضلا عن ذلك وكما هو مقرر قانونا، فإن الأجر لا يكون إلا مقابل العمل الفعلي، عملا بمقتضيات الفصل 723 من قانون الالتزامات والعقود.

ومن جهة ثانية: فإن ما يسري على الأجر يسري أيضا على الطلبات المتعلقة بتسوية التصريحات بأجور الطالب لدى الصندوق المهني المغربي للتقاعد وإيداع مساهمات المشغلة ومساهمات المدعي، مادام استحقاق الطالب لها يرتبط وجودا وعدما بالعمل الفعلي للأجير، وتبعا لذلك فإن القرار المطعون فيه كان مرتكزا على أساس قانوني فيما انتهى إليه، وغير خارق للمادة 41 من مدونة الشغل، ويبقى ما بالسبب المعتمد في النقض لا سند له.

لهذه الأسباب

قضى المجلس الأعلى برفض الطلب.

القرار عدد 92**الصادر بتاريخ 21 يناير 2009****في الملف عدد 2008-1-5-697****القاعدة**

إن الأجير بعدم نفيه التوصل بأجوره يكون مقرا بهذه الواقعة، وبإدعائه عدم الحصول على الحد الأدنى للأجور ومطالبته المشغل بمستحقات تكملة الأجر يكون في مركز من يدعي خلاف الأصل، ومن يدعي خلاف الأصل عليه إثبات ما يدعيه.

باسم جلالة الملك

حيث يستفاد من مستندات الملف، ومن القرار المطعون فيه أن الطاعنة كانت قد تقدمت بمقال افتتاحي رامي إلى الحكم لها بالأجور المتخلدة بذمة مشغلها وكذا عن العطلة السنوية والساعات الإضافية مع تسليمها شهادة العمل، فاستصدرت حكما ابتدائيا قضى لفائدتها بفارق الأجر والأجرة والعطلة السنوية مع شهادة العمل ورفض باقي الطلبات، فاستؤنف الحكم المذكور وصدر القرار الاستئنافي القاضي بإلغاء الحكم المستأنف فيما قضى به من فارق الأجر والتصدي والحكم برفض الطلب بخصوصه وتأبيده في الباقي، وهو القرار المطعون فيه بالنقض.

في شأن الوسيلة المستدل بها للنقض:

تعيب الطاعنة على القرار كون محكمة الاستئناف ضمننت قراها بنص صريح وهو الفصل 11 من ظهير 1961-01-31 وفسرته تفسيرا لا يتماشى مع الفصل المستدل به، لأن إثبات أداء الأجر يقع بالأساس على المشغلة، وأن إثبات أو عدم أداء الحد الأدنى من الأجر أو أقل منه يقع على المشغلة وليس على الأجير، كما أن مدونة الشغل بمقتضى ظهير 2003-09-11 المنفذ بمقتضى قانون رقم 99.65 في الباب المتعلق بأداء الأجور كرس إثبات أداء الأجر على المشغلة، وأوجب عليها مسك دفتر الأداء ونص الفصل 370 من المدونة على إلزام المشغلة بالاحتفاظ بدفتر الأداء مدة لا تقل عن سنتين من تاريخ إقفاله، فالقرار لما بت على النحو المضمن به يتعين نقضه.

لكن لما كانت الأجرة لا تنفي الأصل الذي هو توصلها بالأجر فإنه بإدعائها بأنها كانت تتقاضى من مشغلها أجرا يقل عن الحد الأدنى المقرر قانونا (أو الأجر الكافي) تكون قد ادعت خلاف الأصل، وبالتالي يكون عبء الإثبات على كاهلها عملا بقاعدة من ادعى خلاف الأصل عليه إثباته، فالقرار لما خلاص إلى رفض الطلب بخصوص أداء فارق الأجر للطاعنة يكون معللا تعليلا كافيا والوسيلة لا سند لها.

لهذه الأسباب**قضت محكمة النقض برفض الطلب.**

القرار عدد 202

الصادر بتاريخ 13 فبراير 2014

في ملف الاجتماعي عدد 2013/1/5/993

القاعدة

إن المشغل بتوجيهه مقرر الفصل لفتش المشغل ووضع تأشيرة عليه من مندوبية المشغل لا يجعل الطرد تعسفيا ولا موجب للقول بخرق المادة 64 من مدونة المشغل.

الأساس القانوني:

المادة 64 من مدونة المشغل

” توجه نسخة من مقرر الفصل أو رسالة الاستقالة إلى العون المكلف بتفتيش المشغل.

يجب أن يتضمن مقرر فصل الأجير الأسباب المبررة لاتخاذ، وتاريخ الاستماع إليه، مرفقا بالمحضر المشار إليه في المادة 62 أعلاه.

لا يمكن للمحكمة أن تنظر إلا في الأسباب الواردة في مقرر الفصل وظروفه.

باسم جلالة الملك وطبقا للقانون

حيث يستفاد من مستندات الملف، ومن القرار المطعون فيه المشار إلى مراجعته أعلاه أنه بتاريخ 24-05-2010 تقدم المطلوب في النقض بمقال إلى المحكمة الابتدائية بأكادير يعرض فيه أنه كان يشتغل لدى المدعى عليها شركة (فراموطيل) المغرب منذ 17-06-2002 بأجرة شهرية محددة في مبلغ 2.236.00 درهما وأنه بتاريخ 17-05-2010 فوجئ بطرده من العمل بدون مبرر أو سبب مشروع فيكون متسما بالتعسف لأجله التمس الحكم بما هو مسطر بمقاله.

وبعد إتمام الإجراءات قضت المحكمة الابتدائية على المدعى عليها في شخص ممثلها القانوني بأدائها لفائدة المدعي التعويضات التالية: عن الضرر مبلغ 26.832.00 درهما وعن الفصل مبلغ 9.804.00 درهما وعن الإخطار مبلغ 4.472.00 درهما وعن الأجر مبلغ 774.00 درهما مع تسليمه شهادة العمل تحت طائلة غرامة تهديدية قدرها 50 درهما عن كل يوم تأخير ابتداء من تاريخ الامتناع عن ذلك مع شمول الحكم بالنفاذ المعجل بخصوص الأجرة والعطلة وشهادة العمل، وتحميل المدعى عليها الصائر في حدود المبالغ المحكوم بها ويرفض باقي الطلبات ورد ماعدا ذلك من الدفوع.

استأنفته طالبة النقض استئنفا أصليا والأجير فرعيا فقضت محكمة الاستئناف بإلغائه فيما قضى به من رفض طلب واجب الأجرة والتصدي والحكم على المشغلة في شخص ممثلها القانوني بأدائها

لفائدة الأجير مبلغ 1.376.00 درهما عنها وتأييده في الباقي وتحميل المشغلة الصائر في حدود القدر المحكوم به، وهذا هو القرار موضوع الطعن بالنقض.

في شأن الوسيلة الفريدة المعتمدة في النقض:

تعيب الطاعنة على القرار عدم ارتكازه على أساس قانوني سليم، ذلك أنه قضى بتأييد الحكم الابتدائي الذي اعتبر بدوره أن المطلوب في النقض يعد مطرودا من عمله بسبب عدم إشعار السيد مفتش الشغل وهي العلة الوحيدة التي اعتمدها في قضائه وأيدها القرار الاستئنافي مع أن الطاعنة أدلت أمام محكمة الاستئناف بجلسة 22-06-2010 بالإشعار الموجه إلى مفتش الشغل والمرفق برسالة الفصل المثبت لتوصل هذا الأخير بتلك الرسالة بتاريخ 18-05-2010 حسب تأشيرته على الإشعار الموجه إليه، وقرار محكمة الاستئناف لم ينتبه إلى هذا الإشعار فجاء غير مرتكز على أساس، وأنه لما كان القرار اعتبر أن الطرد تعسفيا بسبب عدم إشعار مفتش الشغل فهذا يعني أن باقي الإجراءات الشكلية المنظمة لمسطرة الفصل التأديبي قد تم احترامها، مما كان معه القرار معرضا للنقض.

