

### نشأة وتطور الضمان الاجتماعي

استعمل الإنسان على مدى العصور وسائل مختلفة لمواجهة مخاطر الحياة وذلك تحت أسماء مختلفة منها التعاون الاجتماعي والتدراك الاجتماعي والتأمين الاجتماعي والإعانة الاجتماعية وتختلف هذه الأنظمة باختلاف أنواع المخاطر التي تواجهها وأنواع المساعدة التي تقدمها.

وكثيراً ما كانت تجتمع هذه الأنظمة في وقت واحد. وعلى كل حال، فإنها لم تكن تغطي جميع المخاطر التي يواجهها الإنسان في حياته ولا كل أفراد المجتمع المعرضين للمخاطر في حين أن نظام الضمان الاجتماعي يرمي إلى تغطية هذا النقص باعتبار أن غايته القصوى هي وضع كل أفراد المجتمع في مأمن من كل المخاطر.

ومهما يكن من أمر فإن الأنظمة التي سبقت نظام الضمان الاجتماعي أدت - وما زالت تؤدي - خدمات مهمة للمجتمع الذي عرفت فيه. ولذلك نرى من المناسب دراستها في فصل أول قبل أن نتعرض للضمان الاجتماعي في فصل ثان.

## الأنظمة التي سبقت الضمان الاجتماعي

سيتناول هذا البحث الأنظمة التالية :

- التعاون الاجتماعي .
- والتدارك الاجتماعي .
- والتأمين الاجتماعي .
- والإعانة الاجتماعية .

### الفرع الأول : التعاون الاجتماعي :

يقصد بالتعاون هنا تقديم مساعدة من طرف شخص أو جماعة إلى شخص آخر يوجد في حالة عوز . وسبب ضرورة هذا التعاون هو أن الشخص يعجز غالباً عن مواجهة بعض النكبات التي تصيبه بوسائله الخاصة المبنية على الادخار ولذلك يلجأ المحتاج إلى من حوله طالباً مساعدتهم . ومد يد المساعدة للغير عاطفة طبيعية تقويها اعتبارات متعددة منها الروابط العائلية والشعور الديني وحب الجاه إلى غير ذلك من الأسباب كما تمليها أيضاً رابطة التضامن المهني ولذلك يمكن تقسيم التعاون الاجتماعي إلى ثلاثة أنواع : تعاون فردي وتعاون عائلي وتعاون جماعي .

#### أولاً - التعاون الفردي :

يقصد بالتعاون الفردي المعونة التي يقدمها الأفراد لأشخاص آخرين وهذا النوع من المعونة معروف كما تقدم القول منذ القدم وفي جميع المجتمعات البشرية لأنه من طبيعة الإنسان إذ أن الحياة في المجتمع - والإنسان اجتماعي بالطبع - تفرض على الناس هذا النوع من التضامن وقد تكون الدوافع لتقديم هذه المعونة مختلفة لكن النتيجة واحدة .

إلا أنه يؤخذ اليوم على هذه المعونة العيوب الآتية :

- إنها تتوقف على وجود أشخاص قادرين عليها .

- إنها ليست إجبارية بالمعنى القانوني .
- إنها تعتبر في نظر البعض متضمنة شيئاً من الإهانة لكرامة الإنسان .
- إن نطاقها يبقى دائماً ضيقاً بحيث لا يمكن لهذا النوع من المساعدة أن يقضي على الحاجة بصورة نهائية .

ولعل الانتقاد العنيف الذي توجهه في الوقت الحاضر بعض التيارات الفكرية إلى هذا النوع من التعاون يعود إلى اختلاف في الأساس الفلسفي للتعاون . فالتعاون الفردي كما كان مفهوماً في الماضي وكما تنادي به المبادئ الدينية والأخلاقية هو منحة من شخص موثر إلى شخص معسر يقدمها المرء عن طواعية لواجب الضمير فقط .

لكنه منذ القرن السابع عشر أخذت تظهر في أوروبا تيارات فكرية جديدة تنادي بأن للمعسر حقاً على المجتمع وأن المجتمع مسؤول عن البؤساء . وقد وضع هذا المبدأ لأول مرة «قانون الفقراء» الإنكليزي الصادر سنة 1661 .

كما أن فلاسفة القرن الثامن عشر الفرنسيين أكدوا بدورهم هذا المبدأ . وبهذا الصدد كتب مونتسكيو ما يلي : «إن بعض الصدقات الموزعة في الشارع لا تفي بالتزامات الدولة . فالدولة ملزمة بأن توفر لكل مواطن عيشاً مضموناً والغذاء والملبس المناسب ونمط حياة غير مضر بالصحة» وتبنى هذه المبادئ الدستور الفرنسي لسنة 1793 كما أخذت بها دساتير الدول الحديثة .

### ثانياً - التعاون العائلي :

إن الرابطة العائلية هي رابطة طبيعية تؤلف جزءاً من الغريزة البشرية نفسها فالمعونة التي يقدمها الأب لأبنائه القاصرين والأبناء لأبائهم العاجزين هي أبرز مظهر لهذه الغريزة . هذا وإن مفهوم العائلة يتسع ويضيق حسب التطورات الاجتماعية وهو أوسع في المجتمعات البدائية منه في المجتمعات المتقدمة .

ويلاحظ هنا أن التشريعات على اختلاف الأزمنة والأمكنة قد أعطت التعاون العائلي صبغة قانونية وجعلت منه حقاً وواجبات يحميها القانون فمن ذلك واجب النفقة على اختلاف أنواعه وحق الإرث وبالخصوص حفظ جزء من التركة لا يجوز التصرف به على وجه الوصية بل يجب أن ينتقل حتماً إلى الورثة الذين هم أساساً من عائلة ومن أسرة الهالك .

### ثالثاً - التعاون الجماعي :

إلى جانب التعاون الفردي والتعاون العائلي نشأ منذ القدم نوع ثالث مبني على أساس مهني فقد نشأ هذا التعاون في حظيرة المهنة نظراً لاشتراك المصالح بين مجموعة الأفراد الذين يتسبون إلى نفس المهنة .

ويستفاد من المعلومات التاريخية أن هذا النوع من التعاون وجد في بابل في عهد

حمورابي كما وجد عند اليونان والرومان كما أن القبائل الجرمانية القديمة كانت لديها طوائف مهنية يقوم أعضاؤها بالتعاون فيما بينهم عند الحاجة كما أن الإسرائيليين في فلسطين كانت لديهم قبل المسيحية هيئات مهنية من هذا النوع.

ومنذ العهود الأولى لظهور المسيحية كان رجال الدين فيها ينادون بالتعاون ومساعدة الفقراء.

وكما أن مؤسسة الأوقاف في البلدان الإسلامية كانت وما زالت تؤدي هذا التعاون لا في إطار مهني فحسب بل في إطار عام.

وخلال القرون الوسطى نشأت في أوروبا الطوائف المهنية وكان من جملة ما تهتم به هذه الهيئات تقرير التعاون المتبادل بين أفرادها مقابل مساهمة كل واحد منهم بمبلغ معين ولعل انتشار هذا التعاون التبادلي في القرون الوسطى يعود بكيفية خاصة إلى مقتضيات الاتساع التجاري والتجارة البحرية بالخصوص وما كانت تتعرض له من مخاطر في ذلك العهد وقد اتخذ التعاون في هذا الميدان اسم التأمين التبادلي وكانت الغاية منه بالخصوص تقديم تعويضات عما يصيب التاجر من أضرار وخسائر مالية بصرف النظر عما إذا كان في حالة عوز أو في حالة يسر ومن هنا يتبين لنا الفرق بين التعاون الخيري فردياً كان أو عائلياً أو جماعياً والتعاون المهني والتبادلي القائم على أساس تعويض الضرر لا على مساعدة المحتاج.

وإذا ألقينا نظرة على التعاون الاجتماعي كما عرفته البشرية منذ القدم حتى يومنا هذا وجدنا أنه أدى خدمات للمجتمع إلا أنه لم يكن كافياً ليستأصل الحاجة من بين جميع أفراد المجتمع للأسباب التي تقدمت الإشارة إليها أثناء الكلام عن كل واحد من أنواعه.

## الفرع الثاني : التدارك الاجتماعي :

يقصد بالتدارك الاجتماعي الوسائل القانونية التي تسمح لجماعة كبيرة من الناس أن تؤلف بينها صندوقاً مشتركاً لمواجهة بعض المخاطر التي يتعرض لها الأعضاء المنتسبون لهذه الهيئة ويمكن أن يتخذ هذا النظام أشكالاً متعددة كما يمكن أن يكون الخضوع له والمساهمة فيه اختيارياً أو إلزامياً.

وأهم الأنظمة التي تدخل في نطاق التدارك الاجتماعي هي الآتية :

- 1 - نظام التعاضد.
- 2 - نظام التقاعد.
- 3 - نظام التأمين ضد حوادث العمل.

هذا وإن وجود هذه الأنظمة مستقلة بعضها عن بعض أو إدماجها في إطار الضمان الاجتماعي نفسه مسألة متوقفة على تقدم وسائل تحقيق الضمان الاجتماعي وتوحيد نظامه في

كل دولة . أما في المغرب فإن الأنظمة الثلاث المشار إليها سابقاً ما زالت تقوم مستقلة عن نظام الضمان الاجتماعي وإن كانت تهدف إلى نفس الغرض .

### أولاً - نظام التعاضد أو جمعيات الإعانة التبادلية :

تستمد هذه الجمعيات أصلها في البلدان الأوروبية من الطوائف الحرفية التي نشأت في القرون الوسطى والتي كانت تقدم لأعضائها المساعدة عند الحاجة مقابل مساهمتهم بمبلغ معين .

وفي فرنسا بالخصوص ألغيت جمعيات الإعانة التبادلية كغيرها من التكتلات الحرفية في عهد الثورة الكبرى بقانون صدر في 17 يونيو 1791 إلا أنها خلال القرن التاسع عشر أخذت تستعيد شيئاً فشيئاً حريتها إلى أن استعادتها كاملة بمقتضى قانون فاتح أبريل 1898 وهي منذ ذلك العهد تتمتع غالباً بحماية من طرف الدولة .

وجمعيات التعاضد المتبادل قد لعبت على العموم دوراً خطيراً في تاريخ الحركة العمالية الأوروبية طالما كانت هذه الحركة ممنوعة في بادئ الأمر كما أنها ساهمت بقسط وافر في تنمية روح التعاون بين العمال وسمحت بتربية روح التدارك والتوفير عندهم وأتاحت السبيل لظهور عدد كبير من المكافحين ومن المدربين الإداريين . وفي إطار الحماية من المخاطر الاجتماعية يمكن القول بأن مساهمتها كانت مهمة بالرغم عما اعترضها من صعوبات . ففي وقت كان الإسعاف الرسمي والخصوصي فيه لم يزالا عاجزين عن مواجهة المخاطر قامت جمعيات التعاضد بدور كبير في هذا الميدان وسمحت بتخفيف الكثير من الآلام والحاجات .

وفي المغرب تخضع جمعيات التعاضد لمقتضيات ظهير 2 نونبر 1963 الذي وضع النظام الأساسي للتعاضد المتبادل وتلعب هذه الجمعيات دوراً مهماً في الوقت الحاضر .

والحق يقال إن عمل التعاضديات يبقى بحد ذاته ناقصاً وعاجزاً عن مواجهة جميع المخاطر التي يتعرض لها الأعضاء وذلك لسببين : أولاً : لأن الانتساب إليها يكون اختيارياً وثانياً : لأن المبالغ التي يساهم بها الأعضاء تكون ضئيلة بحيث لا تكفي لمواجهة المخاطر ولذلك تحتاج إلى مساعدة من طرف الدولة التي لا تبخل عليها بهذه المساعدة كما أن نطاق حمايتها لا يشمل في الغالب إلا المرض ولا يتعداه إلى مخاطر أخرى .

### ثانياً - نظام التقاعد :

يقصد بهذا النظام تمكين الشخص الذي أدى خدمة ما مدة من الزمن أن يتقاضى معاشاً عند انقطاعه عن هذه الخدمة . وهذا يفترض وجود صندوق احتياطي تكون لديه أموال كافية لدفع هذه المعاشات .

فالانقطاع عن الخدمة يمكن أن يكون إما لبلوغ سن معينة مهما كانت الخدمة المقضية وإما بسبب قضاء مدة معينة في الخدمة .

كما أنه يمكن أن يكون إلزامياً بحيث يفرض على الشخص فرضاً وإما اختيارياً بمحض إرادته قبل بلوغه سن التقاعد أو عدد السنوات اللازمة في الخدمة .

ومعاش التقاعد يحسب بالاستناد على عنصرين : العنصر الأول هو الراتب الذي كان يتقاضاه الشخص أثناء الخدمة والعنصر الثاني هو عدد السنوات التي قضاها في هذه الخدمة بحيث يأتي معاش التقاعد محسوباً قدرأ في المائة من الراتب الأصلي .

ويمول صندوق التقاعد باشتراكات - إلزامية أو اختيارية حسب الأحوال - يؤديها الشخص لذلك الصندوق . وفي بعض الأنظمة يساهم المؤجر بجزء من تلك الاشتراكات . وقد بدأ نظام التقاعد في أول الأمر لفائدة الموظفين لدى الدولة . لكنه أخذ يمتد حديثاً إلى القطاع الخاص .

### ثالثاً - نظام التأمين ضد حوادث الشغل :

لقد تقدم الكلام عن هذا الموضوع في الفصل الخامس من الباب الأول من القسم الثاني تحت عنوان «التعويض عن حوادث الشغل والأمراض المهنية» .

## الفرع الثالث : التأمين الاجتماعي :

### مميزاته :

التأمين الاجتماعي مقتبس من نظام التأمين التعاضدي والتأمين التجاري اللذين تقدم الكلام عنهما لكنه إذا كان قد اقتبس منهما القواعد التقنية فإنه اختلف عنهما بالمميزات الآتية :

أولاً : التأمين الاجتماعي تأسس من أجل الأجراء في التجارة والصناعة ولذلك فإن نظامه مرتبط بالشغل والأجر في حين أن التأمين التجاري يشمل جميع الميادين .

ثانياً : التأمين الاجتماعي كان إلزامياً بالنسبة للأجراء والمؤجرين في حين أن التأمين التجاري هو اختياري .

ثالثاً : في التأمين الاجتماعي يساهم المستفيدون منه - وهم الأجراء - بجزء فقط من أقساط التأمين بينما يؤدي الجزء الآخر المؤجرون أنفسهم أما في التأمين التجاري فإن المستفيد يؤدي وحده الوجيبة اللازمة كمقابل للتأمين .

والحق يقال إن التأمين الاجتماعي إذا ما قيس بالوسائل السابقة يظهر كخطوة أولى في سبيل تحقيق الضمان الاجتماعي نظراً للمميزات السابقة الذكر .

والأسباب التي دعت إلى ظهور هذا النظام الجديد عديدة منها .

- التطور الصناعي وما يترتب عليه من حوادث شغل .

- الأزمات الاقتصادية وما ينشأ عنها من بطالة تترك عدداً كبيراً من العمال محرومين من

وسائل العيش .

– انتشار المبادئ الاشتراكية التي كانت تندد بالتفاوت في الدخل .

– نشاط الهيئات النقابية .

– أثر الحركة الفكرية التي قامت في الأوساط الكاثوليكية بشأن ضمانة الإعانات

العائلية على أثر المنشور البابوي الذي صدر بشأن هذا الموضوع سنة 1891 .

هذا وقد كانت ألمانيا السبابة إلى الأخذ بنظام التأمين الاجتماعي وتلتها فرنسا وإنكلترا

ثم انتشر في بقية الدول الأوروبية ومنها امتد إلى البلدان الأخرى .

## الاهتمام الدولي بالتأمين الاجتماعي :

إلى جانب اهتمام بعض الدول كل على حدة بالتأمين الاجتماعي ، نشأ اهتمام

بالموضوع على الصعيد الدولي لعدة أسباب وقعت الإشارة إليها عند الكلام عن الميل إلى

تدويل القانون الاجتماعي .

– فمنها أن إقرار التأمين الاجتماعي في دول دون أخرى ألقى عبثاً على الصناعة بحيث

ارتفعت أسعار الإنتاج مما أدى إلى اختلال في التوازن بين الدول التي أخذت بالنظام والدول

التي لم تأخذ به . فكان من الضروري العمل من أجل اتخاذ حلول موحدة .

– ومنها أن نشاط الحركات العمالية الدولية كان يدعو إلى تعميم المكاسب العمالية في

كل البلدان .

– ومنها أيضاً الحركات الفكرية والمؤتمرات الدولية التي تدعو إلى التقارب بين الدول

في الحلول لبعض المشاكل المتشابهة .

وبدأ الاهتمام الدولي بشؤون التأمين الاجتماعي بتأسيس اللجنة الدولية الدائمة للتأمين

الاجتماعي في باريس سنة 1889 وقد عقدت هذه اللجنة عدة مؤتمرات آخرها في زوريخ

سنة 1912 . وخلال هذه المؤتمرات كانت تدرس مسائل عديدة متعلقة بالتأمين الاجتماعي

وتقدم مقترحات وتوصيات للحكومات ، وكان من أهم آثار هذه اللجنة الدولية أنها ساعدت

على انتشار التأمين الاجتماعي في أوروبا وغيرها كما ساعدت في توحيد الأسس العامة فيه .

وبعد الحرب العالمية الأولى تأسست بمقتضى معاهدة فرساي «منظمة العمل الدولية»

وكان التأمين الاجتماعي من جملة الأمور التي أسندت إليها .

وقد أولت المنظمة في مؤتمراتها الدولية اهتماماً كبيراً لشؤون التأمين الاجتماعي .

فقررت توصيات تتعلق بالأمومة والبطالة والاستخدام وحوادث الشغل والأمراض

والشيخوخة والعجز والوفاة .

ونظراً لأهمية التأمين الاجتماعي أسست المنظمة الدولية في سنة 1927 هيئة خاصة

سميت «المؤتمر الدولي للتأمين الاجتماعي» ثم أبدل هذا فيما بعد باسم «المؤتمر الدولي

للتعاقد وللتأمين الاجتماعي». وفي سنة 1947 قررت هذه الهيئة في مؤتمرها المنعقد في جنيف اتخاذ اسم «الجمعية الدولية للضمان الاجتماعي» لأنه في ذلك العهد كانت عبارة «الضمان الاجتماعي» قد حلت محل عبارة «التأمين الاجتماعي».

### الفرع الرابع : الإعانة الاجتماعية :

يقصد بالإعانة الاجتماعية المعونة العينية والنقدية التي تقدمها الدولة أو الهيئات المحلية للأشخاص الذين هم في حالة عوز دون أن يشملهم أي نظام آخر من الأنظمة الاجتماعية .

### مميزات الإعانة الاجتماعية :

يتبين من التعريف السابق أن الإعانة الاجتماعية تتصف في الوقت الحاضر بالمميزات الآتية :

أولاً : صفتها الاحتياطية : أي أنها لا تمنح مبدئياً إلا إذا تبين أن الوسائل الخاصة التي لدى طالب الإعانة لا تكفي لمواجهة الخطر وأنه لا يتمتع بإعانة عن طريق أحد الأنظمة الاجتماعية الأخرى من ضمان اجتماعي أو تأمين أو تدارك الخ . . . .

