

شهادة طبية . وللمؤاجر الحق في أن يجري على نفقته خبرة مضادة يقوم بها طبيب يختاره . وعلى كل حال أية كانت دورية أداء الأجر فإن هذا الأخير لا يؤدي عن مدة التغيب ما لم يكن هناك اتفاق على عكس ذلك منصوص عليه في عقد الشغل الكتابي .

ومتى استمرت مدة التغيب بسبب مرض أو حادث غير المرض المهني أو حادث شغل أكثر من 180 يوماً داخل مدة 365 يوماً متصلة أو إذا أصبح الأجير عاجزاً عن مواصلة القيام بمهام العمل المناط به جاز للمؤاجر أن يعتبره مستقيلاً .

ب - التغييات القانونية :

قد يضطر الأجير للتغيب عن الشغل لأسباب مهنية يفرضها القانون ويقع ذلك بنوع خاص في الحالات الآتية :

1 - المستشارون في القسم الاجتماعي بالمحكمة الابتدائية :

ينبغي للمؤاجر أن يسمح للأجير المعين مستشاراً في قسم اجتماعي بأن يتغيب عن محل عمله خلال المدة اللازمة للمشاركة في أشغال هذه المحكمة . ويتعين عليه أن يؤدي للأجير الأجر عن مدة هذه التغييات ولا يجوز له أن يفسخ عقد الأجير بسبب التغييات المشار إليها (الفصلان 10 و 11 من المرسوم رقم 633 74-2 المؤرخ في 74/9/28 المتعلق بتعيين المستشارين في القضايا الاجتماعية وتنظيم مهامهم) .

2 - مندوبو العمال :

يتعين على المؤاجر أن يترك لمندوبي العمال الوقت اللازم لممارسة المهام المناطة بهم وذلك في حدود مدة لا يمكن إلا في حالات استثنائية أن تتجاوز 15 ساعة في الشهر بالنسبة لكل مندوب (ظهير 29 أكتوبر 1962 المتعلق بتمثيل الأجراء في المؤسسات . الفصل 11) . ويؤدي الأجر عن هذه الساعات .

- أعضاء المجالس الجماعية :

يتعين على المؤاجرين أن يتركوا لأجرائهم الذين هم أعضاء في مجالس جماعية الوقت اللازم للمشاركة في الجمعيات العمومية للمجلس أو للجان المتفرعة عنه . ولا يؤدي لهؤلاء الأجراء أجر عن مدة هذا التغيب ولكنه يمكن لهم تعويض الساعات الضائعة لهذا السبب (ظهير 23 يونيو 1960 المتعلق بتنظيم الجماعات) .

ج - التغييات بسبب أحداث عائلية :

باستثناء الحالة التي يمكن أن يترتب عليها خطر كبير على تسيير المؤسسة يجب أن تعطى للأجير بناء على طلبه رخصة للتغيب في الحالات الآتية :

1 - حالة الزواج :

- زواج الأجير نفسه (التغيب لمدة أربعة أيام) .

– زواج أحد أبناء الأجير (التغيب مدة يومين).

2 – الازدياد:

في حالة ازدياد ولد للأجير: ثلاثة أيام.

3 – حالة الوفاة:

– وفاة زوجة الأجير: التغيب مدة ثلاثة أيام.

– وفاة ابن أو حفيد: التغيب مدة يومين.

– وفاة أحد أصول الأجير نفسه أو زوجته: يوم واحد.

4 – تغيبات مختلفة:

– ختان أو عمادة ابن أو حفيد: يوم واحد.

– عملية جراحية خطيرة للزوجة أو لابن ما زال في عهدة الأجير: يوم واحد.

هذا وأن المؤاجر ليس ملزماً بأن يؤدي أجر أيام التغيب الصادر عن الأجراء غير الأجراء الذين يتقاضون أجرهم شهرياً ما لم يكن هنالك اتفاق على عكس ذلك منصوص عليه في عقد الشغل المكتوب. وفيما يخص ازدياد ولد فإنه يتعين على المؤاجر أن يؤدي أجر الثلاثة أيام المنصوص عليها كتغيب مشروع ولكن على شرط أن يقع التصريح عن هذا الازدياد إلى ضابط الحالة المدنية داخل الإثني عشر يوماً من تاريخ الازدياد.

د – التغيبات غير المشروعة:

كل تغيب غير التغيبات التي تقدم سردها يعتبر تغيباً غير قانوني.

وفي حالة تغيب غير قانوني فإن الأجير يفقد الحق بقبض الأجر عن أيام التغيب. وعلاوة على ذلك يمكن إعفاؤه بعد أربعة أيام أو بعد ثمانية مرات نصف يوم داخل أجل اثني عشر

كيفية إثبات التغيب غير المشروع المؤدي إلى اعتبار الأجير مستقلاً:

سيدرس هذا الموضوع ضمن أسباب انتهاء عقد الشغل.

تدابير حفظ الصحة والسلامة والمحافظة على الأخلاق الحميدة

إن الشغل كان في كل زمن محفوظاً بالأخطار ومع التقدم التقني الحديث توصل الإنسان إلى مضاعفة السيطرة على قوى الطبيعة ولكن بالرغم من هذا التقدم فإن الصناعة الحديثة بمضاعفتها وسائل الإنتاج ضاعفت مخاطر الشغل . ولقد ترتب على ذلك ازدياد حوادث الشغل والأمراض المهنية .

ومنذ أواسط القرن التاسع عشر أخذ التشريع الاجتماعي في كثير من الدول يهتم بمصير ضحايا هذه الحوادث وهذه الأمراض فصدرت قوانين خاصة تضمن لهؤلاء الضحايا التعويض اللازم . وفي المغرب صدرت تشريعات من هذا النوع منذ عهد الحماية ودراسة هذه التشريعات ستكون موضوع الفصل التالي .

ولكن تبين أنه سواء من الناحية الإنسانية أو من الناحية الاقتصادية لا يمكن الاكتفاء بالتدابير الرامية إلى التعويض بل إنه لمن الأنفع والأجدى اللجوء إلى التدابير الواقية عملاً بالمبدأ القائل بأن الوقاية خير من العلاج وتبين بالتالي أنه من الضروري أن تتخذ تدابير تضمن المحافظة على صحة الشغالين وسلامتهم الأمر الذي سيكون من شأنه أن يخفف المخاطر ويخفضها إلى حدها الأدنى وأن يخفف خطر وقوع حوادث الشغل أو الإصابة بأمراض مهنية إلى أدنى حد .

ولكي تكون هذه التدابير فعالة كان من الضروري أن تتجه في اتجاهين : البعض منها يتعلق بحماية شخص الأجير ويرمي إلى تنظيم الطب في الشغل (الفرع الأول) والبعض الآخر يتعلق بوسائل الشغل : المحلات والأدوات (الفرع الثاني) .

والنصوص التشريعية حول هذه المادة كثيرة في المغرب وهي مقتبسة من التشريع الفرنسي . والنصوص الأساسية في الموضوع توجد في ظهير 2 يوليوز 1947 المتضمن نظام الشغل والذي يحمل جزؤه الثالث (الفصول 24 إلى 40) العنوان التالي : «حفظ صحة الشغالين وسلامتهم - حماية الأخلاق الحميدة» كما أنه صدرت مجموعة كبيرة من النصوص التشريعية والتنظيمية ترمي إلى التوسع في هذه المقتضيات بالنظر إلى كل نوع من أنواع الشغل .

الفرع الأول : طب الشغل :

إن إنشاء مصالح طبية أمر مستحدث ففي فرنسا وقع إنشاء هذه المصالح أولاً بمقتضى قانون 28 يوليوز 1942 وأعيد تنظيمها بمقتضى قانون 11 أكتوبر 1946 ومرسوم صادر بتاريخ 27 نونبر 1952. وأخيراً مرسوم مؤرخ في 20 مارس 1979.

وأما في المغرب فقد كان ظهير 2 يوليوز 1947 المتعلق بتنظيم الشغل يتضمن بعض المقتضيات المتعلقة بالصحة والسلامة فمثلاً الفصل 28 مكرر المضاف بظهير 5 غشت 1950 ينص على أن «مدير الصحة العامة يقرر لكل ورشة تشتمل على عشرة عمال على الأقل قائمة الأدوية والمواد الطبية التي يجب أن تكون موجودة على وجه الاستمرار في الورشة» كما أن الفصل 29 من نفس الظهير يلزم رئيس كل مؤسسة في منطقة أعلن عن اعتبارها منطقة حمى الملاريا بأن يوزع على نفقته بين إجراءات دواءً واقياً ضد الملاريا كما أن الفصل نفسه يفرض عليه في بعض الحالات لزوم الاستعانة بممرض أو طبيب.

ولكن إنشاء مصالح طبية للشغل تناط بها على الخصوص مهمة وقائية كان من عمل ظهير 10 يوليوز 1957 ومرسوم 8 يراير 1958 المتخذ من أجل تطبيق الظهير.

وتجدر الإشارة من جهة أخرى إلى كون مرسوم سنة 1958 أنشأ المفتشية الطبية للشغل لتشرف على تسيير ومراقبة المصالح الطبية.

ولإدراك مدى هذا التنظيم سندرس تباعاً المسائل الآتية :

- 1 - روح التشريع .
- 2 - تنظيم المصالح الطبية .
- 3 - تسييرها .
- 4 - الوضعية القانونية لأطباء الشغل .
- 5 - التفتيش الطبي للشغل .

1 - روح التشريع :

لقد حدد الفصل الأول من الظهير دور المصالح الطبية للشغل بكونه «دوراً وقائياً في الدرجة الأولى» ينحصر في تجنب كل مس بصحة الشغالين بسبب شغلهم بالخصوص بمراقبة الشروط الصحية للشغل ومخاطر العدوى والحالة الصحية للشغالين». إلا أنه بالرغم من هذا الطابع الوقائي يمكن لطبيب الشغل أن يقوم بتقديم العلاج للعمال الذين يصابون بحادثة شغل متى كان الحادث لا يؤدي إلى التوقف عن الشغل. كما يمكنه في بقية الأحوال أن يقدم المعالجة الاستعجالية التي تقتضيها حالة الأجير ولكن دون عرقلة حرية اللجوء إلى طبيب يختاره. هذا وإن حصر عمل المصالح الطبية للشغل في الميدان الوقائي والتصريح القاطع بحرية الأجير في اختيار الطبيب لمعالجته تعود إلى الرغبة في احترام الحرية الطبية في شؤون

المعالجة وتجنب المنافسة في هذا الميدان بين أطباء الشغل المأجورين وزملائهم الذين يتعاطون المهنة مستقلين .

2 - تنظيم المصالح الطبية :

يجب مبدئياً على كل مؤسسة تستعمل خمسين أجييراً على الأقل أن تتوفر على مصلحة طبية .

ويجب أن تحظى هذه المصلحة بالقبول من طرف وزير الشغل كما يجب أن يحظى أيضاً بهذا القبول كل تغيير في تنظيم هذه المصلحة .

والحد الأدنى من الوقت الذي يجب أن يخصصه طبيب الشغل لمستخدمي المؤسسة يعين كما يلي :

ساعة واحدة في الشهر لكل خمسة وعشرين مستخدماً أو 15 عاملاً أو 10 أجراء دون الثامنة عشرة من العمر متى كان الأمر يتعلق بمؤسسات لا تتضمن أي خطر استثنائي على صحة الأجراء وساعة واحدة عن كل عشرة أجراء معرضين للخطر في المؤسسات التي تقتضي رقابة صحية خاصة .

وحيث تبلغ المدة التي يتعين على طبيب الشغل أن يخصصها لمؤسسة ما 175 ساعة في الشهر على الأقل يجب على هذه المؤسسة أن تتوفر على مصلحة طبية مستقلة مجهزة بطبيب يخصص لها كل وقته . وإذا كانت المدة التي تقتضيها المؤسسة تقل عن هذا الحد جاز للمؤجرين أن ينظموا مصلحة مشتركة بين عدة مؤسسات الأمر الذي يسمح لها بتخفيض صوائر المصلحة الطبية التي تتوزع بين المؤسسات المشاركة .

والمصلحة الطبية المستقلة تقع تحت إدارة المؤاجر . أما المصلحة الطبية المشتركة بين عدة مؤسسات فيديرها رئيس ويخضع تسيير المصلحة لرقابة المنظمة التي تمثل الأجراء داخل المؤسسة .

ويتحمل المؤاجر أو المصلحة الطبية المشتركة بين عدة مؤسسات صوائر تنظيم وتسيير المصلحة الطبية وكذلك أجر طبيب أو أطباء الشغل .

وتجدر الإشارة أخيراً إلى كون المؤاجر أو رئيس المصلحة المشتركة بين عدة مؤسسات يتعين عليه أن يحرر في كل سنة تقريراً حول تنظيم المصلحة الطبية وتسييرها وإدارتها المالية وذلك لتسهيل مراقبة تسيير تلك المصلحة . ويوجه التقرير المذكور إلى كل من مفتش الشغل والطبيب المفتش للشغل وللمنظمة التي تمثل الأجراء داخل المؤسسة .

تسيير المصالح الطبية :

في المؤسسات الخاضعة لتطبيق هذا التشريع يتعين على كل أجيير أن يخضع لفحص طبي قبل استخدامه أو على أبعد حد قبل انتهاء مدة التجربة التي تلي التشغيل . والغرض من

هذا الفحص معرفة ما إذا كان الأجير غير مصاب بمرض خطير على رفقائه في الشغل وما إذا كان من الوجهة الطبية أهلاً للقيام بالشغل المناط به ومعرفة المراكز التي يجب ألا يستخدم فيها بالنظر إلى حالته الصحية وكذلك المراكز التي تكون أكثر ملاءمة له .

ويتعين على جميع الأجراء أن يخضعوا لفحص طبي مرة في السنة على الأقل ويخضع لهذا الفحص كل ثلاثة أشهر الأجراء الذي تنقص أعمارهم عن 18 سنة .

وفي بعض الحالات الخاصة يخضع الشغالون لرقابة استثنائية من طرف الطبيب .

وبعد تغيب الأجير بسبب بعض الأمراض فإنه يخضع لزوماً عند عودته إلى الشغل لفحص طبي يرمي بالخصوص إلى التأكد من أهليته لاستئناف عمله السابق أو حاجته إلى تولي شغل آخر .

هذا وإن الوقت الذي يقتضيه الفحص الطبي للأجير يؤخذ من ساعات الشغل .

ومن جهة أخرى فإن طبيب الشغل هو مستشار المؤسسة في ما يتعلق خاصة بمراقبة حفظ الصحة على العموم وانسجام الشغالين مع مراكز الشغل وتعيين شروط وظروف العمل . ويجب أن يستشار طبيب الشغل عند تحضير كل أسلوب جديد للإنتاج وأن يحاط علماً بتركيب المواد المستعملة في المؤسسة .

كما يتعين أيضاً على رئيس المؤسسة أن يأخذ بعين الاعتبار التنبهات التي يوجهها إليه الطبيب لا سيما في ما يتعلق بتغيير مراكز الشغل وتحسينات شروط الصحة في المؤسسة .

4 – الوضعية القانونية لأطباء الشغل :

يجب أن يكون طبيب الشغل مسجلاً في جدول هيئة الأطباء وأن يكون حائزاً على الإذن بمزاولة الطب في المغرب ما لم يكن يتمتع برخصة استثنائية خاصة .

وينص الفصل الثالث من ظهير 8 يوليوز 1957 على إنشاء دبلوم عال في المستقبل يمنح على أثر دراسات عليا في طب الشغل وحفظ الصحة وستكون إذ ذاك هذه الشهادة إلزامية لمزاولة مهنة طبيب الشغل ، وقد أحدثت مؤخراً هذه الشهادة كفرع اختصاص في كليات الطب ويتابع الدراسة فيه عدد من الأطباء . ويتنظر تخرج الفوج الأول قريباً (1993) .

ويتعين على طبيب الشغل أن يمارس مهامه شخصياً كما يتعين عليه أن يصرح بجميع الحالات التي يبلغ فيها إلى علمه إصابة العمال بمرض مهني . وهو ملزم من جهة أخرى بكتمان سر الأجهزة التقنية والصناعية في ما يعود إلى الصنع وإلى تركيب المواد المستعملة متى كان لها طابع سري .

ويجب عليه أخيراً أن يحرر كل سنة تقريراً يرفع إلى العون المكلف بتفتيش الشغل وإلى الطبيب مفتش الشغل .

5 – المفتشية الطبية للشغل :

نص مرسوم 8 يراير 1958 على إنشاء مفتشية طبية للشغل تناط بها الصلاحيات الآتية :
– مؤازرة مصالح تفتيش الشغل في مراقبة تطبيق التشريع بالمحافظة على الصحة في الشغل وعلى حماية صحة الشغالين .

– مساندة عمل طبيب الشغل ومراقبة تسيير المصالح الطبية للشغل .

ويعين الأطباء مفتشو الشغل من طرف وزير الشغل بعد موافقة وزير الصحة العمومية .

المجلس الاستشاري لطب الشغل :

ويتألف هذا المجلس تحت رئاسة وزير الشغل أو ممثله من عدة وزراء آخرين أو من ينوب عنهم وكذلك من ممثلين اثنين عن النقابات العمالية وممثلين عن منظمات المؤجرين يعينهم وزير الشغل بعد استشارة الهيئات المعنية بالأمر .

الفرع الثاني : التدابير المتعلقة بوسائل الشغل :

ينص ظهير 2 يوليوز 1947 على بعض التدابير العامة المقررة لفائدة جميع الشغالين وعلى تدابير أخرى ترمي بنوع خاص إلى حماية النساء والأحداث .

1 – التدابير العامة :

تتعلق هذه التدابير خاصة بالمسائل الآتية :

تجهيز محلات الشغل وتدارك الحوادث والأمراض المهنية وتدابير حفظ الصحة والأخلاق الحميدة .

أولاً – تجهيز محلات الشغل :

ينص الفصل 24 من الظهير على أن محلات الشغل يجب أن تحفظ دائماً في حالة نظافة مستمرة وأن تتوفر على جميع شروط الصحة الضرورية لحفظ صحة الأجراء كما أن قراراً وزيرياً مؤرخاً في 4 نونبر 1952 يعين التدابير العامة لحفظ الصحة وبالخصوص ما يتعلق بالإضاءة والتهوية والمياه الصالحة للشرب والمراحيض وتصريف الغبار والبخار والتدابير الوقائية ضد الحريق الخ

ثانياً – تدارك حوادث الشغل والأمراض المهنية :

ينص الفصل 24 السابق الذكر بأن الآلات وأجهزة التحريك وأجهزة التدفئة والإنارة والأدوات يجب أن تتركب وتحفظ في أحسن ما يمكن من شروط السلامة كما أن هنالك عدة نصوص تنظيمية تعين هذه الشروط في مختلف فروع النشاط الصناعي . وترمي هذه التدابير إلى حماية الشغالين من الحوادث التي يصابون بها بسبب الآلات وتتعلق مقتضيات أخرى بالمواد المستعملة وكذلك بالظروف التي يتم فيها إنجاز أشغال معينة وترمي إلى تدارك بعض الأمراض المهنية .

ثالثاً - حفظ الصحة والأخلاق الحميدة :

يمنع إدخال المشروبات الكحولية إلى الأمكنة التي يجري فيها الشغل لاستهلاكها من طرف الأجراء غير المسلمين كما يمنع أيضاً دخول أو إقامة أي شخص يوجد في حالة سكر في الأماكن المعدة للشغل .

كما يحرم أيضاً تناول الطعام في الأماكن المذكورة .

وفي حالة استعمال إجراء ذكور وإناث في نفس المؤسسة فإنه يجب تجهيز المحلات بكيفية تضمن فصل مستودع الملابس والمراحيض الخاصة بكل من الجنسين .

كما يتعين على رؤساء المؤسسات أن يسهروا على المحافظة على الأخلاق الحميدة والآداب العامة داخل المؤسسة (الفصل 35 من ظهير 2 يوليوز 1947) .

2 - حماية النساء والأحداث :

رأينا عند دراسة القيود المفروضة على التشغيل (الفصل الأول، الفرع الثاني) القواعد الأساسية المتعلقة بحماية النساء والأحداث لا سيما ما يتعلق بتحريم بعض الأشغال وتحريم الشغل على العموم في بعض الأوقات . فبالإضافة إلى تلك القواعد تجدر الإشارة إلى القواعد التي ستعرض فيما يلي والتي تتعلق بنوع خاص بتجهيز الأماكن وحماية الأخلاق الحميدة .

أولاً - تجهيز الأماكن :

إن المحلات التي تقوم فيها النساء بعرض البضائع للجمهور يجب أن تكون مجهزة بعدد من المقاعد يساوي على الأقل عدد النساء المستخدمات في تلك المحلات (الفصل 37 من ظهير 2 يوليوز 1947) . والملاحظ أن هذه القاعدة غير مطبقة في الواقع .

كما أن كل مؤسسة تضم أكثر من خمسين امرأة تزيد أعمارهن على خمس عشرة سنة يجب أن تتوفر في داخلها أو إلى جانبها على قاعة للرضاع . هذا وإن الأمهات اللواتي ترضعن أولادهن يسمح لهن لهذا الغرض داخل ساعات الشغل بنصف ساعة في الصباح ونصف ساعة في الزوال (الفصل 20 من ظهير 2 يوليوز 1947) .

ويعين المرسوم الصادر بتاريخ 14 يوليوز 1962 شروط إنشاء غرف الرضاع وتجهيزها ومراقبتها والمحافظة على الشروط الصحية فيها .

ثانياً - حماية الأخلاق الحميدة :

ينص الفصل 36 من ظهير 2 يوليوز 1947 أنه ستصدر قرارات وزيرية تعين مختلف أنواع الشغل الماسة بالأخلاق الحميدة والتي تحرم على الأحداث دون السادسة عشرة من العمر وعلى النساء وقد صدرت فعلاً عدة قرارات وزيرية في هذا الموضوع .

التعويض عن حوادث الشغل والأمراض المهنية

إن الشغل يعرض الأجير لحوادث جسمية من شأنها أن تؤدي إلى إصابته بعجز كلي أو جزئي وفي بعض الأحيان إلى الوفاة. وتسمى هذه الحوادث حوادث الشغل.

ومن جهة أخرى فإن بعض الأشغال لا سيما الأشغال في بعض المناجم والمصانع تضع العامل في حالة احتكاك مع مواد ضارة من شأنها أن تؤدي عاجلاً أو آجلاً إلى إصابته بأمراض ينتج عنها هي أيضاً إما عجز عن الشغل وإما الوفاة في بعض الأحيان. وتسمى هذه الأمراض بالأمراض المهنية.

وفي القرون السابقة أي قبل أواخر القرن التاسع عشر كان العامل أو أسرته في حالة وفاة يتحمل وحده مخاطر الشغل ولم يكن يجد من مساعدة تخفف وطأة المصيبة إلا عن طريق الإحسان العمومي أي الصدقة وإما عن طريق التضامن بين المنتسبين إلى نفس الحرفة. إلا أن حوادث الشغل كانت أقل نسبياً مما هي عليه اليوم في الصناعة الآلية الحديثة.

فالواقع يدلنا على أن نسبة حوادث الشغل ارتفعت بالخصوص خلال القرن التاسع عشر مع نمو الصناعة الآلية وقد تضاعف اليوم عدد الحوادث غير المباشرة بعد أن أصبح القانون يعتبر حادثة السير في بعض الحالات بمثابة حادثة الشغل. وفي فرنسا لم يكن هنالك أي نص قانوني خاص يحمي العامل وأسرته من هذا الخطر فلم يكن بوسعهم أن يتمسك في مواجهة المؤجر إلا بمقتضيات المادة 1382 من القانون الذي يجعل كل شخص مسؤولاً عن الضرر الذي يلحقه بالغير بسبب خطأه. ولكن التمسك بهذا النص كان يقتضي أن يثبت العامل خطأ المؤجر الأمر الذي كان غالباً مستحيلاً إما لعدم صدور أي خطأ من طرف المؤجر وإما لأنه لم يكن بوسع العامل حتى في حالة وجود خطأ فعلي من طرف المؤجر أن يثبت ذلك الخطأ.

وفي سنة 1896 أخذ الاجتهاد القضائي في فرنسا بتفسير جديد للمادة 1384 من القانون المدني الذي تنص الفقرة الأولى منه على أن كل شخص مسؤول عن الضرر الذي تحدثه للغير الأشياء الموجودة تحت حراسته. وهذا التفسير يسمح باعتبار المؤجر مسؤولاً عن الأضرار التي

تحدثها الآلات للعامل نظراً لكونه حارساً لها. وكان من شأن هذا التفسير الجديد الذي يجعل المسؤولية مسؤولية موضوعية أن يعفي العامل من عبء إثبات خطأ المؤجر.

ولكن المشرع الفرنسي لم يكن بوسعها أن يقف عند هذا الحد في حين أن دولاً أخرى لا سيما ألمانيا منذ سنة 1884 أصبحت تتوفر على تشريع يحمي العامل ضد حوادث الشغل ولذلك صدر قانون بتاريخ 9 أبريل 1898 يمنح العامل الحق بالتعويض في حالة إصابته بحادثة شغل بصرف النظر عن كل فكرة خطأ من طرف المؤجر إذ وضع القانون المذكور على عاتقه قرينة مطلقة على المسؤولية. وتستند هذه القرينة على الفكرة القائلة بأن المؤجر الذي يستفيد من شغل الأجير ملزم بأن يتحمل أيضاً الخطر الذي يتضمنه الشغل بالنسبة لهذا الأخير.

وقد مدد النظام الذي أحدثه قانون سنة 1898 إلى الأمراض المهنية بواسطة قانون 25 أكتوبر 1919.

أما في المغرب فلم يكن هنالك قبل الحماية أي نص قانوني يضمن حماية العامل ضد حوادث الشغل.

وفي أول عهد الحماية لم يصدر أي تشريع خاص بالموضوع وإنما كانت المسألة تخضع لمقتضيات الفصل 750 من قانون الالتزامات والعقود الذي ينص على أن المخدم يسأل عن الحوادث والكوارث التي يقع ضحيتها الأجير الذي يعمل معه حالة كونه يؤدي المهمة التي عهد إليه بها إذا كان سبب الحادثة أو الكارثة راجعاً إلى مخالفة أو عدم مراعاة رب العمل الضوابط الخاصة المتعلقة بمباشرة صناعته أو فنه. إلا أنه لم يلبث أن تبين عدم كفاية هذا النص لأن المصاب لم يكن بوسعها أن ينال تعويضاً عن الضرر الذي لحقه إلا إذا ثبت أن المؤجر ارتكب خطأ جسيماً يمكن اعتباره سبباً لوقوع الحادث؛ وهذا الإثبات صعب وغالباً غير ممكن إما لأن المؤجر لم يرتكب أي خطأ وإما لأن الأجير لا يملك وسيلة الإثبات.

ومع نمو الصناعة والأخطار التي ترافقها أصبح من الضروري إصدار تشريع أكثر حماية للأجير ولذلك صدر بتاريخ 25 يونيو 1927 ظهير بشأن التعويض عن حوادث الشغل وهو مقتبس من القانون الفرنسي الصادر سنة 1898.

وفيما بعد صدر بتاريخ 31 مايو 1943 ظهير آخر يقضي بتمديد ظهير 1927 المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل إلى الأمراض المهنية.

وبين سنتي 1935 و1960 أدخلت تغييرات عديدة على ظهير 1927 ونتج عن ذلك أن بعض الفصول التي لم تكن في أول الأمر تضم إلا عدداً قليلاً من الفقرات أصبحت تضم في سنة 1960 عدداً كبيراً منها الأمر الذي أصبح بسببه مزعجاً الرجوع إلى النص وصعباً البحث عن المقتضيات التي تنطبق على حالة معينة.

ولذلك صدر بتاريخ 6 يراير 1963 ظهير غير ظهير سنة 1927 في الشكل وجاء الظهير في

- نصه الجديد مشتملاً على 361 مادة في حين أن النص السابق لم يكن يتضمن سوى 37 مادة .
- هذا وإننا سندرس الخطوط الرئيسية لهذا الظهير متعرضين تباعاً للمسائل الآتية :
- الفرع الأول : نطاق تطبيق الظهير .
- الفرع الثاني : التعويضات التي يضمنها الظهير .
- الفرع الثالث : المسطرة الواجب إتباعها لمنح إيراد .
- الفرع الرابع : مراجعة الإيرادات .
- الفرع الخامس : التأمين ضد حوادث الشغل .
- الفرع السادس : الصناديق التي أنشأها التشريع المتعلق بحوادث الشغل .
- الفرع السابع : التعويض عن الأمراض المهنية .
- الفرع الثامن : الرجوع على الغير المتسبب في الحادثة - التعويض التكميلي .

الفرع الأول : نطاق تطبيق الظهير :

يقتضي درس هذا الموضوع الإجابة عن ثلاثة أسئلة :

- من هم المؤاجرون الذين يتحملون المسؤولية الناتجة عن حوادث الشغل وبالتالي يخضعون لمقتضيات الظهير؟ .
- من هم الأجراء الذين يستفيدون من مقتضيات الظهير؟ .
- متى يمكن القول بوجود حادثة شغل؟ .

أ - المؤاجرون الذين يخضعون لمقتضيات الظهير :

لكي يكون التشريع بشأن التعويض عن حوادث الشغل كاملاً يجب أن يطبق على كل شخص، ذاتي أو معنوي، يستخدم أجراً في أي عمل كان. ولكن القانون الوضعي المغربي لم يبلغ بعد هذا الحد من الشمول. والمشرع بدلاً من أن يستعمل عبارة شاملة التجأ إلى أسلوب السرد على وجه الحصر. والقائمة التي وضعها ظهير 1927 أضيفت عليها حالات أخرى بمقتضى نصوص لاحقة. وفي الوقت الحاضر ينطبق هذا التشريع بنوع خاص على الحالات الآتية :

- المقاولات التجارية والصناعية .
- أصحاب المهن الحرة .
- الشركات المدنية والنقابات والجمعيات والجماعات المنظمة على اختلاف أنواعها .
- الجمعيات الرياضية على اختلاف أنواعها .
- المستشفيات .
- الاستغلالات الفلاحية والغابوية .

– الإدارات العامة (بإستثناء ما يتعلق بالموظفين الرسميين الذين يخضعون لنظام خاص).

– شركات الملاحة البحرية والصيد وجر السفن الخ . . . وملاكي سفن النزهة .

ب – الأجراء الذين يستفيدون من هذا التشريع :

يستفيد من هذا التشريع كل شخص كان ينفذ بأية صفة كانت، عقد إجارة خدمة وهو يشتغل لدى إحدى المقاولات أو المؤجرين المذكورين في الفقرة السابقة باعتبارهم خاضعين للتشريع المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل .

وعلاوة على ذلك تستفيد من هذا التشريع عدة فئات من الأشخاص الذين، دون أن يكونوا مشمولين بالحالة المشار إليها سابقاً، يقومون بإنجاز شغل مأجور لحساب مؤاجر . وينطبق ذلك بالخصوص على الفئات الآتية :

أولاً : المتجولون والوسطاء والوكلاء في التجارة والصناعة .

ثانياً : المديرون غير المأجورين لفروع المؤسسات التجارية للبيع بالتفصيل ولتعاونيات الاستهلاك .

ثالثاً : بوابو العمارات المعدة للسكنى .

رابعاً : الأشخاص الذين يشتغلون في منازلهم بكيفية عادية ومنتظمة إما وحدهم وإما بمساعدة أزواجهم أو أبنائهم الذين ما زالوا في عهدهم وإما بمؤازرة مساعد وذلك لحساب مؤاجر واحد أو عدة مؤجرين .

خامساً : الشغالون غير الرسميين في الإدارات العمومية .

سادساً : الأشخاص المقبولون للمشاركة في نشاط الشبيبة والرياضة في أعمال الإدارة أو التنسيق أو التدبير .

سابعاً : الأشخاص الذين يشاركون مجاناً في إنجاز أشغال لحساب جماعات عمومية .

ثامناً : المعتقلون الذين يباشرون شغلا في إطار نظام السجون .

تاسعاً : تلاميذ مؤسسات التعليم التقني ومراكز التمرين الرسمية والخصوصية وكذلك الأشخاص المقبولون في مراكز التكوين المهني أو إعادة التكوين المهني بالنسبة للحوادث التي يصابون بها بسبب أو من جراء هذا التعليم أو هذا التكوين .

ومن جهة أخرى يمكن للمؤجرين أن يضعوا أنفسهم أو أفراد عائلاتهم في وضعية يتمتعون معها بالاستفادة من التنظيم المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل من جراء الحوادث التي قد يصابون بها بسبب الشغل أو بمناسبة إنجازها (الفصل 12) وذلك بامثالهم لمقتضيات ظهير 12 يناير 1945 .

وعلى العكس من ذلك يستثنى من الاستفادة من هذا التشريع الأشخاص الذين يتعاطون الخدمة المنزلية وكذلك الأشخاص الذين يقدمون عن طواعية معونة لشخص آخر . وتعتبر

معونة مقدمة عن طواعية المعونة التي تسدى بدون مقابل (الفصل 5).

ج - مفهوم حادثة الشغل :

بمقتضى الفصل الثالث تعتبر بمثابة حادثة شغل الحادثة كيفما كان سببها، التي تصيب الأجير من جراء شغل أو عند القيام به. ويتوسع الفصل الثالث من الظهير في تعيين هذا المفهوم إذ يعتبر بمثابة حادثة للشغل الحادثة التي تطرأ على الأجير في مسافة الذهاب والإياب بين مسكنه ومحل عمله ضمن الشروط التي ستفصل بعده.

1 - الشروط الواجب توفرها في حادثة الشغل :

لكي يمكن القول بوجود حادثة شغل يجب أن تتوفر الشروط الآتية :

أولاً : أن تكون هنالك حادثة أياً كان سببها حتى ولو كانت ناتجة عن قوة قاهرة أو كانت أحوال الشغل قد تسببت في تحريك القوة الطبيعية أو زادت خطورتها ما لم يثبت المؤاجر أو المؤمن أن المصاب بالحادثة كان عرضة سهلة للأمراض.