حيث تبين صحة ما نعتة الطاعنة على القرار بالفرع الأول من الوسيلة أعلاه بخصوص خرق المادة 64 من مدونة الشغل بخصوص توصل السيد مفتش الشغل بالإشعار بمقرر الفصل، فالثابت إدلاء طالبة النقض أمام محكمة الاستئناف بمذكرة تعقيب مرفقة بوثائق بجلسة 22-06-2010 تشير إلى أنها مرفقة بإشعار موجه إلى السيد مفتش الشغل بأكادير انزا بنفس التاريخ مما يفيد أن طالبة النقض قامت بما تشترطه المادة 64 من مدونة الشغل بخصوص توجيه نسخة من مقرر الفصل إلى العون المكلف بتفتيش الشغل، ومحكمة الاستئناف لما اعتبرت أن المطلوب في النقض طرد من عمله تعسفيا بسبب عدم احترام الطاعنة الإجراءات المذكور تكون قد أهملت وثيقة قد تكون حاسمة بهذا الخصوص لأهميتها ولما قد يكون لها من تأثير على توجيه المحكمة، مما كان معه قرارها غير مرتكز على أساس وحرى بالنقض.

ومن غير حاجة لبحث الفرع الثاني من الوسيلة الفريدة.

لهذه الأسباب

قضت محكمة النقض بنقض القرار المطعون فيه.

القرار عدد 1299
المؤرخ في 28-05-2015
ملف اجتماعي عدد 388-1-5-2014

القاعدة:

لئن كانت مدونة الشغل قد حددت السن الأدنى للتشغيل بمقتضى المادة 143 فإنها بالمقابل لم تحدد السن الأقصى لقبول تشغيل الأجراء.

لما قبل المشغل تشغيل الأجير بعد سن التقاعد المنصوص عليها في الفصل 526 من المدونة والتي تسري على الأجراء المزاولين لعملهم وهم لم يبلغوا سن التقاعد حفاظا وضمانا لحقوقهم الخاصة براتب المعاش فلم يبق له حق في التمسك بمقتضيات المادة المذكورة.

قرار محكمة الاستئناف الذي قضى برفض طلب الأجير استنادا للمادة المذكورة يعتبر خارقا لاتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 111 بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة الصادرة سنة 1958 والمصادق عليها من طرف المغرب في 03-07-1963 والتي تعتبر الفقرة الأخيرة من المادة 5 منها إنهاء العلاقة الشغلية بسبب السن تمييزا في العمل.

وبعد المداولة طبقا للقانون

حيث يستفاد من مستندات الملف ومن القرار المطعون فيه المشار إليه أعلاه، أن الطالبة تقدمت بمقال افتتاحي تعرض فيه أنها اشتغلت لدى المدعى عليها من 20-01-2009 إلى 16-02-2011 بأجرة شهرية قدرها 600 درهم إلى أن تم طردها دون مبرر، ملتزمة بالحكم لها بمجموعة من التعويضات،

وبعد الإجراءات المسطرية أصدرت المحكمة الابتدائية حكما قضى لها بتعويض عن الإخاطر والفصل والطرده التعسفي والعطلة السنوية وفارق الحد الأدنى للأجر والأجرة الشهرية لشهور أكتوبر ونونبر ودجنبر من سنة 2010 ويناير 2011 مع شمول الحكم بالنفاذ المعجل ما عدا التعويضات المرتبطة بمهلة الإخاطر والفصل والضرر وتحميل المدعى عليها الصائر ورفض باقي الطلبات.

استؤنف من طرف المشغلة، وعلى إثر ذلك أصدرت محكمة الاستئناف قرارا يقضي بإلغاء الحكم المستأنف وتصديا الحكم برفض الدعوى وتحميل المستأنف عليها الصائر في إطار المساعدة القضائية وهو القرار المطعون فيه بالنقض.

في شأن السبب الوحيد

تعيب الطاعنة القرار المطعون فيه بانعدام الأساس القانون وفساد التعليل وخرق قواعد الإثبات، ذلك أن المحكمة مصدرة القرار المطعون فيه قضت بإلغاء الحكم المستأنف في جمع ما قضى به وتصديا الحكم برفض الدعوى بعلّة ” أنه بصرف النظر عن المغادرة التلقائية من عدمها فإن الثابت من تصريحات المستأنف عليها أن عمرها حوالي 70 سنة، ومن ثم فإنه تطبيقا لمقتضيات المادة 526 من مدونة الشغل فإنه يجب أن يحال على التقاعد كل أجير بلغ سن الستين سنة، غير أنه يمكن الاستمرار في الشغل بعد تجاوز هذه السن بناء على قرار تتخذه السلطة المكلفة بالشغل وبطلب من المشغل وبموافقة الأجير، وما دامت الأجرة طالبت بحقوقها العمالية في إطار مدونة الشغل فإنه يتعين إعمال أحكام هذه المدونة التي قيدت الاستمرار في العمل بعد تجاوز الستين سنة بالحصول على قرار السلطة المكلفة بالشغل، وبالتالي فإنه في غياب هذا القرار تبقى ممارسة المستأنف عليها للعمل بعد تجاوز الستين غير خاضعة لمدونة الشغل، وأنه تبقى مطالبة المستأنفة عليها بحقوقها العمالية غير مرتكزة على أساس بغض النظر عن طبيعة عملها، وبالتالي فإن الحكم المستأنف يكون قد صدر مجانباً للصواب ويتعين إلغاؤه والحكم من جديد برفض الدعوى ” إلا أن هذا التعليل فاسد ولا يستقيم والمنطق القانوني السليم إذ أن بلوغ الأجير سن التقاعد المحدد في 60 سنة لا يلغي حقه في التعويض عن سابق الإعلام وعن الإعفاء وعن الضرر في حالة تعرضه للفصل التعسفي لأنه من المقرر قانوناً أنه لا يكفي بلوغ الأجير سن التقاعد المحدد في 60 سنة للقول بأنه أصبح في حكم المتقاعد، بل يتعين على المشغل قبل إقدامه على إحالة الأجير على التقاعد أن يتأكد بأن هذا الأخير قد قضى فترة التأمين المحددة في الفصل 53 من ظهير 27-07-1972 المتعلق بنظام الضمان الاجتماعي أي أقل من 3240 يوماً من التأمين والا آخر سن التقاعد بالنسبة للأجير البالغ 60 سنة إلى التاريخ الذي يستوفي فيه مدة التأمين المذكورة عملاً بالفصل 2 من ظهير 06-05-1982 وهو الأمر الذي لم يتوفر في النزلة، ثم إن التعويضات الأخرى المحكوم بها لفائدة الطالبة ابتدائياً عن الأجرة والأقدمية والعطلة والفرق بين الأجر المتقاضى والحد الأدنى للأجر هي حقوق مقررة قانوناً ومعززة بإقرار المطلوبة وهي غير مشمولة بمقتضيات المادة 526 من مدونة الشغل اعتباراً لكونها حقوقاً مكتسبة وهي دين في ذمة المشغلة مما يبقى معه القرار المطعون فيه فاسد التعليل ومنعدم الأساس القانوني وخالقاً لقواعد الإثبات مما ستوجب نقضه.