ثانياً : إن الإعانة الاجتماعية يمكن أن تقدم إما بشكل معونة عينية كتقديم علاج طبي مجاناً أو إدخال الطالب إلى مستشفى أو إلى مأوى وإما بشكل معونة نقدية .

ثالثاً : من حيث تنظيمها يمكن أن تكون الإعانة الاجتماعية وطنية بحيث تتولاها الدولة نفسها مباشرة أو محلية بحيث تتولاها هيئة بلدية وتكون منافعها مقتصرة على السكان المحليين .

كما يمكن أن تقوم بها أيضاً جمعيات خصوصية تحت اسم «جمعيات خيرية» أو كجمعيات خاصة بنوع معين من العاهات كالمعوقين والعميان وغيرهم .

### نظرة تاريخية على الإعانة الاجتماعية :

ترتبط الإعانة الاجتماعية تاريخياً بنفس الأسباب التي أشير إليها أثناء الكلام عن أصل التعاون الاجتماعي : أي عاطفة الإخاء القائمة على أساس ديني أو على مجرد أساس إنساني .

فإلى جانب الإحسان الفردي الناشئ عن هذه العاطفة والتعاون الجماعي الناشئ عن أسباب عائلية أو مهنية بحيث يبقى محصوراً في نطاق معين كان من الطبيعي أن ينشأ الإحسان الجماعي الذي تتضافر فيه جهود مجموعة من الأفراد لتوسيع نطاق عملهم الخيري وهكذا نشأت تدريجياً هيئات خيرية كانت ولم تزل الواسطة بين المحسنين والمتلقين للمعونة .

وفي غالب الأحيان كانت المؤسسات الدينية هي التي تقوم بهذا الدور . وهكذا نرى في البلدان المسيحية منذ العصور الأولى للمسيحية أن رجال الدين كانوا هم المشرفين على هذه المؤسسات التي تتولى إعانة الفقراء بشتى الوسائل : المعالجة الطبية في المستشفيات وكذلك



التعليم وتوزيع الأطعمة والملابس والنقود مع العلم أن القسم الأوفر من موارد هذه المؤسسات كان يأتي عن طريق الصدقات التي يهبها الأفراد للكنيسة .

ويلاحظ الأمر نفسه في البلدان الإسلامية عن طريق الأوقاف التي كانت وما تزال توسع نطاق مساعدتها للضعفاء بشتى الوسائل .

ومنذ أواخر القرن الثامن عشر حين بدأت كثير من الدول الأوروبية تضع يدها على أموال الكنيسة أصبحت الدولة نفسها تتولى هذه المساعدة التي كانت تتولاها الكنيسة وهكذا أصبح الإسعاف الخيري «إسعافاً عمومياً» قبل أن يتخذ اسم «المساعدة الاجتماعية» .

ويلاحظ أخيراً أنه إلى جانب الإعانة الاجتماعية التي تتولاها السلطة، وطنية كانت أو محلية، تقوم في كثير من البلدان كما تقدم القول المساعدة الخصوصية عن طريق الجمعيات الخيرية التي يمولها المحسنون الخصوصيون فضلاً عن المعونة التي تتلقاها من السلطات الوطنية أو المحلية .

### مقارنة بين الإعانة الاجتماعية والتأمين الاجتماعي :

#### أولاً - الفرق في طريقة التمويل :

التأمين الاجتماعي يمول - كما تقدم الكلام - عن طريق دفع اشتراكات يساهم فيها حسب الأنظمة، المستفيدون أنفسهم، أي الأجراء وأرباب العمل وأحياناً الدولة، بينما الإعانة الاجتماعية تمول من الميزانية العامة أو الميزانية المحلية . وكذلك من أموال الجمعيات الخصوصية .

#### ثانياً - الفرق من حيث المستفيدون :

تقتصر الاستفادة من التأمين الاجتماعي على الأشخاص الذين دفعوا أو دفعت عنهم أقساط التأمين وعلى أفراد عائلاتهم، بينما الإعانة الاجتماعية تمنح لأي شخص كان، بدون أن يقابلها أداء أقساط، عندما تتوفر فيه الشروط التي يتوقف عليها منح المساعدة أي بالنظر إلى الحاجة .

#### ثالثاً - الفرق في مقدار الإعانة :

تُحسب الإعانات النقدية في التأمين الاجتماعي على أساس الكسب السابق أما في الإعانة الاجتماعية فمبنية على أساس مقدار الحاجة .

#### رابعاً - الفرق من حيث شروط الاستفادة :

تمنح إعانات التأمين الاجتماعي حين تتوفر في المستفيد بعض الشروط المقررة في نظام ذلك التأمين، مثلاً في حالة المرض بصرف النظر عن وجود حاجة حقيقية إلى إعانة أما الإعانة الاجتماعية فلا تمنح إلا إذا أثبت المستفيد حاجته إلى الإعانة .

تقدم القول إن ازدهار الصناعة منذ أوائل القرن التاسع عشر وما اقتضاه من تكتل العمال في المناطق الصناعية هو الذي فتح الأبصار إلى المخاطر العديدة التي ترافق هذا النوع الجديد من الحياة. وقد اقتضت الحركة الصناعية تدخل الدولة مباشرة في ميدان رابطة الشغل، مما أدى إلى ظهور قانون الشغل لتنظيم هذه الرابطة نفسها، وفي ميدان الإعانة العامة التي تقدم إلى العامل تكملة للأجر الذي لا يكفي وحده لمواجهة جميع المخاطر. وفي الواقع فإن جميع الوسائل التي تقدمت دراستها تحت مختلف الأسماء من تعاون اجتماعي وتدارك وتأمين ومساعدة ترمي كلها إلى غاية واحدة ألا وهي مد يد المعونة للشخص الذي لا يكفيه أجره لمواجهة مخاطر الحياة ولذلك يصح القول بأنها كانت مكملة لقانون الشغل نفسه.

وقد رأينا أن مختلف هذه الأنظمة إنما نشأت لتكمل بعضها بعضاً لأنه لم يكن أي واحد منها بكاف وحده لمواجهة جميع المخاطر. وعملاً بسنة التطور فإن الأفكار أخذت تتجه نحو نظام عام شامل قادر على مواجهة جميع المخاطر وكفيل بضمان كل الأشخاص. ومن هنا ظهرت فكرة الضمان الاجتماعي كغاية. ولتحقيقه كغاية يجب إقراره كنظام.

ولذلك فإن دراسة الضمان الاجتماعي تقتضي بحث المسائل الآتية:

أولاً: أصله التاريخي ومختلف أطواره حتى دخوله إلى التشريع.

ثانياً: الضمان الاجتماعي في العالم فتدرس باختصار نشأته وتنظيمه في بعض البلدان.

ثالثاً: نطاق تطبيق الضمان الاجتماعي.

رابعاً: القانون الدولي والضمان الاجتماعي.

**الفرع الأول: الأصل التاريخي للضمان الاجتماعي ومختلف أطواره حتى دخوله إلى التشريع:**

ظهرت عبارة «الضمان الاجتماعي» لأول مرة في أمريكا، في القانون الذي أقره البرلمان

الأمريكي بتاريخ 14 غشت 1935 تحت اسم «قانون الضمان الاجتماعي». إلا أن مضمن هذا القانون لم يكن واسعاً كما سنرى فيما بعد.

وكانت الخطوة الثانية هي الرسالة الشهيرة التي وجهها الرئيس روزفلت للبرلمان في 6 يناير 1941 منادياً فيها بضرورة الحريات الأربع التي يجب أن يتمتع بها كل إنسان: التحرير من الجهل، ومن المرض ومن الخوف ومن الحاجة.

وفي السنة نفسها أبرمت الولايات المتحدة مع انكلترا الميثاق الأطلسي ومن جملة ما جاء فيه «تحقيق التعاون بين الدول في الميدان الاقتصادي لتأمين تحسين شروط الشغل والازدهار الاقتصادي والضمان الاجتماعي».

وفي انكلترا، وبالرغم عن المصاعب الكبيرة الناتجة إذ ذاك عن الحرب والغارات الجوية الألمانية أدلى الوزير غرينوود في 10 يونيو 1941 بتصريح أمام البرلمان أعلن فيه أنه كلف لجنة تحت رئاسة اللورد بيفريدج بدراسة مختلف أنظمة التأمين الاجتماعي المعمول بها في انكلترا وتقديم مقترحات في الموضوع.

وقد دامت أعمال اللجنة من 8 يوليو 1941 إلى آخر شتبر 1942، وفي 20 نونبر 1942 قدم التقرير الأول - المعروف بمشروع بيفريدج، إلى مجلس العموم وستكلم عن هذا المشروع فيما بعد.

وقد كان لمشروع بيفريدج أثر كبير لا في انكلترا فحسب بل في عدة دول أخرى كما سنرى ومنذ ذلك الحين أخذت فكرة الضمان الاجتماعي تشق طريقها بكل قوة. وعندما عقدت منظمة العمل الدولية مؤتمرها في فيلادلفيا سنة 1944 كان من جملة ما أوصت به «تمديد تدابير الضمان الاجتماعي ليؤمن مدخول أساسي لكل من هم بحاجة إلى هذه الحماية».

وأخيراً حين أصدرت الجمعية العمومية للأمم المتحدة في 20 دجنبر 1948 «التصريح العالمي بحقوق الإنسان» جاء في الفصل 22 من التصريح المذكور ما يلي: «كل شخص بوصفه عضواً من المجتمع له الحق بالضمان الاجتماعي».

تقرير بيفريدج:

تضمن تقرير بيفريدج قسماً سلبياً انتقدت فيه الأنظمة الاجتماعية التي كان معمولاً بها إذ ذاك في انكلترا وقسماً إيجابياً يحتوي مقترحات لإقامة نظام جديد يوفر الضمان الاجتماعي.

أولاً - الانتقادات: وجه التقرير للنظام الاجتماعي الذي كان قائماً في انكلترا

الانتقادات التالية:

1 - لم يكن يشمل الأعباء العائلية.

2 - كان الانتفاع بالتأمين ضد المرض يقتصر على الأجير نفسه دون أن يشمل أفراد

أسرته.

3 - كان التأمين ضد البطالة محدود المدى من حيث المدة ومن حيث الإعانة .  
4 - كان التأمين ضد حوادث الشغل يلزم الأجير المصاب بتحمل نفقات قضائية كبرى بسبب المنازعات العديدة التي كانت تترتب على نظام التأمين الذي لم يكن يمنح الإعانة بطريقة حتمية .

5 - كان النظام المذكور متشعباً ومتفرقاً في الإدارة والمالية .

## ثانياً - المقترحات :

تسود تقرير بيفريدج فكرة رئيسية وهي إعادة توزيع الدخل الوطني عن طريق الضمان الاجتماعي الذي يعني في الأساس ضمانة مدخول معين لكل فرد . ولا يمكن أن يقتصر هذا الهدف على الأشخاص المرتبطين بعقد شغل لأن الفاقة يمكن أن تصيب أي شخص كان : العامل والتاجر وصاحب المهنة الحرة الخ . . . .  
والوسائل الأساسية للوصول إلى هذا الهدف هي الآتية :

1 - وجوب ضمان العمل للجميع ومحو البطالة بقدر الإمكان بإتباع سياسة التشغيل الكامل . ولا غرو أن يضع المشروع هذه النقطة في طليعة وسائل الإصلاح لأن البطالة كانت من أهم المشاكل التي تشغل بال أولي الأمر في انكلترا .

2 - وجوب ضمان القدرة على العمل عن طريق ضمان تقديم الخدمات الوقائية والعلاجية والإصلاحية وإعادة القدرة على العمل .

3 - وجوب ضمان الكسب عن طريق عدالة الأجر .

4 - تقديم الإعانات العائلية والمساعدات الأخرى عند التعرض إلى المخاطر والحاجات وذلك في حالات : البطالة والعجز وفقدان الرزق والإحالة على المعاش والزواج ونفقات الدفن وتربية الأطفال والمرضى والعجز عن العمل .

5 - توحيد نظام الضمان الاجتماعي وتبسيطه عن طريق وزارة واحدة تضم مختلف المصالح الإدارية .

6 - تمويل النظام المقترح من مساهمة الدولة في الدرجة الأولى تضاف إليها مساهمة الأفراد الذين هم في سن الشغل .

ولتعيين الأفراد الذين يتعين عليهم أن يساهموا في تمويل النظام الجديد والذين يحق لهم أن يستفيدوا منه قسم المشروع الأفراد إلى ست مجموعات : أربع منها داخلة ضمن سن العمل واثنان خارجة عنها فالمجموعات الداخلة ضمن سن العمل هي :

أ - الكسبة الأجراء أي الذين يكسبون عيشهم عن طريق أجر يتقاضونه .

ب - الكسبة الأحرار أي الذين لا يشتغلون تحت أوامر رب العمل كالتجار وأرباب العمل والعمال المستقلين .

ج - ربات البيوت المتزوجات اللواتي هن في سن العمل .

د - الأفراد الذين هم في سن العمل لكنهم لا يكسبون .

أما المجموعتان الخارجتان عن سن العمل فهما :

أ - الأفراد الذين لم يبلغوا سن العمل كالأطفال .

ب - الأفراد الذين تجاوزوا سن العمل كالشيوخ .

7 - تساوي الوجيبة المؤداة مهما كان نوع الشغل .

8 - تساوي الإعانة المؤداة أي يؤدي للجميع نفس المبلغ بصرف النظر عما كانوا

يكسبونه من عملهم .

9 - الإعانة المؤداة يجب أن تكون كافية من حيث مبلغها ما دامت الحاجة إليها

موجودة .

## الفرع الثاني : الضمان الاجتماعي في العالم :

سنبحث في هذا الفرع نظام الضمان الاجتماعي في كل من انكلترا وفرنسا .

### المبحث الأول : الضمان الاجتماعي في انكلترا :

عندما يدور الكلام حول الضمان الاجتماعي في انكلترا يتبادر إلى الذهن مشروع بيفريدج الذي كان بمثابة حجر الزاوية في هذا النظام لكنه أدخلت عليه فيما بعد عدة تغييرات أبعدهت عن المشروع المذكور . وعليه سندرس أولاً التشريع المنبثق عن مشروع بيفريدج ثم التطور الذي لحقه فيما بعد .

#### أ - التشريع المنبثق عن مشروع بيفريدج :

أولاً - من حيث التنظيم : يمتاز هذا التنظيم بالمركزية . ويتعلق مجموع النظام بعدة وزارات فوزارة الصحة والضمان الاجتماعي تدير الأداءات النقدية بواسطة مكتب مركزي ومكاتب إقليمية ومكاتب محلية إلا أن الأداء يتم بواسطة البريد . وتوجد إلى جانب الإدارة لجان تضم ممثلين عن الأجراء والمؤاجرين ولكن ليس لهم سوى صفة استشارية .

وتقوم وزارة الشغل برقابة على التأمين ضد البطالة وذلك بوصفها مسؤولة عن تشغيل اليد

العاملة .

ويتعلق الضمان الاجتماعي من حيث تمويله بالتنظيم المالي للدولة . فالدولة تساهم

بهذا التمويل عن طريق الضرائب العامة كما يساهم فيه الأجير والمؤاجر بأداء وجيبات . وقد

أدخلت عدة تغييرات على المقدار الواقع على عاتق كل فريق .

ثانياً - من حيث الأداءات : هذه الأداءات متعددة ومتنوعة وتمتاز ببساطتها ويمكن أن ترد إلى الأنواع الأربع الآتية :

1 - الأداءات النقدية لمواجهة المخاطر التي يشملها التأمين الاجتماعي وهي : إعانة البطالة، إعانة المرضى، إعانة الأمومة، إعانة الترميل، إعانة اليتيم، إعانة التقاعد، إعانة الوفاة. وكان مقدار الإعانة في أول الأمر واحداً، أيأ كان الشخص الذي يتلقاها.

2 - حوادث الشغل : ما زالت تسود الفكرة القائلة بأن حوادث الشغل يجب أن تمتاز بمعاملة خاصة ويختلف مقدار الإعانة باختلاف درجة العجز دون أن تكون أية علاقة بين درجة العجز والأجر الذي كان يتقاضاه الشخص سابقاً.

3 - تؤدي الإعانات العائلية منذ ولادة ثاني ولد. وهي تسلم دائماً للأم.

4 - المصلحة الوطنية للصحة : تستهلك هذه المصلحة 3% من الدخل الوطني البريطاني. وهي تقسم إلى ثلاثة فروع : مصلحة المعالجة الطبية ومصلحة المستشفيات ومصلحة حفظ الصحة العامة.

فمصلحة المعالجة الطبية مفتوحة في وجه جميع الأطباء الراغبين في الانخراط فيها. وتؤدي للطبيب أجرة بالنظر إلى عدد المرضى المسجلين في لائحته ويمكن لكل طبيب أن يسجل حتى ثلاثة آلاف وخمسمائة مريض على لائحته سواء عالجهم أم لا.

والمعالجة لدى هذه المصلحة مجانية إلا أنه استحدث مؤخراً تدبير رادع بمقتضاه يدفع المريض مبلغاً صغيراً عن كل «وصفة» يعطيها الطبيب.

وللطبيب حرية تامة في تحرير الوصفات لكنه إذا ابتعد طبيب ما كثيراً عن معدل الوصفات في منطقته أمكن عرض وصفاته على لجنة خاصة لفحصها ويمكن استدعاء الطبيب لدى تلك اللجنة ليبرر تلك الوصفات.

وفي سنة 1948 اتجه التفكير نحو إنشاء عدة مراكز جماعية لكن الصعوبات المالية حالت إذ ذاك دون مواصلة هذه الحركة.

ومصلحة المستشفيات ضمت في مستوى إقليمي المؤسسات الخصوصية والمؤسسات العمومية التي كانت في سنة 1948 تابعة للسلطات المحلية. والإدارة الإقليمية تخضع للوزير الصحة العمومية.

ويشتغل في هذه المستشفيات بعض الأطباء كامل وقتهم والبعض الآخر نصف وقتهم. وتوجد داخل هذه المستشفيات أسرة مجانية وأسرة يؤدي عنها مقابل.

والانتقادات التي توجه إلى مصلحة المستشفيات تشير بنوع خاص إلى اضطراب المرضى إلى الانتظار طويلاً لتمنح لهم أسرة إلا في حالات الاستعجال.

## ب - تطور النظام الاجتماعي الإنكليزي :

أولاً : أهم انتقاد موجه إلى مصلحة المستشفيات كان يدور حول التجهيز الذي أصبح بالياً ويقتضي التجديد .

ثانياً : يلاحظ أن نقطة الانطلاق في مشروع بيفريدج كانت هي مسألة إعادة توزيع الدخل الوطني بين مجموع السكان عن طريق الضمان الاجتماعي وبالتالي يجب أن يعني هذا النظام عن جميع وسائل الإسعاف الأخرى .

ولكن في الواقع جرت الأمور على عكس ذلك ومنذ سنة 1948 كان التشريع البريطاني يسلم بقيام المساعدة الاجتماعية إلى جانب الضمان الاجتماعي خلافاً لفكرة بيفريدج وسبب ذلك عدم كفاية إعانات الضمان الاجتماعي .

ثالثاً : إلى جانب الإعانة التي تقدمها الدولة ظلت الهيئات المهنية تؤدي إعانات لأعضائها خصوصاً في حالة البطالة . وقد اتسع نشاط هذه الهيئات المهنية وامتد إلى إعانة المرضى أيضاً .