ثانياً : يجب أن تكون الحادثة ناتجة عن الشغل أو واقعة أثناء القيام به أي أن المصاب يجب أن يكون أثناء وقوع الإصابة تحت رقابة المؤاجر وفي حالة تبعية له.

ثالثاً : أن تقوم رابطة سببية بين الجراح المصاب بها والحادثة المصرح عنها.

2 - حادثة الطريق :

يعتبر الفصل الثالث من الظهير الحادثة التي تصيب الأجير في الطريق بمثابة حادثة شغل، وتعرف حادثة الطريق بأنها «الحادثة الطارئة على أحد العملة في مسافة الذهاب والإياب وهذا :

أولاً : بين محل الشغل ومحل إقامته الأصلية أو محل إقامة ثانوية تكتسي صبغة ثابتة أو أي محل آخر يتوجه إليه العامل بصفة اعتيادية لأسباب عائلية.

ثانياً : بين محل الشغل والمحل الذي يتناول فيه العامل طعامه بصفة اعتيادية سواء كان طعام الفطور أو طعام الغداء أو طعام العشاء ولو كان يتناوله عادة عند أحد أقاربه أو عند أي شخص كان.

ثالثاً : بين المحل الذي يتناول فيه العامل اعتيادياً طعامه ومحل إقامته.

إلا أن الفصل السادس نفسه يوضح أن «هذه المماثلة لا تعتبر إلا بقدر ما لم يكن المرور قد انقطع أو انحرف لسبب فرضته مصلحة العامل الشخصية والأجنبية عن الحاجات الجوهرية للحياة العادية أو المستقلة عن العمل». ومن شأن هذا القيد الذي وضعه هذا النص على مفهوم حادثة الطريق أن يثير صعوبات من جانبين : فمن جهة يلاحظ أن العبارة المستعملة تعوزها الدقة وذلك من شأنه أن يثير الشك حين يتعلق الأمر بوصف السبب الذي حدا بالأجير لقطع المرور أو لانحرافه، ومن جهة أخرى غالباً ما تكون هناك صعوبة في الإثبات.

الفرع الثاني : التعويضات التي يضمنها الظهير :

في إطار المسؤولية المدنية يخضع التعويض عن الضرر للقاعدة الآتية :

يجب أن يكون التعويض موازياً للضرر الذي لحق بالضحية وعليه فإنه يجب أن يشمل ما أصاب المتضرر من خسائر وما أنفقه من مصاريف وما فاته من ربح . وقد أكد هذه القاعدة كل من المادة 78 من قانون الالتزامات والعقود بصدد المسؤولية التقصيرية والمادة 264 بصدد المسؤولية التعاقدية . فهذه القاعدة تنظر إلى التعويض كعقوبة عن خطأ حقيقي أو مفترض .

أما التعويض عن الضرر الناتج عن حادثة شغل فهو مبني على تصور آخر . وقد ظهرت بهذا الصدد عدة نظريات لكنه من الصعب إعطاء تفسير قانوني صحيح لظاهرة اقتصادية اجتماعية والحق يقال إن التعويض عن حوادث الشغل إنما هو مكسب من مكاسب طبقة الأجراء موضوع على عاتق رأس المال . فليس المقصود إذن أن يفرض على المؤجر تعويض الضرر الذي لحق الأجير بسبب الحادثة وإنما المقصود هو أن يؤمن للأجير مقابل كلي أو جزئي للأجر أو الجزء من الأجر الذي سيحرم منه بسبب الحادثة وكذلك :مقابل المصاريف التي تسبب فيها هذه الأخيرة . وإذا ما نظرنا إلى التعويض بهذا المنظار فإن الالتزام الذي يقع على عاتق المؤجر يشمل نوعين من التعويضات : فمن جهة تحمل مصاريف العناية الطبية وغيرها من التوابع الناتجة عن كل حادثة ولولم يترتب عليها انقطاع الشغل ولا عجز دائم ومن جهة أخرى أداء تعويض في حالة الإصابة بعجز أو في حالة الوفاة .

ومع ذلك يمكن في بعض الحالات الرجوع على الغير متى كان هو المتسبب في الحادثة .

وعليه يجب أن تدرس أولاً العناية الطبية والتوابع الأخرى ثم تدرس مختلف أنواع التعويضات في حالة العجز أو الوفاة وأخيراً مسألة الرجوع على الغير المتسبب في الحادثة والتعويض التكميلي .

المبحث الأول : العناية الطبية وتوابعها :

أ - بمقتضى الفصلين 41 و 53 من الظهير المتعلق بحوادث الشغل تقع على عاتق المؤجر سواء ترتب على الحادثة توقف الأجير عن الشغل أم لم يترتب ذلك ، الالتزامات الآتية :

أولاً : الصوائر الطبية والجراحية والصوائر الصيدلانية والإضافية وصوائر التحليل والأبحاث في المختبرات وصوائر الاستشفاء وأجور أطباء الأسنان والقوابل عن المعالجات التي باشرها حسب أوامر الطبيب المعالج وتحت مراقبته .

ثانياً : صوائر نقل المصاب إلى محل إقامته الاعتيادي أو إلى أقرب مستشفى من مكان وقوع الحادثة .

ثالثاً: الصوائر التي يستوجبها علاج المصاب بوجه عام .

رابعاً: في حالة الوفاة صوائر الجنازة وصوائر نقل الجثمان من مكان الوفاة إلى مقبرة البلدة التي يسكنها المتوفى بالمغرب بشرط أن تكون الوفاة في هذه الحالة الأخيرة قد وقعت أثناء تنقل المصاب بالحادثة للقيام بالعمل خارج محل إقامته .

خامساً: (الفصل 53) تقديم وإصلاح وتجديد أجهزة استبدال أو تقويم الأعضاء التي تفرض الحادثة استعمالها .

ب - يمكن للمؤاجر أو المؤمن أن يعين للمحكمة طبيباً واحداً أو عدة أطباء يطلعونه أثناء المعالجة على حالة المصاب بحادثة الشغل .

هذا وإن المصاريف المشار إليها أعلاه تدخل عادة ضمن التزامات الشركة المؤمنة في حالة وجود عقد تأمين ضد حوادث الشغل .

المبحث الثاني : التعويضات :

إن التعويض عن الضرر يخول للمصاب أو لذوي حقوقه الحق في ما يلي :

- 1 - تعويض يومي يدفع للمصاب طيلة مدة العجز الموقت .
- 2 - إيراد يدفع إما للمصاب نفسه في حالة إصابته بعجز دائم وإما لذوي حقوقه في حالة وفاته .

أولاً - التعويض اليومي :

أ - المدة التي يتعين خلالها أداء هذا التعويض :

يستحق التعويض اليومي ابتداء من اليوم التالي لليوم الذي وقعت فيه الحادثة ويستمر طيلة مدة استمرار العجز الموقت دون تمييز بين أيام الشغل وأيام الراحة الأسبوعية وأيام الأعياد وأيام العطلة في المؤسسة .

ب - مبلغ التعويض وكيفية أدائه :

يعادل التعويض اليومي نصف الأجر اليومي في ما يتعلق بالثمانية والعشرين يوماً الأولى وثلثيه ابتداء من اليوم التاسع والعشرين ويحتفظ بالتعويض اليومي كلاً أو بعضاً في حالة استئاف عمل خفيف يأذن الطبيب المعالج بمباشرته إذا اعتبر الطبيب المستشار لدى المؤاجر أو المؤمن بأن استئاف العمل من شأنه أن يساعد على براء الجرح أو على التئامه .

ج - انتهاء التعويض اليومي :

ينتهي الحق في التعويض اليومي ابتداءً :

- 1 - من نفس اليوم الذي يمتنع فيه المصاب من تلقي العلاجات الطبية أو نفس اليوم الذي يتوقف فيه العلاج .

- 2- من نفس يوم استئناف الشغل إذا عاد المصاب إلى العمل قبل التئام الجرح .
3- من التاريخ المحدد في الشهادة الطبية الأخيرة لإثبات التئام الجرح إن لم يتوجه المصاب إلى الطبيب المعالج للحصول على هذه الشهادة إلا بعد هذا التاريخ .

د - كيفية تقدير التعويض :

إن الأجر اليومي المعتبر في تقدير التعويض اليومي يشتمل من جهة على الأجر اليومي نفسه، ومن جهة أخرى على المبلغ اليومي للمنافع الإضافية العينية أو النقدية إلا أنه لا تدخل في الحساب التعويضات العائلية إذا كان يؤديها الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي أو إذا كان المؤجر معفى من دفع واجب المساهمة في هذا الصندوق . كما أنه لا تدخل في الحساب المنافع التي تعد بمثابة إرجاع للنفقات التي يتحملها المصاب (مثل تعويضات الدراجة والتنقل) .

ويحسب الأجر اليومي طبقاً لقواعد مختلفة حسبما يتعلق الأمر بأجر ثابت (مؤدى أسبوعياً أو شهرياً) أو بأجر قابل للتغيير أو إذا كان العمل غير متواصل أو إذا كان المصاب يتقاضى أجره بالمقاطعة . وينص الظهير على قواعد أخرى بشأن كيفية تقدير المنافع الإضافية .

إلا أن المنافع الإضافية العينية (السكنى والأداء الخ . . .) لا تؤخذ بعين الاعتبار لتقدير التعويض اليومي إذا كان المؤجر يستمر في تقديمها كاملة للمصاب خلال مدة العجز الموقت . أما إذا استمر أداؤها جزئياً فتعتبر بالنسبة لمبلغ المنافع التي كف المصاب عن الاستفادة منها .

هـ - كيفية أداء التعويض :

يؤدى التعويض اليومي في فترات وأمكنة الأداء التي اعتاد المؤجر استعمالها من غير أن تتعدى الفترة الواقعة بين أداءين ستة عشر يوماً .
ويكون التعويض اليومي قابلاً للحوالة والحجز ضمن نفس الحدود المطبقة على الأجر نفسه .

و - الإعفاء من أداء التعويض :

يمكن إعفاء المؤجرين من وجوب دفع الصوائر الطبية والجراحية وتوابعها والتعويض الموقت أو جزء فقط من هذه الصوائر أو التعويض إذا أثبتوا :

1- أنهم أشركوا أجراءهم في هيئات تعاونية وأنهم يتحملون حصة تساوي على الأقل ثلث واجب الانخراط فيها .

2- إن هذه الهيئات تضمن لأعضائها في حالة الجروح طيلة ثلاثين أو ستين أو تسعين يوماً العلاج الطبي والأدوية وتعويضاً يومياً .

إلا أنه إذا كان التعويض اليومي الذي تؤديه الهيئة التعاونية يقل عن المقادير المشار إليها سابقاً (أي النصف أو الثلثين من الأجر) وجب على المؤجر دفع الفرق الحاصل إلى المصاب .

ثانياً - الإيرادات :

إذا لم يترتب على الحادثة سوى عجز مؤقت استأنف عند نهايته المصاب الشغل فإن الالتزام بالتعويض الذي يقع على عاتق المؤاجر يقتصر على أداء الصوائر الطبية وتوابعها والتعويض اليومي طبقاً للكيفيات والشروط التي تقدم عرضها.

ولكنه كثيراً ما يحصل أن يبقى المتضرر مصاباً بعجز دائم . كما قد يحدث أحياناً أن تترتب على الحادثة وفاة الأجير . ففي الحالة الأولى يتعين على المؤاجر أن يؤدي للمصاب نفسه في شكل إيراد تعويضاً عن العجز وفي الحالة الثانية يتعين على المؤاجر أن يدفع إيراداً لبعض الأشخاص الذين علاوة على رابطة القربى كانوا يعيشون على نفقة الضحية . ولذلك يجب علينا أن نعين أولاً من هم المستفيدون من هذه الإيرادات وأن ندرس فيما بعد كيفية وشروط أدائها.

أ - المستفيدون من التعويضات ومبلغها :

1 - الإيراد في حالة العجز الدائم :

يحسب الإيراد الذي يمنح للمصاب بعجز دائم بالكيفية الآتية :

إذا كان مقدار العجز لا يزيد على 50% فإن مبلغ الإيراد يساوي الأجر السنوي مضروباً بنصف مقدار العجز أما إذا كان مقدار العجز يزيد على 50% فإن الإيراد يحسب بالكيفية التي ذكرت سابقاً فيما يعود إلى الشرط الذي لا يتجاوز 50% من مقدار العجز . أما بالنسبة للشرط الذي يزيد على 50% فإن الأجر يضرب بمجموع ذلك الشرط مضاف إليه نصفه . فمثلاً الإيراد الواجب للمصاب الذي يبلغ أجره السنوي أربعة آلاف درهم ومقدار عجزه 60% يحسب بالكيفية الآتية :

$$1.600 \text{ درهم} = \frac{40 \times 4.000}{100} = \frac{(5 + 10 + \frac{50}{2}) \times 4.000}{100}$$

ويعين مقدار العجز الدائم حسب نوع عاهة المصاب وحالته العامة وسنه وقدرته الجسدية والعقلية وكذا حسب أهليته واختصاصه المهني اعتماداً على جدول يتضمن أنواع العاهات موضوع بقرار لوزير الشغل .

وإذا كان العجز الدائم كلياً وكان يجبر المصاب على الاستعانة بشخص آخر للقيام بأعمال الحياة العادية فإنه يزداد في مبلغ الإيراد .

2 - الإيراد في حالة الوفاة :

إذا نجمت عن الحادثة وفاة الأجير فيؤدى ابتداء من يوم الوفاة إيراد للزوج المتوفى عنه ولليتامى وللأصول .

أولاً - الإيراد الممنوح للزوج المتوفى عنه :

يحدد مقدار هذا الإيراد في 30% من أجر المصاب السنوي إذا كانت سن الزوج المتوفى عنه تقل عن 60 سنة ويحدد المقدار في 50% أو يرفع إليها إذا كان الزوج المتوفى عنه يبلغ يوم وقوع الحادثة 60 سنة أو حين يبلغ هذه السن .

إذا أبرم الزوج المتوفى عنه زواجاً جديداً ولم يكن له أولاد سقط حقه في الإيراد . وفي هذه الحالة يمنح برسم تعويض نهائي مبلغاً مالياً يساوي ثلاث مرات مبلغ إيراده السنوي وإذا كان له أولاد يواصل أداء الإيراد ما دام أحد أولاده يتقاضى إيراداً . وحين يتوقف آخر ولد عن قبض الإيراد فإن الزوج المتوفى عنه يتلقى برسم تعويض نهائي مبلغاً مالياً يساوي إيراد ثلاث سنوات .

ومتى كان قانون الأحوال الشخصية للأجير المتوفى بسبب الحادثة يسمح له بتعدد الزوجات فإن الإيراد يقسم بينهما قسمة نهائية على وجه المساواة النسبية أي أن التي يزيد عمرها عن 60 سنة تتقاضى 25% (نصف 50%) والتي عمرها أقل من 60 سنة تتقاضى 15% (نصف 30%) .

ثانياً - الإيراد الممنوح لليتامى :

يمنح اليتيم من أحد الأبوين إيراداً قدره 15% من الأجر السنوي للضحية إذا لم يترك سوى ولد واحد، وإذا ترك ولدين فيمنحان معاً 30% من الأجر المذكور . وإذا ترك ثلاثة أولاد يمنحون 40% وإذا زاد عدد اليتامى على 3 يزداد في مبلغ الإيراد 10% عن كل ولد .

ويرفع الإيراد إلى 20% من الأجر السنوي عن كل ولد أصبح يتيم الأبوين على أثر الحادثة أو أصبح يتيماً بعدها قبل بلوغه السن التي ينقطع فيها حقه بالإيراد .

ولا يمنح الإيراد لليتيم إلا لغاية بلوغه 16 سنة كاملة من العمر . إلا أنه يستمر منح الإيراد لغاية 17 سنة كاملة من العمر إذا كان اليتيم يتلقى تكويناً مهنيًا ولغاية 21 سنة كاملة إذا كان اليتيم يتابع دروسه أو إذا كان مصاباً بعاهة أو مرض غير قابل للشفاء يمنعه منعاً دائماً من تعاطي أي عمل مأجور .

ويستحق إيراداً يحسب ابتداء من يوم وفاة الضحية الولد المزداد بعد تلك الوفاة على شرط أن يقع الازدياد داخل 300 يوم ابتداء من يوم الحادثة .

ويفقد اليتيم الحق في تلقي الإيراد حين يتزوج .

ثالثاً - الإيراد الممنوح للأصول :

كل واحد من الأصول كان يعيش على نفقة الضحية في تاريخ وقوع الحادثة يستحق إيراداً عمرياً قدره 10% من الأجر السنوي للضحية حتى ولو كان لهذا الأخير زوج أو فروع . أما

إذا لم يكن ذلك الأصل يعيش على نفقة الضحية في تاريخ وقوع الحادثة فلا يستحق إيراداً إلا إذا أثبت أنه كان بإمكانه أن يحصل على نفقة من الضحية وأن هذا الأخير لم يترك لا زوجاً ولا فروعاً.

ب - كيفية تعيين وأداء الإيراد:

أولاً - تعيين الأجر الذي يتخذ أساساً لحساب الإيرادات:

يحسب الإيراد استناداً على الأجر السنوي الذي كان يتقاضاه المتوفى وذلك طبقاً لكيفيات مختلفة لا سيما بالنظر إلى عدد أيام الشغل التي أنجزها المتوفى خلال الإثني عشر شهراً السابقة للحادثة.

إلا أن الأجر السنوي الذي يتخذ أساساً لتعيين مبلغ الإيراد لا يؤخذ بعين الاعتبار إلا إذا كان لا يتجاوز حداً معيناً. أما الأجر الذي يزيد على ذلك الحد فيخفض بمقتضى القواعد الآتية:

يقسم الأجر السنوي إلى ثلاثة أشرطة فالشطر الأول يحسب بكامله ويضاف إليه ثلث $\frac{1}{3}$ الشطر الثاني وثمان $\frac{1}{8}$ الشطر الزائد. أما مبلغ كل من الشطرين الأول والثاني فيعين بقرار وزيرى وهو يتغير مع غلاء المعيشة.

ولا تدخل في الحساب لتعيين الأجر الأساسي الذي يؤخذ بعين الاعتبار لتعيين الإيراد لا التعويضات العائلية ولا المنافع التي تكون إرجاعاً للصوائر التي تحملها الضحية كالتعويضات عن الدراجة أو عن التنقل.

ثانياً - التخفيض النسبي للإيرادات:

لا يجوز في حال من الأحوال أن يزيد مجموع الإيرادات التي تمنح لمختلف ذوي حقوق الضحية على 85% من مجموع الأجر السنوي الفعلي الذي حسبت تلك الإيرادات بالنسبة إليه. وفي حالة ما إذا تجاوز مجموع الإيرادات هذا المقدار فإن الإيرادات العائدة لكل فئة من ذوي الحقوق تخفض نسبياً لكي يصبح المجموع مساوياً 85% من الأجر. مثال ذلك إذا ترك الهالك زوجتين وأبوين على عاتقه و 11 ولداً فإن مجموع الإيرادات بمقتضى القواعد السابقة سيكون:

30%	— للزوجتين معاً (سنة 60 من سنة).....
20%	— للأبوين معاً.....
120%	— 11 ولداً قاصراً.....
170%	المجموع

وفي هذه الحالة يخفض إيراد كل واحد إلى المبالغ التالية:

15%	=	$\frac{85 \times 30}{170}$	– للزوجتين معاً:
10%	=	$\frac{85 \times 20}{170}$	– للأبوين معاً:
60%	=	$\frac{85 \times 20}{170}$	– 11 ولداً قاصراً:
85%			المجموع

ثالثاً – تاريخ ابتداء استحقاق الإيرادات:

تستحق الإيرادات ابتداءً من اليوم التالي لبراء الجرح أو الوفاة ولا يجمع بين الإيراد والتعويض اليومي الموقت.

رابعاً – أداء الإيرادات:

تؤدي الإيرادات في كل من فاتح يناير وفاتح أبريل وفاتح يوليوز وفاتح أكتوبر عن الثلاثة أشهر السابقة.

ويقع الأداء إما في محل إقامة المستحق للإيراد أو في مركز السلطة المحلية التي يقع في دائرتها محل إقامته.

خامساً – سقوط الحق في الإيراد بالنسبة للأجراء الأجانب:

إن العمال الأجانب الذين يصابون بحادثة شغل يتلقون تعويضاً إجمالياً قدره ثلاث مرات الإيراد السنوي الممنوح لهم في حالة مغادرتهم المغرب نهائياً. وتطبق القاعدة نفسها على ذوي حقوقهم الممنوح لهم الإيراد في حالة مغادرتهم المغرب أيضاً.

أما إذا كان ذوو الحقوق الأجانب لعامل أجنبي لا يقيمون في المغرب ساعة وقوع الحادثة فلا يستحقون أي تعويض.

إلا أن حالات السقوط هذه لا تطبق على الأجانب الذين ينتمون لبلدان صادقت على الاتفاقية الدولية لجنيف رقم 19 المؤرخة في 24 يونيو 1924 والمتعلقة بالمساواة بين العمال الأجانب والمواطنين في موضوع التعويض عن حوادث الشغل مع العلم بأن المغرب صادق على المعاهدة المذكورة.

سادساً – افتكاك الإيراد:

يقصد بافتكاك الإيراد أداء رأسمال دفعة واحدة للمستفيد عوضاً عن أداء إيراد دوري. ويجوز افتكاك الإيراد مهما كان مبلغه إذا كان مقدار العجز لا يزيد على 4%.

وإذا كان مقدار العجز يزيد على 4% ويقل عن 10% لا يكون الإفთكك ممكناً إلا إذا كان المبلغ السنوي للإيراد لا يزيد على 60 درهماً.

وإذا كان مقدار العجز يزيد على 10% دون أن يتجاوز 30% فإن الإفثكك ممكن بالنسبة لربع الإيراد على الأكثر. وإذا كان مقدار العجز يزيد على 30% فإنه لا يجوز الإفثكك إلا بالنسبة لربع الإيراد العائد لـ 30% (أي 50 و 7%).

سابعاً - التسبيقات على حساب الإيرادات :

بما أنه من الممكن أن تنصرم مدة طويلة بين تاريخ براء الجرح وتاريخ منح الإيراد فإنه يمكن للضحية أن ينال تسبيقاً على حساب الإيراد الذي سيؤدى له. ويتعين على المعني بالأمر للحصول على هذا التسبيق أن يقدم عريضة بذلك إلى رئيس المحكمة الابتدائية.

وتطبق القاعدة نفسها بشأن ذوي حقوق الضحية متى كانت الحادثة قد أدت إلى وفاة الأجير. كما يمكن للرئيس المذكور أيضاً في حالة ما إذا وجد مبرراً لذلك أن يمنح تلقائياً وبدون استئناف هذا التعويض في حالة وقوع حادثة ترتبت عليها الوفاة أو إذا كان مقدار العجز يبلغ على الأقل 30%.

الفرع الثالث : المسطرة الواجب إتباعها لمنح الإيراد :

تشتمل هذه المسطرة على مرحلتين : مرحلة إدارية تتضمن التصريح بالحادثة وتقديم الشهادات الطبية ومرحلة قضائية.

1 - المرحلة الإدارية : التصريح بالحادثة وتقديم الشهادات الطبية :

يجب على المصاب بحادثة شغل أن يعلم بها أو أن يكلف بأن يعلم بها المؤاجر أو أحد تابعيه في نفس يوم وقوعها أو على أبعد حد داخل الأربع والعشرين ساعة ما لم تحل دون ذلك قوة قاهرة أو استحالة مطلقة أو سبب مشروع.

كما يتعين على المؤاجر أو تابعه أن يصرح بكل حادثة شغل وصلت إلى علمه حتى ولو كان المصاب قد استمر في الشغل وذلك داخل الثماني والأربعين ساعة من تاريخ تلقيه الإعلام بوقوع الحادثة. ولا تدخل في هذا الأجل أيام الآحاد والأعياد.

ويمكن للمصاب أو من ينوب عنه أن يقدم التصريح بالحادثة حتى نهاية السنة الثانية من تاريخ وقوعها.

ويقدم التصريح المذكور إلى السلطة البلدية أو المحلية وإن لم توجد فإلى مركز الدرك الملكي وإلا فإلى مركز الشرطة في مكان وقوع الحادثة.

ويجب على السلطة التي تتلقى التصريح أن تحرر محضراً بذلك وأن تسلّم به توصيلاً فوراً.

ويمكن أيضاً توجيه التصريح برسالة مضمونة .

ويتعين على السلطة التي تتلقى التصريح أن تعلم بذلك فوراً العون المكلف بالتفتيش في المؤسسة .

وحالما تعرف النتائج المترتبة على الحادثة وعلى أبعاد حد داخل الخمسة عشر يوماً التابعة لوقوعها إذا لم يستأنف المصاب الشغل وجب على المؤاجر أن يقدم إلى مكتب السلطة التي تقدم إليها التصريح بالحادثة، شهادة طبية تسمى «الشهادة الأولية» تبين فيها حالة المصاب ونتائج الحادثة أو النتائج المرجحة إذا لم تكن معروفة بالضبط .

وفي حالة النكاس يجب على المؤاجر أن يقدم داخل الخمسة أيام الموالية للنكاس شهادة طبية تبين فيها حالة المصاب والنتائج المرتقبة من ذلك النكاس .

ومتى زادت مدة العجز على المدة المنصوص عليها في الشهادة الأولية وكان الجرح لم يبرأ بعد جاز تحرير شهادة تمديد بطلب من المؤاجر أو المؤمن .

وإذا اعتبر الطبيب المعالج أن استئناف شغل خفيف من شأنه أن يساعد على شفاء الجرح أو برئه سلم إلى المصاب شهادة تبين الشروط التي يجب أن يتم فيها استئناف الشغل المشار إليه .

وعند شفاء الجرح دون بقاء أي عجز دائم أو في حالة وجود عجز دائم يجب على المؤاجر أن يدلي داخل الثماني والأربعين ساعة الموالية لبرء الجرح بشهادة طبية تبين الآثار النهائية المترتبة على الحادثة .

وفي حالة وقوع حادثة أدت إلى الوفاة فإن الشهادة الطبية المثبتة للوفاة يجب أن تقدم برفقة التصريح حين تكون الوفاة فورية وبعد ثمان وأربعين ساعة من الوفاة متى حصلت هذه في تاريخ لاحق ليوم وقوع الحادثة .

هذا وإن الإدلاء بمختلف الشهادات الطبية (الشهادة الأولية وشهادة التمديد وشهادة استئناف الشغل وشهادة الشفاء وشهادة الوفاة) يمكن أن يقع إما مباشرة وإما بواسطة رسالة مضمونة وعلاوة على ذلك يجب على المؤاجر أن يوجه فوراً إلى مؤمنه نظيراً من تلك الشهادات .

ويتعين على السلطة التي تتلقى الشهادات الطبية للشفاء أن تعلم العون المكلف بالتفتيش في المؤسسة بالنتائج النهائية للحادثة داخل أربع وعشرين ساعة من تاريخ تقديم تلك الشهادة .

2 - المسطرة القضائية :

هناك مسطرتان قضائيتان مختلفتان : الواحدة تتعلق بالنزاعات بشأن التعويض اليومي

والصوائر الطبية والجراحية والصيدلية وصوائر الجنازة والأخرى تتعلق بالنزاعات بشأن منح الإيرادات .

في الواقع قليلاً ما يقع اللجوء إلى المسطرة الأولى لأن المؤاجرين ينفذون بدون صعوبة الالتزامات الموضوعية على عاتقهم في هذا الميدان . أما المسطرة الثانية المتعلقة بمنح إيرادات للمصاب أو لذوي حقوقه فهي كثيرة الاستعمال ولذلك سنقتصر على دراستها هنا .

في ظل ظهير 25 يونيو 1927 كانت هذه المسطرة موزعة بين محكمة السدد والمحكمة الإقليمية وكان الحكم الذي تصدره المحكمة الإقليمية قابلاً للاستئناف لدى محكمة الاستئناف . ثم جاء الظهير الصادر بتاريخ 27 يوليوز 1972 بشأن إنشاء المحاكم الاجتماعية فأُسند إلى هذه المحاكم وحدها الاختصاص للنظر ابتدائياً في جميع مراحل المسطرة حتى صدور الحكم .

وأخيراً أُسند الظهير الصادر في 15 يوليوز 1974 الاختصاص من جديد إلى المحاكم الابتدائية لتبت ابتدائياً في هذه المسطرة .

وتشتمل هذه المسطرة لزوماً على بحث ومحاولة صلح وفي بعض الأحيان صدور حكم .

أ - البحث :

يجب على السلطة التي تتلقى التصريح بالحادثة أن توجه إلى المحكمة الابتدائية للدائرة التي وقعت فيها تلك الحادثة التصريح المذكور مصحوباً إما بالشهادة الطبية وإما بشهادة تتضمن عدم الإدلاء بالشهادة الطبية . ويجب أن يتم توجيه هذه الوثائق داخل الأربع والعشرين ساعة التي تلي تاريخ تقديم الشهادة الطبية الأولى وعلى أبعد حد داخل خمسة عشر يوماً الموالية لتاريخ التصريح بالحادثة . أما الشهادات الأخرى غير الشهادات الطبية فيجب أن توجه داخل الأربع والعشرين ساعة الموالية لتقديمها .

ويجب على القاضي أن يجري بحثاً في حالة وفاة المصاب أو حين يتبين أن الحادثة أدت إلى الوفاة أو إلى عجز دائم عن الشغل كلي وجزئي .

والغاية من البحث تعيين وتوضيح بعض النقاط لا سيما هوية الضحية ونوع الجراح ووجود ذوي حقوق مع تبين هويتهم وأجر الأجير المصاب وعند الاقتضاء حوادث الشغل السابقة وكذلك مؤسسة أو هيئة التأمين ضد حوادث الشغل المؤمن لديها المؤاجر . وفي حالة وقوع حادثة طريق فإن العناصر المتعلقة بالحادثة يجب أن يبحث عنها وأن تسجل بكل عناية لإثبات ما قد يكون من أسباب دعت المصاب إلى قطع طريقه أو تحويلها .

ويعلم القاضي الأطراف بختم البحث وإيداع الأصل الذي يتضمن نتيجته لدى كتابة الضبط حيث يمكن للأطراف خلال أجل خمسة أيام أن يطلعوا عليه وأن يحصلوا على نسخة

منه .

ب - محاولة الصلح :

تطبق هنا القواعد التي تقدم عرضها أثناء دراسة المسطرة لدى المحاكم الابتدائية -
القسم الاجتماعي وتضاف إلى تلك القواعد المقتضيات الخاصة الآتية :

1 - علاوة على تعيين تاريخ ومكان وساعة عقد الجلسة يجب أن يتضمن الاستدعاء اسم وعنوان كل من المصاب أو ذوي حقوقه والمؤاجر والمؤمن وتاريخ ومكان وقوع الحادثة أو تاريخ ومكان التصريح بشأن المرض المهني .

2 - وفي حالة الاتفاق فإنه يثبت بحكم يتضمن بيان تاريخ وقوع الحادثة وتاريخ الشروع في الانتفاع بالتعويض أو الإيراد وجميع العناصر المستعملة لتقدير التعويض أو الإيراد طبق الشروط المنصوص عليها في التشريع المعمول به .

ج - مرحلة الحكم :

هذه المرحلة من المسطرة تخضع أيضاً في الدرجة الأولى للقواعد العامة التي تقدم عرضها أثناء دراسة المحاكم الابتدائية وهي تبت في القضايا الاجتماعية تضاف إليها المقتضيات الخاصة الآتية :

أ - بالإضافة إلى ما يتضمنه كل حكم صادر عن المحكمة الابتدائية يتضمن الحكم بشأن حادثة شغل البيانات الآتية : تاريخ وقوع الحادثة وتاريخ الشروع في الانتفاع بالتعويض أو الإيراد وجميع العناصر المستعملة لتقدير التعويض أو الإيراد طبقاً للشروط المنصوص عليها في التشريع المعمول به .

ب - يجري التنفيذ المعجل بحكم القانون وبالرغم من كل تعرض أو استئناف ما عدا في حالة طلب إيقاف التنفيذ المعجل وفقاً لمقتضيات قانون المسطرة المدنية .

3 - يجوز للقاضي وهو ينظر في القضايا المستعجلة أن يأمر بمنح مبلغ مالي معجل إما تلقائياً وإما بطلب من المصاب أو ذوي حقوقه إذا نتجت عن الحادثة درجة عجز عن العمل تعادل 30% على الأقل أو إذا نتجت عنها الوفاة ويحدد الحكم نفسه شروط الزمان والمكان لأداء هذه المبالغ المحكوم بأدائها معجلاً .

- يقوم القاضي عند الاقتضاء وقت تحديد مبلغ الإيراد العمري بتعيين مبلغ رأس المال الذي يجب أن يعرض هذا الإيراد .

ويجب أن ينص على رأس المال المذكور في محضر الصلح أو في الحكم .

يجوز للقاضي في حالة الاستعجال وفي كل مرحلة من مراحل المسطرة أن يأمر طبقاً للشروط المنصوص عليها في التشريع الخاص بالتعويض عن حوادث الشغل والأمراض المهنية بما يلي :

- أن يأمر بتشريح الجثة .

– أن يأمر بإيقاف أداء التعويض اليومي في حالة امتناع المصاب من تقديم نفسه للمراقبة الطبية.
– البت في حق المصاب بالحصول على أجهزة كالرجل الاصطناعية أو غيرها من الأجهزة.

الفرع الرابع : مراجعة الإيرادات :

إن الإيراد كما وقع درسه في الفرع السابق يحسب بالنسبة إلى العجز الدائم المثبت في يوم الشفاء الظاهر لجرح الضحية أو برئه.
والحال أن حالة الضحية المثبتة بهذه الكيفية يمكن أن تتغير إما بتفاقم الجرح وإما بتحسنة.

وقد اعتبر المشرع أنه من العدل في مثل هذه الحالة أن يخضع الإيراد لتغيير متناسب مع تغيير العاهة الذي حدث داخل أجل معين وذلك بإنشاء مسطرة خاصة تسمى «مسطرة مراجعة الإيرادات».

من يمكنه أن يطلب المراجعة؟ :

يحق طلب المراجعة للطرف الذي من شأنه أن يستفيد من التغيير أي المصاب أو ذوي حقوقه في حالة تفاقم العاهة أو المدين بالإيراد في حالة تراجعها.