حيث ثبت صحة ما عابته الطاعنة على القرار، ذلك أنه وإن كانت مدونة الشغل قد حددت السن الأدنى للتشغيل بمقتضى المادة 143 فإنها بالمقابل لم تحدد السن الأقصى لقبول تشغيل الأجراء، والثابت أن الطالبة التحقت بالعمل لدى المطلوب وسنها تجاوز الستين سنة فإنه لا نص قانوني يمنحها من ذلك ما دام المشغل قد ارتضى تشغيلها حسب السن المشار إليه أعلاه، ذلك أن المطلوب في النقض لما

قام بتشغيلها عن عمر يفوق الستين سنة فهو على علم بأنها تتجاوز سن التقاعد المنصوص عليه في المادة 526 من مدونة الشغل والتي تسري على الأجراء المزاولين لعملهم وهم لم يبلغوا سن التقاعد وذلك حفاظا وضمانا لحقوقهم الخاصة براتب المعاش، أما والحال أن الطاعنة تم التعاقد معها وسنها حوالي 66 سنة فإن مقتضيات المادة 526 من مدونة الشغل لا يمكن إعمالها ما دام أن الطالبة لم تكن أجيرة لدى المطلوبة قبل بلوغها سن التقاعد، ولا يوجد بالملف ما يفيد أنها كانت تستفيد من راتب التقاعد قبل التحاقها بالعمل لديه حتى يمكن تفعيل مقتضيات المادة أعلاه، وبالتالي فإنها تبقى محقة في تقديم طلباتها بشأن إنهاء العلاقة الشغلية سواء تلك الناتجة عن تنفيذ عقد العمل أو إنهائه وعلى المحكمة أن تناقش أسباب إنهاء هذه العلاقة وكذا مدى أحقية الطالبة في التعويضات المترتبة عن إنهاء عقد الشغل، والقرار الاستئنافي لما طبق على النازلة مقتضيات المادة 526 من مدونة الشغل للقول بعدم ارتكاز طلبات المدعية على أساس وقضى برفضها، فيه خرق لاتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 111 بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة الصادرة سنة 1958 والمصادق عليها من طرف المغرب في 03-07-1963 والتي تعتبر الفقرة الأخيرة من المادة 5 منها إنهاء العلاقة الشغلية بسبب السن تمييزا في العمل، ويكون فاسد التعليل ومنعدم الأساس القانوني مما يتعين نقضه.

لهذه الأسباب

قضت محكمة النقض بنقض القرار المطعون فيه

القرار عدد 602

الصادر بتاريخ 20 ماي 2009

في الملف عدد 2008-1-5-950

القاعدة

إذا كان الفصل 3 من ظهير 31 ماي 1943 يحيل في ما يخص تاريخ استحقاق الإيراد العمري السنوي إلى التاريخ المبين في الشهادة الطبية الملحقة بالتصريح بالمرض المهني والمثبتة لوجوده، فإن ذلك لا يحد من سلطة المحكمة للأمر بأحد إجراءات التحقيق للتثبت من المرض المهني وبالتبعية تحديد تاريخ بداية استحقاق الإيراد.

الأساس القانوني:

« لكي تطبق على الأمراض المهنية مقتضيات القوانين التشريعية الصادرة بشأن التعويض عن الأضرار الناجمة عن حوادث الشغل فإن تاريخ الشهادة الطبية الملحقة بالتصريح بالمرض والمثبتة لوجود هذا المرض، تعتبر بمثابة تاريخ حادثة الشغل، وإذا ما توفي العامل من جراء مرض مهني قبل التصريح بهذا المرض فإن تاريخ الوفاة يعتبر بمثابة تاريخ حادثة الشغل » .

(الفصل 1/3 من الظهير الشريف الصادر بتاريخ 31 ماي 1943 الممتدة بموجبه إلى الأمراض المهنية مقتضيات القوانين التشريعية الصادرة بشأن التعويض عن الأضرار الناجمة عن حوادث الخدمة).

نص القرار

حيث يستفاد من مستندات الملف، ومن القرار المطعون فيه المشار إلى مراجعه أعلاه أن المطلوب في النقض تقدم بمقال أمام المحكمة الابتدائية بالراشدية، يعرض فيه أنه تعرض وهو في خدمة الطالب إلى مرض مهني ملتصا بالحكم له بما هو مستحق من إيراد، فقضت المحكمة بعدم اختصاصها مكانيا مع إحالة القضية على المحكمة الابتدائية بالرباط التي بعد إتمام الإجراءات أصدرت حكما قضى باعتبار المرض مهنيا، والحكم على المشغل - الطالب - بأدائه للمصاب إيرادا عمريا سنويا مبلغه 3.792.96 درهم، يؤدي على أربع دورات في السنة ابتداء من تاريخ ظهور المرض وهو 1981 على أساس مبلغ 948.24 درهم عن كل دورة مع التنفيذ المعجل والصائر، تم تأييده استئنافيا بمقتضى القرار المطلوب نقضه.

في شأن الوسيلة الوحيدة المعتمدة هي النقض:

يعيب الطاعن على القرار خرق القانون، ذلك أن محكمة الاستئناف لم تعتبر أن تاريخ ظهور المرض المهني بالنسبة للمطلوب هو التاريخ المسجل بالشهادة الطبية المرفقة بالمقال الافتتاحي، وهو التاريخ الذي ينبغي اعتماده والحكم بالتعويضات ابتداءً منه عملاً بأحكام الفصل 3 من ظهير 1943-05-31 الذي ينص على أن تاريخ الشهادة الطبية الملحقة بالتصريح بالمرض والمثبتة لوجوده يعتبر بمثابة تاريخ حادثة شغل، والقرار لم يعلل تعليلاً قانونياً ما انتهى إليه مما يجعله عرضة للنقض.

لكن خلافاً لما نعه الطاعن على القرار، فإن ما جاء بالفصل 3 من ظهير 1943-05-31 من كون تاريخ الشهادة الطبية الملحقة بالتصريح بالمرض المهني والمثبتة لوجوده هو المعتبر بمثابة تاريخ استحقاق الإيراد، لا يحول دون تثبيت المحكمة من تاريخ المرض، وبالتالي بداية سريان الاستفادة من الإيراد وهو ما لا يتأتى إلا بمعرفة رأي أهل الخبرة، والقرار المطعون لما استند إلى خبرة قضائية ثلاثية أكدت ظهور المرض لدى المطلوب خمس سنوات بعد بداية عمله لدى الطاعن أي سنة 1981 واعتمده كتاريخ لبداية استحقاقه الإيراد، لم يشبه أي خرق لمقتضيات الظهير أعلاه فكان بما انتهى إليه سليماً والوسيلة لا سند لها.

لهذه الأسباب

قضى المجلس الأعلى برفض الطلب.

القرار عدد 1326 الصادر بتاريخ 20 أكتوبر 2011 في الملف الاجتماعي عدد 2010/1/5/1235

طرد - عدم إثبات الأجير قيام المشغل بطرد الأجير - اعتماد المحكمة شهادة الشاهد التي تفيد
مغادرة الأجير لعمله بعد رفض مشغله منحه مبلغا من المال

وبعد المداولة طبقا للقانون

حيث يستفاد من مستندات الملف ومن القرار المطعون فيه ادعاء الطاعن ومقتضى مقاله الافتتاحي أنه كان يشتغل لدى المطلوب منذ 1986 إلى أن فوجئ بطرده في 2006/06/18 ملتصا بالحكم له بالتعويض عن ذلك إضافة للتعويض عن الأقدمية، عن عدم التصريح به لدى ص.و.ض.ج، عن الراحة الأسبوعية والأعياد وشهادة العمل تحت غرامة تهديدية، فقضت له ابتدائية الدار البيضاء بالمستحق عن الإخطار، الفصل، الطرد وشهادة العمل وبعدم قبول طلب التعويض عن منحة الأقدمية ورفض الطلبات، استأنفه المطلوب، فألغته محكمة الاستئناف فيما قضى به من التعويض عن الإخطار، الفصل والضرر وبعد التصدي، قضت برفض الطلب في شأنه، وألغته فيما قضى به من رفض طلب التعويض عن منحة الأقدمية ومن جديد قضت له بمبلغ 7.000 درهم في مقابلها وأيدته في الباقي بالقرار المطعون فيه.

في شأن الوسيلة الفريدة؛

يعيب الطاعن على القرار انعدام التعليل وانعدام الأساس القانوني، ذلك أن محكمة الاستئناف مصدرته أمرت بإجراء بحث استمعت خلاله لشاهدي المطلوب واعتمدت تصريحهما مع أنه لا يرقى إلى درجة القول بأنه غادر العمل طوعا لأن مطالبتة للشاهد منحه كيسا لجمع ملابسه ليست حجة انتفاء واقعة الطرد ومطالبتة كذلك لمشغله بمنحة مبلغ 500 درهم ليس دليلا كافيا ومنطقيا على سبب رجوعه للعمل، إذ إن الحقيقة هو أنه حاول مع مشغله وبعد فصله لجميع الوسائل قصد الرجوع للعمل إلا أنه رفض فجاء القرار ناقص التعليل الموازي لانعدامه ومعرضا للنقض.