كما أنه ظهر تيار جديد ضد مبدأ تساوي مبلغ الإعانة . وصدر قانون بتاريخ 7 يوليو 1959 يسمح بإقامة معاش تقاعد يحسب بالنسبة إلى الأجر الذي كان يتقاضاه الشخص سابقاً ، كما شجع القانون المذكور حركة الهيئات الخصوصية التي تسعى لإقامة أنظمة للتقاعد وفي سنة 1966 صدر قانون يقضي بأن التعويضات عن البطالة وعن المرض تعين بالنسبة إلى الأجر ويمكنها أن تصل إلى 85% من مبلغه . وهذا القانون ينقض أحد المبادئ الرئيسية من مشروع بيفريدج .

وفي سنة 1973 صدر قانون بشأن تغيير نظام المعاشات وقد عمم هذا القانون إلى جانب الأداءات الأساسية التي تقدمها الدولة ، أنظمة تكميلية تتولاها المؤسسات المؤاجرة وتقدم أداءات تحسب بالنسبة للأجور .

وقد اعتبر هذا القانون هو أيضاً بمثابة تحول جذري عن مبادئ مشروع بيفريدج .

## المبحث الثاني : الضمان الاجتماعي في فرنسا :

### أولاً - نشأة نظام الضمان الاجتماعي في فرنسا - مميزات نظام 1945 :

خلفت الجمهورية الثالثة وحكومة فيشي أنظمة متعددة ومعقدة للتأمين الاجتماعي . ومن جهة أخرى فإن مشروع بيفريدج أحدث تأثيراً كبيراً في فرنسا وكان المجلس الوطني للمقاومة قد أدرج ضمن برنامجه تصميماً كاملاً للضمان الاجتماعي . ولذلك على أثر تحرير فرنسا صدر مرسوم بتاريخ 4 أكتوبر 1945 يضع الحجر الأساسي لنظام الضمان الاجتماعي .

وكان النظام الجديد يهدف إلى الغاية الآتية : أن يضمن لجميع السكان في كل الظروف

التمتع بمدخول كاف يؤمن لهم العيش مع عائلاتهم وللوصول إلى هذه الغاية كان يتعين على الضمان الاجتماعي :

– أن يؤمن للأشخاص الراشدين العمل الدائم وأن يستأصل البطالة وهذا ما يسمى بالتشغيل الكامل .

– أن ينتج الشغل المدخول الكافي لمواجهة حاجات المعيشة . ومن هنا سياسة الأجور .

– أن تحمي القدرة على العمل من تعسف المؤاجر ومن هنا تدارك المرض والعجز والتعويض عن حوادث الشغل والأمراض المهنية .

– أن يؤمن للأجير مدخول تعويضي في حالة فقدته العمل .

هذا من حيث الغايات التي يجب أن يحققها الضمان الاجتماعي . أما من حيث خصائصه فكان يمتاز بميزتين : الوحدة والشمول .

فمن جهة اعتبر أن الضمان الاجتماعي يجب أن يخضع لمنظمة واحدة لأن جميع تشريعات هذا الضمان تتبع نفس الأساليب . وبالفعل فقد أنشأ المرسوم منظمة للضمان الاجتماعي . لكن هذه الوحدة لم تكن مطلقة لأنه أبقى على الأنظمة الخصوصية إلى جانب النظام العام . كما أنه أنشئت منظمة على حدة للعمال الفلاحيين . وفي داخل النظام العام للضمان الاجتماعي لم تتحقق الوحدة الإدارية إذ كانت توجد صناديق الضمان الاجتماعي للتأمينات الاجتماعية وحوادث الشغل وإلى جانبها صناديق الإعانات العائلية لهذه الإعانات .

ومن جهة أخرى كان يجب أن يشمل الضمان الاجتماعي مجموع سكان البلاد . وكان يتعين تمويله عن طريق مساهمات مختلف عناصر السكان بحيث يؤدي الأمر في النهاية إلى إعادة توزيع الدخل دون أية مساهمة من طرف الدولة .

**مواطن الضعف في نظام سنة 1945 :**

قبل أن نبين مواطن الضعف في نظام سنة 1945 لا بد من القول بأنه وقع تكميله بعدة نصوص تشريعية صدرت خلال سنة 1945 نفسها وسنة 1946 .

أما مواطن الضعف فعديدة أهمها ما يلي :

أ - الإبقاء على الأنظمة الخصوصية كان يخالف مبدأ وحدة الضمان الاجتماعي .

ب - نظام التمويل عن طريق أداء وجيبات كان من شأنه أن يعرقل شمول الضمان الاجتماعي وإعادة توزيع الدخل القومي .

– نظام المؤسسات المسندة إليها إدارة الضمان الاجتماعي لم يعين بكيفية واضحة ، الأمر الذي كان يثير بعض الصعوبات .

د - بالرغم من التحسينات التي أدخلها نظام 1945 بالنسبة إلى الماضي فإن الضمان الاجتماعي لم يكن يشمل جميع المخاطر . فالبطالة مثلاً ظلت خاضعة لتشريع خاص . وفي



ما يتعلق بالمرض فإن النصوص بشأن الأداءات كانت مبهمة وأدت إلى صعوبات كثيرة في الواقع.

هـ- بالرغم من أن بعض الأداءات كانت تشتمل وضعيات خاضعة جزئياً لنظام الإسعاف فإنه لم تصدر نصوص تعين العلاقات بين الإسعاف والضمان الاجتماعي .  
و- عدم مساهمة الدولة بالتمويل أدى إلى ظهور صعوبات مالية . إذ أن الاقتطاعات من الأجر ومساهمة المؤجرين لم تكن وحدها كافية .

## ثانياً - تطور الضمان الاجتماعي :

أ - بين 1948 و 1958 :

إن الفترة الممتدة بين سنة 1948 وسنة 1958 هي بالنسبة للضمان الاجتماعي فترة تنظيم . فالوضع السياسي كان قد تغير عما كان عليه بعد تحرير فرنسا . ولذلك لم تشهد هذه الفترة حصول مكاسب جديدة ومن جهة أخرى فإن الذين كانوا في أول الأمر يعارضون مبدأ الضمان الاجتماعي تراجعوا عن موقفهم ولذلك اتجهت المجهودات نحو بحث مسألة الضمان الاجتماعي من الناحية الاقتصادية والتقنية .

فمن جهة يلاحظ أن الاهتمام بتشجيع الولادة قد أخذ يخف لأن الإعانات العائلية أصبحت تمثل عبئاً مالياً كبيراً ومن جهة أخرى فإن التأمين ضد المرض أدى إلى الإكثار من استعمال الأدوية والمعالجات الطبية . الأمر الذي نتج عنه أيضاً ازدياد تكاليف الضمان الاجتماعي بصورة فاحشة .

وتمتاز هذه الفترة بصدور نصوص عديدة متعلقة بتنظيم الضمان الاجتماعي وتمويله وإدارته . أما النصوص المتضمنة ابتكارات فقليلة منها :

- إحداث إعانة السكنى في إطار الإعانات العائلية .  
- إنشاء صندوق وطني للتضامن يمول عن طريق الضرائب ويقدم إعانة خاصة بالشيخوخة لكل طاعن في السن يثبت أنه لا يتمتع بدخل يبلغ حداً معيناً .

وأهم مشكلة أثارها الضمان الاجتماعي في هذه الفترة هي مشكلة أداء أجور الأطباء فقد كان مرسوم 19 أكتوبر 1945 وضع لهذه المشكلة المبادئ الآتية :

- حرية المريض لاختيار الطبيب والاتفاق معه على أجرته .  
- المريض يدفع أجره الطبيب ويسجل هذا على ورقة مطبوعة زيارته ومعالجاته .  
والمريض يسترجع المبلغ من الضمان الاجتماعي .

- صندوق الضمان يدفع 80% من أجره الطبيب .  
- يجب إبرام اتفاقيات بين صناديق الضمان الإقليمية ونقابات الأطباء لتعيين الأجرة التي يتقاضاها هؤلاء . فإن لم تبرم هذه الاتفاقية فإن إدارة الضمان الاجتماعي تعين تعريفة تكون ملزمة للأطباء .

لكن هذه القواعد لم تنجح ولم تبرم إلا اتفاقيات قليلة . ولذلك عينت إدارة الضمان الاجتماعي بمفردها التعريف الطبي . ولكن الأطباء لم يتقيدوا بها ونتج عن ذلك أن الثمانين بالمائة التي ترد للمريض من التعريف الطبية الرسمية هي في الواقع أقل بكثير من القدر الحقيقي .

وقد قدمت عدة اقتراحات لحل هذه المشكلة ، لكنها باءت كلها بالفشل .

#### ب - إصلاحات 1958 و 1959 :

من أهم الإصلاحات التي أدخلت خلال هذه الفترة إصلاح نظام المنازعات القضائية المتعلقة بالضمان الاجتماعي والإصلاحات الرامية إلى تحقيق بعض التوفيرات في ميدان المرض وبعض الإعانات العائلية . فمن ذلك مثلاً تعيين حد أدنى لأداء المصاريف الصيدلية فإذا كانت هذه المصاريف دون ذلك الحد فإن الضمان الاجتماعي لا يؤديها وكذلك إلغاء الإعانات للاستحمام في المياه المعدنية الخ . . . إلا أن كثيراً من هذه التدابير ألغيت فيما بعد .

#### ج - إصلاحات سنة 1960 :

- أداء أجور الأطباء : صدر بهذا الصدد مرسوم بتاريخ 12 مايو 1960 وهو يرمي بالخصوص إلى تطبيق المبادئ التي قررها مرسوم 19 أكتوبر 1945 . وبعد مشادات كبيرة أصبحت العلاقات بين الضمان الاجتماعي وأكثرية نقابات الأطباء منظمة بمقتضى اتفاقيات .

- تنسيق مختلف الأنظمة : يلاحظ في مرسوم 12 مايو 1960 ميل كبير إلى التوحيد عن طريق تنسيق مختلف الأنظمة الخصوصية للضمان الاجتماعي . وقد تجلى هذا الميل في عدة مظاهر أهمها هي الآتية :

- إصدار تدابير مشتركة بين جميع الأنظمة وتنسيق مختلف الأنظمة والمصالح والهيئات . فالتدابير المشتركة هي بالخصوص التدابير المتعلقة بتنظيم الصناديق وتسييرها وكذلك القواعد المتعلقة بتعيين موظفي الإدارة والتسيير . أما التنسيق فقد تجلى بنوع خاص في إنشاء مركز الدراسات العليا للضمان الاجتماعي وهو الذي يتولى إعداد الموظفين العالين للضمان الاجتماعي .

- إنشاء «لجنة التنسيق» التي يرأسها وزير الشغل وتعود إليها مهمة درس «التدابير المناسبة لتأمين تنسيق مجموع التدابير المتعلقة بالضمان الاجتماعي وتطبيقها» .

- إنشاء «مفتشية عامة للضمان الاجتماعي» مهمتها التفتيش والرقابة على جميع المصالح والهيئات والصناديق والمنظمات التي تشارك بتطبيق التشريعات الخاصة بالضمان الاجتماعي ومؤسسات التدارك .

- تطبيق الضمان الاجتماعي في أقاليم ما وراء البحار .

د - من سنة 1960 إلى 1967 :

الحدث المهم في هذه المرحلة هو صدور خمسة مراسيم بتاريخ 21 غشت 1967 تتعلق بالمواضيع التالية: إعادة التنظيم الإداري والمالي للضمان الاجتماعي، مدونة الصحة العمومية، نظام الإعانات العائلية، تعميم التأمين الاختياري، تأمينات الشغالين غير المأجورين ضد المرض وحالة الأمومة والشيخوخة.

وبصدد إعادة التنظيم الإداري والمالي أحدثت ثلاثة صناديق للضمان الاجتماعي كل واحد منها مستقل عن الآخرين أحدها يختص بحوادث الشغل والأمراض المهنية والثاني يختص بالإعانات العائلية والثالث يتعلق بالشيخوخة، كما أنه تقرر في هذا التنظيم الجديد أن يتم تعيين أعضاء المجالس الإدارية لهذه الصناديق عن طريق الانتخاب من طرف المنظمات المهنية والنقابية عوضاً عن تعيينهم من طرف السلطة ومع ذلك فقد أبقى للدولة حق التدخل والرقابة على هذه الصناديق في حالة تقصير المجالس الإدارية.

هذا وإن المراسيم الخمس السابقة الذكر عرضت على البرلمان الذي صادق عليها بموجب قانون صادر بتاريخ 31 يوليوز 1968 الذي أدخل عليها في نفس الوقت بعض التغييرات.

هـ - بعد سنة 1968 :

تميزت هذه المرحلة بعدم الاستقرار في تعيين الوزارة المكلفة بالضمان الاجتماعي فتارة كانت تضم إلى وزارة الصحة وطوراً تؤلف وزارة مستقلة تحت اسم «الشؤون الاجتماعية» كما أنه صدر خلال هذه المرحلة عدد كبير من القوانين كانت ترمي إلى تحقيق ثلاثة أهداف رئيسية: التعميم والتنسيق والمقاصة المالية.

فالتعميم يعني أن جميع الفرنسيين (والأجانب المقيمين والمؤهلين لاعتبارهم كالفرنسيين في نظر الضمان الاجتماعي) يجب أن يكونوا مرتبطين بنظام أو آخر من الأنظمة التي توفر للشخص تأميناً اجتماعياً. وقد أكد هذا التعميم النص الجديد للمادة الأولى من قانون الضمان الاجتماعي كما وقع تغييره بقانون 2 يناير 1978 وهذا اعتراف بإبقاء أنظمة تأمينية أخرى إلى جانب نظام الضمان الاجتماعي.

والتنسيق يعني أن الأنظمة التأمينية الأخرى يجب أن تقدم نفس الأداءات التي يقدمها النظام العام للضمان الاجتماعي.

والمقاصة المالية تعني أن النظام العام للضمان الاجتماعي يجب أن يقدم مساعدات مالية للأنظمة الأخرى التي - بسبب نوعية المنخرطين فيها - لا يمكنها بمواردها الخاصة وحدها أن تواجه جميع الأعباء التي يشملها التأمين، على أن تساهم الدولة عن طريق النظام العام للضمان الاجتماعي بمساعدة مالية.

### ثالثاً - المميزات العامة للنظام الفرنسي للضمان الاجتماعي :

- من حيث الأهداف يلاحظ أن النظام الفرنسي كان يضع في الطليعة تشجيع التناسل .  
ولذلك أعار اهتماماً كبيراً لكل التدابير المؤدية إلى حماية الأسرة كالإعانات العائلية بالخصوص  
بينما أهمل فكرة التشغيل الكامل لأن فرنسا لم تكن قبل سنة 1980 تشكو من البطالة . كما  
يلاحظ أيضاً أن أهداف الضمان الاجتماعي في فرنسا ليست هي دائماً مواجهة المخاطر التي  
تحل بالأجير بل أيضاً تدارك وقوعها .

- من حيث الإعانات يلاحظ التطور نحو المساواة وقد تحققت هذه بالنسبة للإعانات  
العائلية .

- من حيث التنظيم الإداري يؤلف الضمان الاجتماعي مرفقاً عاماً يسير تحت إشراف  
سلطة وزارية ولكن تحت مسؤولية هيئات منتخبة متميزة عن الإدارة العامة . كما يمتاز النظام  
الفرنسي بوجود نظام عام للضمان الاجتماعي وإلى جانبه عدة أنظمة خاصة أو مكملة .

- من حيث التمويل ، يمكن القول بأن صندوق الضمان الاجتماعي يمول في فرنسا  
على العموم من الوجيبات التي يؤديها الأفراد لا من الضرائب . فالتأمينات الاجتماعية  
(كالمرض) يؤدي أقساطاً عنها كل من الأجراء والمؤاجرين . أما صندوق حوادث الشغل  
وصندوق الإعانات العائلية فيمولها المؤاجرون وحدهم . ومع ذلك فإن الدولة تساهم  
بمساعات مالية تقدمها لصناديق النظام العام للضمان الاجتماعي وكذلك لصناديق الأنظمة  
الأخرى عن طريق النظام العام .

### الفرع الثالث : نطاق تطبيق الضمان الاجتماعي :

يجب على كل تشريع للضمان الاجتماعي أن يعين نطاق تطبيقه أي أن يعين الأشخاص  
الذين ينسحب عليهم . وهذا التعيين مرتبط بالهدف الذي يرمي إليه الضمان الاجتماعي الذي  
يمكنه أن يرمي إما إلى حماية جميع الأفراد وإما إلى حماية فئة معينة من الناس كالأجراء مثلاً أو  
فئة معينة من بينهم .

إلا أنه إذا كانت النتيجة الاقتصادية التي تترتب على الأخطار الاجتماعية - أي المرض  
والحوادث والعجز والشيخوخة والوفاة - هي تعذر الكسب ، وإذا كان هدف الضمان الاجتماعي  
هو تأمين المستوى المعيشي للشخص المشمول بهذا الضمان وعائلته فمن المنطقي أن  
ينسحب هذا الضمان على مجموع السكان .

### 1 - الميل في التشريع المعاصر إلى تعميم الضمان الاجتماعي :

إن الرغبة في باديء الأمر في عدم تمديد الضمان الاجتماعي إلى المشتغلين القادرين  
على تدارك الأخطار الاجتماعية بوسائلهم الخاصة أدت إلى جعل الضمان مقتصرأ على

المشتغلين الأجراء ويبرر ذلك أن الأجير يعجز في غالب الأحيان عن التوفير من أجره إذ يستهلكه غالباً بكامله في مواجهة الحاجات الحالية. ولذلك يتعين على المجتمع أن يقيم نظاماً يضمنه ضد الأخطار. وعلى هذا الأساس كانت التشريعات في أول الأمر تقتصر في ميدان التدارك الاجتماعي على حماية الأجير بالمعنى الضيق أي الشخص المرتبط بعقد شغل. ومن المعلوم أن عقد الشغل يتميز برابطة التبعية القانونية التي تربط الأجير بالمؤجر. إلا أن هنالك تياراً جديداً يرمي إلى إضافة التبعية الاقتصادية ولو لم ترافقها التبعية القانونية. كما أشرنا إلى ذلك بتفصيل أثناء دراسة عنصر التبعية في عقد الشغل. ولذلك نجد التشريعات الحديثة (ومن جملتها قانون الضمان الاجتماعي المغربي) تتوسع في مفهوم نطاق الضمان وتمده على حالات لا تظهر فيها إلا التبعية الاقتصادية القائمة على رابطة تعاقدية تجعل الأجير تابعاً اقتصادياً لرب العمل دون أن يكون خاضعاً له في توجيه الشغل كما هو الأمر عندما توجد التبعية القانونية.

هذا وإن تيار تعميم الضمان الاجتماعي يذهب إلى أبعد من ذلك فيجعل المنافع الناتجة عنه شاملة لأفراد لا تربطهم برب العمل أية رابطة تعاقدية وذلك في حالة قيامهم بالشغل مرغمين كما هو أمر المساجين مثلاً.

إلا أن تعيين الحدود الفاصلة بين المأجورين الذين لهم الحق بالانتفاع بمزايا الضمان الاجتماعي والمأجورين الذين ليس لهم هذا الحق أمر صعب يؤدي إلى نشأة منازعات عديدة لدى القضاء حين يتعلق الأمر بوكلاء الشركات ومديري الفروع. وتظهر هذه الصعوبة في إطار قانون الشغل عند الكلام عن التبعية القانونية.