الأجال لطلب المراجعة :

لا يمكن طلب المراجعة إلا داخل أجل يحسب ابتداء من تاريخ الشفاء الظاهر للجرح أو برئه. وهذا الأجل الذي كانت مدته ثلاث سنوات بالنسبة للحوادث السابقة لفتح أبريل 1948 أصبح في الوقت الحاضر 5 سنوات (الفصل 276). إلا أن هذا الأجل ليس من النظام العام ولذلك يمكن للأطراف أن يتنازلوا عن السقوط الناتج عن انصرام الأجل.

ويجوز تقديم طلب مراجعة الإيراد داخل الستين الموائتين لنقطة ابتداء الأجل وبعد انتهاء هاتين الستين لا يجوز المطالبة بمراجعة الإيراد إلا بعد مرور فترات لا تقل كل منها عن مدة سنة (الفصل 277).

وفاة المصاب :

إذا توفي المصاب من جراء الحادثة داخل الخمس سنوات الموائية لتاريخ هذا الحادث أمكن لذوي الحقوق الذين يستحقون إيراداً عن الوفاة أن يطلبوا من جديد تعيين التعويضات التي يستحقونها.

نكاس المصاب :

في حالة نكاس المصاب داخل السنوات الخمس التي يجوز خلالها ممارسة دعوى

مراجعة الإيراد يجب على المؤجر أو المؤمن أن يؤدي التعويض اليومي والصوائر الطبية بشرط أن يكون النكاس قد ألحق بالمصاب عجزاً مؤقتاً جديداً وتسبب في ضرورة معالجة طبية . وفي هذه الحالة يتوقف بقوة القانون منح الإيراد طيلة مدة العجز المؤقت الجديد .

آثار المراجعة :

يجب أن تؤدي مسطرة المراجعة إلى تغيير الإيراد بنسبة تغيير العاهة فيما إذا كان هنالك تغيير .

ويحسب مبلغ الإيراد المغير استناداً على الأجر الأساسي الذي أخذ بعين الاعتبار لتعيين الإيراد الذي تطلب مراجعته . أما التعويض اليومي في حالة النكاس فيحسب على أساس الأجر الذي يتقاضاه المصاب في تاريخ النكاس .

المسطرة :

إن مسطرة مراجعة الإيراد هي نفس المسطرة الواجب إتباعها لمنحه . فهي تبدأ بمحاولة صلح لدى المحكمة الابتدائية (القسم الاجتماعي) المقدم إليها الطلب . فإذا تم الاتفاق بين الأطراف عين القاضي بواسطة أمر قضائي مبلغ الإيراد بعد مراجعته وفي حالة الخلاف بين الأطراف تبت المحكمة فيه بواسطة حكم يكون قابلاً للاستئناف .

الفرع الخامس : التأمين ضد مخاطر حوادث الشغل :

إن تعويض حوادث الشغل قد يصبح في بعض الحالات لا سيما متى كان الأمر يتعلق بمؤسسات صغيرة ثقيلًا على عاتق المؤجر . وعلاوة على ذلك في حالة عدم ملاءة المؤجر فإن المستحقين للتعويض سيحرمون منه . فلتجنب هذه الوضعيات المضرة بالمؤجر والأجير المصاب على حد سواء أنشأ المشرع من جهة ، التأمين الإجباري لبعض فئات من المؤجرين ومن جهة أخرى ، أنشأ صندوق ضمان يأخذ على عاتقه عبء أداء التعويض في حالة عجز المدين عن أدائه . إلا أنه بصرف النظر عن حالات التأمين الإجباري يجوز لكل مؤجر خاضع للتشريع المتعلق بتعويض حوادث الشغل أن يطلب اختيارياً تأمين إجراءاته .

هذا وأن صندوق الضمان سيدرس في الفرع التالي مع بقية الصناديق الأخرى المنشأة بواسطة التشريع المتعلق بحوادث الشغل . أما في هذا الفرع فسندرس التأمين ضد هذه الأخطار فنبحث أولاً حالات التأمين الإجباري وثانياً النظام القانوني للتأمين .

1 - الحالات التي يكون فيها التأمين ضد حوادث الشغل إجبارياً :

ينص التشريع الجاري به العمل حالياً على أربع حالات للتأمين الجبري :

أولاً : المؤجرون الذين ينجزون أشغلاً عمومية أو بنائية أو يقومون بتقديم تموينات لحساب الجماعات العمومية وكذلك المستفيدون من امتيازات ممنوحة من طرف الدولة أو

البلديات وكذلك أيضاً الأشخاص الذين يقومون باستغلال متوجات مخزنية (الفصلان 330 و 331 من ظهير 6 يراير 1963 ..

ثانياً: مجهزو ومالكو ومكترو السفن على اختلاف أنواعها المخصصة للملاحة البحرية والجارات الساحلية أو التي تعمل في عرض البحار وكذلك السفن الخاصة المعدة للقيام بخدمات معينة كالجسور المنتقلة والزحافات الخ . . . وسفن النزهة المجهزة ببخارة مأجورين على شرط أن تكون حمولة السفينة أكثر من خمسة أطنان (ظهير 9 يوليوز 1945).

ثالثاً: مقالو المصالح العمومية لنقل المسافرين بواسطة سيارات (القرار الوزيري الصادر في 6 يراير 1933).

رابعاً: مقالو المصالح العمومية لنقل البضائع والنقل المختلط (ركاب و سلع) بواسطة السيارات (القرار الوزيري الصادر في 19 أبريل 1933).

2 - النظام القانوني للتأمين :

الغاية من التأمين إحلال المؤمن محل المؤاجر المؤمن له في أداء التعويضات التي قد يصبح هذا الأخير ملزماً بأدائها تطبيقاً للظهير بشأن تعويض حوادث الشغل والأمراض المهنية .

ويتم التأمين بواسطة عقد يبرم بين المؤمن والمؤاجر المؤمن له . والوثيقة التي تتضمن هذا العقد تحمل اسم «بوليصة» أو «عقد» ويحمل المبلغ الذي يؤديه دورياً المؤمن له اسم «الوجيبة» .

هذا وإن الشروط العامة النموذجية لهذا العقد معينة حالياً في قرار صدر عن نائب كتابة الدولة في المالية بتاريخ 25 نونبر 1964 .

وهذه الشروط العامة هي من النظام العام وبالتالي لا يحق للأطراف أن يغيروها .

وتؤدي وجيبات التأمين من طرف المؤاجر وحده . ويكون باطلاً كل اتفاق بمقتضاه يقتطع المؤاجر من أجر عماله أو مستخدميه جزءاً مقابل تأمين كل أو بعض المخاطر الموضوعة على عاتق المؤاجر . ويكون باطلاً كل شرط مدرج في عقد التأمين ومن شأنه أن يخفض حقوق الأجير المصاب في حادثة شغل .

وتنص عقود التأمين على توقف التأمين أو سقوطه في بعض الحالات لا سيما في حالة عدم أداء الوجيبات أو عدم التصريح بالحوادث داخل آجال معينة ويعني هذا السقوط أن المؤمن ليس ملزماً بأن يتحمل عبء التعويضات الواجب أدائها في حالة وقوع حادثة .

ولكنه مع ذلك فإن سقوط الحق في التأمين لا يجوز للمؤمن أن يتمسك به في مواجهة ضحايا حوادث الشغل أو ذوي حقوقهم (الفصل 341 من الظهير) ومعنى ذلك أن المؤمن يبقى ملزماً بأداء التعويض وإنما يمكنه الرجوع على المؤاجر .

الفرع السادس : الصناديق المنشأة بمقتضى التشريع المتعلق بحوادث الشغل :

إن مختلف التعويضات التي يمنحها التشريع المتعلق بتعويض حوادث الشغل للمصابين بتلك الحوادث وعند الاقتضاء لذوي حقوقهم معرضة لخطر عدم يسر المدين بتلك التعويضات . ولمواجهة هذا الخطر نص المشرع على نوعين من الضمانات : فمن جهة أعطى هذه التعويضات صفة دين ممتاز بنفس الصفة التي أعطاها للأجر نفسه ومن جهة أخرى أنشأ «صندوقاً للضمان» يحل محل المدين بالإيراد في حالة عجز هذا الأخير عن أدائه .

ومن جهة أخرى هنالك حالات يكون فيها التعويض الممنوح نتيجة لتطبيق التشريع المتعلق بحوادث الشغل غير كاف نظراً لظروف خاصة ففي هذه الحالات يجب أن تمنح للمصاب أو لذوي حقوقه عند الاقتضاء زيادة على الإيراد العادي . ولهذا الغرض أنشئ صندوق لزيادة الإيرادات عن حوادث الشغل .

وأخيراً هنالك بعض فئات من المصابين بحوادث الشغل تقتضي تدابير خاصة بشأن التعويض ولهذا الغرض أنشئ صندوق آخر يسمى «صندوق التضامن» .
ويجب بالتالي أن تدرس ولو باختصار هذه الصناديق .

أولاً - صندوق الضمان الخاص بالمصابين بحوادث الشغل :

أسس هذا الصندوق بمقتضى الفصل 317 من ظهير 6 يراير 1963 (الفصل 24 من النص الأصلي للظهير) .

بمقتضى النص المذكور يتمتع الصندوق بالشخصية القانونية ويتولى تسييره الإداري وزير الشغل وتسييره المالي صندوق الإيداع والتدبير .

ويمول صندوق الضمان بالأموال المتحصلة من مساهمة المؤاجرين المؤمن لهم باستثناء الدولة ويقع استخلاص هذه المساهمة الأخيرة عند استخلاص رؤوس الأموال المكونة للإيرادات المفروضة عليهم .

ويتولى صندوق الضمان أداء الإيرادات والتعويض اليومي في حالة عجز المؤاجر المدين أو هيئة التأمين عن أداء هذه المبالغ .

ثانياً - صندوق الزيادة في الإيرادات المترتبة عن حوادث الشغل :

نص ظهير 25 يونيو 1927 على بعض حالات يجب أن تمنح فيها زيادة على الإيراد العادي لا سيما في حالة ما إذا كان العجز الدائم عجزاً تاماً يجبر المصاب على الاستعانة بشخص آخر للقيام بأعمال الحياة العادية (الفصل 91) والحالة التي يثبت فيها أن الحادثة ناتجة عن خطأ لا يعذر صادر عن المؤاجر أو عن الأشخاص الذين أنابهم عنه في الإدارة .

وقد حدد كيفية هذه الزيادة مرسوم مقيمي صادر بتاريخ 21 مايو 1943 وقرار من وزير الشغل مؤرخ 31 دجنبر 1959.

هذا وإن ظهيراً مؤرخاً في 9 دجنبر 1943 وقع تغييره عدة مرات تم المرسوم المشار إليه سابقاً في ما يعود إلى كيفية منح الزيادات ونص على أن هذه الزيادات يقوم بأدائها صندوق خاص سمي «صندوق الزيادة في الإيرادات المترتبة عن حوادث الشغل» وقد أتبع هذا الظهير بقرار مقيمي مؤرخ في 10 دجنبر 1943 عين شروط تطبيقه.

ويمول هذا الصندوق بنفس الكيفية التي يمول بها صندوق الضمان.

ثالثاً - صندوق التضامن :

أنشئ هذا الصندوق بمقتضى ظهير 16 دجنبر 1942 وقد صدر قرار وزير ي بنفس التاريخ يعين شروط وكيفية إدارته وتديره ثم أدخلت على الظهير عدة تغييرات لتوسيع نطاق المستفيدين من هذا الصندوق. وبمقتضى النص الحالي للظهير أصبح يستفيد منه ثلاث فئات من ضحايا حوادث الشغل :

أ - متى كانت الحادثة ناتجة عن أعمال حربية.

ب - متى كانت ناتجة عن فتن شعبية أو مرتكبة من طرف تجمعات مسلحة أو غير مسلحة.

ج - متى كان المصاب من قدماء المحاربين وذلك إذا توفرت بعض الشروط الإضافية التي عينها الظهير.

الفرع السابع : تعويض الأمراض المهنية :

تسمى أمراضاً مهنية الأمراض التي تنشأ مباشرة عن الشغل إما بسبب إنجاز بعض أشغال تقتضي استعمال مواد ضارة وإما بسبب بيئة أو وضعية خاصة مترتبة عن إنجاز بعض الأشغال.

وخلافاً لحوادث الشغل التي تقع فجأة وتبرز عادة بكيفية مهولة فإن الأمراض المهنية تظهر عادة ببطء ولذلك لم تستلفت النظر ولم تكن موضع حماية قانونية إلا بتاريخ لاحق. ففي فرنسا حيث صدر التشريع بشأن حوادث الشغل سنة 1898 لم يظهر تشريع بشأن الأمراض المهنية إلا بعد 21 سنة إذ أن القانون الصادر في 25 أكتوبر 1919 (الذي عوض بقانون 30 أكتوبر 1946) مدد إلى الأمراض المهنية التشريع المتعلق بحوادث الشغل. وفي المغرب وقع هذا التمديد بمقتضى ظهير 31 مايو 1943 المغير بعدة نصوص لاحقة وبنوع خاص بظهير 18 مايو 1957.

مدى نطاق التشريع المتعلق بالأمراض المهنية :

إن عنوان الظهير ونص فصله الأول يبينان مدى نطاقه فالفصل الأول يصرح بما يلي :
«إن التشريع المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل يمدد إلى الأمراض المهنية مع

مراعاة المقتضيات الخاصة الواردة في ما بعده» وعليه فإن التشريع الذي تقدم درسه في الفروع السابقة بسبب حوادث الشغل هو الذي أصبح مطبقاً على الأمراض المهنية باستثناء بعض المقتضيات الخاصة الناتجة عن الفرق الطبيعي بين المرض والحادثة. هذا وإننا سنستعرض أهم هذه المقتضيات في ما يلي :

أهم المقتضيات الخاصة بالأمراض المهنية :

أ - حين يتعلق الأمر بحادثة شغل فإن المؤاجر في ساعة وقوع الحادثة يتحمل وحده عبء التعويض عنها نظراً لوقوعها فجأة بحيث لا يبقى مجال لربطها بأسباب بعيدة تعود إلى مؤاجر سابق .

وعلى العكس من ذلك فإن المرض الذي لا يظهر في بعض الحالات إلا بعد مدة طويلة أو قصيرة يمكن ربطه بأسباب بعيدة قد تكون المسؤولية عنها عائدة إلى مؤجرين آخرين .

ويمكن أن تحصل هذه الوضعية بصفة خاصة في الحالتين الآتيتين :

أولاً : حين تنتقل المؤسسة من مالك إلى مالك آخر ويكون الأجير معرضاً لأسباب المرض خلال المديتين السابقة واللاحقة لتغيير المالك .

ثانياً : حين يكون الأجير قد اشتغل في عدة مؤسسات كان فيها كلها معرضاً لأسباب المرض .

فبالنسبة لهذه الحالات نص الظهير على نظام لتوزيع عبء التعويض بين مختلف المؤجرين بالنسبة إلى مدة تعرض الأجير للمرض عند كل واحد منهم . ولكن المؤاجر الأخير يكون وحده مسؤولاً بالنسبة إلى المصاب أو ذوي حقوقه عن أداء كامل التعويضات مع حفظ حقه بالرجوع على المؤجرين السابقين .

ب - لأجل تطبيق التشريع المتعلق بحوادث الشغل يعتبر تاريخ الشهادة الطبية المرفقة بشهادة المرض والمثبتة لوجود هذا الأخير بمثابة تاريخ حادثة الشغل .

ج - إن الأمراض التي يمكن وصفها بأمراض مهنية معينة على وجه الحصر في قرار صادر عن وزير الشغل بتاريخ 20 مايو 1967 . وبالتالي فإنه لا يمكن للمحكمة أن تصرح باعتبار مرض غير وارد في ذلك القرار مرضاً مهنيّاً .

الفرع الثامن : الرجوع على الغير المتسبب في الحادثة - التعويض التكميلي :

تقدم القول بأن إصابة الأجير بحادثة شغل أياً كان سببها تجعل المؤاجر ملزماً بتعويض الأضرار الجسمية الناتجة عن هذه الحادثة . ويستند هذا الالتزام على مجرد قيام علاقة الشغل لا على خطأ المؤاجر . ونتيجة لهذا المنطلق قرر المشرع جعل التعويض جزافياً ومرتبباً بمبلغ الأجر .

لكنه قد يحدث أن يكون المتسبب في الحادثة شخصاً أجنبياً بالنسبة للمؤاجر أي ليس المؤاجر نفسه ولا أحد تابعيه وهو ما يوصف باسم «الغير» كأن يتسبب هذا الغير حادثة سير يكون ضحيتها أجير وهو في طريقه إلى محل عمله الشيء الذي يجعل تلك الحادثة بمثابة حادثة شغل فالسؤال الذي يطرح إذ ذاك هو التالي : هل يسلك هذا الأجير المصاب - أو ذوو حقوقه في حالة وفاته طريق مطالبة المؤاجر بالتعويض الجزافي من خلال مسطرة التعويض عن حادثة شغل أم يسلك طريق مطالبة المتسبب في الضرر، الذي هو من الأغيار طبقاً لقواعد القانون العادي بصدد المسؤولية التقصيرية؟ .

فإذا قلنا بأنه يتعين عليه الأخذ بالحل الأول وحده أي مسطرة التعويض عن حادثة الشغل لتتج عن ذلك نتيجتان لا يمكن التسليم بهما: الأولى أن المتسبب في الحادثة وبالتالي المسؤول الحقيقي بمقتضى قواعد القانون العادي سيعفى من التعويض على حساب المؤاجر الذي سيكون هو الملزم بالتعويض لمجرد كونه المؤاجر. والنتيجة الثانية أن الأجير سيحرم من تعويض كامل للضرر الذي لحقه من جراء الحادثة.

وإذا قلنا بأنه يتعين على الأجير المصاب أن يسلك طريق المطالبة بالتعويض حسب قواعد القانون العادي فقد ينتج عن البحث أن الغير لم يرتكب أي خطأ وأن الأجير هو المخطىء وبذلك سيحرم من كل تعويض في حين أنه لو لم يكن ملزماً بالذهاب إلى محل العمل لما أصابته الحادثة.

ويتبين من هذه المقارنة أن اتباع أية من هاتين المسطرتين وحدها في مثل هذه الحالة سيؤدي إلى نتيجة غير مرضية ولذلك فقد أجاز المشرع الجمع بين المسطرتين بكيفية خاصة إذ ألزم باللجوء أولاً إلى مسطرة التعويض عن حوادث الشغل من طرف المؤاجر بالكيفية التي تقدم درسها. وبعد إتمام هذه المسطرة سمح باللجوء إلى مسطرة القانون العادي لكل من المؤاجر والأجير ضد المسؤول الحقيقي عن الضرر: فأجاز للمؤاجر - أو شركة التأمين التي تحل محله - باستعمال دعوى الرجوع على الغير لمطالبة المتسبب في الضرر بإرجاع مبلغ التعويضات التي وضعت على عاتق المؤاجر كما أجاز للأجير بأن يطالب ذلك الغير بأداء تعويض تكميلي أي الفرق بين مبلغ التعويض الجزافي الذي يؤديه له المؤاجر ومبلغ التعويض الكلي عن الضرر الذي لحقه طبقاً للقاعدة القانونية العامة التي تقتضي أن يكون مبلغ التعويض موازياً لمبلغ الضرر.

إلا أن كيفية تعيين مبلغ هذا التعويض التكميلي تختلف عن كيفية تعيينه حسب القانون العادي وذلك أن الفصل 178 من الظهير المتعلق بتعويض حوادث الشغل ينص على أن التعويض التكميلي يجب أن يمنح هو أيضاً بشكل إيراد. ويتم تحويل هذا الفرق من رأس مال إلى إيراد بناء على تعريفه تضمنها جدول موضوع بمقتضى مرسوم يأخذ بعين الاعتبار سن الأجير.

1 - صفة حادثة شغل - التمييز بين حادثة السير التي هي بمثابة حادثة شغل وحادثة السير العادية الخاضعة للقانون العادي: (حكم صادر عن القسم الاجتماعي بالمحكمة الابتدائية بخريبكة بتاريخ 17 مارس 1977).

وحيث ينحصر نظر هذه المحكمة - القسم الاجتماعي - في البت في صفة الحادثة وهل هي حادثة شغل أم حادثة سير عادية تخضع للقانون العادي ولقواعد المسؤولية المدنية.

وحيث إنه من الرجوع إلى وثائق الملف يتبين أن الهالك الحرفي المعطي اشتغل على متن شاحنة تعود ملكيتها لمشغله شركة كوشيري وذلك للانتقال من مدينة خريبكة إلى الرباط لتشييع جنازة الملك الراحل محمد الخامس.

وحيث إنه من الرجوع إلى ظهير 25 أكتوبر 1947 المعدل بظهير 17 ماي 1960 الذي أضاف حوادث الطريق المشبهة بحادثة شغل إلى ظهير 25 يونيو 1927 المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل قد حدد المواقع التي من شأنها أن تسمح بتكييف حادثة الطريق المشبهة بحادثة شغل مثال هذه المواقع بين محل إقامة الأجير الاعتيادية ومحل عمله أو محل إقامة ثانوية يكتسي صفة ثابتة ومحل عمله.

وحيث إن الأساس القانوني لحادثة شغل هو وجود علاقة تبعية بين الأجير ومؤاجره فمقابل مسؤولية المؤاجر الموضوعية التي لا تقيم وزناً للخطأ والتي لا تحرم الأجير بالتالي من التعويض ولو صدر منه خطأ بسيط مترتب على الاستئناس بالشغل فقد جعلت مسؤولية المؤاجر جزافية لا تغطي كل الضرر.

وحيث إن علاقة التبعية تنتهي وتطوى بخروج الأجير من المؤسسة المشغلة واستعادته لحرية.

وحيث لا يمكن افتراض وجود تبعية بين الأجير الهالك والشركة المشغلة في يوم كان يوم عطلة إجبارية بسبب وفاة الملك محمد الخامس وإذا كانت هناك علاقة تبعية فينبغي أن نقول

بأنه لو ارتكب الأجير خطأ فسوف تسأل عنه مشغلته استناداً على الفصل 85 من قانون الالتزامات والعقود المتعلقة بمسؤولية المتبوع عن أعمال التابع وهذا ليس منطبقاً والحال أنه لا يمكن أن نقول بوجود تابع دون متبوع .

وحيث إن شركة كوشيري رخصت فقط لعمالها في استعمال وسيلة النقل للانتقال إلى الرباط وإن حافظها في ذلك وكذا عمالها ليس لأداء الشغل وإنما هو حافظ كل وطني محب لملكه ووطنه .

وحيث إن حادثة الشغل كما يعرفها المشرع والفقهاء هي كل حادثة تسبب ضرراً في جسم الأجير عند القيام بالشغل أو بمناسبة القيام به أي أن هذه الحادثة مرتبطة بالشغل .

وحيث إن الحادثة موضوع النازلة ليست لها علاقة بالشغل وإنما هي ناتجة عن السير والأخطار المتولدة عنه .

وحيث إن دفع الشركة المشغلة وشركة التأمين بكون الحادثة حادثة شغل في غير محله ويستند إلى الإضرار بمصالح ذوي حقوق ورثة الحرفي المعطي بالتخفيض من التعويضات الممنوحة لهم وهي تعويضات جزافية لا تتناسب والأضرار اللاحقة فعلياً بهم .

لهذه الأسباب :

فإن المحكمة الابتدائية بخريبكة وهي تبت في مادة حوادث الشغل علينا ابتدائياً حضورياً تصرح بأن الحادثة القاتلة التي تعرض لها الحرفي المعطي بن معروف بتاريخ 17 فبراير 1961 وهو على متن شاحنة في ملكية شركة كوشيري لا تكتسي صفة حادثة شغل . تحفظ الحق لورثة الحرفي المعطي في الرجوع على الشركة طبقاً لقواعد القانون العادي .

2 - إيراد - كيفية تعيينه - التخفيض من مقدار الأجر الذي يحسب أساساً لتعيين الإيراد :

لا يحسب الأجر بكامله أساساً لتعيين مبلغ الإيراد في حالة ما إذا تجاوز الأجر مقداراً معيناً . ولهذا الغرض عين القانون ثلاثة أشرطة يحدد مبلغها بقرار من وزير الشغل وتتغير بتغيير أكلاف المعيشة . فإذا لم يتجاوز الأجر السنوي مبلغ الشطر الأول أخذ بكامله أساساً لتعيين مبلغ الإيراد . وإذا تجاوز ذلك الشطر حسب المبلغ الموازي للشطر الأول بكامله وأضيف إليه ثلث المبلغ الداخلة ضمن الشطر الثاني وإذا تجاوز الأجر مبلغ الشطر الثاني أضيف إليه ثمن الشطر الثالث مهما بلغ مقداره .

(القرار عدد 12 الصادر عن الغرفة الاجتماعية بالمجلس الأعلى بتاريخ 28-2-72 في الملف عدد 54423) .

حيث تعيب العارضة على القرار المطعون فيه بوسيلة واحدة هي خرق القانون ، التفسير المخطىء لمقتضيات الفصل الثالث من قرار وزير الشغل رقم 73/549 الصادر في

تاريخ 11-5-73 عدم تطبيق مقتضيات الفصل 117 من ظهير 6 يراير 1963 .

ذلك أن الحكم المطعون فيه لم يطبق التخفيضات المنصوص عليها في الفصل 117 المشار إليه بالنسبة المقررة في قرار وزير الشغل المذكور في حين أن الفصل 117 جعل تطبيق التخفيض إلزامياً وفي حين أن الفصل الثالث من القرار رقم 73/549 حين نص على أنه يعمل بذلك القرار ابتداء من 22 نونبر 1971 لم يكن يعني أن حوادث الشغل والأمراض المهنية السابقة لذلك التاريخ لا يطبق عليها أي تخفيض بل يعني أنها تبقى خاضعة للنسبة التي كان معمولاً بها قبل ذلك التاريخ لتطبيق التخفيضات .

حيث إن الفصل 117 من الظهير الشريف رقم 1-60-223 المؤرخ في 12 رمضان 1382 الموافق 6 فبراير 1963 المغير للظهير الشريف المؤرخ في 25 حجة 1345 الموافق 25 يونيو 1927 المتعلق بالتعويضات عن حوادث الشغل ينص على أن الأجرة السنوية المشار إليها في الفصل السابق لا تدخل برمتها في الحساب لتقدير الراتب إلا إذا لم تتجاوز حداً معيناً في قرار يصدره الوزير المنتدب في الشغل والشؤون الاجتماعية أما الأجرة التي تفوق الحد المذكور فتخفض على أساس القواعد المبينة في نفس القرار الذي يمكن أن ينص على عدة درجات للتخفيض .
وحيث يكون التخفيض المشار إليه في الفصل المذكور حيثئذ إلزامياً .

وحيث إن قرار وزير الشغل والشؤون الاجتماعية رقم 73/549 الصادر في تاريخ 11 مايو 73 حدد التخفيضات المقررة في الفصل 117 المشار إليه أعلاه إلا أن الفصل الثالث منه نص على أنه يعمل بالقرار المذكور ابتداء من 22 نونبر 1971 .

وحيث إنه بناء على ما تقدم فإن النازلة تكون خاضعة للتخفيضات المقررة من قبل .

وحيث إن القرار المطعون فيه إن كان على صواب عندما صرح بأن النازلة لا تخضع لقرار وزير الشغل والشؤون الاجتماعية المؤرخ في 11 مايو 1973 فإنه لم يكن على صواب عندما لم يطبق على النازلة التخفيضات المقررة من قبل مما يجعله معرضاً للبطلان .

من أجله :

قضى المجلس الأعلى بنقض وإبطال قرار محكمة الاستئناف بوجدة الصادر بتاريخ 21 يناير 1975

3 - مراجعة الإيراد :

يمكن أن تؤدي مسطرة مراجعة الإيراد إما إلى رفعه وإما إلى تخفيضه وإما إلى الإبقاء على المبلغ السابق .

لكن ترفض دعوى المراجعة إذا قدمت بعد انصرام أجل خمس سنوات .

أ - حكم بتخفيض الإيراد بعد المراجعة - حكم صادر عن القسم الاجتماعي بالمحكمة الابتدائية بخريكة بتاريخ 30 يونيو 1976 .

وحيث تقدم المكتب الشريف للفوسفاط بمذكرة مسجلة بكتابة الضبط بتاريخ 19-7-74 ومؤدى عنها الرسوم القضائية يلتمس فيها مراجعة الإيراد استناداً إلى أن حالة المصاب تحسنت وأصبحت نسبة عجزه الدائم هي 10% حسب شهادة استئناف الشغل المؤرخة في 18-2-74 من طرف الطبيب الصحراوي الطبيب العامل آنذاك بالمكتب الشريف للفوسفاط.

وحيث لم يقبل المصاب هذه العروض فتقرر بجلسة 29-6-175 إجراء خبرة طبية يقوم بها الدكتور الكرودوي الطبيب الأخصائي بمدينة الدار البيضاء.

وحيث أودع الخبير تقريره بكتابة الضبط بتاريخ 18-1975 مشيراً فيه إلى نسبة العجز الجزئي الدائم قدره 12% بصورة نهائية.

وحيث عارض المكتب الشريف للفوسفاط ما توصل إليه الخبير مؤكداً أن نسبة العجز هي 10% ليس إلا.

وحيث قررت هذه المحكمة إدراج القضية بالتأمل وذلك لجلسة 26-5-76 للنطق بالحكم في جلسة 15-6-76 تقرر تمديدها إلى 30-6-1976.

حيث إن إجراء الخبرة هدفه حسم النزاع حول مسألة فنية بين الأطراف.

وحيث إن الخبير الدكتور الكرودوي أودع تقريره بكتابة الضبط فيكون قد قام بالمهمة المسندة إليه في نطاق القرار الصادر بانتدابه.

وحيث إن الخبرة كقاعدة عامة أمر موكول تقديرها للسلطة التقديرية للمحكمة التي لها أن تأخذ بها.

وحيث اقتنعت المحكمة بما جاء في تقرير الخبير الدكتور الكرودوي ويتعين بالتالي القول بأن المصاب انخفضت نسبة عجزه من 15% إلى 12%.

وحيث إنه لتحديد الإيراد تضرب الأجرة السنوية في نصف نسبة العجز مقسوماً على مائة يتبدىء منه من اليوم الموالي لالتئام الجراح.

لهذه الأسباب:

فإن المحكمة الابتدائية بخريكة وهي تبت في حوادث الشغل علنياً حضورياً ابتدائياً.

تصرح بقبول طلب المكتب الشريف للفوسفاط الرامي إلى مراجعة الإيراد للمصاب مرشلي الزيتوني من أجل الحادثة التي أصابته بتاريخ 10-6-71.

تصرح بأن العجز الدائم للمصاب قد انخفضت نسبته من 15% إلى 12% وتحكم على المكتب الشريف للفوسفاط بأن يؤدي للمصاب إيراداً سنوياً عمرياً قدره 347,59 درهم يتبدىء الانتفاع به 18 يراير 1974.

تحكم بالتنفيذ المعجل لهذا الحكم رغم كل طعن.

ب - حكم بإبقاء مبلغ الإيراد على ما كان عليه - حكم صادر عن القسم الاجتماعي بالمحكمة الابتدائية بخريكة بتاريخ 14 أكتوبر 1976 .

وحيث تقدم المكتب الشريف للفوسفاط بمذكرة مسجلة بكتابة الضبط بتاريخ 26 يوليوز 1975 ومؤدى عنها الرسوم القضائية يعرض فيه أن المصاب انخفضت نسبة عجزه الدائم إلى 3% حسب شهادة الدكتور بونشوط المؤرخة في 24-6-75 وأن الإيراد الذي يعرض على المصاب هو 141,24 درهماً عوض الإيراد الأول والذي قدره 235,36 درهماً وذلك ابتداء من 24-6-75 .

وحيث رفض المصاب هذه العروض بجلسة التصالح بتاريخ 31-3-76 فقررت المحكمة إجراء خبرة يقوم بها الدكتور الديوري على شخص المصاب .

وحيث أودع الخبير تقريره بكتابة الضبط بتاريخ 14 ماي 76 مشيراً فيه إلى نسبة العجز الدائم التي لم تنخفض قط أي 5% .

وحيث تم تبليغ هذا التقرير إلى المكتب الشريف للفوسفاط الذي لم يناقش الخبرة بل أكد ما ورد في طلب المراجعة وذلك بجلسة 30-9-76 مما قررت معه المحكمة إدراج القضية بالتأمل للنطق بالحكم يومه 14-10-76 .

وحيث إن المحكمة لها السلطة التقديرية للأخذ بالخبرة وليست مقيدة بشهادة طبيب المؤسسة المشغلة ما دام هذا التقرير جاء مطابقاً للقرار الصادر بانتدابه .

وحيث يتعين القول بأنه لم يطرأ على حالة الضحية أي تحسن وأن العجز الدائم هو 5% ويتعين الأخذ بالإيراد السابق .

لهذه الأسباب :

فإن المحكمة الابتدائية بخريكة وهي تبت في مادة حوادث الشغل علنياً ابتدائياً حضورياً .

تصرح بأن الحادثة التي تعرض لها الكبير المعطي وهو في خدمة المكتب الشريف للفوسفاط بتاريخ 29-5-71 قد خلفت له عجزاً جزئياً دائماً قدره 5% لم تنخفض قط .

تحكم على المكتب الشريف للفوسفاط بالاستمرار في أداء إيراد سنوي عمري قدره 235,36 (مئتان وخمسة وثلاثون درهماً وستة وثلاثون سنتيماً) وذلك من تاريخ 24 يونيو 1975 .

ج - حكم برفض دعوى المراجعة بسبب تقديمها خارج الأجل - حكم صادر عن القسم الاجتماعي بالمحكمة الابتدائية بخريكة بتاريخ 9 يونيو 1976 .