لكن، حيث إن محكمة الاستئناف بتعليها: « أنه أمام تصريح الأجير فيما يخص طلبه من المشغل مبلغ 500 درهم وتأكيد الشاهد شباب ابراهيم على أن الأجير أخبره بأنه لم يعد يعمل لدى صاحب المصينة بسبب عدم تسليمه المبلغ المذكور وأمام عدم إدلاء الأجير بما يثبت أن المشغل قام بطرده صراحة من العمل، فإن واقعة عدم تسليمه المبلغ المذكور وأمام عدم إدلاء الأجير بما يثبت أن المشغل قام بطرده صراحة من العمل فإن واقعة الطرد تبقى غير ثابتة ... » تكون قد ربطت النتيجة بالسبب أي أن الأجير عمد إلى مغادرة العمل بعد أن رفض المشغل منحة مبلغ 500 درهم من أجل شراء الدواء بعد أن اقتنعت بتصريحات الشاهدين وخاصة الشاهد شباب ابراهيم الذي أكد أن الأجير الطاعن أفضى إليه بأنه لم يعد يعمل لدى المشغل بسبب رفضه تسليمه المبلغ المذكور واعتمدها في إطار سلطتها التقديرية التي لا رقابة لها عليها من طرف المجلس الأعلى إلا من حيث التعليل، فجاء قرارها على هذا النحو معللا تعليلا قانونيا سليما وكافيا ومرتكزا على أساس وما أثير على غير أساس.

لهذه الأسباب

قضى المجلس الأعلى برفض الطلب.

القرار عدد 343 الصادر بتاريخ 28 فبراير 2013 في الملف الاجتماعي عدد 2012/2/5/694

وفاة الأجير أثناء الدعوى - حلول الورثة في المتابعة

باسم جلالة الملك وطبقا للقانون

حيث يستفاد من أوراق القضية ومن القرار المطعون فيه أن المدعي تقدم بمقال يعرض فيه أنه شرع في العمل لدى المدعى عليه منذ 1972 كسائق للأجراء إلى أن تم طرده بصفة تعسفية في 2004/09/25 وأنه كان يتقاضى اجرة شهرية قدرها 1.200 درهم ولأجل ذلك التمس الحكم له بالتعويضات المترتبة عن ذلك وبعد جواب المدعى عليها، وفشل محاولة الصلح بين الطرفين وانتهاء الاجراءات المسطرية أصدرت المحكمة الابتدائية حكمها القاضي على المدعى عليها بأدائها لفائدة المدعي تعويضات عن تكملة الحد الأدنى للأجر وعن العطلة السنوية وعن الاشعار وعن الضرر الناتج عن الطرد التعسفي، ويرفض باقي الطلبات.

استأنفه الطرفان فألغته محكمة الاستئناف فيما قضى به من تعويض عن الطرد التعسفي والحكم من جديد برفض الطلب المتعلق بهما، وتأييده في الباقي، وهو القرار موضوع الطعن بالنقض.

في شأن الوسيلة الأولى للطعن بالنقض:

يعيب الطاعن القرار المطعون فيه الخرق الجوهري للقانون، ذلك ان القرار المطعون فيه يشير في الصفحة الأولى إلى أن القرار صدر بين عبد العزيز لفضيلي العلوي وبين مجاهد الحسن في حين أن عبد العزيز الفضيلي توفي أثناء المرحلة الاستئنافية وأن دفاعه تقدم بمذكرة من أجل مواصلة الدعوى في اسم ورثته وأن ذلك ثابت من خلال ما جاء في الصفحة الرابعة من القرار التي تشير إلى أن « دفاع المستأنف أدلى بمذكرة إدلاء ومواصلة الدعوى مؤدى عنه الرسوم القضائية جاء فيها أن المعارض قد وافته المنية بتاريخ 2006/12/08 فأحاط بإرثه الورثة المشار إليهم بالمذكورة وان القرار المطعون فيه لم يحترم مقتضيات المنصوص عليها بالفصل 345 من قانون المسطرة المدنية، ذلك ان القرار لم يصدر باسم ورثة الهالك بل صدر باسم هذا الأخير المتوفى.

حيث صح ما عابه الطاعن على القرار المطعون فيه، ذلك أن المستأنف توفي أثناء سريان الدعوى أمام محكمة الاستئناف وأدلى نائبه بتاريخ 2008/02/19 بمذكرة من أجل مواصلة الدعوى في اسم ورثته مرفقة برسم إراثه، وهو ما أكده القرار المطعون فيه من خلال إشارته في الصفحة الرابعة منه

إلى ذلك، ولما كان المستأنف قد توفي وأدلى نائبه بما يثبت وفاته أمام محكمة الاستئناف والتمس مواصلة الدعوى في اسم ورثته كان على المحكمة أن تصدر قرارها في اسم الورثة، والقرار المطعون فيه لما صدر في اسم المستأنف المتوفي يكون قد أخل بمقتضيات المادة 115 وما يليها من قانون المسطرة ويبقى عرضة للنقض، وبصرف النظر عن باقي الوسائل.

وحيث إن حسن سير العدالة ومصلحة الطرفين تقتضيان إحالة القضية على نفس المحكمة.

لهذه الأسباب

قضت محكمة النقض بنقض وإبطال القرار المطعون فيه.

SOMMAIRE

Les Pratiques de Travail à Distance en Période Postpandémique

Rachid BELDA 3

Les pratiques de travail à distance en période postpandémique

 **Rachid BELDA**

Docteur en droit à la Faculté de Droit Rabat-Agdal.

Université Mohamed V

Abstract:

Remote work seems to be a challenge that awaits organizations and institutions in the coming years. If an important number of organizations have developed remote work, this method that was suddenly imposed due to Covid-19 has become necessary as this context forces us to organize work differently, which includes experimenting with new methods of management. Therefore, it should be seen as a period of experimentation and learning in which recent innovations are tested at the same time. It is understood that during the first experiences of remote work, a group of constraints were revealed, such as the logic of all innovations in the

first stage. In fact, the post-pandemic period can provide us with more time to fill these gaps and restrictions. Moreover, most researchers believe that remote work is a new way in the work system.

Keywords :

Remotework. Communicatio. Changement. telecommuting. Pandemic. Covid-19. TIC. Public administration. Manager. Employed. Confinement. Post-pandemic. Psychology. Generations. Productivity. Nomadism. Hybrid work. HRD. Managerial transformation. Private life. Internet. Innovation. Videoconference. Team building.

INTRODUCTION :

Le ministre français de l'Économie avait défini le travail à distance comme « une forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire, en utilisant les technologies de l'information et de la communication¹ ».

Certains utilisent le mot « télétravail » pour parler du « travail à distance ». Pratiquement, les deux expressions veulent dire la même chose. Quant au mot « télétravail », il commence par le préfixe grec « *télé* » qui signifie « à distance », tandis que l'expression « à distance » renvoie moins à la localisation de l'individu qu'à la médiation des écrans. En effet, quand je travaille à travers mon écran en envoyant à titre d'exemple un courriel ou un message à un collègue ou à un manager, dans ce cas je travaille à distance de celui-ci qui pourrait être seulement

¹ Définition disponible sur :

<https://www.economie.gouv.fr/entreprises/teletravail#>. Consulté le 05 mars 2022.

dans un autre étage au sein du même bâtiment. Je pourrais aussi opter pour le télétravail à partir de mon bureau en envoyant un e-mail aux responsables d'une autre administration dans un local autre que le mien.

Dans ce sens, on pourrait déduire que presque tout le monde « télétravaille » régulièrement et qu'il s'agit en effet d'un mode d'activité utilisé depuis longtemps avant même la crise pandémique qui a imposé le mode de travail à distance.