ويلاحظ من جهة أخرى أن الضمان الاجتماعي يمكنه أن يشمل جميع المأجورين ومن مائلهم أو أن يقتصر على المأجورين الذين لا يتجاوز دخلهم حداً معيناً على أن يترك ذوو الدخل المرتفع لينظموا بوسائلهم الخاصة تأمين الأخطار الاجتماعية. إلا أن التجربة دلت على أن الأجير عاجز دائماً عن تنظيم هذا التأمين. ولذلك فإن الضمان الاجتماعي يرمي إلى حماية جميع المأجورين أياً كان دخلهم.

هذا وإن التقلبات الاجتماعية العميقة والسريعة التي أدى إليها التطور الاقتصادي أصبحت تشير بأنه لا يمكن إبقاء الضمان الاجتماعي مقتصراً على المأجورين ومن مائلهم بل لا بد من تمديده إلى فئات كبيرة ممن يقومون بشغل حر سواء كان عملهم تعاطي مهنة حرة أو تجارة. إذ يلاحظ أن عدداً غير قليل من المأجورين يتمكنون بفضل بعض الظروف (إرث - ربح - يانصيب - الخ...) من الانتقال إلى طبقة المشتغلين الأحرار بينما كثير من المشتغلين الأحرار تسوء أحوالهم ويضطرون إلى الانخراط في صفوف المأجورين.

ولعل الحل الوحيد للقضاء على الفوارق المترتبة عن هذا التمييز هو تعميم الضمان الاجتماعي على مجموع السكان وهو ما تميل إلى تحقيقه كثير من الدول. وقد رأينا أن هذا

الهدف أصبح محققاً في انكلترا وفرنسا. وفي إسبانيا صرح وزير الشغل بتاريخ 31 أكتوبر 1986 بأن نظام الضمان الاجتماعي سيصبح شاملاً لكل المواطنين في سنة 1988.

## 2 - الصعوبات التي تعترض تعميم نظام الضمان الاجتماعي :

إن تعميم الضمان الاجتماعي على مجموع السكان يثير صعوبات عديدة. وتختلف هذه الصعوبات باختلاف الأوضاع الاقتصادية بين البلدان كما سنرى. وتعود هذه الصعوبات إما إلى كيفية تمويل صندوق الضمان وإما إلى تعيين الأخطار وكيفية تقدير التعويض عنها (يضاف إليها تمسك بعض الفئات بأنظمة خاصة بها).

### أ - الصعوبات في كيفية تمويل صندوق الضمان :

بالنسبة إلى المأجورين يقع التمويل بالمشاركة من طرف الأجير ومن طرف المؤجر بنسبة يعينها القانون. إلا أن الحصة التي يترتب أداؤها عن الأجير تعين بسهولة لأنها قدر بالمائة من الأجر، والأجر معين ومعلوم فلا صعوبة إذن في تعيين الحصة التي يجب أداؤها. أما بالنسبة للمشتغل الحر فالقضية صعبة لأنه لا يمكن أن يعرف بالضبط مبلغ دخله لتعيين قدر مثوي منه.

### ب - الصعوبات بالنسبة إلى تعيين الضرر الناتج عن حصول الخطر وتعيين التعويض عنه :

الأمر سهل بالنسبة إلى الأجير إذ أن انقطاعه عن العمل معناه انقطاعه عن قبض الأجر وهو معلوم. أما بالنسبة للمشتغل الحر فإن المسألة معقدة وذلك لأسباب : أولاً : لأنه كما تقدم القول لا يعلم بالضبط مقدار دخله وبالتالي إذا تحقق الخطر من مرض أو عجز أو وفاة فإنه لا يعلم بالضبط مدى الضرر الذي يجب تعويضه. ثانياً : لأنه حتى ولو تحقق الخطر فإن ذلك لا يعني دائماً انقطاع الكسب انقطاعاً تاماً - كما يحصل للأجير - بل إن العمل قد يبقى قائماً بين أيدي مساعدي المشتغل الحر من أفراد عائلته أو غيرهم وبالتالي فإن الدخل قد يقل لكنه لا ينقطع تماماً وكل هذا من شأنه أن يزيد تعيين الضرر الحاصل صعوبة.

هذا وأن الصعوبات المشار إليها في المقطعين (أ) و (ب) تختلف كما تقدم القول باختلاف البلدان. ففي البلدان المتقدمة صناعياً حيث يتقاضى السواد الأكبر من السكان العاملين أجوراً معينة سهل أمر تعيين المساهمة في التمويل وتعيين التعويض. وعلى عكس ذلك فإن البلدان التي يكون فيها السواد الأكبر من العاملين مشتغلين أحراراً فإن تعيين المساهمة في التمويل وتعيين التعويض يكون صعباً وبالتالي يصعب تحديد المبلغ الذي يجب أن يؤديه الضمان الاجتماعي. وهذا القول ينطبق على المغرب حيث السواد الأكبر من السكان يعيشون من الفلاحة الحرة.

يضاف إلى ذلك أن البلدان المتخلفة اقتصادياً تعجز غالباً عن تمويل ضمان اجتماعي واسع النطاق.

## الفرع الرابع : القانون الدولي والضمن الاجتماعي :

إن الضمان الاجتماعي كمبدأ فلسفي وقاعدة اجتماعية نشأ - كما رأينا - في إطار الحركات الفكرية والعمالية المصطبغة بصبغة دولية . ولكن بروز هذه المبادئ إلى عالم الوجود كقاعدة قانونية تم في إطار وطني نظراً لاصطباغ القوانين كلها حتى يومنا هذا بالصبغة الوطنية فكان من الطبيعي إذن أن تراعى في تشريع كل دولة ظروفها الخاصة . وقد رأينا في الفرع السابق ارتباط الضمان الاجتماعي بالازدهار الاقتصادي وبنوع خاص بالازدهار الصناعي .

وبما أن تمويل الضمان الاجتماعي هو عبء كبير يثقل كاهل الصناعة فمن الممكن حصول تنافس اقتصادي كبير بين دول تهمل الضمان الاجتماعي ودول تعززه لأن أكلاف الإنتاج في الأولى ستكون أقل . ولذلك تبين من الضروري إبرام اتفاقيات دولية لمنع التنافس الاقتصادي عن هذه الطريق .

وإلى جانب مشكلة التنافس نشأت مشكلة أخرى مرتبطة بهجرة العمال إلى بلدان أجنبية . وتطرح هذه الهجرة على بساط البحث سؤالين اثنين : أولاً : هل يتمتع العمال المهاجرون في البلاد التي هاجروا إليها بالحقوق التي كانوا يتمتعون بها في بلادهم ؟ ثانياً : هل يتمتع العمال المهاجرون في البلاد التي هاجروا إليها بالحقوق التي يتمتع بها من شابههم من مواطني تلك البلاد؟ وسرعان ما شعرت منظمة العمل الدولية بهذه المشكلة وأعارتها اهتمامها كما سنرى .

ولذلك يجب أن تدرس أولاً الاتفاقيات الدولية وثانياً علاقة الضمان الاجتماعي بحركات الهجرة .

## المبحث الأول : الاتفاقيات الدولية بشأن الضمان الاجتماعي :

أولاً : ابتداء من سنة 1921 أبرمت عدة اتفاقيات خاصة بمختلف فروع الضمان الاجتماعي فمنها ما يتعلق بحوادث الشغل ، ومنها بالمرض ومنها بالتأمينات الاجتماعية . كما أن البعض منها خاص بالعمال الصناعيين والبعض الآخر بالعمال الفلاحيين الخ . . . . .

وهذه الاتفاقيات موجهة بالخصوص للدول المتقدمة صناعياً والمتضمنة تشريعات متشابهة ، ويلاحظ أن هذه الاتفاقيات تتضمن غالباً تدابير مفصلة تفصيلاً دقيقاً ، الأمر الذي يجعل أحياناً من الصعب على بعض الدول أن تصادق عليها .

ثانياً : الاتفاقية رقم 102 الموضوعة سنة 1951 من طرف منظمة العمل الدولية بشأن

«الحد الأدنى للضمان الاجتماعي». وهذه الاتفاقية مقتبسة من التوصيات التي وضعها مؤتمر فيلادلفيا المنعقد سنة 1944. وتشمل هذه الاتفاقية مجموع ما يؤلف اليوم الضمان الاجتماعي وهي المخاطر التسع الآتية:

- 1 - الحالة التي تقتضي معالجة طبية.
- 2 - العجز عن الشغل بسبب المرض.
- 3 - البطالة.
- 4 - الشيخوخة.
- 5 - حوادث الشغل والأمراض المهنية.
- 6 - العناية بالأبناء.
- 7 - الأمومة.
- 8 - العجز.
- 9 - وفاة سند الأسرة.

ويمكن لكل دولة أن تنضم إلى هذه الاتفاقية إذا كانت تتعهد بقبول الالتزامات الناشئة عن ثلاثة مخاطر على الأقل وبشرط أن يكون واحد من هذه الثلاث عائداً إلى أحد المخاطر الآتية: البطالة أو حوادث الشغل والأمراض المهنية أو العجز أو الوفاة.

ثالثاً: المدونة الأوروبية للضمان الاجتماعي - وافق على هذه المدونة مجلس وزراء مجلس أوروبا سنة 1964. ومضمونها شبيه بمضمن الاتفاقية رقم 102 التي تمثل «الحد الأدنى». وقد ألحق بالمدونة (بروتوكول) يفترض مستوى أعلى من مستوى المدونة نفسها وهذا المستوى هو - كما جاء في البروتوكول - الحد الأعلى الذي يجب أن يسعى من أجله كل أعضاء المجلس.

رابعاً: كما أن منظمة العمل العربية أقرت في سنة 1971 الاتفاقية رقم 3 للمستوى الأدنى للتأمينات الاجتماعية. وتقتضي المصادقة أن يشمل التشريع الوطني فرعين على الأقل من فروع التأمين.

### المبحث الثاني: أنظمة الضمان الاجتماعي وحركات الهجرة:

الأصل أن كل دولة تضع تشريعاً للضمان الاجتماعي على الصعيد الوطني وبالنظر إلى حاجاتها وظروفها وبالخصوص لحماية اليد العاملة الوطنية. ولذلك نشاهد فوارق بين مختلف التشريعات الخاصة بالضمان الاجتماعي عند المقارنة بين تشريع دولة ودولة أخرى.

فالجنسية الأجنبية هي في بعض التشريعات عائق يحول دون التمتع بمزايا الضمان الاجتماعي كما أن هنالك عناصر أخرى تحول دون هذا التمتع فهي بطريقة غير مباشرة حجر عثرة في سبيل حركات الهجرة. لكنه يمكن حل هذه الصعوبات عن طريق الاتفاقيات الثنائية أو الجماعية.



ولذلك يجب أن تدرس أولاً العقبات التي يمكن أن تعترض حركات الهجرة وثانياً الاتفاقيات الثنائية أو الجماعية التي تستعمل كوسيلة للتغلب على هذه العقبات.

### أولاً - العقبات التي يمكن أن تعترض حركات الهجرة:

إن قوانين الضمان الاجتماعي منها ما هي إقليمية ومنها ما هي شخصية.

فالإقليمية منها هي غالباً تلك التي تتعلق بضمان المخاطر القصيرة الأمد كالمرض لأن أداء تعويضات عن هذه المخاطر يقتضي رقابة تقنية يتعذر إجراؤها بالنسبة لمن يوجد خارجاً عن التراب الخاضع لسيادة الدولة حتى ولو كان يحمل جنسيتها. وعلى العكس يمكن أن تمنح للأجنبي المقيم فوق ترابها.

أما القوانين الشخصية فتجيز للشخص أن يتمتع بالإعانات التي يمنحها تشريع بلاده ولو كان مقيماً خارجاً عنها إذا كان يؤدي الأقساط التي يترتب عليها التمتع بتلك الإعانات.

ومن الملاحظ أن البلدان التي تسهل دخول المهاجرين إليها تأخذ إلى حد بعيد بمبدأ الإقليمية بينما التشريعات التي تأخذ بمبدأ الشخصية هي غالباً تشريعات الدول التي يهاجر أبناؤها.

وإذا كانت إقليمية قوانين الضمان الاجتماعي تسمح للمهاجرين بالتمتع بالإعانات التي تقرها الدول التي يعيشون فوق ترابها فإنها مقابل ذلك تحول دون تمتعهم بالإعانات التي يقتضي منحها مرور مدة طويلة في العمل في ظل نظام ضمان اجتماعي معين لأن كل نظام مستقل عن الأنظمة الأخرى والحقوق التي تكتسب في ظل نظام ما لا تؤخذ بعين الاعتبار في ظل نظام آخر.

كما أن تمويل الضمان الاجتماعي يصطدم بعقبة في ظل مبدأ الإقليمية متى كان هذا التمويل يقع على عاتق الجماعات العمومية لأن أداء أقساط في الخارج يصبح مستحيلاً متى كان الأمر يتعلق بأموال عمومية.

ومن جهة أخرى فإنه في كثير من الأحيان يهاجر رب العائلة وحده وتبقى العائلة مقيمة في البلاد الأصلية. وإذا ذلك يصعب منح بعض الإعانات العائلية بسبب مبدأ الإقليمية.

ويتبين من كل هذا أن إقليمية تشريعات الضمان الاجتماعي يمكن أن تصبح عائقاً قوياً في وجه هجرة اليد العاملة الأمر الذي يقتضي تنسيقاً على الصعيد الدولي بين مختلف أنظمة الضمان الاجتماعي. وهذا ما فكرت فيه الدول التي يعنىها الأمر منذ انتهاء الحرب العالمية الأولى. إلا أن الحلول التي أخذت بها منذ سنة 1919 حتى سنة 1939 لم تكن مبنية على قواعد قارة. أما بعد الحرب العالمية الثانية فقد كثرت اللجوء إلى الاتفاقية الدولية بحيث تكون فقه للعلاقات الدولية في مادة الضمان الاجتماعي.

## ثانياً - الاتفاقيات الثنائية :

منذ سنة 1945 كثر إبرام الاتفاقيات الثنائية المتضمنة التزامات دقيقة ومتبادلة ونشير هنا بنوع خاص إلى فرنسا التي أبرمت اتفاقيات مع معظم الدول الأوروبية وعدة دول آسيوية وإفريقية منها المغرب . وإذا كانت كل واحدة منها تتضمن تدابير خاصة بالنظر إلى ظروف كل دولة فإنه مع ذلك يلاحظ فيها كلها مجموعة من القواعد المتشابهة .

1 - فالاتفاقيات تعين التشريع الواجب تطبيقه (وهو غالباً تشريع الدولة التي ينفذ فيها الشغل) .

وتؤكد عدم التمييز بين رعايا الدولتين المتعاقدين وتضمن للأجراء الاحتفاظ بالحقوق المكتسبة أو التي هي قيد الاكتساب بالنظر إلى مختلف الأنظمة المعنية بالأمر .

وإن التعاون الوثيق بين الهيئات الإدارية للدول الموقعة للاتفاق يسمح بواسطة هيئات بلد الإقامة بأداء المعاشات المتأخرة وبمراقبة المتمتعين بالمعاشات . كما تتضمن الاتفاقيات تبادل المعلومات اللازمة لتعيين حقوق المعنيين بالأمر .

2 - تضاف عادة إلى الاتفاقيات اتفاقات تكميلية ترمي إلى إيجاد حلول لوضعيات خاصة . ويتعلق أهمها بوضعية عمال المناجم الذين يتمتعون في جميع البلدان ببعض الامتيازات .

3 - تحدد عادة في اتفاقيات خاصة وضعية عمال المناطق المجاورة للحدود .

## ثالثاً - الاتفاقيات المتعددة الجوانب :

إن الاتفاقيات الثنائية تقتصر على تنظيم وضعية الأجراء المهاجرين من الدولتين المتعاقدين في تنقلاتهم بين تينك الدولتين ولذلك كان من الضروري إبرام اتفاقيات متعددة الجوانب تشمل تنقلات الأجراء بين عدة دول .

لكن إبرام اتفاقيات من هذا النوع لا يمكن أن يتم إلا بين مجموعة من الدول تربطها روابط وثيقة وتتمتع بمستوى اقتصادي متشابه ولذلك نجد في الواقع أنها أبرمت في إطار المنظمات الأوروبية المتعددة ومنها على سبيل المثال الاتفاقية التي أبرمتها في 7 نونبر 1949 منظمة معاهدة بروكسيل التي كانت تضم فرنسا وانكلترا وبلجيكا وهولندا واللوكسمبورغ ، والاتفاقيات التي أبرمها مجلس أوروبا وخاصة اتفاقية 10 مارس 1972 التي تضمنت النص النهائي بشأن الضمان الاجتماعي ومعاهدة 18 أبريل 1951 التي أبرمتها جامعة الفحم والفولاذ .

كما أن منظمة العمل العربية عالجت بدورها هذا الموضوع في «الاتفاقية العربية لتنقل الأيدي العاملة» التي وافق عليها مؤتمر العمل العربي بتاريخ 29 نونبر 1967 والتي اعترفت للعمال الذين ينتقلون للعمل بحق التمتع بالتأمينات الاجتماعية كعمال الدولة التي ينتقلون إليها .

الضمان الاجتماعي في المغرب

التطور التاريخي :

إن الضمان الاجتماعي حديث العهد في المغرب إذ أنشأه لأول مرة الظهير المؤرخ في 31 دجنبر 1959 .

إلا أن بعض الأهداف التي يرمي إليها الضمان الاجتماعي كانت محققة سابقاً بواسطة نصوص تشريعية خاصة .

فهكذا مثلاً نجد أن ظهير 25 يونيو 1927 الذي تقدم درسه كان يضمن للشغالين التعويض عن حوادث الشغل وكذلك ظهير 31 مايو 1943 كان قد مدد نفس الضمانات إلى الأمراض المهنية .

هذا وإن الظهير المؤرخ في 22 أبريل 1942 كان قد أنشأ صندوق الإعانة الاجتماعية . وقد عوض هذا النص بظهير آخر مؤرخ في 25 دجنبر 1957 المكمل بمرسوم تطبيقي صادر في نفس التاريخ . فهذا الصندوق الذي أنشئ كهيئة معترف لها بصفة مؤسسة ذات مصلحة عمومية كان يشرف على إدارته مجلس إداري يرأسه وزير الشغل ويضم ممثلين عن أربع وزارات (الشغل والصحة العمومية، والأشغال العامة، والصناعة والتجارة) وممثلين عن الأجراء وممثلين عن المؤجرين .

ويعتقد ظهير 1957 كان الانخراط في صندوق الإعانة الاجتماعية إلزامياً بالنسبة لكل شخص ذاتي، أو معنوي يستخدم أجيراً أو عدة أجراء، وكذلك بالنسبة للتعاونيات ولمالكي العمارات المعدة للسكنى الذين يستعملون بوابين .

وكان تمويل الإعانة الاجتماعية يتم بواسطة اشتراكات يؤديها المؤجرون وحدهم .

أما المستفيدون من الإعانات التي كان يقدمها الصندوق المذكور فهم الشغالون لدى المؤجرين المنخرطين فيه وذلك ضمن شروط معينة .

والإعانات التي كان يؤديها الصندوق كانت على نوعين : الإعانات العائلية (للأولاد ابتداء من الولد الثاني) وإعانات النوافس (كانت الإعانة تؤدي عن الستة أسابيع الموالية ليوم الوضع على شرط أن تكون المرأة قد توقفت فعلاً عن الشغل وتوقفت عن قبض أجرها خلال هذه المدة) .