بناءً على الفصل 276 من الظهير الصادر بتاريخ 6-2-63 بشأن التعويض في مادة حوادث الشغل وحيث يقضي هذا النص بأن إمكانية المطالبة بمراجعة الإيرادات بناء على انخفاض أو

تفارق حالة المصاب يعمل بها داخل الخمس سنوات من تاريخ الشفاء الظاهر للمصاب .
وحيث إن المصاب شفي بتاريخ 13-5-59 وتخلف عجز نسبه 10% انخفضت هذه النسبة إلى 0% بعد ذلك .

وحيث لم يتم بطلب المراجعة إلا بعد انصرام مدة أكثر من 5 سنوات سنة 1974 مما ينتفي معه كل علاقة بين الأمراض التي يشكو منها المصاب الآن والحادثة التي تعرض لها سنة 1959 .

وحيث إن المشرع لم يسمح للأطراف طلب مراجعة حقوقهم الناتجة عن حوادث الشغل إلا داخل مدة معينة أقصاها خمس سنوات .

وحيث إن المصاب كان قد صدر في مواجهته أمر قضائي بتاريخ 13-10-75 يقضي بشفائه دون عجز مستمر .

وحيث لا يمكن تصحيح هذا الأمر لكون طلبات تصحيح الأوامر القضائية تبعاً للفصول 262 وما يليه من ظهير 6-2-63 لا تكون إلا بالنسبة للأوامر القضائية التي تمنح للمصابين إيرادات نتيجة عجزهم الدائم وبشروط معينة .

لهذه الأسباب :

فإن المحكمة الابتدائية وهي تبت في مادة حوادث الشغل علنياً ابتدائياً حضورياً . تصرح برفض طلب المراجعة المقدم من طرف المصاب الحسين حايدة .

4 - تغيير الطرق ووسيلة النقل :

لا يعتبر تغيير وسيلة النقل التي اعتادها العامل خطأ بالمعنى المنصوص عليه في الفصل 311 من الظهير المتعلق بحوادث الشغل في حالة ما إذا كان المؤاجر لم يضع تحت تصرف الأجراء وسيلة النقل المعتادة والشيء الذي ألزم الأجير باستعمال وسيلة نقل أخرى (القرار عدد 754 الصادر عن المجلس الأعلى بتاريخ 15 دجنبر 1976) .

فيما يخص الوسيلة الأولى :

حيث يؤخذ من أوراق الملف ومحتوى القرار المطعون فيه الصادر عن محكمة الاستئناف بالرباط تحت عدد 4035 بتاريخ 20-12-1968 أن المرأة عائشة بنت الحاج قدور توفيت غرقاً بنهر سبو بتاريخ 26/5/1963 عندما كانت راجعة من عملها في ضيعة مشغلها بوطيلاجاك وخلفت وراءها ورثتها زوجها محمد بن إدريس وأبناءها منه فاطمة وأحمد وصفية والسعدية وعلي وعبد الله وقد امتنعت شركة التأمين لوريان ولاسين مؤمنة المشغل من تحمل ضمان الحادث بدعوى أن الضحية لم تسلك الطريق العادي إلى منزلها إذ كانت عادة تعبر قنطرة سيدي عبد العزيز التي تقع على بعد 5 كيلومترات من مقر عملها أو تعبر الوادي حيث يوجد هناك قارب معروف وعلي أي فإنها عبرت الوادي بمكان غير لائق لهذا فإن هذا الحادث

لا يدخل في نطاق ظهير 6 يراير 1963 وبكيفية احتياطية فإن الضحية أخطأت بعبورها الوادي المذكور عندما كان هذا الأخير في حالة هيجان وعليه يتعين خفض الإيراد المطلوب من طرف ورثتها وبعد أن أصدر قاضي الصلح قراراً بعدم التوفيق بتاريخ 11 نونبر 1964 وعرضت القضية على المحكمة الإقليمية بالرباط أصدرت حكماً يقضي بأن الضحية توفيت غريقة بينما كانت في الطريق المؤدية إلى مقر مشغلها بوطيلاجاك المؤمن لدى شركة التأمين لوريان ولاسين وبأنها لم ترتكب أي خطأ غير مسموح به وتحكم برفض طلب الإيراد الذي تقدم به زوجها عن نفسه وتحكم على بوطيلاجاك بأدائه للزوج المذكور بصفته نائباً عن أبنائه إيراداً سنوياً ينطبق ومقتضيات الفصل 102 وما يليه من ظهير 6 يراير 1963 وأن الإيراد يتبدى من تاريخ 28 ماي 63 ويكون أدائه في نهاية كل ثلاثة أشهر وبعد استئناف بوطيلاجاك وشركة التأمين للحكم المذكور قضت محكمة الاستئناف بتأييد الحكم المستأنف.

حيث يعيب الطاعنان على القرار المطعون فيه خرقه للفصلين 189 و237 من قانون المسطرة المدنية والفصل 6 من الظهير المؤرخ في 25 جوان 1927 المتعلق بحوادث الشغل ذلك أن المحكمة اعتبرت أن الحادثة حادثة شغل مع أن الضحية غيرت الطريق الاعتيادية التي تأخذها يومياً للذهاب لمحل سكنها.

لكن حيث إن المحكمة كانت على صواب حين اعتبرت الطريق التي سلكتها الضحية عند رجوعها من عملها طريقاً عادياً بالتالي تعتبر الحادثة حادثة شغل لكون المشغل - كما صرحت بذلك المحكمة - لم يجعل الشاحنة التي اعتادت نقل العمال إلى مساكنهم رهن إشارتهم في ذلك اليوم نظراً لرداءة أحوال الطقس فاضطرت الضحية إلى استعمال وسائلها الخاصة للالتحاق بمنزلها مما يكون معه الحكم معللاً تعليلاً كافياً ومطابقاً لمقتضيات الفصل 6 المؤرخ في 25 يونيو 1927 المغير من حيث الشكل بظهير 6 يراير 1963.

وفيما يخص الوسيلة الثانية :

حيث يعيب الطاعنان على القرار المطعون فيه خرقه للفصلين 189 و237 من قانون المسطرة المدنية والفصل 311 من ظهير 25 جوان 1927 المتعلق بحوادث الشغل وانعدام التعليل وانعدام الأساس القانوني ذلك أن المحكمة رغم تصريحها في حشيتها برداءة أحوال الطقس يوم وقوع الحادث وبرفض المشغل أن يستعمل القارب الاعتيادي رهن إشارة مستخدميه تناقضت مع نفسها عندما اعتبرت أنه من الطبيعي أن تختار الضحية أقرب السبل عوضاً عن أن تستعمل الطريق الطويل راجلة في يوم المطر مع أنه كان عليها أن تختصر الطريق بسبب رداءة أحوال الطقس فتخاطر بنفسها وهذا هو الخطأ الذي يستوجب تطبيق الفصل 311 بتخفيض الإيراد.

لكن من جهة حيث إنه لا تناقض بين أسباب الحكم إذ أنه رغم تأكيده بأن ذلك اليوم كان ممطراً وأن المشغل لم يجعل رهن إشارة مستخدميه الشاحنة المعتادة لنقلهم اعتبر أن الطريق

الذي سلكته الضحية لبلوغ مسكنها كان حلاً لا مناص منه خصوصاً وأنها - كما صرح بذلك المحكم - استعملت مركباً لقطع واد سبو معداً لنقل سكان الدوار وبهذا يكون المحكم معللاً بما فيه الكفاية ويكون هذا الفرع منعدم الأساس.

ومن جهة ثانية حيث إن الحل الذي أقدمت عليه الضحية لبلوغ مسكنها كما تبين أعلاه لا يكون خطأ غير قابل للعذر، حتى يمكن تطبيق مقتضيات الفصل 311 المشار إليه وبذلك يكون المحكم لم يخرق مقتضيات الفصل 311 من ظهير 25 يونيه 1927 المغير من حيث الشكل بظهير 6 يراير 1963 ويكون هذا الفرع منعدم الأساس.

لأجل ما ذكر. قضى المجلس الأعلى برفض الطلب.

5 - إيراد تكميلي.

القرار عدد 83/381 الصادر بتاريخ 26 أبريل 1983 - (قضاء المجلس الأعلى - العدد 33-34 - مايو 1984 - الصفحات 124 وما بعدها).

حيث يعيب الطاعن على القرار المطعون فيه خرق القانون وانعدام التعليل وانعدام الأساس القانوني وذلك لكونه رفض طلبه الهادف إلى الحصول على إيراد تكميلي بعلّة أن الإيراد الذي حصل عليه بتاريخ 1972/6/22 غطى الضرر الحاصل دون أن تحدد المحكمة الضرر الحقيقي الذي عانى منه الطاعن وفي حين أن الفصل 178 من ظهير 1963/2/6 يؤكد أن ضحية حادث الشغل له الحق في إيراد تكميلي ليصبح التعويض معادلاً للضرر الحاصل له ويكون في هذه الحالة على كاهل الغير المسؤول عن الحادثة. وقد كان على محكمة الاستئناف تعليل قرارها بشأن إبعاد تطبيق تلك المقتضيات القانونية وذلك لكون الطاعن تعرض لجروح خطيرة وتشوه من جراء الحادث مع أنه كان في العقد الثالث من عمره وقد أثبتت جميع الشواهد المجراة عليه أنه أصبح لا يقوى على أي عمل جالساً أم واقفاً. ويتألم بصفة مستمرة من عواقب جروحه ولا يمكنه العيش بدون شخص آخر. والإيراد الذي حصل عليه بتاريخ 1976/6/22 لا يمثل سوى ما فاتته من ربح في حين أن ضرر الضحية لا يمكن تقديره بهذا المعيار.

وحيث تبين صدق ما نعتة الوسيلة على القرار المطعون فيه ذلك أن قضاة الاستئناف أبوا تطبيق ما تضمنه الفصل 178 من ظهير 1963/2/6 بعلّة أن المصاب قد وقع تعويضه عن كل الأضرار اللاحقة به في نطاق مسطرة حادثة الشغل وإن قصد المشرع من مقتضيات الفصل المذكور هو وصول المصاب بإيراده الإضافي إلى أجرته. في حين أن الإيراد الممنوح في حالة الإصابة بحادثة شغل هو تعويض جزافي يبنى على عناصر تأخذ بعين الاعتبار نسبة العجز والأجرة السنوية الصافية وهو تعويض لا يغطي في غالب الأحيان الضرر اللاحق بالمصاب الشيء الذي من أجله وضع الفصل 178 من ظهير 1963/2/6 في شأن الرجوع على الغير المسؤول. ولذلك فإن محكمة الاستئناف حينما لم تحدد مقدار الضرر الحقيقي الذي أصاب

الطاعن حتى تتمكن من معرفة مدى تغطية الإيراد لذلك الضرر وفي حدود نسبة مسؤولية كل من الأطراف المعنية وتتمكن بالتالي من تحديد مدى الضرر الذي بقي لاحقاً بالمصاب تكون قد خرقت القانون وعللت قرارها تعليلاً فاسداً وعرضته بسبب ذلك للنقض.

وحيث إن المجلس الأعلى يتوفر على العناصر الواقعية التي ثبتت لقضاة الموضوع بحكم سلطتهم التقديرية واعتباراً لتلك العناصر وحدها، التي تبقى قائمة في الدعوى فإنه يملك حق التصدي.

وحيث إن الاستئناف مستوف لإجراءاته الشكلية فيتعين لذلك قبوله.

وحيث إن الطاعن مستحق للتعويض التكميلي المحكوم به ابتدائياً اعتباراً للأضرار اللاحقة به التي لا يغطيها سوى إيراد تكميلي يعادل الإيراد المحكوم به في إطار حادثة الشغل.
من أجله:

قضى المجلس الأعلى بنقض القرار الصادر عن محكمة الاستئناف بمكناس وبعد التصدي قضي بقبول الاستئناف شكلاً وبتأييد الحكم الابتدائي.

الأجر أحد العناصر الجوهرية لعقد الشغل وهو ما يؤديه المؤجر إلى الأجير مقابل العمل الذي يؤديه هذا الأخير لفائدة الأول. وتقتضي دراسة الأجر بحث المسائل الآتية:

أولاً: طبيعة الأجر والعناصر المكونة له (الفرع الأول).

ثانياً: تعيين الأجر (الفرع الثاني).

ثالثاً: أداء الأجر (الفرع الثالث).

رابعاً: حماية الأجر (الفرع الرابع).

الفرع الأول: طبيعة الأجر والعناصر المكونة له:

تقدم القول بأن الأجر هو ما يؤديه المؤجر إلى الأجير مقابل العمل الذي يؤديه هذا الأخير لفائدته. وتثير طبيعة الأجر عدة مشاكل اقتصادية وقانونية. وكذلك الأمر بالنسبة للعناصر المكونة له. ولذلك بعد أن ندرس طبيعته الاقتصادية والقانونية ندرس العناصر المكونة له.

المبحث الأول: التحليل الاقتصادي والقانوني للأجر:

كان الشغل في الماضي يعتبر بمثابة سلعة ثمنها الأجر. وبوصفه سلعة كان خاضعاً لقانون العرض والطلب. أما اليوم فإن الأجر مع بقائه متوقفاً على مدة الشغل وعلى نوع الخدمات التي يؤديها الأجير فإنه أصبح ينظر إليه بمعيار آخر وهو معيار الغاية. فالغاية من الأجر هي تأمين وسائل العيش للأجير ولأسرته ولذلك أصبح يقال اليوم إن له وظيفة معاشية.

وقد اقتضت الصفة المعاشية هذه تدخل المشرع ليعين حداً أدنى للأجر لكي يتمكن من القيام بوظيفته.

وهذا التصور الجديد للأجر هو الذي يؤخذ بعين الاعتبار لمنح الأجير تعويضات متنوعة لا علاقة لها مباشرة بالشغل بل ترمي إلى مساعدة الأجير على مواجهة ضرورات المعيشة.

وتدخل في هذا الباب بنوع خاص الإعانات العائلية .

ومن جهة أخرى فإن الأجر أصبح يبرز محاطاً بأساليب ووسائل جديدة تملئها اعتبارات اقتصادية واجتماعية وهكذا هو الأمر مثلاً في ما يعود إلى العلاوات والمزايا الإضافية التي ستدرس في ما بعد والتي ترمي إلى تشجيع الأجير على الزيادة في الإنتاج وتحسينه .

التحليل القانوني للأجر :

الأجر من الناحية القانونية عنصر من العناصر المكونة لعقد الشغل وبدونه لا يكون هذا العقد موجوداً ويستفاد ذلك من تعريف عقد الشغل نفسه كما ورد في الفصل 723 من قانون الالتزامات والعقود ونصه كما يلي : «إجارة العمل عقد يلزم بمقتضاه أحد طرفيه بأن يقدم للآخر خدماته الشخصية لأجل محدد أو من أجل أداء عمل معين في نظير أجر يلتزم هذا الأخير بدفعه له» .

إلا أن كيفية أداء الأجر لا تؤثر على طبيعة العقد فسواء أدي على أساس مدة من الزمن أو بالقطعة وسواء تألف من مبلغ محدد لا غير أو من مبلغ محدد تضاف إليه علاوات فإن طبيعته هي هي وكذلك لا عبرة بمقدار الأجر سواء كان قليلاً أو كثيراً . فمثلاً المدير العام لشركة يتقاضى راتباً مرتفعاً هو أجير مرتبط بعقد شغل كعامل بسيط لا يتقاضى سوى الحد الأدنى من الأجر .

المبحث الثاني : العناصر المكونة للأجر - المزايا الإضافية :

أ - أهمية تعيين العناصر المكونة للأجر :

يتلقى الأجير مقابل عمله مبلغاً من المال كأجر أساسي وعلاوة على ذلك يتلقى غالباً بعض المنافع الإضافية (إما عيناً وإما نقداً) تسلم له إما من طرف المؤجر نفسه وإما من طرف الغير (كالحلوان مثلاً) .

فهل تعتبر كل هذه المنافع من جملة العناصر المكونة للأجر أم لا؟ والجواب عن هذا السؤال له أهمية كبرى لعدة أسباب أهمها التالية :

- 1 - لتعيين مبلغ التعويضات التي يجب على المؤجر أن يؤديها للأجير في حالة فسخ عقد الشغل إذ أن هذه التعويضات تقدر بالنظر إلى مبلغ الأجر .
- 2 - لتعيين مبلغ التعويض الذي يجب أدائه للأجير خلال مدة العطلة السنوية المؤدى عنها أو مبلغ التعويض عن العطلة التي لم يتمتع بها الأجير .
- 3 - لتعيين الجزء الذي لا يقبل الحجز من الأجر .
- 4 - لتعيين مبلغ الوجيبة التي يجب على المؤجر أن يؤديها للصندوق الوطني للضمان

الاجتماعي ومبلغ التعويضات التي يجب أن يؤديها هذا الصندوق إلى الأجير إذا اقتضى الحال ذلك .

5 - لتعيين مبلغ التعويضات التي يجب أداؤها للأجير في حالة وقوع حادثة شغل أو الإصابة بمرض مهني .

6 - لتعيين الجزء الذي يجب أن تفرض عليه الضريبة على الأجير .

ب - كيفية تعيين العناصر المكونة للأجر :

بعد تردد بشأن هذا الموضوع أقرت محكمة النقض في فرنسا بصدد المزايا الإضافية المبدأ التالي : « إن جميع الأداءات المشترطة لفائدة العامل تنفيذاً لعقد الشغل إذا لم تكن وفاء مصاريف ملقاة على عاتق المؤاجر تتمتع بصفة أجر وتعتبر بالتالي من جملة العناصر المكونة له (الغرفة الاجتماعية حكم 11 مايو 1942 الجوريس كلاسور الدوري 1948-4-101) . وقد أكدت هذا المبدأ في قرارات حديثة منها قرار صادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 19 دجنبر 1979 (النشرة المدنية لتلك السنة - الجزء 5 - رقم 1023) هذا وأن عبارة «مصاريف ملقاة على عاتق المؤاجر» تقتضي بعض التوضيح وذلك أنه يحدث أحياناً أن يدفع الأجير بعض المصاريف من أجل القيام بمهام لفائدة المؤاجر، مثلاً ثمن التنقل والإقامة في فندق من أجل مهمة خارج محل العمل . فهذه المصاريف تقع على عاتق المؤاجر فإذا أداها الأجير تعين على المؤاجر أن يرجعها له دون أن تحسب جزءاً من الأجر .

وفي ما عدا ذلك إذا كان الأمر يتعلق بمصاريف تقع أساساً على عاتق الأجير ولكنه باتفاق خاص مع المؤاجر أو بمقتضى اتفاقية جماعية وضعت على عاتق المؤاجر (ويكون ذلك غالباً على أساس مبلغ مقطوع) مثل مصاريف النقل إلى محل الشغل أو ثمن ثياب الشغل الخ . . . فإن هذه المصاريف تحسب إذ ذاك جزءاً من الأجر .

وقد أخذ التشريع المغربي بنفس القاعدة فظهير 18 يونيو 1936 المتعلق بالأجر الأدنى للعمال والمستخدمين والذي وقع تغييره بمقتضى عدة ظواهر لاحقة يتضمن القاعدة الآتية :

« في الصناعة والتجارة والمهن الحرة تدخل المزايا الإضافية والمزايا العينية الممنوحة للعمال أو للمستخدمين في الحساب لأجل تقدير مبلغ الأجر (الفصل الأول الفقرة الثانية) » .

ويضيف النص السابق « في الفلاحة تضاف المزايا العينية إلى الأجر الأدنى » أي أن الأجر الحقيقي يتألف من الأجر الأدنى المعين نقداً مع إضافة المنافع العينية .

ونجد القاعدة نفسها في قرار الكاتب العام للحماية الصادر بتاريخ 16 يناير 1949 والذي يتضمن فصله الوحيد النص التالي : « إن المنافع العينية التي يتلقاها بعض الشغالين يجب أن تدخل في الحساب لأجل تعيين الأجر الأدنى » . والقرار نفسه يعين القيمة التي يجب أن تعطى للغذاء والسكنى والحلوانات .

ويؤكد القاعدة نفسها الظهير المتعلق بأحداث الضمان الاجتماعي كما سنرى عند دراسة هذا الموضوع.

ج - أهم المزايا الإضافية :

1 - المكافأة **gratification** مبلغ من المال يؤديه المؤجر للأجير ليبرهن على رضاه عن تصرفه داخل الشغل . مثلاً أداء أجره شهر دجنبر مضاعفة . فهل تحسب المكافأة جزءاً من الأجر؟ .

الأصل هو اعتبار المكافأة مجرد منحة لأنها غالباً اختيارية ولا تعتبر جزءاً من الأجر إلا إذا وقع النص عليها في عقد شغل فردي أو اتفاقية جماعية أو إذا كانت ناتجة عن عرف ثابت وكان الطرفان يعتبران أن لها صفة إجبارية . ويقع عبء الإثبات على عاتق الأجير .

ومع ذلك يلاحظ أن الفصل 19 من ظهير 31 دجنبر 1959 المتعلق بإحداث نظام للضمان الاجتماعي وكذلك نفس الفصل من ظهير 27 يوليوز 1972 الذي حل محله يدخل المكافآت ضمن مجموع المرتبات التي يتقاضاها الأجير لتقدير قيمة الاشتراك الواجب دفعه للصندوق . ومثل هذا النص وارد أيضاً في التشريع الفرنسي المتعلق بالضمان الاجتماعي إلا أن بعض الفقهاء يفسرونه على أنه مجرد قرينة على أن المكافأة جزء من الأجر ولكنها قرينة تقبل إثبات العكس .

2 - المشاركة في الأرباح : الاجتهاد القضائي يعتبرها مبدئياً جزءاً من الأجر لأنها تنتج عن عقد الشغل نفسه ولا تترك إذ ذاك لمحض إرادة المؤجر .

3 - الإكراميات **Pourboires** هي مبلغ من المال يدفع للأجير لا من طرف المؤجر بل من طرف شخص آخر هو الزبون .

والتحليل القانوني للإكرامية موضع خلاف بين الفقهاء إلا أن الرأي الراجح الذي أخذ به الاجتهاد القضائي أيضاً هو أن الإكرامية يجب أن تعتبر جزءاً من الأجر ولكن بشرط أن تتوفر فيها أمران : أن تكون مستندة على عرف ثابت داخل المهنة وأن يكون الطرفان قد أخذها بعين الاعتبار عند إبرام العقد .

والفصل 19 من ظهير الضمان الاجتماعي السابق الذكر يجعل الإكرامية (ويسميتها الحلوان) جزءاً من الأجر .

4 - العلاوات **Primes** العلاوات مبالغ إضافية تدفع للأجير لأسباب متنوعة فمنها :

- علاوة الإنتاج : مثلاً للعامل الذي يقدم إنتاجاً أحسن أو أكثر .

- علاوة بسبب نوع الشغل وما فيه من قيود أو خطر مثلاً العمل تحت الأرض أو في البناء

في مكان مرتفع الخ . . .

– علاوة على الكفاءة aptitude مثلاً إذا كان لدى الأجير شهادات أو يحسن لغات أجنبية . . .

– علاوة على الإخلاص والمواظبة على العمل مثلاً علاوة الأقدمية .

أما من حيث نظامها القانوني فالعلاوات لا تعتبر جزءاً من الأجر إلا إذا كانت لها صفة دورية ثابتة أو إذا كان القانون نفسه يجعلها إجبارية مثل علاوة الأقدمية .

5- المنافع العينية: يعنى بالمنافع العينية خاصة السكن والغذاء . فكثير من المؤجرين يوفرون لأجرائهم محلات للسكن لا سيما إذا كان نوع العمل يقتضي الإقامة في مكان معين . كما أن بعض الأشغال تقتضي أن يتناول الأجير كل أو بعض الوجبات في محل العمل كخدمة المطاعم .

لكن الإسكان والإطعام يخضعان في مثل هذه الحالات إلى اتفاقات ثنائية بين الطرفين أو لما تقرره الاتفاقية الجماعية إن وجدت أو لما يقرره القانون في بعض الحالات .

الفرع الثاني : تعيين الأجر :

المبحث الأول : التطور التاريخي للأجر في المغرب :

في ظل قانون الالتزامات والعقود كان تعيين الأجر خاضعاً لمبدأ سلطان الإرادة . فالشرط الوحيد الذي يشترطه الفصل 730 من ذلك القانون هو أن يكون الأجر محدداً أو قابلاً للتحديد . كما أن الفصل 733 ينص من جهته أنه «إذا لم يحدد الاتفاق أجر الخدمات أو الصنعة تولت المحكمة تحديده وفق العرف» ، ثم يضيف : «وإذا وجدت تعريفة أو أسعار محددة افترض في المتعاقدين أنهما ارتضياها» . فبمقتضى هذا النظام الحر لم يكن هنالك أي حد إجباري لا أدنى ولا أقصى بل كان مقدار الأجر يتوقف على عرض وطلب اليد العاملة ولم تكن الصفة المعاشية للأجر تؤخذ بعين الاعتبار .

ولكن في سنة 1936 وفي إطار التدابير التشريعية التي أدخلت إلى المغرب على غرار التدابير التي اتخذت في فرنسا عند تقلد الجبهة الشعبية زمام الحكم أنشئ للمرة الأولى حد أدنى لأجر العمال والمستخدمين . وقد أنجز هذا التحديد الظهير الصادر بتاريخ 18 يونيو 1936 وحدد الفصل الأول من هذا الظهير الحد الأدنى للأجر اليومي في 4 فرنكات .

ثم صدر ظهير آخر بتاريخ 26 أكتوبر 1937 فوض الكاتب العام للحماية لكي يعين بواسطة قرار الحد الأدنى للأجر لكافة تراب منطقة الحماية الفرنسية إذ ذاك أو لناحية أو دائرة أو جماعة معينة ثم صدر ظهير آخر بتاريخ 23 يونيو 1938 نص على أن قرار الكاتب العام للحماية يمكنه أن يعين أجوراً مختلفة حسب سن الشغالين وكونهم ذكوراً أو أنثاء مضيفاً أن المزايا الإضافية أو المنافع العينية تؤخذ بعين النظر لتعيين مبلغ الأجر .

وبتاريخ 26 أكتوبر 1937 صدر قرار من الكاتب العام للحماية بمقتضاه قسمت المنطقة الواقعة إزاء ذلك تحت الحماية الفرنسية إلى ثلاث مناطق يختلف فيها الحد الأدنى للأجر ثم صدر قرار آخر بتاريخ 28 يونيو 1938 غير مبلغ الحد الأدنى ورفع عدد المناطق إلى أربعة بدلاً من ثلاثة.

وبسبب قلة اليد العاملة الاختصاصية لا سيما بعد نشوب الحرب سنة 1939 ارتفعت الأجور وزادت في الواقع على الحد الأدنى الذي كان معيناً لها. وبسبب صعوبة استيراد كثير من المصنوعات الضرورية أنشئت صناعات جديدة ابتداء من سنة 1940 لكنه تبين أنه من الصعب استيراد اليد العاملة المختصة ولذلك سرعان ما أخذ أصحاب المؤسسات الصناعية الجديدة يعرضون على الاختصاصيين من مختلف الأنواع الموجودين في المغرب أن يتركوا مؤاجريهم ليشغلوا عندهم أي عند أصحاب الصناعات الجديدة مقابل أجور أعلى بكثير من الأجور التي كانوا يتقاضونها. وفي نفس الوقت لم تتغير الأجور في المهن التي كانت اليد العاملة فيها كثيرة أو تغيرت بنسبة ضئيلة وهكذا تبين أنه بين سنتي 1939-1941 ارتفع ثمن المعيشة ما بين 50 و 60% وبالنسبة لبعض المواد 100% في حين أن الأجور لم ترتفع سوى 10 إلى 15% بينما ارتفعت أجور الشغاليين الاختصاصيين بنسبة كبيرة ولمعالجة هذا الوضع الشاذ صدر ظهير مؤرخ في 12 أبريل 1941 بشأن نظام الأجور جاء في بدايته: «إنه في حالة الأزمة يتعين بنوع خاص لتأمين التوازن الاقتصادي في المغرب وللمحافظة على السلام الاجتماعي تنظيم مجرى الأجور بتجنب هبوطها وكذلك ارتفاعها بشكل فاحش».

ونص الظهير المذكور أنه يمكن إصدار قرارات من طرف المديرين تعين الأجور العادية بالنسبة للنواحي أو للمدن أو للأحياء أو لبعض أنواع من المؤسسات وفي نفس الوقت نص الظهير على عقوبات تفرض عن أداء أجور بسعر يقل أو يزيد عن السعر المعين في القرارات التي ستخذ تطبيقاً للظهير.

وفي سنة 1942 صدرت قرارات مديرية عينت الأجور العادية وأول قرار من هذا النوع صدر بتاريخ 25 يوليوز 1942 بشأن تعيين أجور مستخدمي الأبنك ثم صدر ما بين 25 يوليوز 1942 و فاتح نونبر 1948 عدة لوائح إقليمية عينت الأجور العادية في معظم المهن التجارية والصناعية والحرية وبتاريخ 23 أكتوبر 1948 صدر قرار من الكاتب العام للحماية ألغى ابتداء من فاتح نونبر 1948 من السنة المذكورة جميع القرارات المديرية الصادرة حتى ذلك التاريخ بشأن تعيين الأجور مع الإبقاء على الحد الأدنى للأجر الذي كان معمولاً به في ذلك التاريخ.

ومنذ ذلك الحين عاد المغرب إلى ممارسة مبدأ حرية الأجور بمعنى أنه لا يوجد حد أقصى إلزامي للأجر وعلى العكس من ذلك فإن مبدأ الحد الأدنى للأجر المقرر بظهير 18 يونيو 1936 السابق الذكر ظل ساري المفعول.

وهذا الحد الأدنى للأجر أصبح موحداً في كافة تراب المملكة. وبمقتضى الفصل الأول

من ظهير 18 يونيو 1936 كما وقع تغييره بظهير 26 يناير 1955، يجب أن تكون إعادة النظر في الحد الأدنى للأجر محل مرسوم يتخذ في مجلس للحكومة⁽⁶⁾.

المبحث الثاني : التشريع الحالي بشأن تعيين الأجر :

إن تعيين الأجر يخضع في الوقت الحاضر من جهة لمقتضيات قانون الالتزامات والعقود التي تكرس مبدأ الحرية التعاقدية ومن جهة أخرى لمقتضيات ظهير 18 يونيو 1936 الذي وقع تغييره عدة مرات والذي يكرس مبدأ تعيين حد أدنى للأجر.

ويمكن تعيين الأجر إما في مبلغ محدد وذلك بالنقد الوطني وإما في حصة معينة من الأرباح والحاصلات.

ويمكن أن يعين الأجر إما بالنظر إلى مدة زمنية تحسب بالساعة أو باليوم أو بالأسبوع أو بالشهر وإما بالقطعة.

هذا وأن الأجر الأدنى يتحمل تخفيضاً متى كان الأمر يتعلق بالأحداث دون سن الثامنة عشرة وهذا التخفيض تقل نسبته كلما اقترب عمر الحدث من 18 سنة وذلك حسب الجدول الآتي :

من 17 إلى 18 سنة تخفيض 10% .

من 16 إلى 17 سنة تخفيض 30% .

من 15 إلى 16 سنة تخفيض 40% .

من 14 إلى 15 سنة تخفيض 50% .

ومن 12 إلى 14 سنة يعين الأجر بكامل الحرية (قرار الكاتب العام للحماية المؤرخ في 16 مايو 1945).

هذا وإن الحد الأدنى لأجر المرأة كان يخفض بمقدار السدس من سعر الأجر الذي يتقاضاه الذكور من نفس السن (قرار الكاتب العام للحماية المؤرخ في 16 مايو 1944). لكن هذا النص أخذ يتغير شيئاً فشيئاً منذ سنة 1960 حيث نص الفصل 16 من ظهير 24 دجنبر 1960 المتعلق بالنظام الأساسي لمستخدمي المقاولات المعدنية على التساوي في الأجر بين الرجال والنساء عند التساوي في الكفاءات. ثم صدرت في سنة 1975 نصوص أخرى ساوت في الأجر بين النساء والرجال في ميادين الصناعة والتجارة والمهن الحرة وفي القطاع الفلاحي. وفيما بعد صدر ظهير 9 نونبر 1979 يأمر بنشر الاتفاقية رقم 100 الصادرة عن مؤتمر العمل الدولي والتي تساوي الأجر بين الرجال والنساء لعمل من نفس القيمة.

ومن جهة أخرى وبمقتضى الفصل السادس من ظهير 24 يناير 1953 المتعلق بتقدير وأداء

(6) عن مجموعة لانكر - جرف K الصفحات 33 وما بعدها.

الأجور يستحق الشغالون في التجارة والصناعة والمهن الحرة علاوة أقدمية قدرها 5% من الأجر بعد سنتين من الخدمة المتصلة أو المتقطعة في نفس المؤسسة أو عند المؤاجر و 10% من الأجر بعد خمس سنوات من الخدمة و 15% بعد 15 سنة و 20% من الأجر بعد 20 سنة من الخدمة.

هذه هي أهم القواعد المتعلقة بتعيين الأجر ولكنه لا يكفي تعيينه بل لا بد من أدائه وهذا موضوع الفرع الثالث.

الفرع الثالث : أداء الأجر :

تشمل دراسة أداء الأجر بحث المسائل الآتية :

أولاً : كيفية أداء الأجر .

ثانياً : دعوى المطالبة بالأجر .

ثالثاً : إثبات أداء الأجر .

المبحث الأول : كيفية أداء الأجر :

لدراسة هذا الموضوع يتعين بحث نقطتين : متى وأين يجب أداء الأجر؟ .

أولاً - متى يجب أداء الأجر؟ :

أ - الصفة الدورية للأداء (الفصل 3 من ظهير 24 يناير 1953)

يجب أن تؤدي أجور العمال مرتين في الشهر على الأقل وألا يفصل بين الدفعتين أكثر من ستة عشر يوماً ويجب أن تؤدي أجور المستخدمين على الأقل مرة في كل شهر على أن لا تتجاوز المدة الفاصلة بين أدائين متتابعين مدة أيام الشهر الذي يكون آخر أداء يمثل الأجر المؤدى عنه .

والعمولة التي تؤدي للمتجولين والمندوبين التجاريين يجب أن تؤدي لهم على الأقل مرة كل ثلاثة أشهر .