Dans le contexte de la pandémie, le terme « télétravail » peut être compris comme le travail à domicile qui est défini différemment ². Au sens du ministère du Travail³, le travailleur à domicile est celui qui travaille en permanence à partir de son domicile bénéficiant d'un statut particulier, il ne peut pas être considéré comme un télétravailleur. Par ailleurs, le mode de travail à domicile est beaucoup plus ancien que le télétravail. Depuis longtemps, les femmes notamment exercent des métiers tout en étant dans leurs maisons spécialement dans des domaines relevant l'artisanat. On l'appelait à l'époque le « travail en chambre⁴ ». En fait, le télétravail n'est pas un statut à part entière, mais une modalité d'exercice du travail, dont le travail au domicile n'est que l'un de ses cas de figure.

L'organisation internationale de travail a émis une définition qui me semble la plus adéquate. Dans sa définition, elle définit le télétravail comme le recours aux technologies de l'information et des communications (TIC) –téléphones intelligents, tablettes, ordinateurs portables et de bureau – pour effectuer des tâches hors des locaux de l'employeur. Autrement dit, le télétravail implique un travail rempli à travers des TIC hors des locaux de l'organisation⁵.

Dans ce mémoire, même s'il nous arrivera d'employer indistinctement les expressions « télétravail » ou « travail à distance », nous favoriserons du point de vue conceptuel la deuxième expression, pour repousser toute confusion conceptuelle.

En effet, si l'expression « travail à distance » domine actuellement les débats, il ne recouvre ni la complexité ni la totalité des phénomènes qu'il engage. Cependant, comme toute crise, celle de covid-19 est porteuse d'opportunité, et de

² <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F58>. Consulté le 18 février 2021

³ La définition du travail à domicile par l'Organisation internationale du travail (OIT) est beaucoup plus extensive, et englobe les télétravailleurs ainsi que les non-salariés travaillant à domicile.

⁴ Lallement M., « Les trois révolutions du télétravail », AOC, 4 février 2021.

⁵ Définition de l'organisation internationale de travail, cité dans son Guide pratique sur : « Le télétravail durant la pandémie de Covid-19 et après »

nouveaux modes de travail et de management. Quelle relation donc pourrait exister entre les aléas du contexte actuel et la nécessité de mettre en place une nouvelle organisation de travail et une transformation managériale ? Le recours au travail à distance pourrait constituer une solution durable pour pallier les risques que pose l'environnement actuel dit « monde VICA ».

Pour traiter ce sujet, il me semble utile de commencer avec l'analyse des éléments qui ont accompagné le déploiement du travail à distance (I). Et traiter dans un deuxième temps les nouvelles pratiques managériales qui s'imposent pour pérenniser le travail à distance d'une façon à ce qu'il soit profitable pour tous ? (II).

C'est ainsi que l'analyse de notre sujet se fera selon le plan suivant :

LES CONDITIONS DU DÉPLOIEMENT DU TRAVAIL À DISTANCE

- Le déploiement du travail à distance au Maroc
- Les limites du travail à distance au Maroc
- Le degré d'appétence pour le travail à distance selon les grades et les générations

DU TRAVAIL EN DISTANCIEL A L'ÈRE POSTPANDEMIQUE : DES RECOMMANDATIONS POUR UNE MEILLEURE PERFORMANCE

- Vers un mode de travail hybride
- Pérenniser le mode de travail à distance en période postpandémique nécessite-t-il une transformation managériale ?
- Quelles conditions peut-on mettre en place pour un travail à distance profitable à tous ?

LES CONDITIONS DU DÉPLOIEMENT DU TRAVAIL À DISTANCE

Pendant la crise pandémique, le travail à distance était largement imposé par les autorités gouvernementales des États, sans aucune forme de négociation ni préparation antérieure et dans la précipitation. Mais si aujourd'hui en période postpandémique le nombre de travailleurs à distance avait diminué par rapport à la période du confinement le taux de jours télétravaillés demeure manifestement supérieure au taux de l'avant-période pandémique. Qu'en est-il donc des conditions du déploiement du télétravail au Maroc ? Et quelle relation peut-on trouver entre le degré d'appétence pour le travail à distance et la différence des grades hiérarchiques et des générations ?

Le déploiement du travail à distance au Maroc

Au Maroc comme dans la plupart des autres États du monde, le travail à distance était imposé à l'Administration comme aux entreprises dans aucune forme d'organisation préalable. Néanmoins, le télétravail au Maroc s'est considéré surtout au début du confinement comme un privilège qui concerne essentiellement les hauts cadres et responsables avec un taux de 62%, c'est ainsi que seulement 16% des personnes actives avaient été en situation de travail à distance en période du confinement. Ce pourcentage est de 24% parmi le sexe féminin contre 13% des hommes et de 22% parmi les employeurs citadins contre 5% parmi ceux des zones rurales ⁶.

Parmi les secteurs qui ont déployé le télétravail, figure le secteur IT (information / technologie) qui comporte 15% des entreprises ayant mis en œuvre le télétravail, suivi du secteur de l'éducation et de la formation avec un pourcentage de 8% du secteur de conseils / études avec un taux de 7%, et enfin le secteur des banques et des finances avec un pourcentage de 16% ⁷.

L'administration publique a été encouragée elle aussi par le gouvernement afin d'opter pour le travail à distance. Dans ce cadre, le ministère de la transition numérique et de la réforme administrative avait envoyé aux différentes administrations publiques un Guide de « Travail à distance ». Mais est-ce que le mode de travail à distance a été bien appliqué selon les règles de l'art dans ses administrations ?

Le travail à distance s'est accentué sur le plan international par l'intervention de plusieurs éléments, comme la contrainte d'une économie mondialisée, la nécessité de la mobilité professionnelle accentuée, l'accroissement de l'utilisation TIC (Technologies de l'information et de la communication) et la revendication plus accrue du bien-être dans les espaces professionnels ce qui impose de nouvelles méthodes managériales et plus de respect de la vie privée des collaborateurs. Cette nouvelle tendance a bien touché le Maroc à l'instar des autres pays du monde, cependant qu'elles sont les limites qui s'impose à un déploiement du travail à distance au Maroc ?

⁶ Statistiques relevant du rapport du haut-commissariat au plan (HCP) intitulé « Répercussions de la pandémie covid-19 sur la situation économique des ménages », 2020, disponible sur internet, consulté le 15-02-2022.

⁷ Ibid,

Les limites du travail à distance au Maroc

Au Maroc, plusieurs organisations ont eu du mal à assurer le travail à distance pour une longue durée, cela est dû essentiellement aux moyens financiers et logistiques notamment pour les moyennes et petites entreprises. En effet, contrairement aux grandes entreprises, les petites et moyennes boîtes souffrent de plusieurs limites d'ordre financières, technologiques, managériales et organisationnelles.

En effet, la majorité des entreprises marocaines connaissent un grand déficit en ce qui concerne les outils technologiques et informatiques, et cela représente un frein face au télétravail. La majorité des collaborateurs aussi ne sont pas tous outillés chez eux, ce qui complique davantage la tâche. Dans le cas des administrations publiques, la plupart des fonctionnaires ne maîtrisent pas l'outil informatique ou ne veulent pas tout simplement manifester leurs compétences informatiques tout en ayant l'ultime conviction que ça ne va pas leur apporter des primes et que leurs salaires resteraient les mêmes.

D'un autre côté les managers ne sont pas formés pour les techniques managériales à distance, en effet, ils ont du mal à assurer le suivi des tâches avec leurs collaborateurs, et pour eux le retour au présentiel est la solution la plus facile.

En fait, les statistiques montrent que 42% des cadres en télétravail travaillent avec le matériel informatique de leurs entreprises contre 19% qui travaillent avec leur propre matériel. En outre, 20% des cadres travaillent avec le téléphone de leur entreprise contre 19% qui travaillent avec leur propre téléphone. À signaler également que 33% des employés en situation de télétravail ne disposent pas dans leurs logements d'espace bureau dédié au travail à distance, ce qui pourrait impacter négativement leur niveau de productivité et la qualité de leur rendement ⁸. Si ses statistiques sont pour les cadres, qu'en est-il pour les collaborateurs ? La situation ne peut être que plus grave.