وتجدر الإشارة علاوة على ذلك إلى إحداث بعض المؤسسات الخصوصية التي كانت ترمي إلى تأمين بعض المخاطر الاجتماعية لا سيما الشيخوخة ومن هذا القبيل يشار بنوع خاص إلى الصندوق المهني المغربي للتقاعد .

غير أن هذه المنجزات أصبحت غير كافية وأصبح من الضروري الالتحاق بركب التطور وتجهيز المغرب بنظام للضمان الاجتماعي . وهذا ما حققه الظهير المؤرخ 31 دجنبر 1959 المتعلق بإحداث نظام للضمان الاجتماعي والذي دخل حيز التنفيذ في فاتح إبريل 1961 .

بيد أن نظام الضمان الاجتماعي المحدث بمقتضى هذا الظهير لم يوحد وسائل تأمين مختلف المخاطر الاجتماعية بل ظلت الأنظمة الخصوصية قائمة وهكذا نجد أن نظام التعويض عن حوادث الشغل والأمراض المهنية ما زال موضوع تنظيم مستقل .

وبعد مرور نحو 10 سنوات على تطبيق هذا النظام تبين أنه من الضروري أن تدخل عليه بعض التغييرات لا سيما فيما يعود إلى تسيير الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي المسندة إليه إدارة نظام الضمان الاجتماعي وكذلك في النزاعات التي تنشأ عن تطبيق هذا النظام وكذلك أيضاً تمويله والأداءات التي يقدمها الصندوق المذكور والذي أصبح مبلغاً ضئيلاً بالنظر إلى تقلبات الأسعار وارتفاعها .

وبالنظر إلى كل هذه الاعتبارات صدر ظهير بتاريخ 26 يوليوز 1972 يلغي ظهير 31 دجنبر 1959 ويعوضه بنص جديد وقد بدأ جريان العمل به بتاريخ فاتح أكتوبر 1972 .

إلا أن الفصل 5 من الظهير نص على أن العمل يبقى جارياً بصفة مؤقتة بالنصوص المتخذة لتطبيق ظهير 31 دجنبر 1959 ما لم تكن منافية لمقتضيات الظهير الجديد وبالتالي فإن الضمان الاجتماعي في وضعه الحاضر يخضع لمقتضيات ظهير 27 يوليوز 1972 ولمقتضيات المراسيم والقرارات التي صدرت سابقاً لتطبيق ظهير 31 دجنبر 1959 في ما لا تتنافى فيه مع مضمون الظهير الجديد . والقواعد التي ستعرض في ما يلي مقتبسة إذن من الظهير نفسه ومن المراسيم والقرارات السابقة الذكر أيضاً .

هذا وإن دراسة الضمان الاجتماعي تقتضي أن تبحث في ستة فصول المسائل

الآتية:

- الفصل الأول: ميدان تطبيق نظام الضمان الاجتماعي .
- الفصل الثاني: التنظيم الإداري للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي .
- الفصل الثالث: الانتماء إلى الصندوق والتسجيل فيه .
- الفصل الرابع: موارد الصندوق وتنظيمه المالي .
- الفصل الخامس: التعويضات .
- الفصل السادس: المنازعات والعقوبات والتقاعد .

أثناء دراسة نطاق تطبيق الظهير المتعلق بتعويض حوادث الشغل رأينا أن هذا النص يسرد من جهة أصناف المؤاجرين الذين يخضعون له ومن جهة أخرى أصناف الأجراء الذين يستفيدون منه . أما الظهير المحدث لنظام الضمان الاجتماعي فقد استعمل طريقة مختلفة فهو من جهة قد اقتصر على سرد أصناف الأشخاص الذين يستفيدون منه مستعملاً العبارة الآتية : «يجري نظام الضمان الاجتماعي لزوماً على من يأتي . . . «الفصل الثاني الفقرة الأولى» ثم يضيف في الفصل 15 بأنه «يجب أن ينتمي إلى الصندوق للضمان الاجتماعي» جميع المؤاجرين الذين يشغلون بالمغرب أشخاصاً يفرض عليهم هذا النظام كما يلاحظ من جهة أخرى أن لفظة «تأمين» غالباً ما تستعمل في الظهير لتعيين وضعية الأجير المسجل في الصندوق .

ويميز الظهير بين نوعين من الضمان الاجتماعي : إلزامي واختياري .

#### أ - التأمين الإلزامي (الفصل 2) :

يعين الفصل الثاني من الظهير على وجه الحصر قائمة الأجراء الذين يجري عليهم لزوماً نظام الضمان الاجتماعي وهم :

– الممتنون (أي من يتعلمون مهنة) والأجراء ذكوراً كانوا أو أنثى العاملون لحساب مشغل واحد أو عدة مشغلين في الصناعة والتجارة والمهن الحرة كيفما كان نوع تأدية أجورهم وشكل عقدهم أو نوعها أو صحتها . يضاف إليهم الأجراء العاملون بالمنشآت الحرفية (وهي تعني الصناعات التقليدية) بمقتضى المرسوم رقم 1-93-2 الصادر بتاريخ 29 أبريل 1993 .

– المستخدمون الرسميون العاملون في المؤسسات العمومية الغير المنتمين إلى الصندوق المغربي للتقاعد .

– المستخدمون المتعاقدون حسب القانون العادي الموقتون منهم والمياومون

والعرضيون العاملون لفائدة الدولة والجماعات العمومية والمؤسسات العمومية (ويقصد بعبارة «المتعاقدون حسب القانون العادي» المتعاقدون الذين لا تشملهم اتفاقية مبرمة بين الدولة المغربية والدولة التي ينتسبون إليها بشأن مساعدة فنية .

– الأشخاص الذين تشغلهم الجمعيات التعاونية كيفما كان نوعها .

– الأشخاص الذين يشغلهم ملاكو العقارات المعدة للسكنى وللتجارة .

– الأشخاص العاملون بالمصالح العمومية ذات الصبغة الصناعية والتجارية الغير المعفاة من الانتماء إلى صندوق الضمان الاجتماعي . (وتجدر الإشارة إلى كون هذا الإعفاء لا يقع بقوة القانون وإنما يمنح بقرار من وزير الشغل بناء على طلب المصالح المذكورة ضمن شروط معينة وذلك بمقتضى الفقرة الخامسة من الفصل الثالث من الظهير).

– البحارة الصيادون مقابل حصة من متوج الصيد .

وعلاوة على الأصناف السابقة الذكر والتي يعتبر الأشخاص الداخلون فيها خاضعين بقوة القانون للتأمين لزوماً منذ دخول الظهير حيز التنفيذ نص هذا الأخير على أنه ستحدد في مراسيم تصدر فيما بعد شروط تطبيق نظام الضمان الاجتماعي على صنفين من الأصناف المذكورة سابقاً وهما:

– المستخدمون الرسميون العاملون بالمؤسسات العمومية الغير المتمتية إلى الصندوق المغربي لرواتب التقاعد .

– المستخدمون المتعاقدون حسب القانون العادي الموقتون منهم والمياومون والعرضيون العاملون لفائدة الدولة والجماعات العمومية والمؤسسات العمومية .

ولكن بالرغم عما نص عليه الظهير بشأن تمديد الضمان الاجتماعي مستقبلاً على هذين الصنفين فإنهما لم يدخلوا ضمنه بل أدخلوا ضمن نظام خاص يحمل اسم «النظام الجماعي لرواتب التقاعد» أنشئ بمقتضى الظهير رقم 1-77-246 المؤرخ في 4 أكتوبر 1977 .

كما أن المراسيم المعلن عن إصدارها يجب أن تشمل أصنافاً أخرى من الأشخاص غير داخلين في القائمة السابقة الذكر وهذه الأصناف هي الآتية:

– الأجراء المستخدمون في مقاولات الصناعات التقليدية، لكن هذه الفئة أصبحت خاضعة لنظام الضمان الاجتماعي كما سبق القول .

– خدمة المنازل .

– الشغالون الموقتون أو العرضيون العاملون في القطاع الخاص .

– أفراد أسرة مشغل يعملون لحسابه .

هذا وإن الفصل الثاني من الظهير يبين مفهوم عبارة «الشغالين الموقتين أو العرضيين في القطاع الخاص» بمقتضى النص المذكور تشمل هذه الصفة «العملة الذين لا يعملون أكثر من

عشر ساعات في الأسبوع لفائدة مشغل واحد أو عند مجموعة واحدة من المشغلين». ويظهر أن ما حمل المشرع على تأجيل تطبيق نظام الضمان الاجتماعي على هذه الأصناف من الأشخاص هي أسباب تقنية (صعوبة الرقابة) ومالية (عدم كفاية الموارد) في آن واحد ولحد الآن لم يصدر أي مرسوم بشأن تطبيق النظام على هؤلاء الأشخاص. وهناك فئة كبيرة من الأجراء لم يكن يشملها الضمان الاجتماعي وهي فئة الأجراء الفلاحيين. وظل الأمر على هذه الحالة حتى صدور الظهير المؤرخ في 8 أبريل 1981 القاضي بالمصادقة على القانون عدد 26-79 الذي مدد نظام الضمان الاجتماعي إلى الأجراء الفلاحيين.

## ب - التأمين الاختياري (الفصل 5):

قد يحدث أحياناً أن الشخص الذي فرض عليه التأمين الإلزامي خلال مدة من الزمن يصبح غير متوفر على الشروط اللازمة ليجري عليه هذا النظام وذلك بالخصوص في حالة ما إذا انقطع عن الشغل في حين أن الخضوع الإلزامي لنظام التأمين الاجتماعي مرتبطاً بصفة أجير. فالأجير الذي يصبح محروماً من الأجر بسبب فقد عمله يصبح معرضاً في نفس الوقت لفقد المزايا المترتبة على الخضوع لنظام الضمان الاجتماعي.

فلتدارك العواقب الوخيمة التي تنتج عن هذه الوضعية أجاز الظهير للشغال الذي يوجد في هذه الحالة أن يستمر ضمن شروط معينة خاضعاً للتأمين وبالتالي متمتعاً بمزايا الضمان الاجتماعي وهذا ما يسمى بالتأمين الاختياري الذي حدد شروط تطبيقه مرسوم صادر بتاريخ 5 غشت 1960 ثم عوض هذا المرسوم بمرسوم آخر صادر في 28 يراير 1977.

ويتبين من هذا النص ومن نص الفصل الخامس من الظهير أن الشخص الذي يريد التمتع بالتأمين الاختياري يجب عليه أن يثبت خضوعه للتأمين الإلزامي مدة ستة أشهر متوالية على الأقل وأن يثبت أنه وفي بجميع الشروط التي كان يقتضيها هذا التأمين وعلاوة على ذلك أن يطلب الاسترسال في التمتع بالخضوع لنظام الضمان الاجتماعي وأن يقدم ذلك الطلب داخل الإثني عشر أسبوعاً الموالية للتاريخ التي انتهت فيه حقوقه في التأمين الإلزامي وعلاوة على ذلك يتعين على المؤمن اختياريّاً أن يؤدي الاشتراك الإجمالي مقابل الإعانات التي يستفيد منها.



التنظيم الاداري للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي

أولاً - الطبيعة القانونية للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي :

الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي هو بمقتضى الفصل الأول من الظهير مؤسمة عمومية . ويتمتع بالشخصية المدنية والاستقلال المالي (الفصل 6) .

ثانياً - أهلية الصندوق (الفصل 6) :

إن الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بوصفه مؤسسة عمومية يتمتع بالأهلية التي يعترف بها القانون بصفة عامة لهذه المؤسسات ومع ذلك فإن الفصل السادس من الظهير رأى من المناسب أن يسرد - دون أن يكون ذلك على وجه الحصر - أهم السلطات المعترف بها للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي . فبمقتضى النص المذكور «يمكنه بوجه خاص» :

- أن يتلقى من الدولة أو الجماعات العمومية تسبيقات وإعانات (وفي الواقع فإن موارد الصندوق الخاصة تعفيه من استعمال هذه الوسيلة) .

- أن يتلقى هبات ووصيات .

- أن يقتني بعوض ويفوت أملاكاً منقولة وكذا أملاكاً عقارية بشرط إحراز إذن مشترك من وزير الشغل ووزير المالية .

- أن يعقد اقتراضات من المؤسسات البنكية بعد موافقة وزير الشغل ووزير المالية .

- أن يبرم لحاجيات مصالحه عقود الأكرية المتعلقة بعقارات .

ثالثاً - الإدارة : المجلس الإداري : لجنة التسيير والدراسات - المدير العام - الموظفون :

يدير الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي مجلس إداري ولجنة للتسيير والدراسات ويسيره مدير عام .

أ - المجلس الإداري :

يتألف المجلس الإداري من أربعة وعشرين عضواً رسمياً منهم ثمانية ممثلون للدولة

وثمانية ممثلون للأجراء وثمانية ممثلون للمؤجرين .

ويعين الأعضاء الممثلون للدولة لمدة ثلاث سنوات بقرار لوزير الشغل وباقتراح الوزراء المعنيين بالأمر وذلك بحسب نسبة عينها الظهير .

ويعين الأعضاء الممثلون للمؤجرين والأجراء لمدة ثلاث سنوات أيضاً بقرار من وزير الشغل بناء على اقتراح المنظمة المهنية الأكثر تمثيلاً .

ويجب أن تقدم هذه الاقتراحات في أجل شهر واحد يبتدىء من تاريخ الطلب الذي يقدمه وزير الشغل للمنظمات المعنية بالأمر . وفي حالة عدم الجواب في الأجل المحدد يعين تلقائياً الأعضاء الممثلون للأجراء والمؤجرين بقرار من وزير الشغل .

ويعين عضو نائب عن كل عضو رسمي ضمن نفس الكيفيات التي يعين بها هذا الأخير . وفي حالة وفاة أحد أعضاء المجلس الإداري أو استقالته أو تجريده من حقوقه يعين عضو جديد ضمن نفس الكيفيات المعين بها سابقه ويبقى العضو الجديد حتى نهاية مدة سابقه .

ويكون انتداب عضو المجلس الإداري قابلاً للتجديد وتكون مهام أعضاء المجلس الإداري مجانية غير أنه يمكن أن يخول الأعضاء غير الموظفين تعويضات عن تنقلاتهم وصوائر عن النقل كما يمكن أن تمنح للأعضاء الأجراء مبالغ تعويضية في مبالغ فقدان الأجر (الفصل 11) .

ولا يجوز أن تخول العضوية في المجلس الإداري للأشخاص الآتين :

– المحكوم عليهم بعقوبة بدنية أو شائنة .

– البالغين من العمر أقل من 25 سنة .

ويجرد من صفة عضو في المجلس الإداري للصندوق بقرار من وزير الشغل :

– الأعضاء الذين يحكم عليهم بعقوبة بدنية أو شائنة أثناء انتدابهم .

– الأعضاء الذين يعرفون السير العادي للمجلس الإداري بعدم حضورهم الجلسات

أو بتغيباتهم الكثيرة عنها .

– الأعضاء المنتسبون إلى منظمات مهنية لم تعد تتوفر فيها صفة المنظمة الأكثر تمثيلاً .

ويرأس المجلس الإداري الوزير الأول ينوب عنه وزير الشغل الذي يمكنه أن يعين

لرئاسة الجلسات أحد الأعضاء الذين يمثلون الإدارة . وينتخب المجلس الإداري نائبين

للرئيس يختار واحد منهما من بين ممثلي الأجراء والآخر من بين ممثلي المؤجرين .

ويجتمع المجلس الإداري كلما دعت حاجات الصندوق إلى ذلك ومرتين على الأقل

في كل سنة مرة قبل 30 يونيو لحصر حسابات السنة المالية المنصرمة ومرة أخرى قبل 31 دجنبر

لدراسة وحصر ميزانية السنة المالية الموالية .

ويجتمع المجلس باستدعاء من رئيسه ويتخذ قراراته بأغلبية الأعضاء الحاضرين . وفي حالة تعادل الأصوات يرجح صوت الرئيس .

وينظر المجلس الإداري في جميع المسائل التي يختص بها الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي ويسوي الأمور التي تهمة (الفصل 9) ولكن بما أن الصندوق موضوع تحت الوصاية الإدارية لوزارة الشغل فإن القرارات التي يتخذها المجلس الإداري يجب أن ترفع إلى وزير الشغل داخل أجل خمسة عشر يوماً يبدأ من تاريخ اتخاذها، فإذا ظهر للوزير أن هذه القرارات كلها أو بعضها مخالفة للقانون أو للنظام الجاري به العمل أو من شأنها أن تخل بالتوازن المالي لنظام الضمان الاجتماعي فإنه يطلب إرجاعها إلى المجلس ليعيد النظر فيها أثناء إحدى جلساته المقبلة . وإذا أصر المجلس الإداري على مقرره الأول ساغ لوزير الشغل أن يلغي ذلك المقرر ولكن إذا كان الأمر يتعلق بتدبير مالي فلا يمكن أن يعلن عن هذا الإلغاء إلا بعد موافقة وزير المالية وفي حالة ما إذا لم يصدر أي مقرر عن وزير الشغل في ظرف أجل خمسة عشر يوماً يبدأ من تاريخ تبليغ المقرر الصادر من المجلس الإداري أصبح هذا المقرر نافذ المفعول .

وتجدر الإشارة أخيراً إلى كون الظهير نص (الفصل 12) على وضع نظام داخلي للصندوق يحدد كيفية تسيير المجلس الإداري ومصالح الصندوق على أن ينال هذا النظام مصادقة وزير الشغل بعد استشارة المجلس الإداري .

#### ب - لجنة التسيير والدراسات :

بالنظر إلى العدد الكبير من الأعضاء الذين يتألف منهم المجلس الإداري سرعان ما تبين أنه من الصعب عليه أن يجتمع العدد الكافي من المرات لتسيير الصندوق تسييراً حسناً . ولتفادي هذه الصعوبة صدر ظهير بتاريخ شتنبر 1963 أضيف نصه إلى الفصل 8 من ظهير 31 دجنبر 1959 بمقتضاه أنشئت هيئة مصغرة منبثقة عن المجلس نفسه وبوسعها أن تجتمع بسهولة أكثر نظراً لقلّة عدد أعضائها وبالتالي يمكن لاجتماعاتها أن تكون أكثر عدداً . وسميت «لجنة التسيير والدراسات» وبمقتضى هذا النص الذي احتفظ به الفصل 8 من ظهير 27 يوليوز 1972 تكلف هذه اللجنة في الفترة الفاصلة بين اجتماعات المجلس الإداري بتتبع سير الصندوق وعند الاقتضاء بتسوية جميع المسائل المفوض لها فيها من طرف المجلس .

ويرأس هذه اللجنة رئيس المجلس الإداري نفسه وتشتمل على عضو المجلس الإداري (متصرف) الذي يمثل وزير المالية وعضوين يمثلان الأجراء وعضوين يمثلان المؤجرين .

والأعضاء الذين يمثلون الأجراء والمؤجرين يعينهم المجلس الإداري نفسه لمدة ثلاث سنوات .

وتتخذ اللجنة قراراتها بأغلبية الأعضاء الحاضرين وفي حالة تعادل الأصوات يرجح صوت الرئيس .