وفي حالة الشغل بالقطعة إذا كان تنفيذ الشغل يقتضي أكثر من 15 يوماً جاز تعيين مواعيد الأداء بالتراضي بين الطرفين ولكن على شرط أن يؤدي تسبيق للعامل كل 15 يوماً وأن يؤدي له الباقي داخل 15 يوماً بعد تسليمه الشيء المصنوع إلى رب العمل .

وأجور العمال التي تؤدي بالساعة أو اليوم يجب أن تدفع لهم داخل 24 ساعة في حالة إعفاء الأجير وداخل 8 أيام في حالة تركه العمل بإرادته .

ب - أيام وساعات الأداء (الفصلان 8 و 11 من ظهير 24 يناير 1953) :

لا يجوز أن يقع أداء الأجر في يوم راحة الأجير ومع ذلك متى كان يوم الراحة الأسبوعية

لمستخدمي مقاوله بناء أو أشغال عمومية هو يوم السوق فإن الأداء يمكن أن يقع في ذلك اليوم ولكن على شرط أن يتم قبل الساعة التاسعة صباحاً.

وفي كل مؤسسة صناعية أو تجارية وكذلك في كل ورشة وفي كل مكتب أو فرع أو مستودع يجب على رئيس المؤسسة أن يعين بواسطة إعلان معلق في مكان بارز تاريخ ومكان كل أداء وكذلك ساعة ابتدائه . وكل تغيير في كيفية الأداء يجب أن يكون محل تصحيح للإعلان المعلق وذلك قبل الموعد بـ 48 ساعة على الأقل .

ويجب أن يبدأ الأداء في الساعة المعينة في الإعلان المشار إليه سابقاً وأن ينتهي على أبعد حد ثلاثين دقيقة بعد الساعة المعينة لانتهاؤ شغل العامل أو المستخدم إلا في حالة القوة القاهرة وعلى كل حال يمكن منح مخالفات لهذا الالتزام بالنظر إلى نوع شغل المؤسسة أو إلى عدد العمال أو المستخدمين .

ويجب أن يجري الأداء بدون توقف لجميع أجزاء نفس المؤسسة أو نفس الورشة .

ثانياً – أين يجب أن يقع الأداء؟ :

لم يعين القانون مكاناً محدداً لأجل أداء الأجر ولذلك فالمؤاجر حر في تعيين هذا المكان ولكن لا يمكن تعيينه بكيفية تلزم الأجير بتنقل كبير والإعلان الذي يعين يوم الأداء يجب أن يعين في نفس الوقت مكانه .

وحيث إن الأداء يجب أن يقع داخل ساعات الشغل وعلى أبعد حد بعد انتهائه بثلاثين دقيقة فإنه يجري عادة في نفس المكان الذي يقع فيه إنجاز الشغل .

ومع ذلك فإن الفصل الثامن الفقرة الثالثة من ظهير 24 يناير 1953 أدخل قيداً على حرية اختيار المكان إذ نص على أن الأداء لا يمكن أن يقع في محلات بيع المشروبات الكحولية أو في الحوانيت . ويستثنى من هذا المنع أداء الأجر لمستخدمي هذه المؤسسات .

المبحث الثاني : في دعوى المطالبة بالأجر :

يتوقف نجاح دعوى المطالبة بالأجر على وجود الحق في استخلاص الأجر وعلى مباشرة هذه الدعوى قبل انصرام أجل التقادم .

أ – وجود الحق :

إن وجود الحق في استخلاص الأجر يتوقف على أداء الشغل . فالأجير لا يتمتع بهذا الحق إلا إذا أنجز الشغل . والأجير الذي لم يقوم بشغل ما أياً كان سببه كالمرض أو التغيب أو الإضراب الخ . . . لا يحق له أن يطالب بالأجر ما لم يكن التوقف عن الشغل ناتجاً عن سبب ينسب إلى المؤاجر مثلاً في حالة منعه الأجير من الدخول إلى محل الشغل .

ب - تقادم دعوى المطالبة بالأجر :

إن دعوى المطالبة بالأجر تتقادم بعد مدة قصيرة. فبقتضى الفقرة الثالثة البند الثالث من الفصل 388 من قانون الالتزامات والعقود يحدد أجل التقادم في مدة سنة واحدة أو 365 يوماً. وينطبق هذا التقادم لا على الأجر فحسب بل أيضاً على المبالغ التي أنفقها الأجير بسبب خدمات أداها ويستحق استرجاعها وكذلك على التعويضات عن العطلة السنوية المستحقة الأجر سواء منها التعويضات التي يستحقها في حالة التمتع الفعلي بالعطلة أو في حالة عدم التمتع بها وذلك بالنسبة للتعويضات المستحقة برسم السنة الجارية أو في حالة جمع العطل السنوية برسم السنة أو السنتين السابقتين.

ويبدأ سريان أمد التقادم منذ اليوم التالي لآخر يوم من الفترة الزمنية التي يعود إليها الأجر المستحق حسب دورية الأداء فمثلاً إذا كان الأجر يؤدي شهرياً فإن مدة التقادم بالنسبة لأجر الشهر كله تبدأ منذ اليوم الأول من الشهر التالي.

والتقادم المشار إليه ليس إلا مجرد قرينة على الوفاء لا حجة قاطعة. ولذلك تنص الفقرة الثالثة من الفصل 390 من قانون الالتزامات والعقود المضافة بظهير 6 يوليوز 1954 أنه إذا احتج مؤاجر بالتقادم جاز للأجير أن يوجه إليه اليمين ليقسم أن الأجر قد أدي فعلاً. وبمقتضى نفس الفقرة يسوغ توجيه اليمين لأرامل هؤلاء ولورثتهم ولأوصيائهم إن كانوا قاصرين ليصرحوا بما إذا كانوا لا يعلمون بأن الدين مستحق.

المبحث الثالث : إثبات أداء الأجر :

إن أداء الأجر أو عدم أدائه هو من المشاكل التي تثار كثيراً في منازعات الشغل لا سيما في حالة إعفاء الأجير. والأصل أن المؤاجر هو الملزم بإثبات وقوع الأداء ويمكن إقامة هذا الإثبات بجميع وسائل الإثبات العادية.

ولكنه توجد وسيلتان خاصتان بعقد الشغل نص عليهما ظهير 24 يناير 1953 المتعلق بحساب الأجر وأدائه وهاتان الوسيلتان هما : بطاقة الأداء ودفتر الأداء ويضاف إلى هاتين الوسيلتين الحديثتي العهد وسيلة أخرى معروفة منذ القديم باسم «توصيل بتصفية كل حساب» أو «توصيل بإبراء الذمة» وهو توصيل يسعى المؤاجر غالباً للحصول عليه من طرف الأجير الذي يغادر الشغل نهائياً.

أ - بطاقة الأداء (الفصل 10 من ظهير 24 يناير 1953) :

يجب على كل مؤاجر، باستثناء الدولة والجماعات العمومية، يتعاطى نشاطاً تجارياً أو صناعياً أو مهنة حرة أن يسلم لمستخدميه وأجراءه ساعة أدائه الأجر وثيقة مثبتة للأداء تعرف باسم «بطاقة الأداء» والغاية من هذه الوثيقة اطلاع الأجير على الكيفية التي حسب بها أجره.

ويجب أن تتضمن بطاقة الأداء المعلومات الآتية : اسم المؤاجر وعنوانه ومهنته ورقم

انتسابه إلى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي واسم الأجير وتاريخ ولادته ورقم انتسابه إلى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي والمدة وعدد ساعات الشغل التي يتعلق بها الأجر المؤدى مع الإشارة على حدة عند الاقتضاء إلى المبالغ المؤداة بالسعر العادي والمبالغ التي تتضمن زيادة برسم ساعات إضافية مع تعيين مقدار الزيادة المطبق وعدد الساعات وعدد أيام الشغل التي يعود إليها الأجر المؤدى وطبيعة ومبلغ مختلف العلاوات المضافة إلى الأجر الرئيسي ومبلغ المزايا العينية إن وجدت ومبلغ الأجر الصافي الذي استحقه الشخص المسلمة إليه بطاقة الأداء وتاريخ تسليم هذه البطاقة .

وإذا كان الأجر يؤدي بالقطعة فيجب أن تتضمن بطاقة الأداء علاوة على البيانات السابقة الذكر جميع البيانات التي تسمح بتعيين مختلف العناصر التي يتألف منها الأجر الصافي . وبطاقة الأداء هذه تثبت أداء الأجر المسجل فيها ولكن عدم احتجاج الأجير ساعة تسلمه البطاقة والأداء لا يمكن أن يفسر بأنه تنازل عن كل مطالبة لاحقة بالأجر (الفصل 745 المكرر ثلاث مرات من قانون الالتزامات والعقود) . ومن جهة أخرى فإن عدم تسجيل أجر مستحق على بطاقة الأداء لا يمكن أن يعتبر كحجة على عدم أدائه إذ يمكن دائماً للمؤاجر أن يثبت الوفاء بوسائل الإثبات الأخرى .

ب - دفتر الأداء (الفصل 11 من ظهير 24 يناير 1953 - الفقرتان 5 و 6 المضافتان بظهير 31 يناير 1961) :

إلى جانب بطاقة الأداء التي تسلم للأجير يجب على المؤاجر أن يمك في كل مؤسسة أو جزء من مؤسسة أو ورشة سجلا يعرف باسم «دفتر الأداء» . وهذا الدفتر يبقى بين يدي المؤاجر ويجب أن تسجل فيه جميع البيانات التي تسجل على بطاقات الأداء .

ويجب أن يمك دفتر الأداء بحسب الترتيب التاريخي دون بياض أو بتر أو زيادة . ويوقع مفتش الشغل في الدائرة التي توجد فيها المؤسسة أو الورشة على كل صفحاته ويرقمها .

ويجوز لمفتشي ومراقبي الشغل ولمفتشي الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي أن يطلبوا في أي وقت كان الاطلاع على دفتر الأداء .

وفي المؤسسات التي تستعمل أساليب المحاسبة الميكانيكوجرافية يجوز تعويض دفتر الأداء بأية وسيلة مراقبة أخرى يعتبرها مفتش الشغل صالحة .

ويجب على المؤاجر أن يحتفظ بدفتر الأداء مدة ثلاث سنوات بعد ختمه على الأقل .

ج - التوصيل بتصفية كل حساب أو توصيل إبراء الذمة (الفصل 745 المكرر مرتين من قانون الالتزامات والعقود) :

حين يغادر الأجير الشغل نهائياً يحاول المؤاجر عادة أن يتسلح ضد مطالبات محتملة من جانبه فيما بعد وذلك بالحصول على توصيل من الأجير يبرئ فيه ذمة المؤاجر من كل دين له

عليه . وفي الواقع فإن الأجير بالرغم من كونه لم يعد تحت سلطة المؤاجر فإنه يوقع بسهولة على هذا التوصيل لكي يحصل على التعويضات التي يستحقها . ولكنه يتبين له بعد ذلك أحياناً أنه لم يستخلص جميع المبالغ التي كان يستحقها ولذلك نظم المشرع أسلوباً لحمايته من التوقيع المعجل لهذا التوصيل . والأسلوب المشار إليه يشتمل من جهة على شروط شكلية لتحرير التوصيل ومن جهة أخرى الحق في الرجوع عنه داخل أجل معين وكذلك بطلان التنازل المسبق عن المطالبة ويتعين إذن درس هذه الوسائل الثلاث .

1 - الشروط الشكلية التي يجب أن تتوفر عليها التوصيل :

يجب أن يتضمن التوصيل المثبت إبراء الذمة وذلك تحت طائلة البطلان البيانات الآتية :
أولاً : مجموع المبالغ المؤداة للأجير مقابل إبراء الذمة . وتكتب هذه المبالغ بخط يد الأجير وتوضع فوق الإمضاء بخط يده أيضاً العبارة الآتية : «قرأه ووافق عليه» وإذا كان الأجير أمياً عوض إمضاؤه بإمضاء شاهدين يختارهما .

ثانياً : أجل سقوط الحق في الرجوع عن التوصيل . ومدة هذا الأجل ثلاثون يوماً . ويجب أن يكتب بأحرف بارزة أو متميزة عن باقي النص .

ثالثاً : التصريح بأن التوصيل حرر في نظيرين وأن واحداً منهما سلم إلى الأجير .

2 - الحق في الرجوع عن التوصيل :

إن التوصيل بإبراء الذمة الذي يسلمه الأجير إلى المؤاجر ساعة فسخ العقد أو انتهائه يمكن الرجوع عنه داخل أجل ثلاثين يوماً من تاريخ توقيعه .

ويجب أن يقع الرجوع عن التوصيل إما بواسطة رسالة مضمونة موجهة إلى المؤاجر وإما باستدعاء هذا المؤاجر لدى المحكمة المختصة للبت في نزاعات الشغل .

ولا يكون الرجوع عن التوصيل صحيحاً إلا إذا بين فيه الأجير مختلف الحقوق التي يطالب بها .

إن كل توصيل بإبراء الذمة وقع الرجوع عنه بكيفية صحيحة وكذلك التوصيل الذي لا يمكن التمسك في مواجهته بالسقوط يعتبر بمثابة توصيل بالمبالغ التي تضمنها لا غير ولكن لا يمكن اعتباره كحجة على إبراء ذمة المؤاجر بكيفية نهائية .

3 - بطلان التنازل المسبق عن المطالبة :

يلتزم الأجير أحياناً إرضاء منه لرغبة المؤاجر بالتنازل عن بعض المزايا التي يعترف له بها تشريع الشغل . وهنا أيضاً تدخل المشرع لحمايته ضد هذا التنازل .

فالفقرة الثانية من الفصل 745 المكرر مرتين تنص على بطلان «كل ما يصدر من الأجير في التوصيل من تنازل عن المكافآت الممنوحة عن العطل السنوية المؤدى عنها وعن المكافآت المستحقة له تعويضاً عن العطل التي لم يأخذها وعن المكافآت والمزايا المقررة بمقتضى

الاتفاقية الجماعية والتي ما زالت مستحقة له وعن التعويضات التي قد تستحق له نتيجة انتهاء العقد».

الفرع الرابع : حماية الأجر :

بينما كيف يعين الأجر، وكيف يؤدي . ولكن ليكون لهذين الأمرين الفائدة المرجوة يجب أن نتأكد من أن الأجر سيؤدي للأجير نفسه ليقوم بدوره المعيشي . والحال أن هناك عدة أخطار تهدد هذه الغاية : الخطر الأول من جانب دائني رب العمل الذين قد تزيد ديونهم على أمواله فلا يبقى للأجير وسيلة لاستيفاء أجره كاملاً . والخطر الثاني من طرف دائني الأجير نفسه الذين قد تسول لهم أنفسهم إيقاع الحجز على الأجر لاستيفاء ديونهم فيحرم الأجير من تلك الوسيلة المعيشية . والخطر الثالث من طرف المؤاجر نفسه إما باستعماله طريقة المقاصة متى كان بدوره دائناً للأجير وإما باستعماله معه بعض وسائل ضغط تفقد الأجر جزءاً من قوته الشرائية .

ولتدارك هذه الأخطار سن المشرع مجموعة من القواعد تحمي الأجر في مواجهة دائني المؤاجر وفي مواجهة دائني الأجير وفي مواجهة المؤاجر نفسه وسندرس هذه القواعد في ثلاثة مباحث .

المبحث الأول : حماية الأجر في مواجهة دائني المؤاجر :

في العلاقة بين المؤاجر والأجير يعتبر الأجر ديناً على الأول لفائدة الثاني . فإذا أفلس المؤاجر أو أعسر - أي إذا زادت ديونه على أمواله - فالقاعدة التي يقرها الفصل 1241 من قانون الالتزامات والعقود هي أن ثمن أمواله يوزع بين الدائنين على وجه المحاصة أي بنسبة مبلغ دين كل واحد منهم . فلو طبقنا هذه القاعدة على الأجور لتتج عن ذلك أن الأجير لن يقبض إلا جزءاً من الأجر . وبهذه الكيفية لن يؤدي الأجر مهمته المعيشية .

إلا أن الفصل 1241 المذكور استثنى من المحاصة الديون التي يوجد بشأنها سبب مشروع لتفضيلها على الديون الأخرى . ويضيف الفصل 1242 أن من جملة الأسباب المشروعة للتفضيل الامتياز .

ويعرف الفصل 1243 الامتياز بقوله : إنه «حق أولية يمنحه القانون على أموال المدين نظراً لسبب الدين» . وقد عدد الفصل 1248 الديون الممتازة على مجموع المنقولات التي يملكها المدين وذلك وفقاً للترتيب الذي وردت به في الفصل المذكور . وتأتي في الدرجة الرابعة الأجور . والامتياز يضمن الأجور المستحقة عن الستة أشهر السابقة للوفاة أو الإفلاس أو توزيع أموال المدين بين الدائنين .

والقاعدة نفسها مكررة في الفصل 298 من القانون التجاري .

ويتضمن الفصل 1248 المذكور سابقاً مجموعة من القواعد بشأن المسطرة المتعلقة بأداء هذه الديون .

تدابير خاصة لحماية الأجر : بالإضافة إلى الامتياز العام المقرر لضمانة الأجر توجد بعض نصوص تتضمن تدابير استثنائية لحماية الأجر في بعض الأحوال الخاصة فمنها :

أولاً : بمقتضى الفصول 16 إلى 18 من ظهير 24 يناير 1953 يكون المقاول الرئيسي مسؤولاً عن أجور العمال الذين استخدمهم المقاول الفرعي إذا لم يكن لهذا الأخير أصل تجاري ولم يكن مسجلاً في السجل التجاري . إلا أن المؤاجر الرئيسي لا يتحمل هذه المسؤولية إلا إذا وجه إليه الإعلام بعدم الأداء داخل الستين يوماً الموالية لتاريخ استحقاق آخر شهر أو آخر نصف شهر لم يقع أدائه . ومن جهة أخرى تقتصر مسؤوليته على أداء الأجور المستحقة عن الستة الأشهر الأخيرة .

ثانياً : يعترف الفصل 780 من قانون الالتزامات والعقود للعمال والصناع المستخدمين في تشييد بناء أو أي عمل آخر يقع بالمقولة بالحق في إقامة دعوى مباشرة ضد من أجري العمل أو البناء لصالحه في حدود المبالغ التي يكون ملزماً بها للمقاول عند إيقاع أحدهم حجراً عليها وما يلتزم به للمقاول بعد هذا

ثالثاً : بمقتضى البند الرابع من الفصل 1250 من قانون الالتزامات والعقود يتمتع الصناع بامتياز على الأشياء التي سلمت إليه ما دامت في حوزته وذلك لضمانة أجره في صنع تلك الأشياء .

المبحث الثاني : حماية الأجر في مواجهة دائني الأجير :

بمقتضى القواعد القانونية العادية إذا كان الشخص دائناً لشخص آخر وفي نفس الوقت مديناً لشخص ثالث فإن هذا الأخير يمكنه أن يمنع مدين مدينه من أن يفي له دينه بواسطة إجراء يسمى «الحجز لدى الغير» إذ يبلغ إلى ذلك الغير أمراً من المحكمة يمنعه من أداء الدين لدائنه - الذي هو مدين الحاجز - ليتمكن الحاجز من استيفاء دينه مباشرة .

فهل يمكن اللجوء إلى هذه المسطرة متى كان الأجير مديناً؟ أي هل يجوز لدائن الأجير أن يحجز الأجر بين يدي رب العمل؟ .

إن تطبيق القاعدة العامة بشأن الحجز لدى الغير من شأنه أن يحرم الأجير من وسيلة عيشه الوحيدة ولذلك اتخذ المشرع تدابير خاصة لحمايته من هذا الخطر بواسطة الظهير المؤرخ في 7 يونيو 1941 . لكن هذه الحماية تخف كلما ارتفع مقدار الأجر . ولذلك وضع الفصلان الأول والثاني جدولاً تصاعدياً عين فيه مقدار المبالغ التي يجوز حجزها من أصل الأجر . وهي الآتية :

الأجر السنوي أقل من 2.000 درهم : القدر القابل للحجز : 1/20 .

- الحصة الواقعة من 2.000 إلى 4.000 درهم : القدر القابل للحجز : 1/10 .
- الحصة الواقعة من 4.000 إلى 6.000 درهم : القدر القابل للحجز : 1/5 .
- الحصة الواقعة من 6.000 إلى 8.000 درهم : القدر القابل للحجز : 1/4 .
- الحصة الواقعة من 8.000 إلى 10.000 درهم : القدر القابل للحجز : 1/3 .
- الحصة الزائدة على 10.000 درهم : كلها قابلة للحجز .

ويلاحظ أنه لحد الآن لم يقع أي تغيير على المبالغ المذكورة أعلاه .

إلا أنه متى كان الدين الذي وقع من أجله الحجز لدى الغير هو أداء نفقة (مثلاً نفقة مرتبة على الزوج لفائدة الزوجة أو الأبناء) فإنه يجوز حجز نفقة الشهر الجاري من الجزء الذي لا يقبل الحجز بمقتضى الجدول السابق . أما نفقة الأشهر السابقة التي لم تؤد فتخضع للقيود الواردة في الجدول المذكور . (الفصل 5 من ظهير 7 يونيو 1941) .

ومن جهة أخرى لا تدخل في حساب الحصة القابلة للحجز المبالغ المستحقة للأجير على وجه الإعانة العائلية أو كتعويض للسكنى وغيرها من التعويضات التي يجعلها القانون غير قابلة للحجز .

المبحث الثالث : حماية الأجر في مواجهة المؤاجر :

يتعرض الأجر في العلاقة بين المؤاجر والأجير إلى خطرين : فمن جهة يمكن أن يكون الأجير مديناً للمؤاجر وذلك لأسباب متعددة : فقد يكون مديناً بسبب مال سلفه له المؤاجر أو بسبب اقتطاعات لأداء ضرائب يتحملها الأجير . ففي مثل هذه الحالات إذا طبقنا قواعد القانون العادي لوجب الرجوع إلى الفصل 357 من قانون الالتزامات والعقود الذي ينص : «تقع المقاصة إذا كان كل من الطرفين دائناً للآخر ومديناً له بصفة شخصية» . إلا أن تطبيق المقاصة بكيفية مطلقة قد يؤدي إلى حرمان الأجير من الأجر وبالتالي ينتج عن ذلك أنه يتعذر على الأجر أن يؤدي إذ ذاك وظيفته المعيشية . ولذلك كان من الضروري إيجاد نظام خاص يحدد كيفية اقتطاع الديون التي للمؤاجر على الأجير من الأجر بطريقة تسمح لهذا الأخير بتأدية مهمته المعيشية . ويلاحظ أن المسألة دقيقة لأنه إذا حرم القانون تحريماً مطلقاً المقاصة بين الأجر وديون رب العمل لأصبح أرباب العمل يمتنعون بتاتا عن تسليف الأجراء حتى ولو كانوا في حالة الحاجة الماسة إلى القرض وهكذا تنقلب الحماية التي أرادها المشرع إلى ضرر . ولذلك يجب إيجاد حل وسط يحمي مصلحة الطرفين .

هذا من حيث الخطر الأول .

ومن جهة أخرى قد يستعمل رب العمل وسائل ضغط غير مباشرة لإلزام الأجير على الشراء من مقتصديات تابعة للورشة أو للمعمل ويجني المؤاجر ربحاً منها .

فكان من الضروري إذن أن يحمى الأجر ضد هذين الخطرين .

أ - حماية الأجر ضد المقاصة بين الأجير والمؤاجر :

في ظل قانون المسطرة المدنية القديم كانت المقاصة بين الأجير والمؤاجر تخضع بمقتضى الفصلين 316 و 317 لتدابير مختلفة باختلاف طبيعة دين المؤاجر. لكن القانون الذي صدر سنة 1974 لم يحتفظ بذينك الفصلين مما أصبحت معه أحكام المقاصة بين الأجير والمؤاجر خاضعة للقواعد التالية :

أولاً - الديون :

متى كان المؤاجر دائناً للمدين بسبب قرض مالي أو تسليمه سلعاً من أي نوع كان فإنه لا يمكنه أن يطبق قواعد المقاصة الكلية أي أن يقتطع من الأجر دفعة واحدة كل دينه مهما بلغ قدره بل يعتبر المؤاجر كواحد من الدائنين يدخل معهم بالمحاصة في الجزء القابل للحجز لدى الغير من الأجر. لكن الذي يميزه عن بقية الدائنين هو أنه في ما يعود لحصته يطبق عليها قاعدة المقاصة عن طريق اقتطاعها من الأجر.

ثانياً - الضرائب وواجبات الاشتراك في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي أو غيره من الصناديق الاجتماعية :

الأجير ملزم عادة بأداء ضريبة على الأجر وجزء من واجب الاشتراك في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي أو غيره من الصناديق التي توفر معاشاً لبعض الفئات من الأجراء وبصفة عامة يكون المؤاجر هو المسؤول عن هذه الأداءات. ولذلك يتمتع بالحق في اقتطاع مبالغ تلك الأداءات من الأجر الإجمالي الذي يستحقه الأجير.

ثالثاً - الغرامات :

الأصل أنه لا يجوز للمؤاجر أن يفرض غرامات مالية على الأجير، إلا أنه يوجد استثناءان لهذا التحريم وهما :

- حالة المخالفة للنظام الداخلي .

- حالة المخالفة للمقتضيات المتعلقة بالمحافظة على الصحة وعلى السلامة .

ويخضع تطبيق هذه الغرامات للقواعد الآتية :

1 - يعين مقدار الغرامة في نظام يعلق في أمكنة الشغل وأمكنة أداء الأجر. وعلى كل حال لا يجوز أن تزيد الغرامة على المبالغ الآتية :

- $\frac{1}{10}$ الأجر اليومي في حالة مخالفة قواعد حفظ الصحة .

- $\frac{1}{5}$ الأجر اليومي في حالة مخالفة قواعد السلامة .

2 - ولا يمكن أن يزيد مجموع الغرامات المفروضة في اليوم الواحد :

- على $\frac{1}{5}$ الأجر اليومي إذا كان لا يزيد على 9 دراهم .

- على $\frac{1}{4}$ الأجر اليومي إذا كان يزيد على 9 دراهم .

3- لا يجوز أن يعاقب على مخالفة واحدة بغرامة مجزأة بين أجور عدة أيام .

4- يجب أن تقيّد الغرامات المقبوضة مع اسم الأجير المعاقب ومآل الغرامة في سجل خاص وإلا ففي دفتر الأداء الذي يبقى دائماً تحت تصرف مفتش الشغل أو على سجل الإنذارات المنصوص عليه في الفصل 49 من ظهير 2 يوليوز 1947 المتضمن تنظيم الشغل .

ب - حماية الأجير ضد وسائل الضغط غير المباشر التي قد يستعملها المؤاجر :

الخطر على الأجير في هذه الحالة ينحصر في كون المؤاجر قد يسعى ليفرض على الأجير مباشرة أو غير مباشرة لزوم إنفاق أجره كلياً أو جزئياً في متاجر على ملكه أو له فيها مصلحة .
ورغبة المشرع هي حماية حرية الأجير ليتصرف بأجره كما يشاء . ولتأمين هذه الحماية نص الفصل 15 من ظهير 1953/1/24 على ما يلي :

يحرم على المؤاجر :

أولاً : أن يلحق بمؤسسته مقتصدية يبيع فيها مباشرة أو غير مباشرة لعماله أو مستخدميه أو عائلاتهم مواد غذائية وسلعاً من أي نوع كانت .

ثانياً : أن يفرض على عماله أو مستخدميه وجوب إنفاق أجورهم ، كلها أو بعضها ، في متاجر يعينها لهم .

ثالثاً : أن يدفع هو مباشرة إلى مموني عماله ثمن السلع التي يقدمونها لهم ما لم يكن هنالك اتفاق كتابي يقضي بخلاف ذلك .

إلا أنه يجوز إنشاء مقتصديات في الأوراش والمؤسسات الفلاحية أو الصناعية والمناجم البعيدة عن مراكز التموين .

كما يحرم على كل رئيس ورشة وبصفة إجمالية على كل شخص له سلطة على العمال والمستخدمين في المؤسسة أن يبيعهم ، مقابل ربح ، بضائع أو مواد غذائية .

الرقابة المسبقة على الاعفاء من الخدمة

إذا نظرنا إلى إعفاء الأجير من الخدمة بمنظار القانون الخاص لتبين أنه حق للمؤاجر قد يترتب على استعماله في بعض الأحيان الحكم عليه بأداء تعويض أو عدة تعويضات. ولكن الرقابة القضائية هذه تبقى رقابة لاحقة أي أنها تأتي بعد حصول الإعفاء لتقرر ما إذا كان مشروعاً أو غير مشروع. وحتى في الحالة التي تقضي فيها المحكمة بإرجاع الأجير إلى عمله فإنه لا يمكن إكراه المؤاجر على تنفيذ هذا الحكم ولذلك يعرض بلزوم أداء تعويض ككل امتناع عن تنفيذ التزام بعمل. وسيدرس ذلك بتفصيل عند الكلام عن انتهاء عقد الشغل.

فلتأمين حماية أكثر فعالية للاستقرار في الشغل وتجنباً للاضطرابات الاقتصادية التي قد تترتب على إعفاء عدد كبير من الأجراء دفعة واحدة وعن إغلاق المؤسسة الصناعية والتجارية فإن المشرع عمد إلى إقامة رقابة إدارية سابقة. فقد كان الظهير المؤرخ في 31 أكتوبر 1940 قد أخضع لرخصة إدارية الإغلاق الكلي أو الجزئي لمؤسسة صناعية أو تجارية وكذلك إعفاء كل أو بعض أجراء هذه المؤسسات دون تعويضهم بأجراء آخرين.

وبعد أن غير هذا الظهير بتاريخ 20 مارس 1942 عوض بمرسوم ملكي مؤرخ في 14 غشت 1967.

والمقتضى هذا النص يخضع لرخصة من عامل الإقليم أو العمالة الإغلاق الكلي أو الجزئي لكل مؤسسة صناعية أو تجارية سواء كانت تستخدم أو لا تستخدم أجراء. كما يخضع لرخصة إعفاء كل أو بعض أجراء هذه المؤسسات دون تعويضهم بأجراء آخرين خلال ثمانية أيام متى كانت هذه المؤسسات مستمرة في عملها ولو جزئياً باستثناء الحالات التي يتعلق فيها الأمر بإعفاء عمال أو مستخدمين وقع تشغيلهم من أجل تنفيذ عمل مؤقت أو شغل فصلي.

يوجه طلب الإغلاق برسالة مضمونة إلى عامل الإقليم أو العمالة التي توجد فيها المؤسسة وترفق الرسالة بجميع المستندات لا سيما المستندات التي تتعلق بالوضعية المالية للمؤسسة وباستحالة مواصلة استثمارها. ويجب على العامل أن يبت في الطلب داخل أجل

أقصى مدته ثلاثة أشهر بعد استشارة لجنة نص على تكوينها مرسوم ملكي آخر صادر بنفس التاريخ . وفي حالة عدم الجواب داخل الأجل المذكور سابقاً يعتبر الإغلاق مسموحاً به .

أما طلب إعفاء كل أو بعض الأجزاء دون تعويضهم بأجزاء آخرين فيجب أن يوجه برسالة مضمونة مصحوبة بكل المستندات المفيدة إلى العون المكلف بتفتيش الشغل وهذا الأخير يوجه الطلب مرفوقاً برأيه الشخصي إلى العامل . وفي حالة الإعفاء الجماعي يمكن للعامل قبل أن يبت في الموضوع أن يستشير اللجنة المشار إليها سابقاً سواء اعتبر تلقائياً أن تلك الاستشارة مفيدة أو طلب ذلك منه العون المكلف بتفتيش الشغل . وعلى عكس ما تقرر في الحالة السابقة فإن عدم الجواب داخل ثلاثة أشهر يعتبر رفضاً .

وينص المرسوم الملكي على عقوبات من سجن وغرامة عن المخالفات للمقتضيات السابقة .

وفي حالة رفض الرخصة يمكن للمؤاجر أن يقدم تظلاً استعطافياً إلى وزير الداخلية وإذا لم يبلغ الوزير قرار العامل جاز للمؤاجر أن يرفع طعناً بسبب الشطط في استعمال السلطة لدى الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى كما يمكنه أن يقدم هذا الطعن دون أن يسبقه تظلم استعطافي . ومن جهة أخرى فإن المخالفة التي تصدر عن المؤاجر وما قد يترتب عليها من عقوبات زجرية لا تؤثر على القواعد التي تحكم العلاقات بين المؤاجر والأجراء في إطار عقد الشغل كما سيقع بيان ذلك في الباب الثاني .

عدم منافسة المؤاجر وعدم إفشاء سر المهنة

درسنا في الفصول السبع السابقة القواعد التنظيمية التي ترمي إلى حماية الأجير في جسمه ومصالحه المادية. لكن علاقة الشغل بوصفها علاقة ثنائية تبادلية تفرض على الأجير التزامات مقابل الحقوق التي يتمتع بها. فهناك التزامات ناتجة عن العقد نفسه وستدرس في الباب الثاني في إطار عقد الشغل. كما توجد التزامات أخرى ذات صفة تنظيمية منها بنوع خاص الالتزام بعدم منافسة المؤاجر (الفرع الأول) والالتزام بعدم إفشاء سر المهنة (الفرع الثاني).

الفرع الأول: عدم منافسة المؤاجر:

المنافسة بحد ذاتها أمر طبيعي ومحمود في المجتمع الحر حيث يحاول كل فرد أن يفوز على الأشخاص الآخرين الذين يقومون بنفس العمل الذي يقوم به هو. وتلعب المنافسة دوراً هاماً في جميع ميادين النشاط البشري لا سيما الميدان الاقتصادي.

ومفهوم المنافسة الاقتصادية هو التنارع على الزبناء حيث يحاول كل واحد من المتنافسين جلب أكبر عدد منهم.

ووسائل المنافسة عديدة ومتنوعة منها الإعلان والترخيص في الأثمان والإتقان في الصنع والإغراء في العرض. إلا أنه توجد إلى جانب هذه الوسائل المشروعة وسائل أخرى غير مشروعة لأنها تستند على أسس مخالفة للحقيقة كالتاجر الذي يروج دعاية ضد تاجر آخر. وهذا ما يسمى بالمنافسة غير المشروعة وقد حرمها القانون في التجارة.