Le degré d'appétence pour le travail à distance selon les grades et les générations

⁸ Rapport de l'enquête menée par le cabinet rekrute, disponible sur :

<https://www.rekrute.com/emplois-les-conditions-de-travail-des-marocains-pendant-le-confinement-conseils-carriere-6131.html#.Yk5CMCjP3IU>. Consulté le 24/03/2022.

L'expérience vécue à l'occasion du confinement au cours l'année 2020 semble avoir profondément modifié les représentations du travail à distance. Cette situation se voit selon deux niveaux, celui des positions managériales et celui des différences entre générations.

Sur le premier niveau, elle est plus apparente chez les DRH, les dirigeants et les managers ainsi que chez les collaborateurs.

Au cours des périodes de confinement, la majorité des DRH souhaitaient développer le télétravail et de revoir à la hausse la part des postes éligibles au télétravail. Cependant, des inquiétudes demeurent en effet sur l'engagement et le sentiment d'appartenance à distance.

Les dirigeants restent tout de même favorables à la mise en place du télétravail dans leur organisation. Cependant, cet engouement est nuancé en fonction des types d'organisation et de secteurs. Selon une enquête menée par le cabinet Rekrute, 90% des cadres marocains dans le secteur privé sont favorables au télétravail même en période postpandémique.

Cependant, une minorité des managers sont pour le télétravail en période postpandémique, spécialement ceux qui ont bénéficié d'un accompagnement pour réussir le télétravail. Malgré ça, ils reconnaissent au télétravail certains avantages comme l'autonomie des équipes et une diminution des absences.

De leur côté, les collaborateurs avaient affiché une baisse de satisfaction en période postpandémique par rapport à la période pandémique. Apparemment, ils avaient développé une sorte d'ennui à l'égard d'un mode de travail à distance continue. Cette régression est apparemment liée à un « ras-le-bol » de certains télétravailleurs, notamment parmi ceux qui vivent seuls dans des petits logements où ils ne bénéficient pas d'un espace de travail.

Qu'en est-il pour l'appétence au travail à distance selon les générations.

Le télétravail est davantage plébiscité par les milléniaux (nés entre 1978 et 1994). Il est aussi préférable par la génération X (nés entre 1965 et 1977). La génération Z (nés après 1995) et les baby-boomers (nés entre 1945 et 1964) sont moins attirés par le travail à distance. En effet, la faible attirance de la génération Z pourrait éventuellement s'expliquer par leur vulnérabilité vue qu'ils sont juste au début de leurs vies professionnelles et qu'ils considèrent que le télétravail entraîne des conséquences sur leur santé psychologique.

Quant aux baby-boomers, ils sont, eux, en fin de carrière, peinent sans doute davantage à modifier leurs habitudes de travail et sont moins à l'aise avec les outils technologiques.

En ce qui concerne la productivité, 54% des cadres affirment qu'ils sont mieux productifs en télétravail contre seulement 14%. Les jeunes âgés de 25 et 34 ans sont les plus à l'aise dans le travail à distance et accordent un moyen de 3,66/5 à leur degré de productivité⁹. Par contre, les cadres ayant 55 ans et plus se sentent moins à l'aise avec l'outil et attribuent une note moyenne de 3,2 /5 à leur niveau de productivité ce qui est dû à différentes raisons. En fait, les principales causes sont ; la qualité médiocre de la connexion qui se considère comme la première raison du déclin de la productivité en télétravail, suivie par l'occupation des enfants, l'état de santé mentale (stress et anxiété), ensuite il y a aussi la démotivation et le manque de moyens logistiques adéquats¹⁰.

DU TRAVAIL EN DISTANCIEL A L'ÈRE POSTPANDEMIQUE : DES RECOMMANDATIONS POUR UNE MEILLEURE PERFORMANCE.

Le défi de la transformation managériale n'avait cependant pas attendu la pandémie du COVID-19 afin de se poser, déjà les transformations numériques en cours avaient posé certaines méthodes comme l'agilité, l'aplatissement des filiations hiérarchiques rigides, l'autonomisation et la responsabilisation des collaborateurs. Cependant, jusqu'ici la transformation managériale demeurerait très méfiante. Certaines administrations et entreprises ont été considérées comme des laboratoires d'expérience de transformation, quand d'autres restaient managées

⁹ Ibid.

¹⁰ Ibid.

d'une manière si traditionnelle. En effet, l'avènement brusque du télétravail sans préparation, était révélateur des limites que présente le management par contrôle et des avantages du management par l'autonomie et la confiance. Il a aussi accéléré certaines pratiques qui étaient en germe dans certaines organisations.

L'environnement postpandémique actuel, marqué par l'incertitude et l'ambiguïté et la nécessité de la continuité de la production et de services avait imposé le travail à distance comme solution qui devrait persister pour palier à toute pareille urgence. Le recours au travail à distance pourrait donc constituer une solution durable pour pallier les risques que pose l'actuel contexte dit « « monde VICA11 » ? Quelle relation pourrait donc exister entre les aléas du contexte actuel et la nécessité de la transformation managériale ?

Vers un mode de travail hybride

Le mode de travail hybride est une forme d'organisation du travail où le collaborateur partage son temps entre le bureau et la maison ou tout autre lieu hors site ordinaire de travail, l'essentiel est qu'il reste connecté avec son organisation à travers les moyens de communication. Le mode hybride de travail invite aussi à une régulation de l'horaire de travail qui conviendra à la fois à l'organisation et aux équipes en fonction de leur disponibilité.

Selon un rapport de l'OIT¹², il est probable que les taux de télétravail progresseront pour donner suite à cette expérience inédite, dans une forme hybride, c'est-à-dire mixte, combinant en même temps le mode présentiel et celui distanciel. Les premières recherches et enquêtes menées par l'OIT montrent qu'un pourcentage très important d'employeurs souhaiterait télétravailler plus fréquemment, même après la levée des mesures de distanciation physique. Pour autant, il reste un long chemin à parcourir puisque plusieurs employeurs marocains n'ont toujours pas de stratégie officielle pour gérer les modalités de travail hybrides.

En effet, l'accélération du recours au télétravail en réponse à la pandémie paraît pratiquement certaine. Cependant, la nature des organisations et des tranches d'âges des travailleurs invite à nuancer le degré d'appétence pour le télétravail. Ils invitent aussi les organisations, d'être vigilant sur ce qu'a avancé le

¹¹ V : volatilité, I : incertitude, Complexité, A : ambiguïté.

¹² OIT, Le télétravail durant la pandémie de Covid-19 et après, 2020.

sociologue Alain d'Iribarne, à introduire de l'analyse démographique, géographique et socio-organisationnelle dans leur façon d'appréhender le télétravail en période postpandémique : « On ne peut pas organiser de la même façon les entreprises dont la moyenne d'âge est de 55 ans avec 30 ans d'expérience au travail dans des organisations tayloriennes et/ou post-tayloriennes et celles dont la moyenne d'âge est de 30 ans avec 5 ans d'expérience dans un univers de travail "libéré"¹³ ». Attention donc aux solutions trop généralisées et figées qui égaliseraient les disparités.

On évoque également l'inclusion du mode « millefeuille »¹⁴, qui consiste en l'insertion d'un mode sans remplacer les anciens. En effet, quand les techniques et les usages s'enrichissent et se complexifient sans pour autant faire disparaître les précédents, à titre d'exemple, le livre n'a pas été remplacé par le journal, qui n'a pas été remplacé par la radio, qui n'a pas été remplacée par la télévision, qui n'a pas été remplacée par Internet, etc.

La solution du travail hybride pourrait devenir la nouvelle norme de l'organisation du travail selon le besoin et les contraintes que pose le monde VICA. Au sein des administrations publiques marocaines, il était remarqué que le degré d'adaptation au travail à distance tient aussi à l'appétence des leaders aux nouvelles technologies. Malgré les notes administratives encourageant cette technique de travail, il demeurerait dépendant à des considérations individuelles portant sur l'ouverture des leaders aux nouvelles technologies.