### ج - المدير العام:

كان الفصل 13 من ظهير 31 دجنبر 1959 كما وقع تغييره بظهير 8 شتنبر 1960 ينص على أن تسيير الصندوق يناط بمدير عام يعين بظهير بناء على اقتراح من وزير الشغل. أما ظهير يوليوز 1972 (الفصل 13 أيضاً) فقد اقتصر على القول بأن المدير العام يعين بمقتضى الشروط المنصوص عليها في التنظيم الجاري به العمل أي أنه يعين حالياً بظهير.

ويتولى المدير العام للصندوق تنفيذ مقررات المجلس الإداري كما أنه يسير مجموع مصالح الصندوق وينسق أعمالها كما يمثل الصندوق لدى المحاكم وفي جميع أعمال الحياة المدنية.

### د - موظفو الصندوق:

كان الفصل 14 من ظهير 1959 ينص على أنه سيحدد النظام الأساسي لموظفي الصندوق بمرسوم يتخذ باقتراح من وزير الشغل بعد استشارة وزير المالية وموافقة وزير الوظيفة العمومية والإصلاح الإداري.

وتطبيقاً لهذا النص صدر مرسوم يتضمن النظام الأساسي لموظفي الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بتاريخ 29 شتنبر 1961. لكن هذا النظام لا ينطبق على المدير العام ولا على الكاتب العام ولا على المكلف بالدراسات ولا على الأطباء المراقبين. ومن جهة أخرى فإن الفصل 39 من هذا النظام يعترف لموظفي الصندوق بممارسة الحق النقابي ضمن الشروط المنصوص عليها في التشريع الجاري به العمل بشأن ممارسة الحق المذكور من طرف موظفي القطاع العام.

هذا وإن الفصل 14 من ظهير 28 يوليوز 1972 تضمن نفس النص الذي كان يتضمنه الفصل 14 من ظهير 1959 المشار إليه سابقاً. ولكنه لم يصدر أي مرسوم جديد تطبيقاً لذلك الفصل. وعليه فإن العمل يبقى جارياً بمقتضىات المرسوم الصادر بتاريخ 29 شتنبر 1961 إلى أن يصدر المرسوم الجديد كما ينص على ذلك الفصل 85 من الظهير.

الانخراط - التسجيل

يجب على كل مؤاجر يشغل بالمغرب أشخاصاً يفرض عليهم هذا النظام أن ينخرط بالصندوق الوطني للضمان الاجتماعي وأن يسجل فيه إجراءه والمتمرنين عنده. وقد حددت كفيات القيام بهذين الإجراءين بموجب المرسوم رقم 2-60-313 المؤرخ 5 غشت 1960.

أولاً - الانخراط:

الانخراط هو الإجراء الذي يطلب بموجبه المؤاجر إدراج انتمائه إلى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.

أ - طلبات الانخراط:

يجب على المؤاجر أن يوجه داخل أجل شهر يتدىء من يوم مباشرته الاستثمار ملف انخراطه مشتملاً على الوثائق الآتية:

- 1 - التصريح بالانخراط.
- 2 - شهادة الضريبة التجارية مسلمة له من طرف مصلحة الضرائب الحضرية.
- 3 - قائمة الأجراء المستخدمين في المؤسسة في يوم التصريح بالانخراط مصحوبة بوثائق الحالة المدنية وصورتين لكل أجير.

وفي حالة الإدارة الحرة، نسخة من عقد الإدارة المبرم بين المؤاجر والمالك.

وعلاوة على ما تقدم ذكره يتعين على الأشخاص المعنوية أن توجه نسخة مشهوداً بمطابقتها للأصل من أنظمتها التأسيسية أو من العقد المؤسس للشركة مصحوبة بقائمة المتصرفين أو المسيرين. وتوجد مطبوعات لطلب الانخراط تحت تصرف المؤاجرين في مكاتب نيابات الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي ومفتشيات الشغل.

ب - التصريح بالتغييرات اللاحقة:

يتعين على كل منخرط في الصندوق أن يعلم هذا الأخير بواسطة رسالة مضمونة وداخل

أجل شهر واحد بجميع التغييرات التي تطرأ على الشكل القانوني للمؤسسة أو على عنوانها وكذلك التغييرات التي تطرأ على المتصرفين أو المسيرين والانقطاع الموقت عن العمل أو الإغلاق النهائي للمؤسسة . وفي الحالة الأخيرة يتعين على المنخرط أن يوجه شهادة تشطيب من الضريبة التجارية مسلمة من طرف مصلحة الضرائب الحضرية . وإذا كان الأمر يتعلق بأشخاص معنوية وجب عليها أن توجه بالإضافة إلى ما تقدم ذكره محضراً بحلها .

### ج - عدم التصريح - التصريح التلقائي :

إذا لم يقدم المؤاجر تصريحه بالانخراط داخل الأجل المنصوص عليها وجه له الصندوق إنذاراً للانخراط فإذا لم يجب المؤاجر داخل أجل شهر باشر الصندوق تلقائياً إدراجه ضمن المنخرطين وكذلك تسجيل إجراءاته .

ويتعين تاريخ الانخراط بمفعول رجعي في التاريخ العادي أي التاريخ الذي كان يجب أن يقدم فيه طلب الانخراط ولكن على كل حال لا يمكن إرجاع هذا التاريخ إلى أكثر من سنة سابقة .

وفي حالة الانخراط التلقائي يؤدي الصندوق للأجراء مبلغ الإعانات التي من حقهم أن يتسلموها . وفي هذه الحالة يجب على المؤاجر الذي أجرى انخراطه تلقائياً أن يرجع للصندوق مبلغ تلك الإعانات . إلا أنه لا يمكن المطالبة بإرجاع إعانات عن المدة السابقة لتاريخ الانخراط .

### د - رقم الانخراط :

يعطي الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لكل منخرط رقم انخراط يبلغ إليه . ويتعين على المنخرط أن يذكر هذا الرقم في فواتيره ورسائله وجميع أنواع الأوراق التي تصدر عنه .

### هـ - الرقابة :

إن الرقابة على تطبيق المؤاجرين للمقتضيات المتعلقة بالانخراط في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي وللتدابير وللنصوص الأخرى المتعلقة بالضمان الاجتماعي على العموم يتولاها مندوبو الصندوق ومفتشوه ومراقبوه وكذلك الأعوان المكلفون بتفتيش الشغل .

والقواعد المطبقة على تفتيش الشغل والتي تقدم درسها في القسم الثاني تطبق بصفة عامة على مراقبة تطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالضمان الاجتماعي .

وعلاوة على ذلك إذا اعتبر الصندوق أن المعلومات والمبررات المسلمة إليه غير كافية جاز له أن يباشر كل تحقيق مفيد وأن يطلب الاطلاع على كل وثيقة لازمة .

### ثانياً - التسجيل :

يقصد بالتسجيل الإجراء الذي بمقتضاه يقيد المؤاجر انتساب أجيره أو المتمرن عنده

للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي .

ويقدم طلب تسجيل الأجير من طرف المؤجر في نفس الوقت الذي يقدم فيه طلب الانخراط إلا أنه في حالة ما إذا امتنع المؤجر عن تسجيل أجير عنده كان لهذا الأجير الحق في أن يطلب مباشرة تسجيله وكذلك انخراط مؤجره في الصندوق .

ويعطي الصندوق لكل أجير مسجل رقم تسجيل يبلغ إلى المؤجر ويتعين على المؤجر أن يسجل هذا الرقم على بطاقة الشغل وكذلك على شهادة الشغل التي تسلم للأجير الذي يغادر المؤجر نهائياً إما بسبب إعفائه من الخدمة وإما بمحض إرادته .

موارد الصندوق وتنظيمه المالي

لكي يتمكن الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي من مواجهة الإعانات الملقاة على عاتقه لا بد له أن يتوفر على موارد كافية (أولاً) كما أن تسيير هذه الموارد يقتضي وجود تنظيم مالي فعال (ثانياً).

أولاً - الموارد:

بمقتضى الفصل 18 من الظهير تتكون موارد الصندوق مما يلي:

- الاشتراكات الواجب أدائها والزيادات المفروضة في حالة التأخر عن أداء الاشتراكات.

- المتحصل من الأموال الممكن توظيفها. وهذه الأموال باستثناء ما هو ضروري لمقتضيات التسيير العادي تودع في صندوق الإيداع والتدبير مقابل فائدة تعين سنوياً باتفاق بين الوزير المكلف بالشغل والوزير المكلف بالمالية.

- الهبات والوصيات.

- الموارد الأخرى المخصصة للصندوق بموجب تشريع خصوصي.

وأهم هذه الموارد هي الاشتراكات تضاف إليها عند الاقتضاء الزيادات ولذلك فإن تنظيمها يقتضي دراسة خاصة.

أ - وعاء الاشتراكات:

تعين الاشتراكات الواجب دفعها للصندوق على أساس مجموع المرتبات التي يتقاضاها المستفيد بما فيها التعويضات والعلاوات والمكافآت وغيرها من الفوائد النقدية والمنافع العينية وكذلك المبالغ المستخلصة بصفة مباشرة أو بواسطة الغير برسم الحلوان.

غير أن تعيين الاشتراكات الواجب أدائها يقتضي التمييز بين الشطر الذي يجب أدائه برسم الإعانات العائلية والشطر الذي يجب أدائه برسم الإعانات القصيرة الأمد والإعانات



الطويلة الأمد. فالشطر الأول يحسب بالنظر إلى مجموع المرتبات التي يتقاضاها الأجير كما ذكرت في الفقرة السابقة ومهما بلغ قدرها. أما الشطر الثاني (الإعانات القصيرة الأمد والإعانات الطويلة الأمد) فيحسب على أساس الأجر في حدود مبلغ أقصى يعين بقرار من وزير الشغل وهو قابل للتغيير.

أما وعاء اشتراكات البحارة الصيادين بالحصة فيخضع لقواعد خصوصية.

### ب - مقدار الاشتراكات :

يختلف هذا المقدار حسبما يتعلق الأمر بالإعانات العائلية أو بالأداءات القصيرة الأمد أو الطويلة الأمد. وقد تغير هذا المقدار عدة مرات وهو حالياً (1993) كما يلي :

1 - الإعانات العائلية : يعين مقدار الاشتراكات عنها في %9.4 من مجموع مرتبات كل أجير مهما كان قدرها وهذا المقدار يقع بكامله على عاتق المؤاجر.

2 - الإعانات القصيرة الأمد والطويلة الأمد : يعين مقدار الاشتراكات عنها في %7.86 من مجموع المرتبات في حدود مبلغ أقصى يحدد قدره وزير الشغل بقرار. ويوزع مبلغ هذا الاشتراك بنسبة الثلثين (أي %5.24 من مجموع المرتبات في حدود المبلغ المذكور سابقاً) على عاتق المؤاجر والثلث (أي %2.62 من مجموع المرتبات في حدود نفس المبلغ المذكور سابقاً) على عاتق الأجير.

### ج - أداء الاشتراكات :

بالرغم من أن جزءاً من الاشتراك يقع على عاتق الأجير فإن المؤاجر وحده مدين تجاه الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بكامل الاشتراك ومسؤول وحده عن أدائه. ولذلك تقتطع الحصة التي تصيب الأجير من الاشتراك من أجره عند كل أداء للأجر، ولا يجوز للأجير أن يتعرض على هذا الاقتطاع. هذا وأن أداء الأجر دون إجراء اقتطاع مبلغ اشتراك الأجير يفسر على أنه إبراء لذمة الأجير نحو المؤاجر من مبلغ هذا الاشتراك. كما يتعين على الأجير أن يؤدي للمؤاجر مبلغ اشتراكه عن المبالغ التي يتلقاها مباشرة أو بواسطة الغير برسم الحلوان.

هذا وإن قراراً صادراً عن وزير الشغل بتاريخ 12 أبريل 1961 عين المواعيد والكيفيات التي يجب أن يؤدي بمقتضاها المؤاجرون مبلغ الاشتراكات. فبمقتضى هذا النص يوجه الصندوق في كل شهر إلى كل مؤاجر منخرط فيه لائحة تصريح بالأجور المؤداة من طرفه لأجرائه داخل الشهر السابق وكذلك ورقة تصريح بأداء الاشتراكات الواجب على المؤاجر أدائها. وبعد أن تكتب على هذه التصريحات البيانات اللازمة توجه لائحة التصريح بالأجور إلى مركز الصندوق وتوجه ورقة التصريح بالأداء إلى البنك الذي يتعامل معه المؤاجر والذي يوجهها بدوره مع المبلغ إلى البنك المكلف من طرف الصندوق بتلقي الأداءات (والبنكان المكلفان حالياً هما: البنك الشعبي والبنك المغربي للتجارة الخارجية)، وكل ذلك على أبعد حد داخل الخمسة عشر يوماً الموالية لتاريخ إصدار التصريحات. لكنه في الغالب تنقضي عدة

أيام بين تاريخ الإصدار وتاريخ وصول التصريح إلى المؤجر.

#### د - التأخير في أداء الاشتراكات - الزيادات - الامتيازات :

1 - كثيراً ما يحدث أن يتغاضى المؤجرون عن أداء الاشتراكات الواجبة تجاه الصندوق في مواعيد استحقاقها إذ غالباً ما يلاحظ في حالات الإفلاس أو التصفية القضائية أن جزءاً من الديون يتمثل في هذه الاشتراكات . وللمحافظة على مصالح الصندوق نص الفصل 26 من الظهير أن الأداءات التي لا تقع داخل الأجل المذكور سابقاً (15 يوماً ابتداءً من تاريخ إصدار التصريحات) يترتب عليها زيادة قدرها 3% عن كل شهر أو جزء من شهر وقع فيه التأخير وتؤدي هذه الزيادة في آن واحد مع أداء الاشتراكات نفسها .

وعلاوة على ذلك ينص الفصل 28 أنه في حالة التأخير عن أداء واجب الاشتراك يضع الصندوق قائمة مداخل ليقوم القباضون باستخلاص الاشتراكات والزيادات كلها أو بعضها وكذلك الإعانات المتقاضاة من طرف الأجير بدون موجب . ويباشر هذا الاستخلاص وعند الاقتضاء تجري المتابعات مثل ما هو الشأن في قضايا الضرائب المباشرة .

2 - ولتأمين استخلاص الديون السابقة الذكر وصوائر المتابعات يتمتع الصندوق بامتياز عام يسري على جميع الأموال المنقولة التي يمتلكها المدينون أينما وجدت . ويرتب هذا الامتياز توأماً بعد امتياز الخزينة ويباشر هذا الاستخلاص وتجري المتابعات مثل ما هو الشأن في قضايا الضرائب المباشرة وطيلة مدة أربع سنوات تبتدىء من التاريخ الذي وقع فيه تبليغ قائمة المداخل الواجب أداؤها إلى المنخرط .

#### ثانياً - التنظيم المالي والمحاسبة :

يخضع تنظيم المحاسبة في الصندوق والتنظيم المالي للقواعد التي تضمنها قرار وزير المالية الصادر بتاريخ 24 غشت 1965 .

ومن جهة أخرى فإن الصندوق ملزم بإنشاء مال احتياطي من أجل تأمين أداء التعويضات العائلية ومال احتياطي آخر من أجل تأمين الأداءات القصيرة الأمد ومال احتياطي تقني من أجل تأمين الأداءات الطويلة الأمد . وتحدد بمرسوم شروط وكيفية تأسيس وتسيير هذه الأموال الاحتياطية .

ويسوغ لهذا المرسوم أن ينص على إمكانية تغيير مقدار الاشتراكات في حالة ما إذا انخفض مبلغ أحد هذه الأموال الاحتياطية إلى حد نسبة مئوية يعينها المرسوم نفسه .

ويلاحظ أخيراً أنه بمقتضى الفصل 31 من الظهير لا يمكن أن تستعمل موارد الصندوق إلا للغايات المقررة بصفة صريحة في الظهير نفسه .

الإعانات التي يؤديها الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي

يميز الفصل الأول من ظهير 27 يوليوز 1972 بين ثلاثة أنواع من الإعانات يؤديها الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي وهي الآتية:

- 1 - الإعانات العائلية.
  - 2 - الإعانات القصيرة الأمد وهي تشمل:
    - أ - التعويضات اليومية الممنوحة في حالة مرض أو حادث لا يجري عليه التشريع الخاص بحوادث الشغل والأمراض المهنية.
    - ب - التعويضات اليومية الممنوحة عن الولادة.
    - ج - الإعانات الممنوحة عن الوفاة.
  - 3 - الإعانات الطويلة الأمد وهي تشمل:
    - أ - الرواتب الممنوحة عن الزمانة.
    - ب - الرواتب الممنوحة عن الشيخوخة.
    - ج - الرواتب الممنوحة للمتوفى عنهم.
- ويلاحظ أن الإعانات التي يؤديها الصندوق لا تشمل البطالة.

وكل واحد من هذه الإعانات يخضع لشروط وكيفيات خاصة يتعين دراستها على حدة (الفروع 1 إلى 3) كما توجد بعض المقتضيات المشتركة بينها (الفرع 4).

**الفرع الأول: الإعانات القصيرة الأمد:**

تطلق تسمية إعانات قصيرة الأمد على بعض الإعانات التي تقدم إما دفعة واحدة (الإعانات الممنوحة عن الوفاة) وإما خلال مدة معينة (التعويضات اليومية الممنوحة عن الولادة) أو خلال مدة غير معينة ولكن قصيرة نسبياً (التعويضات اليومية الممنوحة في حالة مرض أو حادث).

وإذا كانت هذه التعويضات قد جمعت في مجموعة واحدة فإنها مع ذلك تخضع لشروط وكيفيات مختلفة ولذلك سندرس كل واحد منها على حدة في ثلاثة مباحث.

## المبحث الأول : التعويضات اليومية الممنوحة في حالة مرض أو حادثة :

### أ - الشروط :

تشرط للاستفادة من هذه التعويضات الشروط الآتية :

- 1 - يجب أن يكون المؤمن عليه في حالة عجز بدني يمنعه من استئناف العمل بشرط أن يثبت هذا العجز بصفة قانونية طبيب معين أو مقبول من طرف الصندوق .
  - 2 - علاوة على الشرط السابق يجب على المؤمن عليه أن يثبت أنه أدى الاشتراكات عن أربعة وخمسين يوماً متصلة أو متقطعة داخل الستة الأشهر السابقة للعجز .
- وبعد العجز الأصلي أي العجز الذي يؤدي عنه التعويض لأول مرة طبقاً للشروط المشار إليها في الفقرة السابقة ، لا يمكن للمؤمن عليه أن يستحق من جديد التعويض اليومي إلا بعد أمد أدناه ثمانية عشر يوماً ، متواصلة كانت أو غير متواصلة يدفع عنها واجب الاشتراك بعد استئناف العمل .

وإذا كان العجز ناجماً عن حادثة فإن الحق في التعويضات اليومية يعترف به للمصاب دون أن يلزم بتبرير انصرام مدة معينة بعد استئناف العمل ولكن بشرط أن يكون هذا المصاب خاضعاً للتأمين في تاريخ وقوع الحادثة .

### ب - الإجراءات الشكلية :

إن المصاب الذي تتوفر فيه الشروط المشار إليها سابقاً يجب عليه أن يوجه إلى الصندوق ما عدا في حالة القوة القاهرة في ظرف الخمسة عشر يوماً الموالية للتوقف عن الشغل إعلماً بهذا التوقف موقفاً من طبيب معين أو مقبول من لدن الصندوق .