وقد دخلت فكرة المنافسة غير المشروعة ميدان الشغل أيضاً حيث تنصب على العلاقة بين الأجير والمؤاجر. فالأجير بحكم عمله قد يعلم من هم زبناء المؤاجر، كما أنه يطلع على أسرار العمل ويكتسب من خلال العمل تجربة ومعرفة مهنية. وبوسعه أن يستعمل هذه المعلومات وهذه التجربة لتحويل الزبناء عن المؤاجر لفائدته هو شخصياً وذلك إما أثناء قيام العقد وإما بعد انتهائه.

فأثناء قيام عقد الشغل قد يقوم الأجير في نفس الوقت لحسابه الخاص بنفس العمل الذي يقوم به المؤاجر. مثلاً مستخدم في محل حلاقة يتعرف على زبناء المحل ثم يتفق معهم على قص شعرهم في منازلهم بثمن أرخص. فمثل هذا العمل يعتبر منافسة غير مشروعة وهو بالتالي أمر غير مشروع إلا أنه في الواقع يكون من الصعب منعه مادام الأجير لم يتعاقد مع مؤاجر آخر ولم يفتح محلاً باسمه.

أما المنافسة التي تسترعي اهتمام المشرع والمحاكم فهي المنافسة التي تقع من طرف الأجير بعد انتهاء عقد الشغل بينه وبين المؤاجر. وتكون هذه المنافسة إما باستخدامه لدى مؤاجر آخر وإما بفتحه محلاً لحسابه الخاص.

وقد جرت العادة أن يحتاط رب العمل لهذا الأمر بإدراج شرط في عقد الشغل يسمى «شرط عدم المنافسة» أو «شرط عدم الاستخدام». ويقصد بالأول ألا يفتح الأجير محلاً لحسابه ينافس محل المؤاجر السابق ويعني الثاني أن لا يشتغل الأجير لدى مؤاجر آخر ينافس المؤاجر السابق.

موقف القانون المغربي من المسألة:

لتحديد هذا الموقف يجب الجواب عن السؤالين التاليين:

— هل يحرم القانون المغربي على الأجير تلقائياً منافسة رب العمل؟

— هل يجيز هذا القانون شرط عدم المنافسة وشروط عدم الاستخدام؟.

أولاً: لم يتضمن القانون المغربي أي نص يحرم تلقائياً على الأجير الذي انتهى عقده الانصراف لحسابه الخاص إلى تعاطي نفس الحرفة التي كان يتعاطاها لحساب المؤاجر السابق.

أما شرط عدم الاستخدام فقد تعرض له الفصل 758 مكرر من قانون الالتزامات والعقود الذي أضافه ظهير 6 يوليوز 1954. لكنه وضع المسألة في إطار فسخ العقد بكيفية تعسفية من طرف الأجير. ففي هذه الحالة إذا أجر خدماته مرة أخرى فإن المؤاجر الجديد يكون مسؤولاً بالتضامن - بمقتضى الفصل المذكور - عن الضرر الحادث للمؤاجر القديم إذا ثبت تدخله في قطع الأجير عمله الأول أو إذا شغل عاملاً وهو يعلم بسبق ارتباطه بعقد شغل أو إذا استمر في تشغيل عامل بعد علمه بسبق ارتباطه بمقتضى عقد شغل بمؤاجر آخر.

ثانياً: تنص الفقرة الثانية من الفصل 109 من قانون الالتزامات والعقود على صحة الشرط التعاقدي الذي يمنع فيه أحد الطرفين نفسه من مباشرة حرفة معينة خلال وقت وفي منطقة محددتين. أي أن شرط عدم المنافسة التي يلتزم به الأجير يكون صحيحاً بشرط أن يكون مقيداً في الزمان والمكان. وهذان الشرطان مقتبسان من الاجتهاد القضائي الفرنسي في الموضوع.

وقد تضمن نموذج عقد الشغل الموضوع بقرار من وزير الشغل في 15 نونبر 1964 للعمال

المهاجرين إلى المغرب فقرة تنص على أنه إذا اشترط على الأجير عدم فتح محل من نفس النوع الذي يشتغل فيه فإن هذا الشرط لا يمكن أن يمتد لأكثر من اثني عشر شهراً بعد انتهاء أو فسخ عقد الشغل ولا لمسافة تزيد على 100 كيلومتر من مكان الشغل .

وقد أتيح للمحاكم المغربية أن تصدر أحكاماً عديدة في الموضوع . فاعتبرت أن اشتراط عدم المنافسة داخل المغرب كله هو اشتراط غير مشروع لأنه يمس بمبدأ حرية الشغل الذي يقرره الفصل 727 (حكم المحكمة الابتدائية بالدار البيضاء في 10 أبريل 1933 - كازيت محاكم المغرب عدد 542 الصادر بتاريخ 20 مايو 1933 صفحة 151) .

الفرع الثاني : عدم إفشاء سر المهنة :

إن الأجير - لا سيما في الصناعة - يطلع غالباً بحكم عمله على أسرار الصنع فيصبح بوسعه أن يستعمل تلك المعلومات كسلاح في وجه المؤاجر ووسيلة للكسب عن طريق إفشائها إلى أشخاص آخرين ينافسون ذلك المؤاجر . وقد احتاط المشرع لهذا الخطر لا بتدابير مدنية فحسب بل أيضاً بنصوص زجرية إذ جعل من إفشاء سر المهنة جريمة يعاقب عليها بالحبس والغرامة .

فقد كان الفصل 344 من القانون الجنائي الصادر في 26 أكتوبر 1953 يعاقب بالسجن من شهر إلى سنة وبالغرامة من ستة آلاف إلى مائة ألف فرنك «كل مكلف بعمل في منشأة تجارية أو صناعية أو مهنية تعمد عن سوء نية إفشاء أو اطلاع الغير على أسرار المنشأة التي يعمل فيها أو سبق له العمل فيها أو حاول إفشاء تلك الأسرار أو اطلاع الغير عليها .

وقد تعرض القانون الجنائي الصادر في 26 نونبر 1962 (الجاري به العمل حالياً) لإفشاء سر المصنع في الفصل 447 الذي رفع العقوبة وميز بين عدة حالات حسبما يقع إفشاء الأسرار إلى مغربي مقيم في المغرب أو إلى أجنبي أو إلى مغربي مقيم في بلد أجنبي . وفي الحالة الثانية والثالثة تكون العقوبة أشد . ويحكم بالحد الأقصى للعقوبة إذا كانت الأسرار متعلقة بمصنع للسلاح أو الذخيرة الحربية وهو ملك للدولة . وفي جميع الحالات يمكن الحكم بحرمان المحكوم عليه من ممارسة حق أو عدة حقوق من الحقوق الوطنية أو المدنية أو العائلية من خمس إلى عشر سنوات .

إن العلاقات الفردية بين المؤجر والأجير - مع مراعاة صفة النظام العام التي تتصف بها القواعد المضمنة في تنظيم الشغل الذي درس في الباب الأول - تندرج في إطار عقد فردي يعرف اليوم باسم «عقد الشغل». وهو الذي سيدرس في هذا الباب حيث سنستعرض على التوالي ماهيته ومميزاته القانونية ثم تكوينه وأخيراً انقضاءه.

تصميم

الجزء الأول: ماهية عقد الشغل ومميزاته القانونية.

الجزء الثاني: تكوين عقد الشغل.

الجزء الثالث: انتهاء عقد الشغل وتوقفه.

الجزء الأول

ماهية عقد الشغل ومميزاته القانونية

يمكن تعريف عقد الشغل كما يلي:

عقد الشغل هو اتفاقية بمقتضاها يضع شخص، يسمى الأجير، نشاطه المهني في خدمة شخص آخر يسمى المؤجر تكون له سلطة عليه ويؤدي له مقابلًا يسمى الأجر.

ومن هذا التعريف تتبين العناصر المكونة لعقد الشغل (الفصل الثاني) ومميزاته القانونية (الفصل الثالث) وهذا ما يسمح فيما بعد بتبيين استقلال عقد الشغل (الفصل الرابع). ولكنه يتعين علينا أولاً أن نبين من هم الأطراف في عقد الشغل (الفصل الأول).

الأطراف في عقد الشغل

يتبين من تعريف عقد الشغل المنقول أعلاه أنه يشتمل على طرفين: المؤاجر والأجير ولكل منهما خاصياته.

الفرع الأول: المؤاجر:

المؤاجر هو الطرف الذي ينجز الشغل لفائدته وهو الذي يؤدي الأجر. وللمؤاجر سلطة نابعة من علاقة التبعية التي تجعل الأجير تابعاً له. كما أن له سلطة تأديبية يمارسها تحت الرقابة القضائية كما سنرى ذلك حين دراسة العلاقات الجماعية موضوع القسم الثالث.

هذا وإن المؤاجر يمكن أن يكون شخصاً ذاتياً أو شخصاً معنوياً.

أ - المؤاجر شخص ذاتي:

كل شخص ذاتي يمكنه أن يكون مؤاجراً أي أن يستخدم أجراً لكي يؤدي شغلاً لفائدته مقابل أجر.

لكن الشغل المأجور الذي يسري عليه قانون الشغل يقتضي أن يكون المؤاجر متوفراً على الشروط التي تسمح له بتعاطي النشاط الذي أبرم من أجله عقد الشغل.

والأسباب التي تحول دون تمتع الشخص بصفة مؤاجر متعددة ومتنوعة فمنها ما يعود إلى عدم تمتعه بالجنسية المغربية ومنها ما يعود إلى وضعيته الخاصة كالموظف الذي يمنعه قانون الوظيفة العمومية من تعاطي التجارة والصناعة ومنها ما يعود إلى أحكام قضائية تمنعه من تعاطي بعض النشاطات كعقوبة على بعض أنواع من الجرائم.

ب - المؤاجر شخص معنوي:

يمكن أن يكون المؤاجر شخصاً معنوياً من أشخاص القانون الخاص أو من أشخاص القانون العام.

ويدخل ضمن أشخاص القانون الخاص الشركات على اختلاف أنواعها والجمعيات على اختلاف أنواعها أيضاً، لا فرق بين الشخص المعنوي الذي هدفه الكسب والشخص المعنوي الذي يرمي إلى هدف آخر غير الكسب.

لكنه من الضروري التمييز بين الشخص المعنوي المتوفر على كافة الشروط القانونية التي تخوله هذه الصفة ومجرد الاسم التجاري المتمثل غالباً في استعمال لفظة «مؤسسة» يتبعها اسم الشخص أو نوع العمل ولكن دون أن يتعلق الأمر بشركة إذ لا يكفي استعمال لفظة «مؤسسة» للقول بأن الأمر يتعلق حتماً بشركة.

أما أشخاص القانون العام فهم على أنواع وقد عالجتنا هذا الموضوع عند الكلام عن اختصاص قضاء الشغل. وينتج عن ذلك أن علاقة الشغل حين لا يوجد قانون يقضي باعتبارها علاقة «تنظيمية» كما هو الأمر في إطار الوظيفة العمومية فإنها تعتبر علاقة تعاقدية أي عقد شغل.

الفرع الثاني : الأجير :

الأجير هو الشخص الذاتي الذي يلتزم بأداء الشغل. وسيأتي الكلام بتفصيل عن مفهوم هذا الالتزام أثناء دروس العناصر المكونة لعقد الشغل.

وسنرى عند الكلام عن أنواع عقود الشغل أنه يترتب على تعدد تلك الأنواع تصنيف الأجراء إلى عدة أصناف حسب نوع العقد.

والذي نلاحظه الآن بنوع خاص هو أن عقد الشغل لا يمكنه أن يمس بالحريات الأساسية التي يتمتع بها الأجير. وقد تضمن القانون قواعد عديدة من شأنها أن تحمي حرية الأجير، فمن بين تلك القواعد:

– تحريم عقد شغل لمدة الحياة أو ما يماثلها فقد نص الفصل 728 من قانون الالتزامات والعقود على أنه «يبطل كل اتفاق يلتزم بمقتضاه شخص بتقديم خدماته طوال حياته أو لمدة تبلغ من الطول حداً بحيث يظل ملتزماً حتى موته».

– حماية الحرية النقابية والسياسية وحرية الإضراب. فقد نص الفصل التاسع من الدستور على أنه يضمن لجميع المواطنين «حرية الانخراط في أية منظمة نقابية وسياسية حسب اختيارهم» كما نص الفصل 14 منه على أن «حق الإضراب مضمون».

– حماية الحرية الشخصية في ما يعود إلى حقوق الإنسان. علماً بأن دستور 1992 تضمن في ديباجته تمسك المغرب بهذه الحقوق. وفي نطاق هذه الحماية يعتبر باطلاً كل شرط في عقد شغل يحرم على الأجير ممارسة حقوقه كإنسان من ذلك الحق في الزواج سواء تعلق الأمر بأجير ذكر أو أنثى.

العناصر المكونة لعقد الشغل

العناصر التي يتكون منها عقد الشغل كما تستتج من التعريف السابق ثلاثة: أداء الشغل والأجر وعلاقة التبعية.

أما الأجر فقد تقدمت دراسته في إطار تنظيم الشغل فبقي علينا أن ندرس الآن العنصرين الآخرين: أداء الشغل وعلاقة التبعية.

الفرع الأول: أداء الشغل:

تقتضي دراسة هذا الموضوع بحث المسائل الآتية:

- أ - صفات أداء الشغل.
- ب - كيفية أداء الشغل.

أ - صفات أداء الشغل:

يؤدي الشغل في عدة عقود كالوكالة والشركة وعقد الاستصناع. ولكن ليجوز القول بوجود عقد شغل يجب أن تتوفر في الشغل ثلاثة شروط:

- 1 - أن يصدر عن المتعاقد شخصياً.
- 2 - أن يكون اختيارياً وحرراً.
- 3 - أن يؤدي خارجاً عن إطار الوظيفة العمومية.

أولاً - الصفة الشخصية لأداء الشغل:

يفترض عقد الشغل أن الأجير يلتزم بأن يضع عمله الشخصي - لا عمل شخص آخر - في خدمة المؤجر، أما إذا كان يلتزم بالقيام بعمل ما بواسطة أشخاص آخرين لفائدة مقاول رئيسي فلا يمكن أن يطلق عليه اسم عقد شغل بل يسمى عقد مقاوله ثانوية. ويعبر عنه بالفرنسية بلفظة marchandage التي ترجمت بـ «مساومة على أجور العمال» أو «استثمار

العمال من قبل المقاول الثانوي». وهذا العقد فيه خطران على العمال: فمن جهة يؤدي إلى إنقاص الأجر لأن المقاول الثانوي الذي يلتزم بتقديم عدد من العمال لا غير دون أن يساهم هو نفسه بأي عمل، يسعى إلى تحقيق ربح سيكون على حساب الأجر. ومن جهة أخرى قد يكون المقاول الثانوي معسراً الأمر الذي يهدد الأجير بالحرمان من الأجر. وقد اتخذ المشرع بعض التدابير لحماية الأجير من هذين الخطرين:

فمن جهة: نص الفصل 16 من ظهير 24 يناير 1953 على منع المساومة على أجور العمال وقد عرف الفصل المذكور «المساومة على أجور العمال» بقوله: إنها تعتبر موجودة حين يتفق مقاول ثانوي يسمى «المساوم» مع المقاول الرئيسي على أن يقدم له فقط اليد العاملة التي يحتاج إليها مقابل ربح على هذه اليد العاملة يزيد على 10%.

أما إذا كان الربح العائد للمقاول الثانوي يقل عن 10% كان العقد صحيحاً. ولكن يجب أن تعين شروط أداء الأشغال المطلوب إنجازها وكيفية تعيين الأجر في عقد مكتوب يعرض لموافقة مفتش الشغل.

ولكن بمقتضى الفصل 17 من الظهير نفسه لا تعتبر مساومة على الأجر:

أولاً: المقابلة الثانوية أو عقد الاستصناع الذي يكون فيه الصانع هو نفسه المقاول ولا تكون هذه المقابلة مقتصرة على تقديم اليد العاملة.

ثانياً: الشغل الذي تنجزه مجموعة من العمال بالاشتراك فيما بينهم سواء كانت الشركة مبرمة بعقد أو مجرد شركة واقعية.

ومن جهة أخرى: متى كان عقد المقابلة الثانوية لا يشمل سوى تقديم اليد العاملة ولم يكن المقاول الثانوي صاحب مؤسسة مسجل في السجل التجاري ولا مالك أصل تجاري فإن المقاول الأصلي يبقى مسؤولاً محله، عند الاقتضاء، عن أداء الأجر والتعويضات عن العطللة السنوية المؤدى عنها والتعويض عن حوادث الشغل والأمراض المهنية ووجيبة الاشتراك في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.

ثانياً – الصفة الاختيارية لأداء الشغل:

الصفة الاختيارية تميز كل العقود لأن الإكراه يعتبر عيباً من عيوب الرضى الذي هو ركن من أركان العقد الجوهرية. وعليه فالشغل الإجباري لا يمكنه أن يدخل في إطار عقد الشغل فالسجين الذي يشتغل مكرهاً في السجن لا يبرم عقد شغل.

ولكن مع ذلك فإن الشغل الإجباري نفسه يتمتع ببعض مزايا الشغل المبرم في إطار عقد الشغل. فمثلاً في التشريع المغربي (ظهير 30 شتنبر 1946) يتمتع السجين بنفس المزايا التي يتمتع بها العامل الحر بمقتضى عقد شغل في حالة إصابته بحادث شغل أو بأحد الأمراض المهنية، كما يتمتع بنفس الحق الأشخاص الذين تضعهم إدارة عمومية تحت تصرف جماعة

عمومية أو مصلحة عمومية أو شخص خصوصي لإنجاز عمل ما .

ثالثاً - تنافي عقد الشغل والوظيفة العمومية :

مبدئياً يمكن أن يبرم عقد شغل في جميع المهن ولأي نوع كان من أنواع الشغل المادي أو الفكري . ولا يستثنى من ذلك إلا العمل في الوظيفة العمومية . فالرابطة التي تربط الموظف بالدولة أو بالهيئات العمومية ليست رابطة تعاقدية بل توصف بأنها رابطة نظامية .

ولا يعود هذا الفرق إلى طبيعة العمل لأن كثيراً من الأعمال التي يقوم بها الموظف شبيهة بأعمال يقوم بها أشخاص آخرون في القطاع الخاص (مثلاً طبيب يشتغل في مستشفيات الدولة أو مهندس أو محاسب الخ . .) وإنما يعود الفرق إلى طبيعة القانون الإداري الذي يجعل الموظف خاضعاً لنظام خاص .

ويترتب على هذا الفرق نتيجتان مهمتان :

أ - المنازعات التي تنشأ بين الموظف والدولة بسبب الشغل لا ترفع للمحاكم التي تنظر في نزاعات الشغل .

ب - لا يجوز للموظف أن يتخلى على الوظيفة قبل أن تقبل استقالته (الفقرة الثانية من الفصل 77 من الظهير المؤرخ في 24 يراير 1958 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية) بينما في عقد الشغل غير المحدود المدة يجوز للأجير أن يفسخه دون رضى المؤاجر على شرط أن يعطيه الأجل الجاري به العمل (الفصل 754 من قانون الالتزامات والعقود) .

إلا أن جميع الذين يؤدون شغلاً لفائدة الهيئات العمومية ليسوا بموظفين إذ يفترض في الموظف صفة الدوام والانخراط داخل إطار أو سلك . ولذلك فالذين يؤدون عملاً ولا تتوفر فيهم هاتان الصفتان ليسوا بموظفين ، ويدخل في عداد ذلك الأشخاص الذين يربطهم بالدولة عقد شبيه بعقود القطاع الخاص . كالأفراد الذين يقدمون برامج خاصة للإذاعة والمياومين الذين يقومون بأشغال مادية ، مثلاً حين تقوم الدولة أو البلدية بتنفيذ مشروع مباشر فتأخذ عدداً من العمال في عمليات تنظيف المدينة بين وقت وآخر - عمال الإنعاش الوطني الخ . . .) .

ب - كيفية أداء الشغل :

في تنفيذ عقد الشغل يخضع الأجير لبعض الالتزامات لا سيما الالتزامات الآتية :
تنفيذ التعليمات التي يتلقاها من المؤاجر والمحافظة على الأشياء التي تسلم إليه لإنجاز الشغل وتنفيذ الشغل حسب قواعد الفن .

1 - تنفيذ تعليمات المؤاجر :

يمتاز عقد الشغل برابطة التبعية التي ستدرس فيما بعد .

وتقتضي هذه التبعية من طرف الأجير الالتزام بالامتثال في إنجاز الشغل للتعليمات التي يتلقاها من المؤاجر . وبمقتضى الفصل 738 من قانون الالتزامات والعقود يكون الأجير مسؤولاً

عن النتائج التي تترتب على عدم تنفيذه للتعليمات التي تلقاها متى كانت صريحة ولم يكن له مبرر خطير يدعوه لمخالفتها ويضيف الفصل نفسه أنه إذا وجد هذا المبرر لزمه أن يخبر به رب العمل وأن ينتظر تعليماته إلا أنه يمكنه استثنائياً أن يخالف تعليمات المؤجر دون أن ينتظر تعليمات جديدة منه متى كان هذا التأخير يترتب عليه ضرر محقق أو محتمل.

2 - المحافظة على الأشياء التي تسلم له :

يشمل هذا الالتزام وجوب المحافظة على الأشياء التي تسلم للأجير من أجل إنجاز الخدمات طيلة مدة الشغل ثم إرجاعها عند انتهاء الشغل .

ويسأل الأجير عن العيب والهلاك الحاصل بخطأه لكنه لا يسأل عن العيب والهلاك الناتج عن الحادث الفجائي أو القوة القاهرة اللذين لم يتسببا عن تصرفه المقصود أو عن خطأه مع استثناء حالة مطلقه في رد الأشياء التي عهد إليه بها (الفصل 741 الفقرة الأولى).

هذا وإن هلاك الشيء الحاصل نتيجة العيوب التي تلحقه أو نتيجة شدة قابليته للكسر يعتبر بمثابة الحادث الفجائي إذا لم يكن ثمة خطأ من طرف الأجير (الفصل 741 الفقرة الثانية).

أما سرقة أو اختلاس الأشياء التي يجب على الأجير ردها إلى المؤجر فلا يعتبر بمثابة القوة القاهرة المبرئة لذمته ما لم يثبت أنه اتخذ كل ما يلزم من الحيطة لدرء هذا الخطر (الفصل 742).

ويستنتج من القواعد السابقة أن الأجير مسؤول عن الأشياء التي يتسلمها لإنجاز الشغل ما لم يثبت وجود سبب يحلله من هذه المسؤولية وهذا ما يحمل على القول بأن التزامه هو التزام غاية لا التزام وسيلة .

3 - تنفيذ الشغل حسب قواعد المهنة :

يجب على الأجير أن ينجز الشغل طبقاً للقواعد المهنية الخاصة بنوع الشغل الذي كلف به . وهو بمقتضى الفصل 737 مسؤول عن عدم مهارته . ومعيار المهارة يقدر بالنظر إلى مهارة أجير متوسط من نفس المهنة ما لم يتضمن العقد شرطاً صريحاً على خلاف ذلك .

ولا يمكن أن يتحلل الأجير من هذه المسؤولية . وكل شرط مخالف لذلك يكون عديم الأثر (الفصل 737 الفقرة الثانية).

الفرع الثاني : علاقة التبعية :

التبعية عنصر جوهري في عقد الشغل لأنها هي التي تعطيه استقلاله عن عقود أخرى تشبهه من عدة وجوه ولكن تنعدم فيها هذه العلاقة .

غير أن تعيين طبيعة هذا العنصر موضوع جدل فقهي :

فهناك نظرية تقليدية أخذت بها محكمة النقض الفرنسية وخلصتها أن الأجير ينفذ

الشغل تحت إشراف المؤجر الذي يوجه له الأوامر والتعليمات . ويكون الأجير ملزماً بالامتثال لها . وتوصف التبعية في هذا المفهوم بتبعية «قانونية» لأنها تنتج عن الرابطة التعاقدية وحدها . وفي هذا التصور لا عبرة بوضعية الأجير الاجتماعية أو الاقتصادية أي سواء كان غنياً أو فقيراً إذ يتساوى في ذلك المهندس ومدير الشركة اللذان يتقاضيان أجراً مرتفعاً مع عامل بسيط في تلك الشركة لا يتقاضى سوى الحد الأدنى للأجر .

ومقابل هذا التصور التقليدي لمفهوم التبعية ظهر تصور جديد قال به لأول مرة الأستاذ كوش في سنة 1913 في مقال نشره تحت عنوان «رابطة التبعية عنصر من العناصر المكونة لعقد الشغل» وبمقتضى هذا التصور توصف التبعية بكونها «اقتصادية» .

وبهذا الصدد يقول كوش : «توجد تبعية اقتصادية حين يعتمد الشخص الذي يؤدي الشغل على ما يحصله من هذا الشغل كمورد وحيد أو كمورد رئيسي للعيش . ومقابل ذلك فإن الذي يدفع أجر الشغل يستعمل نشاط من يؤديه بكامله وبكيفية منتظمة» أي أن التبعية الاقتصادية تفترض عنصرين : الأول هو أن الأجير يحصل على وسيلة عيشه كلها أو جلها من عمله ، والثاني هو أنه يخصص كل نشاطه لفائدة المؤجر الذي يجب عليه مقابل ذلك أن يضمن له عملاً منتظماً يمكن للأجير أن يعتمد عليه لكسب عيشه .

هذا وإن المعيار الاقتصادي للتبعية من شأنه أن يوسع نطاق الحماية القانونية للشغل . فهو يشمل كثيراً من أنواع النشاط التي تنعدم فيها التبعية القانونية كما هو الأمر بالنسبة إلى الشغال المنزلي أي الذي يشتغل في منزله لفائدة مؤجر أو عدة مؤجرين وكذلك الوكلاء التجاريين ووكلاء التأمين وغيرهم . إلا أنه يؤدي في نهاية الأمر إلى إحلال فكرة علاقة الشغل محل عقد الشغل . وقد كانت محكمة النقض الفرنسية في بادئ الأمر متمسكة بالتصور التقليدي الذي يأخذ بالتبعية القانونية . ولكن المشرع الفرنسي أظهر مراراً عديدة ميلاً إلى الأخذ بفكرة التبعية الاقتصادية لا سيما في مادة الضمان الاجتماعي . ومثال ذلك المرسوم الصادر بتاريخ 19 أكتوبر 1945 بشأن الضمان الاجتماعي والذي يصرح في فصله الثاني أن الاشتراك في ذلك الضمان يكون إلزامياً بالنسبة لكل شخص ذي جنسية فرنسية له صفة أجير أو يشتغل بأية صفة كانت وفي أي مكان كان لفائدة مؤجر واحد أو عدة مؤجرين .

وإلى جانب هذه النصوص المتعلقة بالضمان الاجتماعي هنالك نصوص تشريعية أخرى في فرنسا تميل إلى الاعتراف الصريح أو الضمني بالتبعية الاقتصادية في حقل قانون الشغل نفسه . فمن ذلك مثلاً القانون الصادر بتاريخ 29 مارس 1935 بشأن قانون الصحافيين المهنيين الذي يسند هذه الصفة إلى الأشخاص الذين يحصلون «الجزء الأكبر من الموارد اللازمة لهم للعيش» من نشاطهم الصحافي وكذلك القانون الصادر بتاريخ 18 يوليوز 1937 بشأن النظام القانوني للمتجولين والممثلين التجاريين . فهذا النظام عندما سرد الشروط اللازمة لتكوين عقد الشغل بين هؤلاء الأشخاص ومؤجريهم لم يذكر من بينها التبعية القانونية . وكذلك أيضاً قانون

فاتح غشت 1941 وقانون 18 يونيو 1943 المتعلقين بالشغالين المنزليين فهذان القانونان يمتعان هؤلاء الشغالين بكثير من المزايا التي يعترف بها قانون الشغل في حين أنهما يستبعدان صراحة رابطة التبعية ويقتصران على التبعية الاقتصادية وحدها.

كما أن الاجتهاد القضائي في فرنسا بالرغم عن تمسكه بمبدأ التبعية القانونية فيما عدا الحالات التي يقرر فيها القانون عكس ذلك قد وجد نفسه متأثراً بالتيار الذي يميل نحو الأخذ بالتبعية الاقتصادية وذلك فإن هذا الاجتهاد القضائي أصبح يتساهل أكثر مما مضى في تحليل مفهوم التبعية القانونية نفسها فلا يشترط حتماً وفي كل الأحوال وجود رقابة مستمرة من طرف المؤاجر على الأجير. فمثلاً في حالة المهن الحرة يكتفي ببعض القيود الثانوية كأن يلزم الطبيب بساعات معاينة مفروضة عليه.

وهذا التطور الذي حدث في فرنسا في مفهوم علاقة التبعية مع الميل إلى توسيع نطاقه يشاهد أيضاً في التشريع والقضاء في المغرب.

فمن بين النصوص التشريعية نشير بنوع خاص إلى :

– ظهير 31 دجنبر 1959 بشأن الضمان الاجتماعي الذي حل محله ظهير 27 يوليوز 1972 والذي ينص في الفصل الثاني في فقرته الثانية على أنه يخضع لزوماً لنظام الضمان الاجتماعي : المتمرنون والأشخاص الأجراء من كلا الجنسين الذين يشتغلون لفائدة مؤاجر واحد أو عدة مؤجرين : «أياً كان نوع أجرهم وشكل وطبيعة وصحة عقدهم» .

– وظهر 18 أبريل 1942 المتضمن قانون الصحافيين المهنيين والذي يستعمل نفس العبارات الواردة في القانون الفرنسي الصادر بتاريخ 29 مارس 1935 إذ يصرح في فصله الأول : «يعتبر صحافياً مهنيّاً من كان شغله الرئيسي المنتظم والمؤدى عنه الأجر هو ممارسة المهنة والذي يحصل منها الجزء الأكبر من الموارد اللازمة للعيش» .

– ظهير 21 مايو 1943 المنظم لمهنة المتجولين والوكلاء في التجارة والصناعة الذي يستعمل أيضاً نفس العبارات التي تضمنها القانون الفرنسي الصادر في 18 يوليوز 1937 كما أنه مثل ما فعل هذا القانون الأخير سكت هو أيضاً عن التبعية القانونية ولم يدرجها ضمن الشروط الواجب توفرها لإبرام العقد .

– الظهير المؤرخ في 20 دجنبر 1939 المتعلق بأجور الشغالين في منازلهم والذي يسكت هو أيضاً عن التبعية القانونية .

عقد الشغل والمهن الحرة :

يقصد بالمهنة الحرة المهنة التي يمارسها صاحبها بكل استقلال دون أن يكون في ممارستها تابعاً أو مرئوساً لأي شخص آخر . فالأشخاص الذين يكلفونه بعمل ما داخل نطاق مهنته يوصفون «بالزبناء» ويتقاضى منهم أجره مباشرة دون تدخل أي وسيط .

ومع ذلك فالمألوف في كثير من البلدان ومن ضمنها المغرب أن الذين يمارسون مهنة حرة يخضعون لقانون منظم لتلك المهنة ويكونون ملزمين بالانخراط ضمن «هيئة» أو «نقابة» لها اختصاصات يعينها ذلك القانون وتمارس سلطة تأديبية على أعضائها.

ومن المهن الحرة المعروفة في المغرب : المحاماة والطب والهندسة المعمارية .

وكان المفهوم التقليدي للمهنة الحرة مبنياً على تنافياها المطلق مع التبعية وبالتالي لعقد الشغل .

وقد أكد هذا المبدأ الفصل 724 من قانون الالتزامات والعقود الذي يعتبر العقد المبرم بين صاحب المهنة الحرة وزبونه «عقد إجارة الصنعة» فقد جاء الفصل المذكور بالنص التالي : «يعتبر القانون بمثابة إجارة الصنعة العقد الذي يلتزم بمقتضاه الأشخاص الذين يباشرون المهن والفنون الحرة بتقديم خدماتهم لزبائنهم . وكذلك الشأن بالنسبة إلى الأساتذة وأرباب العلوم والفنون والحرف» .

لكن تغير ظروف المجتمع في عصرنا الحاضر وما تبع ذلك من تغير في كيفية ممارسة المهنة الحرة أخذ يقتضي إعادة النظر في المبدأ القائل بتنافي ممارسة المهنة الحرة مع عقد الشغل لا سيما أن المشكلة لا تطرح بالنسبة للعلاقة بين صاحب المهنة الحرة والمستفيد المباشر من العمل المهني بل وبالنسبة للعلاقة بين صاحب المهنة الحرة والمؤسسة التي تستخدمه ليمارس مهنته لفائدة زبائنها أو مستخدميها (مثلاً الطبيب المتعاقد مع مستشفى أو طبيب الشغل المتعاقد مع مؤسسة لكي يعاين أجراءها) أو بالنسبة للعلاقة بين صاحب المهنة الحرة وزميل له في نفس المهنة يستخدمه كمعاون له مقابل أجر معين (المحامي الذي يشتغل كمساعد في مكتب محام آخر) .

وسنشير في ما يلي إلى الموقف القانوني الحالي من مهنتي الطب والمحاماة في كل من فرنسا والمغرب .

مهنة الطب :

كان الرأي السائد فيما مضى هو أن مهنة الطب تنافى بطبيعتها مع التبعية لأن الطبيب ينجز عمله المهني حسب رأيه الشخصي وبمقتضى معرفته التقنية ولا يمكنه أن يتلقى أي أمر أو توجيه من المؤسسة المؤجرة حول كيفية إنجازه لعمله المهني .

لكن هذا الرأي قد تقلص وحل محله مفهوم جديد لنطاق التبعية وخلاصته أنه لقيام التبعية كركن من أركان عقد الشغل يكفي أن يتوفر لها الإطار الخارجي أي الظروف الزمانية والمكانية التي يجب أن ينفذ فيها الشغل بمعنى أن المؤاجر هو الذي يعين أيام وساعات الشغل والمكان الذي يجب أن ينجز فيه . وهذا كاف للقول بوجود التبعية حتى ولو لم يخصص الطبيب كل وقته للعمل عند ذلك المؤاجر . وهذا ما حكمت به المحكمة الإقليمية سابقاً بالدار البيضاء

في 1969/7/21 بمقتضى الحكم المنقول نصه في الملحق بعده .