Dans une perspective de mode hybride, 43% des cadres marocains sont prêts à télétravailler au moins trois jours par semaine et environ 50% sont dans la même position à condition de télétravailler au maximum un à deux jours par semaine¹⁵. D'un autre côté, un pourcentage de 19% des cadres marocains ont affiché un profit en ce qui concerne le temps et la souplesse dans l'organisation du travail en

¹³ Audition d'Alain d'Iribarne, 7 décembre 2020. Disponible sur :

<https://www.la-fabrique.fr/wp-content/uploads/2021/03/2020.12.07-Audition-dIribarne.pdf>. consulté le 12/03/2022.

¹⁴ Kalika M., Boukef Charki N., Isaac H., « La théorie du mille-feuille et l'usage des TIC dans l'entreprise », *Revue française de gestion*, 2007/3, no 172, pp. 117-129.

¹⁵ Rapport de l'enquête menée par le cabinet rekrute, disponible sur :

<https://www.rekrute.com/emplois-les-conditions-de-travail-des-marocains-pendant-le-confinement-conseils-carriere-6131.html#.Yk5CMCjP3IU>. Consulté le 24/03/2022.

considérant que ces éléments sont parmi les principaux avantages du télétravail. En parallèle, un pourcentage de 18% estiment que l'avantage du travail à distance réside au fait qu'il permet un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle. Tandis que 16% ont reconnu que le travail à distance permet une réduction du stress et de la fatigue comme un des avantages du télétravail. Ces éléments soutiennent la pérennité du mode de travail à distance en forme hybride en période postpandémique.

La période postpandémique pourrait mener aussi à une évolution du « nomadisme », ce phénomène consiste à travailler ailleurs qu'au sein des sièges et bureaux. Ça peut être chez soi ou à partir des coworking ou dans des cafés, restaurants ou hôtels, ou tout simplement à partir des transports en commun, etc.

La majorité de simples employés marocains préfèrent le travail présentiel puisqu'ils ne disposent pas du matériel et de locaux dans leurs maisons dédiées spécialement au télétravail, ce qui pourrait au cas échéant augmenter chez eux le stress d'autant plus que la majorité d'entre eux vivent dans des logements ne permettant pas l'isolement. Tout de même, l'expérience du travail à distance imposé lors du confinement aura permis de faire évoluer les débats en perspective de mieux préparer les conditions pour un mode de travail hybride au sein des organisations marocaines.

Pérenniser le mode de travail à distance en période postpandémique nécessite-t-il une transformation managériale ?

Si le mode classique du management dans lequel les managers occupent une position centrale représente une barrière au déploiement du travail à distance¹⁶. Ce dernier les oblige à adopter des méthodes nouvelles, qui nécessite en effet d'être capables de déléguer et d'adopter une gestion décentralisée du travail¹⁷, et de s'éloigner des anciennes doxas qui prônent le contrôle direct et considèrent que le collaborateur livré à lui-même ne peut pas s'autocontrôler.

¹⁶ Scaillerez A, Tremblay D.-G. (2016), « Le télétravail, comme nouveau mode de régulation de la flexibilisation et de l'organisation du travail : analyse et impact du cadre légal européen et nord-américain », *Revue de l'organisation responsable*, vol. 11, no 1, pp. 21-31.

<https://www.cairn.info/revue-de-l-organisation-responsable-2016-1-page-21.htm?contenu=resume>.

¹⁷ Vayre E. (2019), « Les incidences du télétravail sur le travailleur dans les domaines professionnel, familial et social », *Le Travail humain*, vol. 82, no 1, pp. 1-39,

<https://www.cairn.info/revue-le-travail-humain-2019-1-page-1.htm?contenu=resume>.

Le management à l'ancienne est considéré comme une entrave à la flexibilité et à l'agilité requises par les évolutions imposées par un monde VICA (VICA : volatil, incertain, complexe et ambigu.). Il faut donc le faire évoluer pour accompagner les transformations, qui reposent sur la rapidité des changements, l'ambiguïté, la capacité d'initiative et d'adaptabilité, l'accès partagé à l'information et les besoins des nouvelles générations. En effet, le management traditionnel devra évoluer vers des *new ways of working*¹⁸ basés sur le leadership tourné vers la vision, le partage du sens, la motivation, le brainstorming, la responsabilisation, l'envie commune d'affronter de nouveaux challenges. Ces éléments sont indispensables pour réussir le travail à distance. Dans ce sens, le travail à distance forcé par les conditions de la période pandémique a montré qu'il peut être un catalyseur pour l'adoption et la diffusion des *new ways of working*.

La transformation managériale postpandémique tend vers de nouveaux designs organisationnels et à la réduction des strates hiérarchiques¹⁹. Thierry Weil et Anne-Sophie Dubey insistent sur le fait que des modalités de coordination s'avèrent toujours nécessaires²⁰. Cela se traduit souvent par des changements au niveau des appellations des managers comme ; *team leader*, *servant leader*, *animateurs*, *coachs*. Aussi par l'introduction de modèles organisationnels à imbrications multiples comme l'*holocratie* qui est un style de management constitutionnel, basé sur la mise en œuvre formalisée de modes de prise de décision et de répartition des responsabilités communes à tous dans une constitution²¹. Autrement dit, et contrairement à un système oligarchique, l'*holocratie* consiste en un management horizontal, où chaque partie est autonome et décisionnaire avec beaucoup plus d'opportunité de collaboration et d'échange entre les parties constituantes.

L'épisode pandémique et le télétravail exigé auront surtout révélé un nouveau besoin managérial qui devrait s'installer en période postpandémique. En effet, le leader d'équipe virtuelle doit faire les mêmes tâches d'un leader de l'avant

¹⁸ McKinsey, « Culture for a digital age », McKinsey Quarterly, 20 juillet 2017.

¹⁹ Weil T., Dubey A.-S. , au-delà de l'entreprise libérée : Enquête sur l'autonomie et ses contraintes, Les Notes de La Fabrique, 2020, Presses des Mines.

²⁰ Idib.

²¹ Pour plus d'information sur l'*holocratie*, cf. Brian.J Robertson, « Holacracy, The New Management System for a Rapidly Changing World », 2015, New York.

pandémie, mais avec plus d'intensité, plus d'anticipation du travail à faire, plus de communication, plus d'encouragement, plus de reconnaissance, plus de responsabilisation et plus de formation sur le développement personnel et le coaching en faveur notamment des managers qui devraient dorénavant être des managers coachs. D'ailleurs, l'expérience du travail à distance de 2020 avait révélé un grand besoin d'accompagnement et de formation des managers qui leur incombent la responsabilité de mener la conduite de changement des collaborateurs vers un mode hybride qui ressemble le mode présentiel et le travail à distance avec tout ce qui s'impose comme nouvelles méthodes managériales. Par ailleurs, le travail confiné aurait aussi accéléré la sortie du mode command and control pour aller vers un management reposant davantage sur la confiance, l'autonomie et sur la délégation et la responsabilisation.

En contrepartie, il existe différents moyens ouverts au manager pour contrôler l'efficacité des collaborateurs à distance, par exemple mesurer le temps de connexion, mesurer le nombre de questions traitées, le nombre de mails envoyés, etc. Un manager qui se retrouve loin de ses équipes par logique de télétravail, il n'est pas pour autant dépourvu de ses moyens. Cependant, il lui est toujours envisageable d'utiliser des modes de contrôle, ce qu'il lui faut c'est juste les choisir en fonction de leur pertinence par rapport aux tâches de chaque collaborateur.

Cependant, la porosité des frontières entre vie privée et vie professionnelle qui résulte du travail à distance n'exonère pas l'organisation de ne pas respecter les règles qui protègent la vie privée des collaborateurs. C'est pourquoi, si, par son pouvoir, le manager a, par principe, le droit de contrôler et surveiller ses collaborateurs, il ne peut le faire que sous condition de respecter leurs droits fondamentaux et leurs libertés individuelles. La difficulté ici consistera à trouver un équilibre entre ces deux impératifs et éviter toute sorte d'abus.

Qu'en est-il maintenant pour la cohésion d'équipe dans un contexte de la conduite du changement à l'ère du travail à distance ?