### ج - مدة أداء التعويضات :

تمنح التعويضات اليومية خلال مدة اثنين وخمسين أسبوعاً على الأكثر داخل الأربعة وعشرين شهراً المدنية المتتابعة الموالية لتاريخ بداية العجز .

وتؤدي هذه التعويضات عن كل يوم سواء كان يوم عمل أم لا . ولكن التعويض اليومي عن المرض لا يمنح إلا ابتداء من اليوم الثامن بعد ابتداء كل عجز وعليه فإن العجز الذي يدوم أقل من ثمانية أيام لا يعطي حقاً بأي تعويض .

### د - مبلغ التعويض :

1 - يساوي التعويض اليومي نصف معدل الأجر اليومي المحدد بعده عن الستة والعشرين أسبوعاً الأولى وثلاثي هذا المعدل ابتداء من الأسبوع السابع والعشرين . ولا يمكن

في أي حال من الأحوال أن يقل عن نصف أو ثلثي الأجر الأدنى القانوني .

أما معدل الأجر اليومي فيقدر بطرق مختلفة حسبما يتعلق الأمر بالعجز الأصلي أي العجز لأول مرة أو بعجز لاحق أو بحادثة .

– ففي حالة العجز الأصلي أي العجز لأول مرة يحدد بمبلغ جزء من تسعين من مجموع الأجر الخاضعة لواجب الاشتراك التي تقاضاها المؤمن عليه خلال الثلاثة الأشهر المدنية السابقة لبداية العجز عن العمل لأول مرة .

– وإذا كان الأمر يتعلق بحالات عجز لاحقة فإنه يحدد في مبلغ جزء من تسعين أو جزء من ستين أو جزء من ثلاثين من الأجر الخاضعة لواجب الاشتراك التي تقاضاها المؤمن عليه مدة الثلاثة أشهر أو الشهرين أو الشهر المدني السابق لبداية كل عجز عن العمل . وتختار المدة المستند عليها حسبما تقتضيه مصلحة المؤمن عليه .

– وفي حالة ما إذا كان العجز ناجماً عن حادثة يعفى فيها المصاب من شرط انصرام مدة معينة فإن معدل الأجر اليومي الذي يتخذ أساساً لحساب التعويض اليومي يقع الحصول عليه بقسمة مبلغ الأجر الخاضعة لواجب الاشتراك المقبوضة خلال المدة المنصرمة من بداية التأمين إلى بداية العجز على عدد الأيام التي تشملها المدة المذكورة، فيما إذا كانت هذه المدة لا تزيد على شهر .

2- قد يحدث أن يستمر المصاب بعجز في قبض الأجر المؤدى من طرف المؤجر كله أو بعضه . فمنعاً للجمع بين الأجر والتعويض وحفاظاً على حقوق المؤجر وضع المشرع القواعد الآتية :

– إذا استمر المستفيد من التعويضات اليومية في قبض أجره طيلة مدة العجز عن الشغل فإن التعويض اليومي لا يؤدي إلا إذا كان الجزء الذي استمر على قبضه من الأجر اليومي مضافاً إلى التعويض اليومي نفسه لا يتجاوز معدل الأجر اليومي معيناً بالكيفية المشار إليها أعلاه . أي أن التعويض اليومي لا يدفع إلا في حدود المبلغ الذي يوصل إلى معدل الأجر اليومي المشار إليه دون أن يتجاوزه .

– وإذا أبقى أجر المؤمن عليه بعد إسقاط التعويضات اليومية تطبيقاً لشروط عقد شغل فردي أو اتفاقية جماعية فإن المؤجر الذي يؤدي الأجر طيلة المدة المستحق عنها التعويض من غير أن يباشر الإسقاط المذكور يكون له الحق في أن يقطع فيما بعد من أجر المؤمن عليه مبلغاً يعادل التعويضات التي تقاضاها هذا الأخير (الفصل 3 من المرسوم المؤرخ في 25 يوليوز 1960) .

## المبحث الثاني : التعويضات اليومية الممنوحة عن الولادة :

### أ - شروط منح هذه التعويضات :

إن منح هذه التعويضات يتوقف على توافر الشروط الآتية :

- 1 - أن تثبت المعنية بالأمر أنها أدت الاشتراك عن 54 يوماً متصلة أو غير متصلة خلال العشرة أشهر المدنية الموالية للتسجيل والسابقة لتاريخ التوقف عن الشغل الذي أصبح ضرورياً بسبب اقتراب موعد الوضع .
- 2 - أن تتوقف فعلاً عن كل عمل مأجور خلال مدة قبض التعويضات .
- 3 - أن يكون موطنها في المغرب .

### ب - الإجراءات الشكلية :

إن الإجراءات الشكلية التي يجب القيام بها للحصول على هذه التعويضات هي نفس الإجراءات الواجبة للحصول على التعويضات اليومية في حالة مرض أو حادثة كما تقدم درسها سابقاً .

### ج - مدة التعويضات :

تمنح التعويضات اليومية عن الولادة خلال مدة عشرة أسابيع منها ستة أسابيع على الأقل بعد تاريخ الوضع .

### د - مبلغ التعويضات :

إن التعويض اليومي يوازي نصف معدل الأجر اليومي المحدد حسبما يحدد من أجل منح التعويض عن العجز الأصلي ويؤدي هذا التعويض عن كل يوم سواء كان يوم شغل أم لا . ومن جهة أخرى تطبق المقتضيات المتعلقة بحالة استمرار الأجير في قبض أجره خلال مدة العجز عن الشغل .

## المبحث الثالث : الإعانة الممنوحة عن الوفاة :

### أ - شرط استحقاق هذه الإعانة :

يتوقف استحقاق هذه الإعانة على الشرط الآتي : أن يكون المتوفى في ساعة الوفاة متمتعاً بالاستفادة من تعويضات يومية عن مرض أو حادثة أو أمومة أو متوفراً على الشروط اللازمة ليستحقها أو متمتعاً براتب عن الزمانة أو الشيخوخة .

### ب - مبلغ المنح عن الوفاة :

- 1 - في حالة وفاة شخص مؤمن عليه فإن الإعانة تكون مساوية ستين مرة معدل الأجر اليومي الذي كان أساساً أو كان من حقه أن يتخذ أساساً لحساب التعويضات اليومية التي كان المؤمن عليه يستفيد منها أو كان من حقه أن يستفيد منها ساعة وفاته عملاً بالمقتضيات المتعلقة

بمبلغ التعويضات اليومية عن المرض أو الحادثة .

2 - وفي حالة وفاة مستفيد من راتب فإن التعويض يكون موازياً ضعفي معدل الأجر الشهري الذي يقدر الراتب على أساسه بمقتضى القواعد التي يقرر بمقتضاها راتب الزمانة أو راتب الشيخوخة . وعلى كل حال فإن مبلغ التعويض لا يمكن أن يكون أقل من مبلغ أدنى يعين بمرسوم .

**ج - المستفيدون من المنح عن الوفاة (الفصلان 44 و 45 من الظهير) :**

إن المنح عن الوفاة لا تؤلف جزءاً من التركة ولذلك فهي لا تخضع للقانون الذي ينظم الإرث إذ أن المشرع قد عين الأشخاص الذين يمكنهم أن يستفيدوا من هذه المنح مخصصاً لهذه الاستفادة شرطين : الأول : أن يكون المستفيد من المنحة فعلياً يوم الوفاة على نفقة المؤمن عليه . والثاني : أن المستفيدين لا يستفيدون من المنحة كلهم دفعة واحدة وإنما صنفوا إلى درجات بحيث إن كل درجة تحجب المتممين إلى الدرجة التالية حسب الترتيب الآتي :

أولاً : الزوج المتوفى عنه أو الزوجات .

ثانياً : الفروع عند عدم الزوج .

ثالثاً : الأصول عند عدم الفروع .

رابعاً : الأخوة والأخوات عند عدم الفروع .

هذا وإن المنحة توزع على وجه التساوي بين المستفيدين الموجودين في درجة واحدة .

وفي حالة عدم وجود أي واحد من ذوي الحقوق المشار إليهم أعلاه يمكن أن تدفع المنحة المنفذة عن الوفاة إلى الشخص الذي يثبت أنه تحمل مصاريف الجنازة وذلك إلى غاية المصاريف المنفذة وضمن حدود مبلغ يعينه الظهير (الفصل 46) .

**الفرع الثاني : الإعانات الطويلة الأمد :**

تدرج تحت هذا العنوان الإعانات التي تؤدي بشكل راتب معاشي وبكيفية دورية إما للشغال نفسه وإما لبعض ذوي حقوقه على أن تؤدي هذه الرواتب حسب الأحوال إما مدى الحياة وإما لغاية بلوغ سن معينة .

وينص الظهير على ثلاثة أنواع من الرواتب المعاشية :

- رواتب الزمانة .

- رواتب الشيخوخة .

- رواتب الباقيين على قيد الحياة أو المتوفى عنهم .

**المبحث الأول : راتب الزمانة :**

رأينا عند دراسة حوادث الشغل أنه عند التمام الجراح يمكن أن يوجد المصاب إما في

حالة كفاءة تامة لاستئناف الشغل إذا لم تترك الحادثة أي أثر وإما في حالة عجز دائم جزئي أو كلي يخول المصاب الحق في قبض راتب يحسب بالنظر إلى نسبة العجز.

فمتى كان الأمر يتعلق بحادثة أو بمرض لا علاقة له بالشغل فإن الأجير يمكنه أيضاً أن يوجد في حالة عجز دائم جزئي أو كلي .

إلا أن القانون المتعلق بالضمان الاجتماعي لم يأخذ بعين الاعتبار إلا حالة العجز الكلي التي تجعل المصاب عاجزاً عن ممارسة أي عمل يدر عليه كسباً، وهذا ما يسميه الظهير باسم «الزمانة». وقد منح الظهير في هذه الحالة للضحية راتباً سماه راتب الزمانة .

أ - الشروط الواجب توفرها لاستحقاق راتب الزمانة :

إن الشروط التي يجب أن تتوافر في المؤمن عليه لكي يستحق راتب الزمانة هي الآتية :

1 - أن لا يكون المؤمن عليه بالغاً السن التي تخوله الحق في الحصول على راتب

شيخوخة .

2 - أن يكون المؤمن عليه مصاباً بزمانة يظن أنها دائمة وغير مضمونة بالتشريع المتعلق

بحوادث الشغل والأمراض المهنية . إلا أن المؤمن عليه الذي يتمتع براتب ممنوح له تطبيقاً للتشريع المذكور والذي تتفاقم حالته على أثر مرض أو حادثة بحيث يصبح عاجزاً كلياً عن ممارسة عمل يدر عليه كسباً دون أن يستحق تعويضاً بمقتضى التشريعات السابقة الذكر يحق له أن يطالب براتب الزمانة . أما إذا كانت الجراح أو الأمراض أو الزمانة ناتجة عن خطأ عمدي منسوب إلى المؤمن عليه فإنه لا يستحق أي راتب .

3 - أن يكون الأمر متعلقاً بزمانة تجعل المؤمن عليه عاجزاً كلياً عن تعاطي أي عمل يدر

عليه كسباً . أما العجز الجزئي فلا يخوله الحق براتب الزمانة .

ومن جهة أخرى يجب أن تكون الزمانة مثبتة من طرف طبيب معين أو مقبول من

الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي .

ويقدر العجز الكلي عن الشغل بصفة شخصية أي بالنظر إلى حالة المؤمن عليه العامة

وسنه وكفاءته البدنية والعقلية وكذلك بالنظر إلى مؤهلاته وتكوينه المهني .

4 - أن يثبت المؤمن عليه أن له على الأقل ألف وثمانين يوماً من التأمين منها مائة وثمانية

أيام خلال اثني عشر شهراً المدنية السابقة لابتداء العجز عن الشغل الذي انتهى بزمانة .

إلا أنه متى كانت الزمانة ناتجة عن حادثة فإن الحق في الراتب المعاشي يعترف به

للمصاب دون اشتراط المدة المقررة على شرط أن يكون المصاب خاضعاً للتأمين في تاريخ وقوع الحادثة .

ب - تاريخ نفوذ مفعول راتب الزمانة :

مبدئياً يكون راتب الزمانة نافذ المفعول إما من انصرام المدة التي كان المؤمن عليه



يستفيد خلالها من التعويضات اليومية المشار إليها في ما سبق وإما من تاريخ التثام جراحه أو استقرار حالته إذا كان هذا التاريخ سابقاً لانصرام المدة المذكورة.

لكن راتب الزمانة لا يصبح نافذ المفعول في التواريخ المشار إليها سابقاً إلا على شرط أن يكون المؤمن عليه قد وجه طلب الراتب إلى الصندوق داخل أجل الستة أشهر الموالية حسب الأحوال لإيقاف أداء التعويضات اليومية أو لالتثام جراح المؤمن عليه أو لاستقرار حالته.

فإذا ما قدم الطلب بعد انصرام هذا الأجل ولكن قبل انصرام أجل التقادم الذي يأتي الكلام عنه فإن الراتب يصبح نافذ المفعول منذ اليوم الأول من الشهر المدني الموالي لتاريخ تلقي الطلب.

أما المؤمن لهم المصابون بمرض طويل الأمد ولا سيما داء السل أو السرطان أو الشلل أو المرض العقلي والذين لم يلتئم جرحهم أو لم يشفوا من مرضهم عند انصرام أجل الاثنین والخمسين أسبوعاً المنصوص عليها في المقتضيات المتعلقة بالتعويضات اليومية عن المرض أو الحادثة فيخولون الحق في راتب الزمانة طبقاً للشروط المنصوص عليها أعلاه.

### ج - مدة راتب الزمانة :

إن راتب الزمانة يمنح دائماً بصفة مؤقتة وعليه يمكن حذفه أو توقيفه والمنازعات المتعلقة بالقرار الذي يقضي بحذف الراتب وإيقافه تعرض على لجنة خصوصية تحدد سلطتها وكيفية تسييرها في النظام الداخلي للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي . والمصاب بزمانة الذي ينازع في القرار يتعين عليه أن يرفع طلبه إلى اللجنة داخل أجل ثلاثة أشهر من تاريخ تبليغه

1 - وبمقتضى النصوص السابقة الذكر يمكن حذف الراتب بسبب تغيير حالة الزمانة التي يوجد عليها المؤمن عليه .

2 - ويمكن توقيف راتب الزمانة إذا كان الزمين يباشر عملاً ما مقابل أجر طيلة مدتي ثلاثة أشهر متواليين .

ولا تعد عملاً بأجر المدة التي يقضيها الزمين في مركز إعادة التدريب البدني أو إعادة الترتيب المهني ولو كان الزمين ينتفع طيلة هذه المدة ببعض التعويضات .

غير أن الجمع بين راتب الزمانة والتعويضات لا يمكنه أن يتجاوز مبلغ الأجر اليومي المتوسط الذي اتخذ أساساً لحساب الراتب المذكور .

3 - يمكن توقيف الراتب أو حذفه إذا رفض المستفيد منه الخضوع للفحوص الطبية التي يمكن للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي أن يطلب إجرائها في أي وقت كان .

يعوض راتب الزمانة براتب عن الشيخوخة من نفس المبلغ متى بلغ المستفيد السن المخول بموجبها الحق في الراتب المذكور .

## د - مبلغ راتب الزمانة :

1 - إن المبلغ الشهري لراتب الزمانة في ما يخص المؤمن له المتوفر على مدة تتراوح بين 1080 يوماً و 3240 يوماً من التأمين يعادل نسبة 50% من معدل الأجر الشهري المحدد كما يلي : يحدد الأجر الشهري هذا باعتباره جزءاً من 12 أو جزءاً من 60 من مجموع الأجور المفروض عليها واجب الاشتراك والمقبوضة خلال السنة الأولى أو خلال الخمس سنوات السابقة لآخر شهر مدني من التأمين قبل بداية العجز عن العمل المترتبة عليه الزمانة . وتختار المدة المستند إليها في هذا الصدد إما سنة واحدة أو خمس سنوات بالنظر لمصلحة المؤمن له بمعنى أنه تختار المدة الأصلح له .

وإذا كان العجز ناتجاً عن حادثة تخول الحق في الراتب مع الإعفاء من مدة الانتظار وكان التسجيل قد تم بعد بداية أقصر المدتين المشار إليهما في الفقرة السابقة (أي سنة واحدة أو خمس سنوات) فإن معدل الأجر الشهري يحدد بقسمة مبلغ الأجور الخاضعة لأداء الاشتراك والمستخلصة من طرف المعني بالأمر خلال المدة الواقعة بين تاريخ التسجيل حتى بداية العجز عن الشغل المترتب عليه العجز الكلي مقسوماً بعدد الأشهر الواقعة داخل تلك المدة ويعتبر بمثابة شهر واحد كل جزء يبقى من ثلاثين يوماً .

2 - إن مقدار راتب الزمانة المحدد في الفقرة السابقة (50%) تزداد عليه نسبة 1% عن كل مدة من التأمين تبلغ 215 يوماً علاوة على 3240 يوماً ولكن دون أن يتجاوز هذا المقدار 70% .

3 - تزداد على مبلغ الراتب الشهري للزمانة نسبة 10% من معدل الأجر الشهري المحدد في الفقرة السابقة إذا كان المصاب بالزمانة مضطراً إلى الاستعانة المستمرة بشخص آخر .

## المبحث الثاني : راتب الشيخوخة :

### أ - شروط استحقاق راتب الشيخوخة (الفصل 53) :

يتوقف استحقاق المؤمن عليه لراتب الشيخوخة على توافر الشروط الآتية :

1 - أن يكون المؤمن عليه قد بلغ من العمر ستين سنة (إلا أن سن الستين سنة تخفض إلى 55 سنة بالنسبة لعمال المناجم الذين يثبتون أنهم اشتغلوا في باطن الأرض مدة خمس سنوات على الأقل) .

2 - أن يتوقف المؤمن عليه عن مزاولة كل نشاط يؤدي عنه أجر .

3 - أن يثبت أنه يتوفر على 3240 يوماً من التأمين على الأقل .

### ب - التاريخ الذي يصبح فيه الراتب نافذ المفعول (الفصل 54 من الظهير) :

يصبح راتب الشيخوخة نافذ المفعول ابتداء من اليوم الأول للشهر المدني الموالي لتاريخ التوقف عن الشغل على شرط أن يوجه الطلب إلى الصندوق داخل أجل الستة أشهر

الموالية للتاريخ المذكور. أما إذا وجه الطلب بعد انصرام الأجل المذكور فإن الراتب يصبح نافذ المفعول ابتداء من اليوم الأول للشهر المدني الموالي لتلقي الطلب.

**ج - مبلغ الراتب (الفصلان 55 و 56 من الظهير):**

إذا كان المؤمن عليه يتوفر على 3240 يوماً من التأمين على الأقل فإن المبلغ الشهري للراتب يكون مساوياً 50% من معدل الأجر. ويحدد هذا الأخير بجزء من 36 جزءاً أو بجزء من ستين جزءاً من مجموع الأجور التي خضعت للاشتراك والتي استخلصها الأجير خلال الثلاث أو الخمس سنوات المدنية الأخيرة السابقة لآخر شهر من التأمين قبل بلوغ المعني بالأمر السن التي تجعله أهلاً لاستحقاق الراتب أو للسن التي قبل فيها لتلقي الراتب على أن يكون اختيار إحدى السنتين المتخذتين أساساً لتحويل الراتب هو الأصلح للمؤمن عليه.