مهنة المحاماة:

كان المسلم به أن مهنة المحاماة تنافى تنافياً مطلقاً مع عقد الشغل . وبالتالي لا يجوز وصف العلاقة التي تقوم بين المحامي وزبونه (أو موكله) بأنها عقد شغل .

لكن ظهور ظروف جديدة لممارسة مهنة المحاماة كالشركة أو العمل كمساعد أدى إلى ظهور اتجاهات جديدة في القضاء الفرنسي لتكييف العلاقة بين المحامي صاحب المكتب والمحامي المساعد . وبالنظر إلى الجدل والاختلاف في تكييف هذه العلاقة تدخل المشرع بإصدار قانون مؤرخ في 30 يونيو 1977 يقضي بأن المحامي الذي هو شريك في شركة محامين أو مساعد لمحام آخر ليست له صفة أجير .

أما في المغرب فليس هناك أي نص قانوني بشأن هذه المسألة . كما أنه ليس في علمنا أنها عرضت على القضاء المغربي ليقول كلمته فيها بالرغم عن أن القانون المنظم لمهنة المحاماة يجيز تأسيس شركة بين محامين أو أكثر كما يجيز أن يشتغل محام كمساعد في مكتب زميل له .

اجتهادات قضائية

حكم مدني عدد 4.800 صادر عن المحكمة الإقليمية سابقاً بالدار البيضاء بتاريخ 21 يوليوز 1969:

في الجوهر: حيث إن المستأنف ادعى ابتدائياً واستثنافياً بأن طبيعة العقد الرابط بين شركة (ساسيم) والدكتور بافيا لا تكتسي صبغة عقد إجازة خدمة مستدلاً باجتهادات قضائية فرنسية في الموضوع وبأقوال بعض الفقهاء الفرنسيين.

وحيث يرد على دفعات المستأنف بالأسباب القانونية التالية:

وحيث إن الدكتور بافيا اشتغل لدى الشركة المذكورة بمقتضى عقدة مؤرخة بـ 13 نونبر 1965.

وحيث جاء في هذه العقدة بأن الدكتور بافيا مؤمن عن حوادث الشغل كسائر العاملين لمصلحة الشركة عمال ومستخدمين سواء داخل المؤسسة وخارجها أثناء قيامه بالعمل.

وحيث إن العقد يتضمن ضرورة إشعار أحد المتعاقدين للآخر إذا شاء إنهاء العقدة.

وحيث إن الدكتور بافيا كان ملزماً بالحضور الفعلي في الساعات المحددة له في الأسبوع ليعمل داخل الشركة المذكورة.

وحيث إن ذلك يستوجب خضوعه لنظام إدارته الأمر الذي تنشأ عنه رابطة التبعية بمعناها القانوني.

حكمت المحكمة بتأييد الحكم المستأنف.

المميزات القانونية لعقد الشغل وأنواعه

الفرع الأول : المميزات القانونية لعقد الشغل :

يمتاز عقد الشغل بالمميزات الآتية :

أولاً : هو عقد ملزم للطرفين فالأجير ملزم بأداء العمل والمؤاجر ملزم بأداء الأجر .

وتترتب على هذا الالتزام نتائج عديدة أهمها الآتية :

أ - لا يستحق الأجير الأجر إلا إذا أدى العمل بمقتضى الشروط المتفق عليها . فإذا لم يتم بالشغل (سواء كان ذلك بسبب إضراب أو مرض) لم يستحق الأجر ما لم يكن المؤاجر هو المتسبب في عدم أداء الشغل .

ومن جهة أخرى إذا لم يؤد المؤاجر أجره العمل الذي أنجز سابقاً جاز للأجير أن يتوقف عن العمل .

ب - إذا لم ينفذ أحد الطرفين التزاماته جاز للطرف الآخر أن يطلب فسخ العقد .

ثانياً : عقد الشغل من العقود الزمنية أو المتتابعة (successif) وتقابلها العقود الفورية .

وتترتب على ذلك نتائج منها :

أ - في حالة بطلان العقد فإن البطلان ينتج الأثر الذي ينتجه الفسخ أي أنه يسري على المستقبل فقط . أما الماضي فلا سبيل لمحوه ، ولذلك :

- يحق للأجير أن يطالب بالأجر عن المدة التي اشتغل أثناءها .

- لا يجوز للمؤاجر أن يطالب الأجير بإرجاع الأجر الذي سبق له أن قبضه مقابل عمله .

- يكون المؤاجر ملزماً بإعطائه شهادة شغل .

ب - يمكن توقيف عقد الشغل خلال مدة من الزمن ثم يستأنف سريانه من جديد مثلاً

في حالة المرض .

ثالثاً: عقود الشغل هي غالباً عقود إذعان . وقد كانت فيما مضى تعتبر إذعانا من طرف الأجير فقط الذي يرضخ لشروط المؤاجر . أما الآن فقد أصبح الإذعان نافذاً بالنسبة للطرفين إذ كلاهما يدعن لنموذج العقد المبرم طبقاً لمقتضيات الاتفاقية الجماعية أو النماذج الموضوعة من طرف السلطة العمومية .

رابعاً: في عقد الشغل كثيراً ما يؤخذ بعين الاعتبار شخص المتعاقد الآخر لا سيما الأجير حين يتعلق العقد بشغل يقتضي مهارة خاصة غير متوفرة في أي أجير كان . (الفصل 736 من قانون الالتزامات والعقود) . ويترتب على ذلك أنه يمكن إبطال العقد بسبب الغلط في الشخص .

خامساً: عقد الشغل من العقود العوضية، ولذلك فالأجر ركن من أركانه الأساسية . وعليه فإن أداء شغل ما مجاناً لا يمكن أن يوصف بعقد شغل .

الفرع الثاني : أنواع عقود الشغل :

يمكن تقسيم عقود الشغل إلى عدة تقسيمات بالنظر إلى معايير مختلفة . فهناك مثلاً التمييز بين العقود العادية والعقود الخاضعة لنظام خاص . والتمييز بين العقد النهائي والعقد على سبيل التجربة . وقد سبق لنا أن درسنا هذا النوع في الفصل الثاني من الباب الأول .

لكن أهم هذه التقسيمات نظراً لما يترتب عليه من نتائج هو الذي يميز بين العقود لمدة محددة والعقود لمدة غير محددة .

فالعقود لمدة محددة هي التي تبرم لمدة من الزمن سواء كانت هذه المدة معينة كأن يبرم العقد لسنة أو غير معينة كأن يبرم العقد للعمل في مشروع ما مثلاً في بناء عمارة أو قنطرة . فينتهاء المشروع ينتهي العقد .

أما العقود لمدة غير محددة فهي التي تبرم دون تعيين مدة ولا يكون نوع الشغل مما يسمح بتعيينها كالعقد الذي يبرم بين مؤسسة تجارية وأحد مستخدميها .

والتمييز بين العقود لمدة محددة والعقود لمدة غير محددة يبدو سهلاً لأول وهلة لكنه في كثير من الأحيان تنشأ صعوبات لا سيما متى كان العقد ساكناً عن هذه النقطة . فالأصل إذ ذاك أن يعتبر العقد لمدة غير محددة . لكنه لا يمكن تطبيق هذه القاعدة بكيفية مطلقة بل يجب أن يؤخذ بعين الاعتبار نوع الشغل والأعراف المحلية . فمثلاً التعاقد للشغل في أعمال فصلية (كالفنادق الصيفية مثلاً) يعتبر لمدة الفصل فقط .

استقلال عقد الشغل

(عقد الشغل والعقود المشابهة له)

توجد عدة عقود شبيهة في بعض النواحي بعقد الشغل لكنه من الضروري التمييز بينها وبينه لأن القواعد التي يخضع لها عقد الشغل تختلف عن القواعد التي تخضع لها تلك العقود. وقد يكون التمييز أحياناً صعباً. إلا أنه لا يمكن الاكتفاء دائماً بالوصف القانوني الذي يعطيه المتعاقدون للعقد عند إبرامه، بل يتعين على القاضي أن يحلله ويعطيه الوصف القانوني الذي يتفق مع طبيعته.

وأكثر العقود شبيهاً بعقد الشغل هي :
عقد إجارة الشيء وعقد إجارة الصناعة وعقد الوكالة .
وسنخصص فرعاً لكل واحد منها.

الفرع الأول : عقد الشغل وعقد إجارة الشيء :

في بعض العقود يضع أحد الطرفين شيئاً ما بين يدي الطرف الثاني ليقوم بعمل مستخدماً لإنجازه ذلك الشيء أو على الأقل مستفيداً منه، مقابل أداء أجره تعين بطرق مختلفة. فهل يعتبر الطرف الثاني أجيراً أم مكترياً للشيء. وتثار هذه المسألة بالخصوص بالنسبة إلى الفئات الآتية : سائقي سيارات التاكسي في علاقاتهم مع صاحب السيارة وبوابي عمارات السكنى .

أ - سائقو سيارات التاكسي :

حين يكون السائق غير مالك للسيارة فإنه يشتغل إذ ذاك مقابل قدر من المال يعين إما بمبلغ ثابت وإما بنسبة مئوية من المدخول وهي الطريقة التي تستعمل غالب الأحيان في المغرب. فهل يعتبر السائق أجيراً أم مكترياً للسيارة.

القضاء في فرنسا حكم في بادئ الأمر بأن السائق مكتري للسيارة وبالتالي لا يوجد بينه وبين رب السيارة عقد شغل وكان هذا الحل يحرم السائق من مزايا قانون الشغل لا سيما في

حالة وقوع حادثة شغل . لكن هذا الاجتهاد تغير فيما بعد واعتبرت المحاكم أن الرابطة بين الطرفين هي عقد شغل نظراً لوجود رابطة التبعية (حكم محكمة النقض 19 نونبر 1934 : دالوز الدوري 1935 - ص 50).

وقد صدرت فيما بعد نصوص تشريعية مددت إلى سائقي سيارات التاكسي غير المالكين لها المزايا التي يمنحها القانون الاجتماعي للأجراء لا سيما التمتع بالتعويض عن حوادث الشغل والاستفادة من الضمان الاجتماعي .

وفي المغرب يتمتع سائقو السيارات العمومية غير المالكين لها بالمزايا التي يمنحها ظهير حوادث الشغل (الفصل 8 - تاسعاً) لكن هذا النص يتعلق في نظرنا بالسائقين الذين يعملون في حافلات تنقل عدداً كبيراً من الركاب .

ب - بوابو العمارات المعدة للسكنى :

في فرنسا أثار الجدل حول الطبيعة القانونية للعقد الذي يبرم بين بوابو العمارة المعدة للسكنى ومالكها لا سيما في حالة فسخ العقد . وتطرح المشكلة بنفس الكيفية على بساط الجدل في المغرب . فإذا وصف العقد بأنه عقد شغل لمدة غير محدودة جاز للمالك أن يفسخه بعد توجيهه للبواب الإنذار وإعطائه مهلة الإنذار القانونية . وفي هذه الحالة يتعين على البواب أن يفرغ المحل الذي يسكنه . وعلى العكس من ذلك إذا وصف العقد بأنه عقد كراء اعتبر البواب متمتعاً بالحماية التي يوفرها للمكثري التشريع الكرائي . وقد حاول كثير من البوابين التمسك بالنظرية الثانية لكن المحاكم لم تقبلها . وعلى كل حال فقد صدر بتاريخ 13 يناير 1939 قانون سن نظاماً للبوابين واعتبرهم أجراء مرتبطين بعقد شغل .

أما في المغرب فإن البوابين يتمتعون بالمزايا التي يمنحها للأجراء التشريع المتعلق بحوادث الشغل (الفصل 8 البند الخامس) وكذلك بمزايا الضمان الاجتماعي (الفصل الثاني من ظهير 31 دجنبر 1959) وهذا ما يسمح بوصف عقدهم في القانون المغربي بعقد شغل .

وتنطبق القاعدة نفسها على بقية الأجراء الذين يتمتعون بمحل للسكنى بالنظر إلى ارتباطهم بعقد شغل مع المؤاجر الذي هو في نفس الوقت المالك لمحل السكنى . وقد نص الفصل الرابع من النظام النموذجي على أنه «إذا كانت للأجير سكنى على نفقة المؤاجر فعليه أن يفرغ له المحل عند انتهاء أجل الإعلام بمغادرته الخدمة وذلك كيما كانت أسباب تركه خدمة المؤاجر» . ويتعرض الأجير في حالة امتناعه من مغادرة المسكن إلى أداء غرامات تهديدية .

الفرع الثاني : عقد الشغل وعقد إجارة الصناعة أو عقد المقاول :

هنالك شبه كبير بين عقد الشغل وعقد إجارة الصناعة . ويعود هذا الشبه وأحياناً هذا

الالتباس إلى عهد القانون الروماني حيث كان العقدان يحملان اسم «عقد إجارة» فأحدهما إجارة الخدمة والآخر إجارة الصنعة .

وقد انتقل هذا الشبه إلى القانون الفرنسي ومنه إلى القانون المغربي للالتزامات والعقود حيث أدرج العقدان في باب واحد - الباب الثاني من الجزء الثالث من الكتاب الثاني - وخصص الفرع الأول من الباب المذكور لمقتضيات مشتركة بين النوعين من الإجارة .

وقد عرف الفصل 723 العقدين بالكيفية الآتية :

«إجارة الخدمة أو العمل عقد يلتزم بمقتضاه أحد طرفيه بأن يقدم للآخر خدماته الشخصية لأجل محدد أو من أجل أداء عمل معين في نظير أجر يلتزم هذا الأخير بدفعه» .

«إجارة الصنعة عقد يلتزم بمقتضاه أحد طرفيه بصنع شيء معين في مقابل أجر يلتزم الطرف الآخر بدفعه له» .

فهذا التشابه اللفظي وهذا التقارب القانوني الناتج عن وجود مجموعة من القواعد المشتركة أقرها المشرع نفسه بجعل التمييز صعباً في بعض الأحيان . ومع ذلك فإن هذا التمييز ضروري نظراً لما يترتب عليه من آثار .

أ - آثار التمييز :

تظهر هذه الآثار في عدة جوانب أهمها الآتية :

1 - الأجر : يتمتع أجير الخدمة ، بمقتضى الفصل 1248 من قانون العقود والالتزامات بامتياز عام يضمن أجر الستة أشهر الأخيرة في حين أن أجير الصنع يتمتع بامتياز من نوع آخر بمقتضى الفصل 1250 من نفس القانون ، إذ نص البند الرابع من ذلك الفصل على أن «أجر الصانع عن عمله وما أنفقه من أجل المصنوع له امتياز على الأشياء التي سلمت إليه ما دامت في حوزته» .

كما أن الأجل لتقادم دعوى المطالبة بالأجر يختلف حسبما يتعلق الأمر بإجارة الخدمة (عقد الشغل) أو بإجارة الصنع .

2 - المسؤولية : يخضع العقدان لنظامين مختلفين في ما يعود إلى المسؤولية الناشئة عن تنفيذ العقد . فالمؤاجر مسؤول بمقتضى الفصل 85 من قانون الالتزامات والعقود عن الأضرار التي يحدثها أجيره للغير وذلك نظراً لكون الأجير تابعاً للمؤاجر بينما في عقد إجارة الصنع لا يكون رب الصنع مسؤولاً عن أخطاء أجير الصنع .

3 - يخضع فسخ العقد لنظامين مختلفين حسبما يتعلق الأمر بإجارة الخدمة أو بإجارة الصنع .

4 - يستفيد أجير الخدمة من مقتضيات التشريع المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل

والأمراض المهنية والتشريع المتعلق بالضمان الاجتماعي في حين أن أجير الصنع لا يستفيد منها.

ولكن بالرغم من الفوائد التي تنجم عن التمييز بين العقدين فإن إقامة معيار للتفرقة بينهما ليس بالأمر الهين.

ب - معيار التمييز :

أولاً - المعايير التي لا يمكن قبولها :

اقترحت عدة معايير للتفرقة لكن الفقه والقضاء المعاصرين يرفضانها فمن ذلك :

1 - نوع العمل المؤدى : يقول أنصار هذا الرأي أن الأجير في إجارة الخدمة يضع عمله تحت تصرف رب العمل الذي له الحق بأن يستعمله في أي عمل كان . بينما أجير الصنعة يلتزم بصنع شيء معين . وهذا التمييز مردود لأنه حتى في عقد الخدمة قد يحدد نوع العمل ولا يمكن تغييره بدون رضى الأجير . مثلاً الذي يدخل إلى شركة للعمل ككاتب لا يمكن أن يلزم بأن يشتغل كمحاسب .

2 - كيفية أداء الأجر : يقول أصحاب هذا المعيار أن إجارة الخدمة يؤدي عنها الأجر على أساس الزمن مثلاً في اليوم أو الأسبوع أو الشهر بينما في إجارة الصنعة يؤدي الأجر حسب العمل المنجز . وهذا التمييز مردود أيضاً لأنه يجوز في عقد إجارة الخدمة أداء الأجر إما على أساس الزمن أو بالقطعة .

ثانياً - المعيار الذي يمكن قبوله :

التبعية القانونية : التبعية القانونية هي معيار التفرقة الذي يميل الفقه والقضاء المعاصران إلى الأخذ به . فالقضاء يعتبر التبعية القانونية العنصر الأساسي في عقد إجارة الخدمة أو الشغل بينما أجير الصنعة ينجز عمله بكل حرية واستقلال دون أن يكون خاضعاً لأوامر رب الصنعة . فالمهم إذن هو كيفية تنفيذ الشغل .

لكن الصعوبة هي في تعيين مضمّن التبعية القانونية . فهذه التبعية لا تختلط ببعض الالتزامات التي تقع على عاتق أجير الصنعة أو المقاول . ففي إجارة الصنعة يعطي رب الصنعة أو العمل تعليمات لكنها لا تتعلق إلا بكيفية توجيه العمل بصفة عامة . فهو يعبر لأجير الصنعة أو المقاول عن رغبته في الحصول على نتيجة ما ويحتفظ المقاول بحريته المطلقة واستقلاله لتنفيذ العمل بالكيفية التي يريد . بينما في عقد الشغل تنسحب الأوامر على كيفية تنفيذ الشغل . ولكن رقابة المؤاجر تختلف في المرونة باختلاف نوع الشغل . فهي ليست بالنسبة لطبيب المؤسسة مثلها بالنسبة لعامل . ومن جهة أخرى قد تكون التبعية القانونية في بعض الأحوال منعدمة فتعوض إذ ذاك بالتبعية الاقتصادية كما هو الأمر بالنسبة للشغال المنزلي .

الفرع الثالث : عقد الشغل وعقد الوكالة :

يعرف الفصل 879 من قانون الالتزامات والعقود عقد الوكالة كما يلي : «الوكالة عقد بمقتضاه يكلف شخص شخصاً آخر بإجراء عمل مشروع لحسابه» .

فهناك إذن شبه كبير بين عقد الوكالة وعقد الشغل إذ أنه في كل من العقدين يقوم شخص بعمل لحساب شخص آخر .

أ - فوائد التمييز بين العقدين :

1 - الوكالة قابلة للفسخ بإرادة الموكل متى شاء، في حين أن فسخ عقد الشغل خاضع لقواعد دقيقة ترمي في الغالب إلى حماية الأجير .

2 - في حالة وقوع نزاع بين المؤجر والأجير يعود البت فيه إلى اختصاص قضاء الشغل . أما في حالة وقوع نزاع بين الموكل والوكيل فالاختصاص يعود إلى القضاء العادي .

3 - يتمتع الأجير بالمزايا التي يمنحها القانون الاجتماعي (الضمان الاجتماعي، التعويض عن حوادث الشغل الخ . . .) أما الوكيل فلا يتمتع بهذه المزايا .

ب - معيار التمييز :

أولاً - معايير لا يمكن أخذها بعين الاعتبار :

1 - وجود أو عدم وجود أجر - يقال إنه في الماضي كانت الوكالة تعتبر مجانية ولكن اليوم في غالب الأحيان تكون مقابل أجر كالشغل ولذلك لا يصلح وجود الأجر أو عدمه معياراً للتمييز .

2 - كيفية أداء الأجر : يقال بأن أجر الأجير في عقد الشغل هو ثابت وأجر الوكيل متغير . ولكن هذا الاعتبار لا يمكن الأخذ به هو أيضاً لأن الأجر في عقد الشغل يمكن أن يكون ثابتاً أو متغيراً .

ثانياً - المعايير التي يمكن أخذها بعين الاعتبار :

1 - نوع العمل : في عقد الشغل يناط بالأجير تنفيذ أشغال سواء كانت مادية أو فكرية، بينما الغرض الأساسي من عقد الوكالة هو تمثيل الموكل في تصرف قانوني وغالباً في عقد .

2 - التبعية القانونية : الوكيل يتمتع بحرية واسعة في كيفية تنفيذ المهمة المسندة إليه بشرط أن لا يتجاوز حدود الوكالة بينما في عقد الشغل يكون الأجير ملزماً بتنفيذ التعليمات المعطاة له في كيفية تنفيذ الشغل ويكون ذلك تحت إشراف رب العمل مباشرة .

ج - اجتماع الوكالة وعقد الشغل :

يلاحظ من جهة أن تنفيذ الوكالة يقتضي القيام بشغل لفائدة الموكل ولكن هذا الشغل هو أمر تبعي . والمهم هو تمثيل الموكل في التصرف القانوني . كما أن عقد الشغل يفترض دائماً

القيام ببعض التصرفات نيابة عن رب العمل وعلى هذا الأساس ينيط القانون برب العمل مسؤولية عن تصرفات وأخطاء الأجير باعتباره تابعاً.

ولكن بصرف النظر عن هذا الاختلاط الذي تقتضيه طبيعة العقدين توجد حالات يجتمع فيها صراحة العقدان في نفس الشخص: مثلاً مدير فرع البنك، فهو من جهة أجير يربطه بالمؤسسة عقد شغل ومن جهة أخرى وكيل إذ تسند إليه وكالة تخوله إجراء التصرفات القانونية باسم البنك وفي هذه الحالة يجب أن تؤخذ الرابطان معاً بعين الاعتبار فتطبق قواعد الشغل أو قواعد الوكالة حسب ظروف كل قضية.

تكوين عقد الشغل

تقتضي دراسة تكوين عقد الشغل بحث الأركان الشكلية (الفصل الأول)،
والأركان الجوهرية (الفصل الثاني).

الأركان الشكلية لتكوين عقد الشغل

عقد الشغل ، في إطار قانون الالتزامات والعقود، عقد رضائي أي أنه يتم بمجرد تبادل الرضى بين الطرفين . وقد نصت على ذلك صراحة الفقرة الأخيرة من الفصل 723 بقولها: «وفي الحالتين (أي إجارة الخدمة وإجارة الصنعة) يتم العقد بتراضي الطرفين» .

والفقرة الثانية من الفصل نفسه تنص: «وإذا كان العقد (أي عقد إجارة الخدمة) ثابتاً بالكتابة أعفي من رسوم التمبر والتسجيل» . وهذا الافتراض يعني بمفهوم المخالفة أن العقد يمكن أن لا يكون مكتوباً .

لكن النصوص الخاصة بقانون الشغل غيرت هذا الوضع بصورة غير مباشرة ينتج عنها في الواقع ضرورة وجود مستند كتابي يثبت فيه عقد الشغل .

فقد نص الفصل الرابع من الظهير المؤرخ في 18 يونيو 1936 على أنه إذا لم يوجد عقد كتابي فإنه يجب على رب العمل أن يسلم الأجير «بطاقة شغل» . وقد وقع تغيير الظهير المذكور بالظهير المؤرخ في 24 يناير 1953 المتعلق بأداء الأجور والمقتصديات والمساومة على أجور العمال وعقد المقاولات الثانوية فنص فصله التاسع على ضرورة تسليم الأجير هذه البطاقة من طرف كل رب عمل إذا لم يبرم العقد كتابة .

ويلاحظ من جهة أخرى أن التوصيات التي أقرها المجلس الأعلى للاتفاقيات الجماعية تنص في الفصل 18 أنه بعد انتهاء مدة التجربة يجب أن تسلم للعامل وثيقة كتابية فيها أهم الشروط التي سيعمل بمقتضاها، «لا سيما الرتبة والمهمة المسندة إليه ومحل الشغل والأجر وتاريخ التشغيل والمزايا الإضافية» .

الاركان الجوهرية لتكوين عقد الشغل

الأركان الجوهرية لتكوين عقد الشغل هي نفس الأركان التي يجب أن تتوفر في كل عقد أي الأهلية والرضى والمحل والسبب. وإذا كانت الأركان الثلاثة الأخيرة لا تتميز بمميزات خاصة في عقد الشغل فإن ركن الأهلية له مميزات لا بد من إظهارها وعليه سندرس في فرع أول الأهلية وفي فرع ثان الأركان الأخرى.

الفرع الأول: الأهلية:

ينص الفصل 725 من قانون الالتزامات والعقود على أن «عقد إجارة الخدمة لا يكون صحيحاً إلا إذا كان الطرفان المتعاقدان يملكان الأهلية للالتزام». ومن المعلوم أن الأهلية بالنسبة للمغاربة تحاز ببلوغ عشرين سنة كاملة، وبالنسبة للأجنبي بمقتضى قانونه الوطني. هذا ما لم يكن القاصر قد حاز الترشيح الذي يجعله بمثابة الراشد ولو لم يبلغ سن الرشد. ولكن هل يعني هذا النص أنه لا يجوز إبرام عقد الشغل من طرف من لا يكون حائزاً على الأهلية؟.

للجواب عن هذا السؤال يجب التمييز بين المؤجر والأجير. فبالنسبة للمؤجر بما أن العقد هو من جانبه عقد مالي فإنه يخضع للقواعد العامة للعقد المالي الذي يكون أحد طرفيه قاصراً وإنما الذي يهمنا هنا هو دراسة الموضوع بالنسبة للأجير.

وبهذا الصدد ينص الفصل 725 المشار إليه سابقاً مضيفاً على الفقرة المنقولة أعلاه أن القاصر يجب أن يكون مساعداً من طرف الشخص الذي يكون موضوعاً تحت سلطته. ومن جهة أخرى ينص الفصل 726: «إن المرأة المتزوجة لا يمكنها أن تلتزم بأداء خدماتها كمرضع أو بطريقة أخرى بدون إذن زوجها»، وتضيف الفقرة الثانية من الفصل نفسه: «ولهذا الأخير (أي الزوج) الحق في أن يفسخ العقد الذي يبرم بدون رضاه».

وعليه يجب أن يدرس الموضوع بالنسبة لكل من القاصر والمرأة المتزوجة .

المبحث الأول : إبرام عقد الشغل من طرف أجير قاصر :

يجب التمييز بين القاصر الذي لم يبلغ سن التشغيل والقاصر الذي بلغ هذه السن .

أولاً - القاصر الذي لم يبلغ سن التشغيل :

يحرم الفصل التاسع من ظهير 2 يوليوز 1947 تشغيل القاصرين الذين لم يبلغوا 12 سنة كاملة من العمر . وهذا التحريم له صفة قاطعة . فهو إذن من النظام العام والظهير نفسه يعاقب على مخالفته بعقوبات زجرية . ومن الناحية المدنية يكون العقد باطلاً بطلاناً مطلقاً سواء أبرمه القاصر وحده أو بمساعدة نائبه الشرعي أو أبرمه هذا الأخير بدون تدخل القاصر .

ثانياً - القاصر بلغ سن التشغيل :

يجوز تشغيل القاصر بعد بلوغه 12 سنة كاملة مع مراعاة بعض القيود العائدة إلى منع تشغيل القاصر دون السادسة عشرة من العمر ليلاً أو في باطن الأرض .

فما هي شروط صحة العقد إذ ذاك ؟ .

في فرنسا يجمع الفقه والقضاء على أن القاصر لا يمكنه أن يبرم عقد الشغل بدون إذن نائبه الشرعي . ولكن بما أن العقد يتعلق بشخص القاصر نفسه فمن المسلم به أيضاً أن النائب الشرعي لا يمكنه أن يبرم العقد بدون موافقة القاصر الشخصية ، خلافاً لما يجري حين يتعلق الأمر بالعقود المالية حيث يجوز للنائب الشرعي أن يبرم العقد بدون موافقة القاصر .

لكن لهذه القاعدة المزدوجة استثنائين : فمن جهة يمكن أن تكون موافقة النائب الشرعي ضمنية بحيث إن القاصر الذي يبرم العقد بدون إذنه يعتبر حائزاً على ذلك الإذن ما لم يتعرض النائب الشرعي صراحة على ذلك . ومن جهة أخرى إذا أبرم العقد النائب الشرعي وحده دون أن يشارك في إبرامه القاصر اعتبر هذا الأخير راضياً به ضمناً إذا نفذه اختيارياً .

ويظهر أن القانون المغربي أخذ بالقاعدة التي استقر عليها الفقه والقضاء الفرنسيان : فقول الفصل 725 ل.ع . إن القاصر يجب أن يكون مساعداً من طرف الشخص الذي يكون موضوعاً تحت سلطته يعني أمرين : الأول أن العقد يجب أن يبرم من طرف القاصر نفسه أي أن يشارك شخصياً في العقد . والثاني أنه يجب أن يساعده في العقد نائبه الشرعي أي يأذن له بإبرامه أو يصادق عليه بعد أن يبرمه القاصر .

ومن جهة أخرى يمكن علاوة على ذلك أن يؤخذ بالقاعدتين المعمول بهما في فرنسا بشأن الإذن الضمني من طرف النائب الشرعي في حالة إبرام العقد من طرف القاصر وحده دون معارضة النائب بعد اطلاعه عليه ومعاينته تنفيذه والرضى الضمني من طرف القاصر في حالة إبرام العقد من طرف النائب الشرعي وحده وذلك بتنفيذ القاصر لذلك العقد .

أما العقد الذي يبرم من طرف النائب الشرعي وحده فهو باطل إذا لم يوافق عليه القاصر ،

والعقد الذي يبرمه القاصر بدون موافقة النائب الشرعي يخضع للقواعد المتعلقة ببطلان العقود التي يبرمها القاصر.

المبحث الثاني : إبرام عقد الشغل من طرف المرأة المتزوجة :

إن أهلية المرأة المتزوجة تخضع ككل قواعد الأحوال الشخصية للقانون الوطني للشخص بحسب قواعد القانون الدولي الخاص المغربي . وقد ينتج عن تطبيق هذه القاعدة أن بعض النساء المتزوجات الأجنبية يمكنهن بمقتضى قانونهن الوطني أن يبرمن عقد شغل بدون إذن الزوج .

لكن نص الفصل 726 من قانون الالتزامات والعقود الذي تقدم ذكره هو في رأينا من النظام العام ويجب ترجيحه على كل قانون أجنبي للأحوال الشخصية . وبالتالي لا يجوز للمرأة الأجنبية مهما كانت مقتضيات قانونها الوطني أن تبرم في المغرب عقد شغل بدون موافقة زوجها .

أما بالنسبة للقانون المغربي الداخلي فإن مدونة الأحوال الشخصية لم تتعرض للموضوع صراحة . فمن جهة نجد أن الفصل 35 نص على أن للمرأة الحرية الكاملة في التصرف في مالها بدون رقابة الزوج ولكن هذا النص مقتصر على تصرفها بأموالها . كما أن الفصل 38 يعترف بصحة اشتراط الزوجة الاشتغال في المصالح العامة بالبلاد، وهذا يحمل على القول - من باب القياس - بصحة اشتراطها الاشتغال في أمور أخرى . ولكن من جهة أخرى نجد أن الفصل 36 نص على وجوب طاعة الزوجة لزوجها . وبما أن إبرام عقد الشغل معناه تصرف يتعلق بشخص المرأة فيمكن الاستنتاج بأن المرأة ملزمة من هذا الجانب بطاعة زوجها . وهذا يتفق مع نص الفصل السابق الذكر . بحيث يمكن القول بأن هذا الفصل يطبق على كل امرأة متزوجة مغربية كانت أو أجنبية . ولكن لا يجوز للزوج بأن يستعمل بكيفية تعسفية سلطته لمنع الزوجة من إبرام عقد الشغل .

الفرع الثاني : الرضى والمحل والسبب :

أولاً - الرضى :

لا يستدعي ركن الرضى أية قاعدة خاصة وعليه يمكن الرجوع إلى القواعد المتعلقة بهذا الموضوع في النظرية العامة للعقود . وتجدر الإشارة خاصة إلى الدور الذي يمكن أن يلعبه هنا الغلط في الشخص كعيب من عيوب الرضى حين يتعلق بأجير وقع تشغيله بالنظر إلى بعض صفاته الشخصية .

ثانياً - المحل :

القاعدة العامة بشأن محل العقود كما نص عليها الفصل 59 من قانون الالتزامات والعقود

تقضي ببطلان الالتزام الذي يكون محله شيئاً أو عملاً مستحيلاً أو غير مشروع .
وقد أكد هذه القاعدة بالنسبة لمحل عقد الشغل الفصل 729 من نفس القانون الذي نص
على ما يلي :

« يكون باطلاً كل اتفاق محله أحد الأمور الآتية :

أ - تعليم أو ممارسة الشعوذة أو أعمال مخالفة للقانون أو للأخلاق الحميدة أو للنظام
العام .

ب - القيام بأعمال مستحيلة مادياً .

وينتج عن هذا النص أن عقد الشغل يكون باطلاً كلما كان محله غير مشروع أو غير
ممكّن .

ثالثاً - السبب :

وهنا أيضاً تطبق القواعد العامة في السبب وخلاصتها أنه إذا كان السبب الدافع لإبرام
العقد غير مشروع كان العقد باطلاً ولو كان محل العقد يحد ذاته مشروعاً .