Mener un changement n'est jamais chose aisée, surtout quand les équipes sont en mode travail à distance. Comment accompagner et communiquer sur le changement face à des collaborateurs éloignés et éventuellement égarés ? Normalement, le suivi du changement passe par la proximité, le partage d'une vision, la formation et l'information. Comment

le réaliser donc quand les équipes ne sont pas au bureau ? Heureusement, différents canaux de communication, adaptés à la conduite du changement, restent réalisables à distance.

Autrement dit, si le travail à distance offre de nombreux avantages aux collaborateurs et à l'organisation, il présente éventuellement aussi certains inconvénients dont on peut citer quelques-uns :

- La communication directe est ralentie ;
- L'intelligence collective est entravée ;
- Les objectifs collectifs sont oubliés ;
- La culture d'organisation diminue ;
- Le collaborateur souffre d'un sentiment d'isolement ;
- La dynamique d'équipe chute.

Bref, il semble que la cohésion d'équipe est plus difficile à mettre en place à distance. Nonobstant, plusieurs actions peuvent être mises en place. Le manager motive ses équipes à distance et maintient les relations entre collègues par la mise en place de la technique des visioconférences qui représente une opportunité idéale pour rester en contact et savoir des nouvelles les uns des autres en échangeant même autour de questions informelles. Le manager peut aussi organiser un team building à distance, cette technique est capable de garder les collaborateurs réunis autour d'un défi commun. Il peut également programmer des pause-café en ligne, c'est un bon prétexte pour sortir du cadre formel et encourager l'échange entre collègues. Les managers peuvent aller parfois jusqu'à commander en ligne un repas pour chaque collaborateur au même moment, et profiter de ce petit moment pour renforcer la cohésion d'équipe à distance. En outre, la création de groupe WhatsApp regroupant les collaborateurs à travers lequel ils pourront partager une blague, une photo ou une vidéo amusante contribuer à renforcer la cohésion d'équipe et garder les équipes rassemblées autour des valeurs de l'organisation.

En définitive, une équipe bien soudée et cohérente amène à une bonne ambiance et dynamisme dans le mode de travail présentiel que comme le travail à distance.

Quelles conditions peut-on mettre en place pour un travail à distance profitable à tous ?

Les bénéfices que les responsables peuvent tirer du télétravail peuvent être le gain de productivité, une augmentation du temps de travail pour absorber la charge, des économies sur les charges d'exploitation et un gain sur l'absentéisme. Cependant, la qualité et la pérennité du télétravail se reposent sur l'équilibre entre quatre catégories de conditions à savoir les conditions organisationnelles, matérielles, managériales et sanitaires.

Les conditions organisationnelles consistent en un télétravail choisi et non subi, organisé en concertation entre les employeurs et les employés avec la mise en place d'une infrastructure informatique sécurisée et facile à utiliser. Pour les Conditions matérielles, les collaborateurs devraient bénéficier d'un espace de travail bien aménagé et isolé et loin de toute perturbation. Ainsi que des moyens informatiques adéquats et sécurisés et une bonne connexion Internet.

Quant aux conditions managériales, elles consistent en une organisation du travail claire avec l'accompagnement professionnel et psychologique qui s'impose. Les conditions sanitaires se résument au respect de la santé physique et mentale des travailleurs.

Si aujourd'hui le mode hybride commence graduellement à être une règle de travail en période postpandémique, quel rôle peut jouer le manager pour contrecarrer les aléas du travail à distance ?

L'organisation hybride du travail, dans laquelle les collaborateurs auront la possibilité d'alterner entre le mode de travail présentiel et celui distanciel, semble être amenée à se pérenniser, la raison pour laquelle les managers devraient revoir leurs styles de management d'une manière à ce que le travail à distance soit dans l'intérêt des employés et des employeurs. Dans cette logique, certaines méthodes s'imposent, comme à titre d'exemple le droit à la déconnexion qui est introduit dans le Code du travail marocain tout comme celui français. Ce droit doit s'appliquer au profit des télétravailleurs et mettre en place des périodes de trêve des messageries professionnelles en dehors des horaires d'ouverture de l'établissement, et d'éviter les sollicitations en dehors des horaires de travail.

Dans l'obligation du respect de la vie privée du télétravailleur, le manager pourrait demander à ses collaborateurs d'activer leurs caméras lors des réunions à

distance pour plus de tact. Mais sans les obliger à le faire parce qu'il pourrait porter atteinte à leur vie privée.

Le travail à distance ne permet pas aux managers de déceler l'état psychologique du collaborateur, pour cela, ils sont appelés à redoubler leur attention face aux signes des risques psychosociaux et inciter ses collaborateurs à s'exprimer librement sur leur état de bien-être.

En somme, une bonne et efficace communication entre les managers et leurs équipes est une condition sine qua non d'un recours au télétravail réussi. Et pour qu'elle soit transparente, il est nécessaire d'instaurer des relations de confiance entre manager et collaborateur. En effet, selon plusieurs statistiques, la plupart des managers ont été satisfaits du télétravail pendant le confinement. Par ailleurs, ils ont été convaincus qu'ils pouvaient s'appuyer et faire confiance sur leurs collaborateurs, même en mode de travail à distance. Cependant, ce mode de travail demande beaucoup de lâcher-prise et d'adoption de nouvelles méthodes managériale, ce qui n'est pas toujours facile pour les managers.

Si le travail à distance avait bien rempli ses fonctions au-delà de ce qui est attendu au début, et que les dirigeants ainsi que les collaborateurs ont affiché leurs satisfactions des résultats escomptés, cela signifie qu'un effort énorme était déployé par les managers qui ont pris sur leurs épaules la responsabilité de faire réussir ce chantier périlleux. Ils ont été contraints d'adopter brusquement de nouvelles techniques managériales tout en gardant le même rythme de production, répondre aux attentes des employeurs sans toucher aux acquis des collaborateurs tout en les accompagnant dans leurs besoins sur le plan matériel, personnel et psychologique, la tâche pose un dilemme difficile. Ce qui nous amène à nous poser la question suivante ; est-ce que les managers ont bénéficié d'accompagnement psychique et la formation nécessaire pour réussir leurs missions en mode de travail à distance ?

CONCLUSION :

À l'issue de ce tour d'horizon, le travail à distance apparaît bien comme un défi qui attend les organisations dans les années à venir. Si les organisations sont de plus en plus nombreuses à développer le travail à distance, cette méthode imposée soudainement par le confinement dû au covid-19 est tout à fait nouvelle. Ce contexte contraint d'organiser le travail différemment, ce qui implique l'expérimentation de nouvelles manières de manager. Il devrait donc être considéré comme une période de rodage, d'expérience et d'apprentissage dans laquelle tout le monde expérimente les innovations récentes en même temps. Or, il est compréhensible que lors de ses expérimentations premières des limites se dévoilent à l'instar de la logique des innovations en phase d'une nouvelle expérimentation.

En effet, la période postpandémique pourrait nous fournir plus de temps pour combler ces lacunes et limites, d'ailleurs, la plupart d'employeurs le considèrent comme un changement à long terme.

En fait, les modes managériaux de travail ont changé à tout jamais. Nous ne reviendrons pas aux modes managériaux opératoires d'avant la pandémie. Les organisations qui acceptent cette transformation remarqueront qu'avec de la préparation, des formations, les bons outils et l'accompagnement de la conduite de changement, leurs employés pourront mieux travailler ensemble.

En Outre, le travail à distance est plus qu'un phénomène conjoncturel, le contexte de la pandémie nous a montré qu'il est là pour durer. Au Maroc, la pandémie avait au moins permis d'ouvrir le débat sur la nécessité du télétravail.

En effet, les organisations marocaines doivent désormais régler les problèmes techniques et logistiques soulevés par le télétravail afin de donner à l'ensemble des employés la possibilité de travailler à distance sur le même pied d'égalité.

Déjà dans certains milieux professionnels comme les centres d'appels, l'éducation, la télécommunication, le secteur de distribution, etc. le mode hybride est déjà en marche. Cependant, les choses ne vont pas changer d'une clique de doigts, mais il va falloir s'ouvrir sur le télétravail comme un début, après cela va encourager la digitalisation et par la suite le travail à distance va être plus généralisé.