في انتهاء عقد الشغل وتوقفه

قد تحدث أسباب تؤدي إلى انتهاء عقد الشغل . ونظرياً يمكن أن تأتي مبادرة الانتهاء من طرف المؤجر أو من طرف الأجير . ولكن في الواقع تأتي غالباً من طرف المؤجر ولذلك كان من جملة المطالب التي كافح من أجلها الأجراء وضع قيد على إمكانية إنهاء المؤجر للعقد . وللسبب نفسه نرى أن التشريع بشأن هذه المسألة يتجه في الغالب نحو هذه الغاية . لأن المقصود هو الحيلولة دون بقاء الأجير عاطلاً . إذ أنه أسهل على رب العمل أن يجد أجيراً جديداً منه على الأجير أن يجد عملاً جديداً . ومن أجل هذا السبب حين تدرس أسباب الانتهاء ينظر فيها بالخصوص إلى الانتهاء الصادر من طرف المؤجر لتعيين الحالات التي يجوز له فيها إنهاء عقد الشغل والشروط التي يجب عليه أن يتقيد بها .

ولكنه يلاحظ أنه من الصعب تأمين استقرار تام في الشغل لأسباب متعددة منها تقنية ومنها اقتصادية ومنها قانونية . فالتطور التقني قد يدعو إلى تغيير في هيئة الأجراء داخل المؤسسة . كما أن الظروف الاقتصادية قد تلزم بتخفيض عدد الأجراء . وكذلك فإن الطبيعة القانونية لعقد الشغل لا سيما متى كان محدود المدة يجب أن تترك للأطراف الحرية لفسخه على شرط أن تراعى بعض الشروط .

وإذا كان تأمين الاستقرار التام في الشغل مستحيلاً فإن المشرع مع ذلك قد اتخذ مجموعة من التدابير لحماية الطبقة العاملة إذ نظم شروط إنهاء عقد الشغل من طرف المؤجر وهو الإعفاء وآثار هذا الإعفاء لا سيما متى كان تعسفياً وذلك بمنحه للأجير بعض التعويضات .

هذا وإن عقد الشغل ككل العقود الزمنية يمكنه أن يتوقف خلال مدة من الزمن ثم يستأنف حياته .

وعليه سندرس في فصل أول أسباب إنهاء عقد الشغل وفي فصل ثان الإجراءات الشكلية للإعفاء وفي فصل ثالث آثار الإعفاء وفي فصل رابع توقف عقد الشغل .

أسباب انتهاء عقد الشغل

عقد الشغل ككل العقود الثنائية الزمنية قابل للانتهاء لمختلف الأسباب التي تنتهي بها العقود الأخرى المماثلة له . لكن طبيعته الخاصة ومميزاته أدت إلى ظهور أسباب خاصة بانتهاء عقد الشغل كما اقتضت اتخاذ تدابير معينة لحماية الجانب المعتبر ضعيفاً أي الأجير .

لكن أسباب انتهاء عقد الشغل وإنهائه تختلف في بعض الأحيان باختلاف أنواع هذا العقد بالنظر إلى معيار المدة، ولذلك نجد أسباباً مشتركة بين العقد المحدد المدة والعقد غير المحدد المدة (الفرع الأول) إلى جانب أسباب خاصة بكل منهما . (الفرع الثاني والفرع الثالث) .

الفرع الأول : أسباب الانتهاء المشتركة بين العقد المحدد المدة والعقد غير المحدد المدة :

أسباب الانتهاء المشتركة بين العقد المحدد المدة والعقد غير المحدد المدة عديدة وهي : البطلان وإرادة الطرفين والقوة القاهرة وامتناع أحد الطرفين من القيام بالتزاماته وعجز الأجير عن القيام بالأعمال المطلوبة منه وحدث خطأ جسيم . فبعد أن نقول كلمة وجيزة عن الأسباب الثلاثة الأولى سنخصص مبحثاً لكل واحد من الأسباب الأخرى .

أ - البطلان :

أسباب البطلان العادية (المطلق أو النسبي) التي تنطبق على العقود بوجه عام تنطبق أيضاً على عقد الشغل . وبما أن عقد الشغل هو من العقود الزمنية فإن البطلان يحدث بالنسبة إليه نفس الأثر الذي يحدثه الفسخ أي أنه لا يمحو الماضي ولكن يلغي العقد للمستقبل كما سبق بيانه عند الكلام عن أنواع عقود الشغل .

ب - إرادة الطرفين :

وهذا أيضاً من أسباب الانتهاء العادية التي تنطبق على جميع العقود ومن جملتها عقد الشغل . وقد نصت على ذلك الفصول 393 إلى 398 من قانون الالتزامات والعقود تحت اسم «الإقالة الاختيارية» .

ج - القوة القاهرة:

القوة القاهرة هي كل حدث لا يستطيع الإنسان توقعه ولا رده. والفصل 269 من قانون الالتزامات والعقود يعتبر من حالات القوة القاهرة الظواهر الطبيعية كالفيضانات والعواصف والحرائق الخ... وغارات العدو وفعل السلطة. إلا أن تطبيق القوة القاهرة يستدعي ملاحظتين: فمن جهة يميل القضاء إلى عدم اعتبار القوة القاهرة سبباً لانتهاء العقد بل لتوقيفه فقط إلى أن تزول القوة القاهرة ومن جهة أخرى يوجد خلاف بشأن إلحاق بعض الحوادث بالقوة القاهرة أو عدم إلحاقها بها كالتقص في الحركة التجارية والكساد. لكن الإفلاس لا يعتبر قوة قاهرة بمعنى أنه لا يلغى الالتزامات الموضوعية على عاتق المؤاجر لفائدة الأجير بل تنقلب تلك الالتزامات إلى التزام بالتعويض عن الضرر.

وبعد هذه الكلمة عن الأسباب الثلاثة السابقة سندرس بشيء من التفصيل الأسباب الثلاثة الأخرى في ثلاثة مباحث.

المبحث الأول: انتهاء العقد بسبب امتناع أحد الطرفين من تنفيذ التزاماته:

نص الفصل 756 من قانون الالتزامات والعقود على ما يلي: «في إجارة الخدمة يعتبر الشرط الفاسخ موجوداً دون حاجة للنص عليه، لصالح كل من المتعاقدين، إذا لم ينفذ المتعاقد الآخر التزاماته أو للأسباب الخطيرة الأخرى التي يترك تقديرها للقضاء».

ويستفاد من الفقرة الأخيرة أن قاضي الموضوع يتمتع بسلطة تقديرية واسعة للنظر في أسباب فسخ عقد الشغل من أي نوع كانت. لكن الذي يهمنا هنا هو الفقرة الأولى من النص التي تعطي الحق في فسخ العقد لكل من الطرفين في حالة ما إذا لم ينفذ الطرف الآخر التزاماته.

وتطبيق هذا النص مرتبط بما نص عليه الفصل 235 من نفس القانون الذي جاء فيه ما يلي: «في العقود الملزمة للطرفين يجوز لكل متعاقد منهما أن يمتنع عن أداء التزامه إلى أن يؤدي المتعاقد الآخر التزامه المقابل وذلك ما لم يكن أحدهما ملتزماً حسب الاتفاق أو العرف بأن ينفذ نصيبه من الالتزام أولاً».

فالعرف يقتضي مثلاً أن يقوم الأجير بالعمل أولاً وبعد انتهاء العمل كلياً أو جزئياً أو بعد انصرام مدة زمنية معينة يؤدي له المؤاجر الأجر. ولكن يمكن للطرفين أن يتفقا على أداء الأجر كله أو بعضه قبل إنجاز العمل.

لكن الطرف الذي يرغب في إنهاء العقد بسبب امتناع الطرف الآخر عن تنفيذ التزاماته لا يكون تصرفه صحيحاً ومشروعاً إذا تبين أنه هو كان المتسبب في امتناع الطرف الآخر من تنفيذ التزاماته. كالمؤاجر الذي يغلّق باب المعمل في وجه الأجير فإنه لا يحق له أن يتمسك بامتناع الأجير من تنفيذ العمل لأن المؤاجر نفسه هو الذي تسبب في ذلك الامتناع. وهذا

ما يؤكده الفصل 234 من قانون الالتزامات والعقود بالنص التالي : « لا يجوز لأحد أن يباشر الدعوى الناتجة عن الالتزام إلا إذا ثبت أنه أدى أو عرض أن يؤدي كل ما كان ملتزماً به من جانبه حسب الاتفاق أو القانون والعرف ».

المبحث الثاني : عجز الأجير عن القيام بالأعمال المطلوبة منه :

بمقتضى الفصل الرابع من النظام النموذجي يمكن إنهاء العقد من طرف المؤجر « بسبب عدم كفاءة الأجير وخصوصاً إذا كان عدم الكفاءة ناتجاً عن كبر في السن أو عن عدم مهارة في الحرفة ».

ولكن تطبيق هذا النص لا يتم بكيفية حتمية وذلك أنه قبل إقدام المؤجر على إنهاء العقد يتعين عليه أن يتأكد مما إذا كان بالإمكان أن يسند إلى الأجير عمل آخر غير العمل الذي ليس له فيه المهارة الكافية أو الذي يمنعه من إنجاز كبر سنه وفي هذه الحالة لا يجوز له إعفاء الأجير. ومن جهة أخرى تثار أحياناً مشكلة إثبات عدم الكفاءة لا سيما الناتج عن عدم مهارة في الحرفة والمعيار لتقييم هذه الكفاءة ومعرفة ما إذا كان المؤجر يتمتع بسلطة مطلقة لتقييمها. ومع ذلك مهما كان الجواب عن هذه التساؤلات فإن تصرف المؤجر يبقى خاضعاً للرقابة القضائية.

وهناك حالة خاصة بالمرض غير المهني . فعندما يتغيب الأجير أكثر من 180 يوماً داخل 365 يوماً متتالية فإنه يمكن للمؤجر أن يعتبره مستقياً من العمل الشيء الذي يترتب عليه انتهاء العقد.

المبحث الثالث : حدوث خطأ جسيم :

أولاً - مفهوم الخطأ الجسيم :

لم يعرف القانون المغربي الخطأ الجسيم لكن الفصل السادس من النظام النموذجي الذي استعمل في النص العربي عبارة «خطيئة شنيعة» بدلاً من العبارة التي أصبحت مستعملة الآن حين معالجة أسباب طرد الأجير فوراً اقتصر على إيراد بعض الحالات على وجه المثال لا على وجه الحصر وهي الآتية :

— صدور حكم على الأجير من محكمة زجرية وإنما يقصد بذلك الأحكام الصادرة بسبب ارتكاب جريمة عن قصد ولا تدخل ضمنها الأحكام بسبب أخطاء غير عمدية كما هو الأمر في حوادث السير.

— السرقة ويقصد بها هنا السرقة من محل العمل.

— السكر ويقصد به هنا أيضاً السكر داخل محل العمل.

— المضاربة داخل المؤسسة أو أوراشها. ومع ذلك فإنه وإن كانت لفظة «المضاربة»

تعني تبادل الضرب فإن الخطأ الجسيم لا يمكن أن ينسب إلا إلى المتسبب أو البادئ به . أما الأجير الذي كان في موقف الدفاع فحسب فلا يمكن أن تعتبر مشاركته في الضرب خطأً جسيماً .

– السب الفادح (الإهانة) الموجه لموظفي التسيير والإدارة .

– رفض إنجاز شغلٍ هو من اختصاص الأجير .

– ترك الشغل عمداً وبدون مبرر . ويلاحظ أنه كثيراً ما يقع بين الطرفين خلاف حول

ثبوت هذا السبب فيعتبر المؤاجر أن الأجير هو الذي ترك الشغل عمداً وبدون مبرر في حين أن الأجير يزعم أمام المحكمة أنه طرد طرداً تعسفياً ولذلك كان اجتهاد المجلس الأعلى قد استقر على أنه في حالة ترك الأجير الشغل عمداً وبدون مبرر يجب على المؤاجر أن يوجه له إنذاراً للرجوع إلى العمل فإذا لم يمثل لهذا الإنذار اعتبر في حالة ترك الشغل عمداً إما إذا لم يثبت المؤاجر توجيه هذا الإنذار فيعتبر الأمر طرداً تعسفياً . لكن المجلس الأعلى تراجع عن هذا الاجتهاد في القرار الصادر بتاريخ 11 مارس 1991 (ملف اجتماعي عدد 9644/88) مصرحاً فيه بأنه إذا ترك العامل عمله بدون مبرر فإن المشغل غير ملزم بأن يشعره بالرجوع إلى العمل . (انظر نص القرار في الملحق بهذا الجزء) .

– المس بحرية الشغل ، ويقع ذلك غالباً بمناسبة شن إضراب فيحاول المضربون منع

الأجراء غير المضربين من الدخول إلى محل العمل . هذا وإن المس بحرية الشغل يعتبر جريمة يعاقب عليها الفصل 288 من القانون الجنائي .

– إتلاف الآلات أو الأدوات أو شيء آخر من أموال المؤاجر .

– ثقب ورقة أجير آخر أو أمر أجير آخر بثقب ورقته قصد التدليس . وما دامت الغاية من

هذا النص هي مراقبة حضور وتغيب الأجراء عن العمل فإنه يعتبر خطأً جسيماً كل عمل يرمي عن قصد إلى إخفاء التغيب أياً كانت طريقة الرقابة فمثلاً حين تستعمل طريقة الإمضاء عند الدخول على قائمة أو سجل تطبق نفس القاعدة .

– التأخير المتكرر عن أوقات العمل يرتكبه الأجير بدون مبرر . وبما أن لفظة «المتكرر»

لا تفيد هنا عدد مرات معينة فإنه في حالة النزاع يبقى الأمر موكولاً إلى سلطة القاضي التقديرية .

– غش الأجير وخيانتته وإفشاء أسرار المؤسسة المهنية التي أمكنه أن يطلع عليها بسبب

الشغل . وقد سبق أن عالجتنا موضوع إفشاء السر المهني وما يترتب عليه من عقوبات زجرية .

– تسبب الأجير عمداً أو عن إغفال خطير في الإخلال بسلامة الأجراء الآخرين

ومحلات الشغل أو في إلحاق خسارة بالآلات والأجهزة والمصنوعات والمواد الأولية وغيرها من الأدوات والمواد المستعملة في المؤسسة . وهذه الأفعال يمكن أن تكون هي أيضاً محل متابعة قضائية لدى المحاكم الزجرية .

أما الخطأ الجسيم الصادر عن المؤاجر فقد نص عليه الفصل الخامس من النظام

النموذجي مشيراً إلى حالتين تعتبران خطأ جسيماً يبرر عدم التقييد بمهلة الإشعار التي سيأتي الكلام عنها. وهاتان الحالتان هما: ضرب الأجير والحث على الفساد.

ثانياً - إثبات الخطأ الجسيم:

القاعدة العامة في مادة الإثبات هي - حسب الفصل 399 من قانون الالتزامات والعقود - أن «إثبات الالتزام على مدعيه». وعليه فإن الطرف الذي يدعي صدور خطأ جسيم من الطرف الآخر هو الملزم بإثباته.

وعليه فإن المؤجر في حالة الإعفاء يكون هو الملزم بإثبات ارتكاب الأجير خطأ جسيماً. وسنعود إلى الكلام عن الإثبات عند درس دعوى طلب التعويض.

الفرع الثاني: أسباب انتهاء العقد المحدد وتجديده:

أ - أسباب الانتهاء:

علاوة على أسباب الانتهاء المشتركة ينتهي العقد المحدد المدة بانتهاء مدته. وتنتهي المدة إما بحلول الأجل المعين في العقد وإما بأداء الخدمة أو العمل الذي كان محلاً للعقد. وقد نص على ذلك الفصل 745 من قانون الالتزامات والعقود في البند الأول بقوله: «إجارة الصنعة وإجارة الخدمة تنقضيان: أولاً: بانتهاء الأجل المقرر أو بأداء الخدمة أو الصنع الذي كان محلاً للعقد». وقد كرر القاعدة نفسها الفصل 753 - الفقرة الأولى - بقوله: تنقضي إجارة الخدمة بانقضاء المدة التي حددها الطرفان».

وقد يكون انتهاء المدة مقترناً بتحقق شرط ما، مثلاً «إلى أن يسقط المطر». ففي هذه الحالة تنتهي المدة بتحقق الشرط.

ب - في تجديد العقد المحدد المدة وفي تحوله إلى عقد غير محدد المدة:

تضمن المقطع الثاني من الفصل 753 (المغير بظهير 6 يوليوز 1954) قاعدة تتعلق بتجديد العقد المحدد المدة. فبمقتضى هذه القاعدة يمكن أن يكون التجديد صريحاً أو ضمناً.

أولاً - التجديد الصريح: يمكن أن يقع التجديد الصريح بإحدى الطريقتين. فالطريقة الأولى هي أن يقوم الطرفان - عند انتهاء العقد - بإبرام عقد جديد. وهنا لا توجد أية صعوبة لأن المتعاقدين يمكنهما في هذا العقد الجديد إما أن يعينا نفس الشروط ونفس المدة وإما أن يعينا شروطاً ومدة جديدة وذلك بمطلق الحرية كما لو كانا يبرمان عقداً جديداً. والنص لم يتعرض لهذه الطريقة.

أما الطريقة الثانية: وهي التي نص عليها الفصل المذكور - فهي أن ينص العقد المحدد المدة على أنه يتجدد في حالة ما إذا لم يشعر أحد الطرفين الآخر برغبته في عدم تجديد العقد بمدة يعينها كأن يقال مثلاً «يتجدد العقد بنفس الشروط إذا لم يشعر أحد الطرفين الآخر بعدم رغبته في تجديد العقد قبل انتهاء مدته بشهرين». وبمقتضى نص الفقرة الأولى من الفصل 753

المذكور سابقاً، «إذا حدد المتعاقدان عدد مرات التجديد لم يسغ لهما أن يحددا لكل واحدة من هذه المرات مدة تتجاوز المدة التي حددت للعقد الأصلي ومن غير أن تزيد في أية حالة على سنة».

وقد أعطى القضاء تفسيراً ضيقاً لهذا النص إذ اعتبر النص على عدد مرات التجديد شرطاً ضرورياً لاعتبار التجديد صريحاً أي أنه يبقى العقد محدد المدة. أما إذا اقتصر العقد على النص بأنه يتجدد إذا لم يشعر أحد الطرفين الآخر قبل انتهاء المدة بأجل ما دون أن يعين عدد المرات فيكون إذ ذاك التجديد ضمناً.

ثانياً - التجديد الضمني: التجديد الضمني ينتج عن استمرار الطرفين على تنفيذ العقد المحدد المدة بعد انتهاء مدته دون أن يكون متضمناً أي نص بشأن التجديد. أو - حسبما استقر عليه الاجتهاد القضائي - إذا تضمن العقد النص على التجديد دون أن يحدد عدد مراته. وفي هذه الحالة يتحول العقد بمقتضى الفصل 753 المذكور إلى عقد غير محدد المدة ويصبح خاضعاً بشأن انتهائه لأحكام انتهاء هذا الأخير.

الفرع الثالث: أسباب انتهاء العقد غير المحدد المدة:

(الفسخ من جانب واحد):

بمقتضى الفصل 754 من قانون الالتزامات والعقود «إذا لم تحدد مدة العقد إما بإرادة المتعاقدين وإما بطبيعة العمل اللازم أدائه فإنه يمكن لكل من الطرفين أن يتخلص منه بإعطائه تنبيهاً بذلك للطرف الآخر في المواعيد التي يقررها العرف المحلي أو الاتفاق».

أما الأسباب التي يمكن أن يبنى عليها إنهاء العقد غير المحدد المدة فهي من جهة الأسباب المشتركة التي تقدم الكلام عنها في الفرع الأول يضاف إليها سبب خاص وهو وجود ظروف اقتصادية أو تقنية تدعو إلى تخفيض عدد الأجراء.

وهذا التخفيض قد يتعلق بأجير واحد أو بعدة أجراء. فإذا تعلق بأجير واحد فإن المؤاجر ليس ملزماً بطلب إذن من السلطة المحلية بل يكفيه أن يتبع الإجراءات الشكلية الخاصة بالإعفاء ويبقى تصرفه هذا خاضعاً لرقابة قضائية لاحقة. أما إذا تعلق الأمر بمجموعة من الأجراء فإن المؤاجر يكون ملزماً بطلب الرخصة من السلطة المحلية كما سبق بيان ذلك عند الكلام عن الرقابة المسبقة على الإعفاء من الخدمة.

والمقصود بالظروف الاقتصادية هو غالباً الكساد مما يصبح معه المؤاجر في غنى عن خدمات الأجير.

والمقصود بالظروف التقنية هو إدخال تغيير على الوسائل المستعملة في المؤسسة لإنجاز الشغل كإدخال آلات جديدة للإنتاج أو للمحاسبة بحيث يصبح المؤاجر في غنى عن الأجير أو

لأن الأجير يصبح عاجزاً عن تسيير هذه الوسائل الجديدة.

ويرتبط الحق بفسخ العقد من جانب واحد بمبدأ عام بمقتضاه لا يجوز للشخص أن يؤجر خدماته إلا إلى أجل محدد. وقد أقر هذا المبدأ الفصل 1780 من القانون المدني الفرنسي ثم أقره من جديد الفصل 727 من قانون الالتزامات والعقود المغربي بالنص التالي :
« لا يسوغ للشخص أن يؤجر خدماته إلا إلى أجل محدد أو لأداء عمل معين أو لتنفيذه وإلا وقع العقد باطلاً بطلاناً مطلقاً ».

والحق في فسخ عقد الشغل من جانب واحد نشأ في أوائل القرن التاسع عشر كضمانة للحرية الفردية التي أعلنت عنها الثورة الفرنسية وللحيلولة دون الرجوع إلى الأوضاع السابقة لتلك الثورة حيث كانت طبقة من الناس مرتبطة بالأرض ولا يمكن لأفرادها أن ينتقلوا إلى مكان آخر ليتعاطوا شغلاً بكل حرية وهو ما كان يعرف بنظام القنانة .

ولكن هذا التصور لحق فسخ عقد الشغل أصبح الآن خطراً على المتعاقد الذي يمكن أن يفرض عليه الفسخ فرضاً وهذا الخطر يهدد بالخصوص الأجير الذي يجد نفسه بهذه الكيفية محروماً من شغله .

ولتجنب العواقب الوخيمة التي يمكن أن تترتب على الفسخ من جانب واحد لا سيما من طرف المؤاجر، وهو الإعفاء، يميل القانون المعاصر إلى الحد من نطاق حق ممارسته بإلزامه باحترام إجراءات شكلية معينة وبإخضاع استعمال حق الإعفاء لرقابة قضائية تسمح بوصف الإعفاء في بعض الأحيان بالتعسفي وبمنح الأجير في هذه الحالة تعويضاً عن الضرر الذي ألحقه به الإعفاء .

ولذلك فمن الضروري أن ندرس بالتفصيل الإجراءات الشكلية للإعفاء (الفصل الثاني) ثم آثار الإعفاء (الفصل الثالث).

حين صدر قانون الالتزامات والعقود سنة 1913 - لم يتضمن في الفصل 754 المتعلق بحق الفسخ من جانب واحد سوى شرط إعطاء تنبيه للطرف الآخر «في المواعيد التي يقررها العرف المحلي أو الاتفاق» وهو ما نسميه الآن «مهلة الإشعار». لكنه لم يتضمن أي نص بشأن وضعية الأطراف خلال هذه المهلة. ولم يقع تنظيم هذه الوضعية إلا بعد مرور خمس وثلاثين سنة وذلك بمقتضى الفصل الخامس من النظام النموذجي الصادر سنة 1948 (الفرع الأول).
إلا أن المشرع اعتبر أنه من الضروري استثناء الحالة التي يكون الإعفاء فيها صادراً كعقوبة تأديبية بسبب ارتكاب الأجير خطأ جسيماً. فأضاف في الفصل السادس من النظام النموذجي السابق الذكر مسطرة خاصة للإعفاء في تلك الحالة (الفرع الثاني) وترتب على عدم احترام هذه الشكليات آثار خطيرة (الفرع الثالث).

الفرع الأول: الإجراءات الشكلية في حالة الإعفاء لأسباب غير الخطأ الجسيم - مهلة الإشعار:

مهلة الإشعار تفترض امتداد أجل ما بين تاريخ تبليغ الإشعار بإنهاء العقد وتاريخ تنفيذه. ويرمي هذا الأجل إلى تجنب الأضرار التي يمكن أن يلحقها بالطرف الآخر فسخ العقد فسخاً فجائياً.

أ - الحق في مهلة الإشعار:

إن الالتزام بإعطاء مهلة الإشعار يفرضه الفصل 754 الفقرة الأولى من قانون الالتزامات والعقود. وينطبق هذا الالتزام على المؤاجر وعلى الأجير على حد سواء.

وهذا الالتزام من النظام العام، وكل شرط مدرج في العقد يتنازل بمقتضاه أحد الطرفين عن هذا الحق، يكون باطلاً بقوة القانون.

ب - مدة مهلة الإشعار :

يستفاد من نص للفصل 754 من قانون الالتزامات والعقود - الفقرة الأولى - أن مهلة الإشعار يقررها العرف المحلي أو العقد المبرم بين الطرفين . ولكن مع مراعاة هذا المبدأ ورغبة في تجنب التفاوت في إمداد مهلة الإشعار بين منطقة أو مدينة ومنطقة أو مدينة أخرى في بعض فروع الشغل نص الظهير المؤرخ في 30 يوليوز 1951 على أنه يجوز أن تعين بقرارات وزيرية الأمد العادية لمهلة الإشعار في المهن التي تعينها تلك القرارات . وفعلاً صدر قرار وزيري بتاريخ 13 غشت 1951 تطبيقاً للظهير المذكور سابقاً عين قائمة لأمد الإشعار في معظم المهن والأشغال التي تمارس في المغرب .

هذا وأن بعض الاتفاقيات الجماعية تعين آجالاً أطول من الأجال المعينة في القرار الوزيري .

وبمقتضى الفصل 754 المذكور سابقاً كل شرط يحدد في عقد فردي أو في ضابط صنع آجالاً للإشعار أدنى مما هو مقرر بمقتضى العرف أو بمقتضى الاتفاقيات الجماعية يقع باطلاً بقوة القانون .

ج - وضعية الأطراف أثناء مهلة الإشعار :

أثناء مهلة الإشعار يبقى العقد قائماً بوصفه عقداً غير محدد المدة . ويترتب على ذلك أن كلا من الطرفين يحتفظ بنفس الحقوق ونفس الالتزامات الناشئة عن العقد : فالأجير ملزم بمواصلة أداء الشغل والمؤاجر بأداء الأجر .

وعليه فإن العقد ينتهي بانتهاء مهلة الإشعار .

ويترتب على ذلك أنه إذا أصيب الأجير بحادثة شغل أو بمرض مهني أثناء مهلة الإشعار فإن هذه المهلة تتوقف خلال المدة التي يستمر فيها العجز الموقت للأجير (الفصل 3 من ظهير 30 يوليوز 1951) ولكن على شرط أن يكون الأجير ما زال يمارس عمله فعلياً .

وبمقتضى الفصل الخامس من النظام النموذجي (الفقرة الخامسة وما يليها) يسمح للأجير بأن يتغيب مدة ساعتين كل يوم خلال مهلة الإشعار لكي يتمكن من البحث عن شغل آخر ولكن لا يجوز أن تزيد هذه التغيبات عن 8 ساعات في الأسبوع أو ثلاثين ساعة خلال مدة ثلاثين يوماً متتابعة . إلا أنه إذا كان الأجير يشتغل في مؤسسة واقعة على بعد أكثر من عشر كيلومترات من مدينة وكانت مهلة الإشعار تبلغ على الأقل مدة أسبوع فإنه يجوز للأجير أن يتغيب 4 ساعات متتابعة مرتين في الأسبوع أو 8 ساعات متتابعة مرة واحدة في الأسبوع . وتؤدي عن هذه الساعات الأجر العادية بنفس السعر الذي يؤدي عن ساعات الشغل الفعلي . ولكن يجب أن تخصص ساعات التغيب للبحث الفعلي عن شغل . وينتهي الحق في التغيب حين يجد الأجير محل شغل جديد . أما إذا لم يخصص الأجير ساعات التغيب للبحث عن عمل

جديد أو إذا استمر في التغيب بعد عثوره على شغل جديد جاز إعفاؤه من الخدمة بدون مهلة الإشعار وبدون تعويض .

ومن جهة أخرى قد يقع غالباً أن يؤدي المؤجر للأجير الأجر عن مهلة الإشعار ويعفيه من متابعة الشغل في المؤسسة حين يعتبر أن بقاءه فيها خلال مهلة الإشعار قد يكون مضرراً بحسن تسييرها . ولكنه يمكن للأجير أن يرفض هذا الإعفاء من متابعة الشغل إذا اعتبر أن خروجه من المؤسسة فوراً يحمل الغير على الاعتقاد بأنه أعفي بدون سابق الإشعار بسبب ارتكابه خطأ جسيماً الأمر الذي قد يكون مضرراً بسمعته وبالتالي ملحقاً به ضرراً معنوياً .

د - الإعفاء من وجوب إعطاء مهلة الإشعار :

إن الالتزام بإعطاء مهلة الإشعار ليس مطلقاً بل يمكن الإعفاء من هذا الالتزام في بعض الحالات لا سيما في الحالتين الآتيتين :

- 1 - في حالة القوة القاهرة .

- 2 - في حالة صدور خطأ جسيم من المتعاقد الآخر . ومع ذلك فإن الفصل السادس من النظام النموذجي نص على مسطرة خاصة للإعفاء كعقوبة تأديبية بسبب صدور خطأ جسيم من الأجير . وهي موضوع الفرع الثاني .

الفرع الثاني : الإجراءات الشكلية في حالة الإعفاء كعقوبة تأديبية :

حين نص الفصل 754 من قانون الالتزامات والعقود على ضرورة إعطاء مهلة الإشعار لم يميز - كما سبق القول - بين الحالة التي يكون الإعفاء فيها مبنياً على ارتكاب الأجير خطأ جسيماً والحالة التي يكون فيها مبنياً على أي سبب آخر . لكنه بعد أن أدخل ظهير 26 شتنبر 1938 مبدأ التعسف في استعمال الحق في علاقات الشغل ورتب على هذا المبدأ وجوب التعويض متى ثبت أن الإعفاء كان تعسفياً ويسمى في هذه الحالة طرداً أصبح من الضروري إقامة تمييز بين الإعفاء التعسفي والإعفاء المشروع وبما أن الإعفاء المشروع يكون في الغالب مبنياً على ارتكاب الأجير خطأ جسيماً فكان من الضروري تحديد حالات الخطأ الجسيم بقدر الإمكان وإقامة مسطرة خاصة يتعين على المؤجر احترامها ليعفى من مهلة الإشعار . ويرجع الفضل في إنشاء هذين التدبيرين إلى النظام النموذجي في فصله السادس . وقد سبق لنا أن عالجتنا في الفصل السابق موضوع «الخطأ الجسيم» . فبقي علينا أن نعالج هنا المسطرة الواجب إتباعها في هذه الحالة . وتتلخص هذه المسطرة كما يلي :

إن المؤجر الذي يرغب في طرد أجير لسبب ارتكابه خطأ جسيماً يجب عليه أن يعلمه بذلك داخل الثماني والأربعين ساعة التي تلي معاينته للفعل المرتكب والمعتبر خطأ جسيماً . ويتم هذا الإعلام بواسطة رسالة مضمونة الوصول . وعلاوة على ذلك يتعين عليه أن يسلم

للأجير شخصياً نسخة من تلك الرسالة ضمن نفس الأجل كما يتعين عليه أن يوجه نسخة أخرى إلى مفتش الشغل داخل الثمانية أيام التي تلي تاريخ معاينة الفعل المرتكب.
وتستدعي هذه المسطرة الملاحظات التالية:

– حول المقصود بلفظة «المؤاجر»: جاء في الفقرة الأخيرة من الفصل السادس من النظام النموذجي أن عقوبة الطرد لا يمكن أن تصدر إلا عن المؤاجر. لكن لفظة المؤاجر لا يقصد بها حتماً الشخص الذاتي أو المعنوي الذي يستفيد من عمل الأجير ويؤدي له الأجر بل تشمل كل شخص ينوب بمقتضى وضعيته في المؤسسة عن المؤاجر ويتمتع بسلطة تخوله الصلاحية لإعفاء الأجير من عمله.

– معاينة الفعل المرتكب والمعتبر خطأ جسيماً: المقصود بالمعاينة هنا بلوغ ارتكاب الفعل المعتبر خطأ جسيماً إلى علم المؤاجر أو من ينوب عنه.

كما أنه إذا كانت سلطة الإعفاء مناهة بهيئة جماعية كالمجلس الإداري لشركة فإن الأجل لا يبدأ إلا منذ اجتماع هذا المجلس.

وبصدد وجوب تسليم الأجير شخصياً نسخة من رسالة الإعفاء فذلك ممكن إذا كان الأجير ما زال داخل المؤسسة أما إذا كان قد غادرها فإن تنفيذ هذا الإجراء يصبح متعذراً.

– حول مضمون الرسالة: يجب أن تتضمن رسالة الإعفاء بكل تدقيق الأسباب التي تستند عليها أي الفعل المنسوب ارتكابه إلى الأجير وتاريخ الإعفاء وأن تشير صراحة إلى الفصل السادس من النظام النموذجي. ولتعيين أسباب الإعفاء أهمية كبيرة كما سنرى فيما بعد.

الفرع الثالث: آثار عدم احترام القواعد الشكلية:

أولاً – في عدم احترام مهلة الإشعار:

إذا ألقى المؤاجر الأجير دون احترام مهلة الإشعار ودون أن يتوفر أي واحد من الأسباب المعفية من تلك المهلة اعتبر الإعفاء فجائياً وترتبت عليه نتيجتان:

النتيجة الأولى التزام المؤاجر بأن يؤدي للأجير أجره عن مدة مهلة الإشعار. وفي الواقع حين يطرد الأجير دون احترام المؤاجر المهلة المذكورة لاعتباره أن الأجير ارتكب خطأ جسيماً ثم حكمت المحكمة بعدم ثبوت الخطأ الجسيم فإنها تحكم على المؤاجر بتعويض يوازي مبلغ الأجر التي كان من حق الأجير أن يتقاضاها خلال مهلة الإشعار.

والنتيجة الثانية وهي من عمل الاجتهاد القضائي تتجسم في اعتبار أن عدم احترام مهلة الإشعار يجعل الإعفاء تعسفياً. وسنعود إلى الكلام عن هذه الحالة في الفصل الثالث عند بحث موضوع الإعفاء التعسفي.