ويزاد في مقدار الراتب 1% عن كل مدة 216 يوماً قضيت في التأمين زيادة على 3240 يوماً من غير أن يتجاوز الراتب 70% من الأجر.

**المبحث الثالث: الراتب الممنوح للمتوفى عنهم (الباقيين على قيد الحياة):**

إن وفاة المؤمن عليه تحرم الأشخاص الذين كانوا يعيشون على نفقته من وسيلة عيشهم العادية. ولذلك فقد أنشأ نظام الضمان الاجتماعي لفائدتهم تعويضاً يكون بمثابة امتداد للإعانات التي كان يستفيد منها المتوفى أو كان من حقه أن يستفيد منها.

**أ - الأشخاص الذين يخولون الحق في هذا الراتب (الفصل 57 الفقرة الأولى من الظهير):**

يخول الحق في قبض راتب الباقيين على قيد الحياة الشخص الذي كان ساعة وفاته يتقاضى راتب زمانة أو راتب شيخوخة أو كان يتوفر على الشروط اللازمة للاستفادة من راتب زمانة أو كان يتوفر على 3240 يوماً من التأمين على الأقل.

**ب - ذوو الحقوق المستفيدون من هذا الراتب (الفقرتان 2 و 3 من الفصل 57 والفصل 59 من الظهير):**

يستحق راتب الباقيين على قيد الحياة الأشخاص الآتي ذكرهم:

1 - الزوج أو الزوجات الموجودون تحت نفقة المتوفى إذا كانوا مصابين بزمانة (بالمعنى المشار إليه سابقاً أثناء دراسة الزمانة) أو عند بلوغهم خمسين سنة من العمر إذا كانوا غير بالغين هذا العمر يوم الوفاة وعلى شرط أن يكون الزواج قد أبرم قبل الوفاة بسنتين على الأقل (ومع ذلك فإن الأرملة تستحق هذا الراتب إذا ازداد لها ولد من زواجها بالمتوفى إما قبل الوفاة وإما داخل الثلاث مائة يوم الموالية للوفاة. ومن جهة أخرى تفقد الأرملة الحق في هذا الراتب إذا تزوجت من جديد).

2 - الأولاد الذين كانوا تحت نفقة المتوفى يوم الوفاة والذين لم يبلغوا من العمر أكثر من

اثنى عشرة سنة، أو إحدى وعشرين سنة في حالة ما إذا كانوا يتابعون دراستهم، أو ثماني عشرة سنة إذا كانوا يتعلمون حرفة.

### ج - تاريخ نفوذ مفعول الراتب (الفصل 58 من الظهير):

يصبح راتب الباقيين على قيد الحياة نافذ المفعول:

- في حالة وفاة شخص صاحب راتب: ابتداء من اليوم الأول للشهر المدني الموالي لتاريخ الوفاة.

- في حالة وفاة مؤمن عليه متوفر على الشروط اللازمة لاستحقاق راتب الزمانة أو متوفر على 3240 يوماً من التأمين على الأقل: ابتداء من اليوم الأول للشهر المدني الذي وقعت خلاله الوفاة.

ويتوقف نفاذ مفعول الراتب ابتداء من التاريخ المشار إليه سابقاً على تقديم الطلب إلى الصندوق الوطني الاجتماعي داخل أجل الستة أشهر الموالية لتاريخ الوفاة. أما إذا قدم الطلب بعد انصرام هذا الأجل فإن الراتب يصبح نافذ المفعول ابتداء من اليوم الأول للشهر المدني الموالي لتلقي الطلب.

### د - مبلغ الراتب (الفصلان 60 و 61 من الظهير):

إن مبلغ راتب الباقيين على قيد الحياة يساوي في ما يخص الزوج أو مجموع الزوجات 50% من مبلغ راتب الزمانة أو راتب الشيخوخة الذي كان لصاحبهما الحق فيه أو الذي كان من حق المتوفى أن يطالب به بتاريخ وفاته. وفي حالة وجود عدة زوجات فإن الراتب يوزع بينهن بالتساوي.

ويستحق نفس المبلغ أي 50% من راتب الزمانة، أو الشيخوخة، اليتيم الأبوين و 25% اليتيم من الأم أو الأب.

هذا وأن المبلغ الإجمالي للرواتب المنفذة للباقيين على قيد الحياة لا يمكن أن يفوق مجموع مبلغ راتب الزمانة أو راتب الشيخوخة الذي كان يتقاضاه المتوفى أو كان من حقه أن يطالب به في تاريخ الوفاة. وفي حالة ما إذا تجاوز هذا المجموع فإن الرواتب الراجعة لكل طبقة من ذوي الحقوق تكون موضوع تخفيض نسبي.

## الفرع الثالث: الإعانات العائلية:

تندرج الإعانات العائلية في إطار حماية الأسرة كما هو الأمر بشأن الإعانات اليومية عن الولادة.

فالإعانات العائلية ترمي إلى توفير دخل إضافي للأسرة بالنظر إلى عدد أبنائها.

فالمقصود إذن بطريقة غير مباشرة تشجيع التناسل لكن في حدود معينة لأن التعويض لا يمكن تلقيه إلا عن ستة أولاد كحد أقصى .

ويخضع نظام الإعانات العائلية في المغرب لمقتضيات الباب الثالث من الجزء الخامس من الظهير وكذلك لمقتضيات الباب الثاني من مرسوم التطبيق الصادر في 25 يوليوز 1960 بشأن الإعانات التي يقدمها الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي وكذلك المرسوم المؤرخ 11 نونبر 1963 المحدد لمبلغ الإعانات العائلية ، ومن مجموع هذه النصوص يتلخص تنظيم الإعانات العائلية في الوقت الحاضر كما يلي :

#### أ - الشروط :

يشترط في المؤمن عليه لكي يستحق المنح العائلية أن يتوفر على الشروط الآتية :  
- أن يثبت توفره على 180 يوماً متواصلة أو غير متواصلة من الاشتراك داخل مدة ستة أشهر مدنية بعد تسجيله في الصندوق .  
- أن يثبت تقاضيه أجراً شهرياً مساوياً على الأقل 80 درهماً .  
- أن يكون محل إقامته في المغرب (ولكن يجوز الاستغناء عن هذا الشرط في بعض الحالات) .

- أن يكون في وضعية أجير فعلية أو مستفيداً إما من راتب زمانة وإما من إيراد ممنوح له على أثر عجز دائم عن الشغل يساوي أو يزيد على 70% وناتج عن حادثة شغل أو عن مرض مهني أو أيضاً في حالة وفاة الأجير نفسه بسبب مرض أو حادثة من أي نوع كانت إذا كان الزوج الباقي على قيد الحياة لا يملك هو نفسه حقاً شخصياً لتقاضي الإعانات العائلية .  
إلا أنه متى كان كل من الزوج والزوجة مؤمناً عليه ومتوفراً على الشروط التي تخوله الاستفادة من الإعانات العائلية فإن هذه تمنح للزوج فقط .

#### ب - الأشخاص الذين يخولون الحق في الإعانات العائلية :

الأولاد وحدهم يخولون الحق في الإعانات العائلية . وبصفة استثنائية يمكن أن تخول هذا الحق أخت المؤمن عليه أو أخت زوجته طبقاً للشروط التي ستقع الإشارة إليها أثناء درس مدة الإعانات العائلية .

ولم يكن الابن الفريد في ظل ظهير 59/12/31 يخول الحق بهذه الإعانات لكن ظهير 72/7/27 نص على أداء هذه الإعانات من أجل الولد الفريد أيضاً .

ولكي يخول الحق في الإعانة يجب أن يكون الولد مزداداً على أبعده ثلاث مائة يوم بعد الحادثة التي ترتبت عنها وفاة الأجير أو عجزه .

ومن جهة أخرى لا يمكن تلقي الإعانات العائلية إلا عن ستة أولاد على الأكثر في ما يخص الأولاد المصرح بهم في الحالة المدنية . وإذا لم يصرح بالأولاد في الحالة المدنية

فإن التعويضات لا يمكن أن تنفذ إلا عن أربعة أولاد على الأكثر من هذا الصنف .

يستحق الإعانات الأولاد الآتي ذكرهم :

1 - الأولاد الشرعيون المنحدرون من زواج سابق لأحد الزوجين ما عدا إذا انفسخ هذا الزواج بتطليق أو ببطلان اختياري أو قضائي وعهد بالأولاد إلى الزوج الأول أو إلى شخص ثالث .

2 - الأولاد الشرعيون المنحدرون من صلب الزوجين .

3 - الأولاد الشرعيون للزوج المتوفى قبل انحلال الزواج .

4 - الأولاد المتبنون والأولاد الغير الشرعيين الذين اعترف بهم المستفيد من المنحة أو

زوجه .

5 - الأولاد اليتامى من الأب والأم الذين يتكفل بهم المستفيد من المنحة العائلية أو

المعهودة إليه الكفالة بهم إما بمقرر قضائي وإما بمسعى من مشاريع الإسعاف العمومي بموجب عقد قانوني يجعل الأولاد تحت نفقته .

وعلاوة على ذلك يجب أن يكون الولد مقيماً فوق التراب المغربي ما لم يكن مقيماً في

الخارج من أجل مواصلة دروسه .

### ج - مدة الإعانات العائلية :

تؤدي الإعانات العائلية مبدئياً عن الأولاد الموجودين فعلياً تحت نفقة المستفيد دون

مساهمة أي شخص آخر في هذه النفقة . وذلك إلى غاية بلوغ الولد اثنتي عشرة سنة .

غير أن الإعانة تمدد إلى ما بعد هذه السن في الحالات الآتية :

1 - إلى غاية 18 سنة من أجل الأولاد الذين يتلقون تكويناً مهنيّاً .

2 - إلى غاية 21 سنة من أجل الولد الذي يتابع دروسه .

3 - إلى غاية 21 سنة من أجل الولد الذي يتعذر عليه بكيفية مستمرة تعاطي نشاط يدر

عليه كسباً على أثر زمانة أو مرض لا يقبل الشفاء .

4 - إلى غاية 21 سنة من أجل بنت أو أخت المؤمن عليه أو بنت أو أخت زوجته إن كان

سنها أقل من 21 سنة وكانت تعيش تحت سقف بيته وتتولى الأعمال البيتية لا غير وكذا تربية ولد

أو ولدين على الأقل تقل سنهما عن 12 سنة يعيشان على نفقة الشخص الذي يتقاضى الإعانة

على أن تكون أمهما قائمة بشغل أو مصابة بعجز دائم عن الشغل يساوي أو يزيد على سبعين في

المائة .

### د - مبلغ الإعانات العائلية :

كان المرسوم المؤرخ في 11 نونبر 1963 قد حدد مقدار الإعانات العائلية في 16 درهماً

شهرياً عن كل ولد . وقد صدرت فيما بعد عدة مراسيم متتابعة ترفع هذا المبلغ الذي أصبح الآن

(1993) 80 درهماً شهرياً عن الثلاثة أولاد الأولين ثم 36 درهماً عن كل واحد من الآخرين . وإذا بلغ أحد الأولين السن التي يفقد معها الحق في الإعانة فإن مبلغ الـ 80 درهماً ينتقل إلى الولد الذي يأتي بعده . كما أن مرسوماً بتاريخ 23 أبريل 1980 أضاف إعانة عينية بشكل إعانة طبية عائلية تتراوح بين 300 درهم سنوياً عن ولد واحد و 800 درهم عن ستة أولاد . ويشترط لمنح هذه الإعانة أن يقدم المستفيد ملفاً طبياً يثبت أنه يستحقها .

#### هـ - كيفية أداء الإعانات العائلية :

تؤدي الإعانات العائلية للمستفيد منها . إلا أنه إذا تبين بعد البحث أن الأولاد يتربون في شروط سيئة أو أن مبلغ الإعانة لا يستعمل في مصلحة الأولاد جاز للمجلس الإداري للصندوق أن يقرر أداء الإعانة كلها أو بعضها إلى شخص ذاتي أو معنوي مؤهل لإنفاقها في مصلحة الأولاد .

وتؤدي الإعانات مبدئياً مباشرة من طرف الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي . غير أنه يمكن أن يلزم المؤاجرون المنخرطون في الصندوق بأن يؤديوا الإعانة إلى المؤمن عليهم لحساب الصندوق .

وإذا كان المستفيد من الإعانة مسؤولاً عن التأخير في تقرير حقه في تقاضيها فإن الصندوق لا يؤدي الإعانات المستحقة إلا في حدود الستة أشهر الأخيرة . ويمكن للصندوق أن يجري كل سنة رقابة على حقوق المستفيدين من الإعانات وإذا لم تقدم إليه الوثائق التي تقتضيها الرقابة داخل أجل ثلاثة أشهر بعد التاريخ المحدد لتقديمها أوقف أداء الإعانات ولا يستأنف هذا الأداء إلا ابتداء من اليوم الأول من الشهر الذي يتلقى خلاله هذه الوثائق . غير أنه يمكن أن يخول المستفيد من الإعانة متأخرات تساوي على أبعد حد مبلغ إعانات الثلاثة الأشهر الأخيرة فيما إذا طلب ذلك .

#### الفرع الرابع : مقتضيات مشتركة بين مختلف أنواع الإعانات :

أهم المقتضيات المشتركة بين مختلف أنواع الإعانات التي يقدمها الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي هي الآتية :

##### أ - الأجل لتحويل الحق في الإعانة :

كل مدة تقاضي فيها المؤمن عليه تعويضات يومية سواء برسم الضمان الاجتماعي أو برسم التشريع المتعلق بحوادث الشغل والأمراض المهنية تعتبر بمثابة مدة تأمين . والاماد المعتمدة بهذه الكيفية بمثابة أماد للتأمين يسند لها أجر صوري يساوي الأجر الذي استعمل كأساس لحساب التعويضات اليومية في حدود الأجر الخاضع للاشتراك .

##### ب - الفحوص والمراقبات الطبية :

يجب على المستفيد من الإعانة أن يخضع للفحوص والمراقبات التي يفرضها الصندوق

أياً كان نوعها . وفي حالة عدم مراعاة هذه المقتضيات يسوغ للصندوق توقيف الإعانات أو تخفيضها أو حذفها .

ج - ليس لصاحب راتب الزمانة أو الشيخوخة الحق في التعويضات اليومية .

د - حالة الجمع بين راتبين :

إذا كان لصاحب راتب الزمانة أو الشيخوخة أو لراتب الباقي على قيد الحياة الحق في راتب معاشي ممنوح بمقتضى التشريع المتعلق بالضمان الاجتماعي أو في إيراد ممنوح بمقتضى التشريع المتعلق بحوادث الشغل والأمراض المهنية فإن الراتب الأول يخفض منه إلى غاية النصف ، مبلغ يعادل النصف من الراتب الثاني أو من الإيراد المذكور .

هـ - عدم جواز الحجز أو الحوالة :

إن التعويضات المقررة في التشريع المتعلق بالضمان الاجتماعي لا تقبل الحوالة ولا الحجز ما عدا في حالة تأدية ديون النفقة التي يكون المستفيدون من التعويضات ملزمين بها وفي هذه الحالة تكون الحوالة أو الحجز ضمن نفس الشروط والحدود المقررة بالنسبة للأجور .

و - الاحتفاظ بالمنافع المنصوص عليها في الظهير :

يحتفظ الأجراء بقوة القانون بجميع المنافع الاجتماعية التي يتمتعون بها بموجب مقتضيات تعاقدية أو تنظيمية إذا كانت غير منصوص عليها في الظهير المتعلق بالضمان الاجتماعي .

ز - حق الصندوق في الحلول ضد الغير المسؤول :

إذا كان الحادث أو الجرح المصاب به المؤمن عليه معزواً إلى الغير فإن الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي يحل بقوة القانون محل المعني بالأمر أو ذوي حقوقه في دعواهم على الشخص المسؤول لإرجاع جميع التعويضات المؤداة للمصاب .

وإذا أقام المصاب أو ذوو حقوقه على الشخص المسؤول عن الحادثة أو الجرح دعوى قضائية للمطالبة بالتعويض عن الضرر وجب عليهم أن يبينوا في أي طور من أطوار المسطرة أن المصاب بالحادثة يتمتع بصفة مؤمن له . وعند عدم إثبات هذا البيان يجوز طلب إبطال الحكم في جوهر القضية خلال أجل سنتين يتبدىء من التاريخ الذي يصبح فيه الحكم المذكور نهائياً وذلك إما بإيعاز من النيابة العامة أو بطلب من الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي .

غير أن المؤمن له أو ذوي حقوقه يحتفظون في الحالة المشار إليها في الفقرة السابقة بالنسبة للشخص المسؤول بجميع حقوق المطالبة بالتعويض عن الضرر ما عدا في ما يخص نفقات الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي .

إن التسوية التي قد تقع بالمرضاة بين الغير والمؤمن عليه لا يسوغ التمسك بها في مواجهة الصندوق إلا إذا كان قد استدعي إلى المشاركة فيها برسالة مضمونة الوصول . ولا تعتبر



نهائية إلا بعد مضي ثلاثين يوماً على توجيه هذه الرسالة .

ح - إذا منح راتب للزمارة لمؤمن عليه عن حادث أو جرح تسبب فيه واحد من الغير فإن الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي يمكنه أن يطلب من الشخص المسؤول دفع رأس المال اللازم لتكوين راتب الزمانة الذي يجب على الصندوق أن يؤديه للمؤمن عليه .

النزاعات - العقوبات - التقادم

قد تترتب على تطبيق التشريع المتعلق بالضمان الاجتماعي نزاعات تقتضي الحل بواسطة القضاء (الفرع الأول).

ومن جهة أخرى وبالنظر إلى الدور الاجتماعي الذي يلعبه هذا التشريع وإلى الأهمية المعلقة على تطبيقه فإن المشرع اعتبر من الضروري تعزيز مخالفته بعقوبات زجرية (الفرع الثاني) وأخيراً وتطبيقاً لمبدأ عام يقضي بضرورة استعمال الحقوق داخل آجال معينة فإن المشرع قد نص على تقادم الحقوق والدعاوى التي تنشأ عن التشريع المتعلق بالضمان الاجتماعي (الفرع الثالث).

الفرع الأول: النزاعات:

بصرف النظر عن النزاعات التي يترتب عليها تطبيق عقوبات من طرف المحاكم الجزرية العادية كان ظهير 31 دجنبر 1959 قد نص للحالات التي ينازع فيها بشأن قرارات صادرة عن الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي على نوعين من الطعون: أحدهما إداري يرفع أمام لجنة تسمى «لجنة المنازعات» والآخر قضائي يرفع أمام «لجنة ابتدائية» مع إمكانية الطعن في أحكامها على وجه الاستئناف لدى «لجنة الاستئناف» وطلب النقض لدى المجلس الأعلى.

لكن هذا النظام لم يدخل حيز التطبيق إذ أن اللجان المنصوص عليها لم تنشأ ولذلك فإن الظهير الصادر بتاريخ 27 يوليوز 1972 بشأن إنشاء المحاكم الاجتماعية أسند إليها من جملة الصلاحيات البت في النزاعات التي تترتب على تطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية بشأن الضمان الاجتماعي.

وقد كرر هذه القاعدة الفصل 71 من الظهير الصادر بنفس التاريخ والمتعلق بالضمان الاجتماعي وإنما استثنى من اختصاص المحاكم الاجتماعية القضايا الجنائية والنزاعات الراجعة بحكم نوعها إلى قضاء آخر والمقصود بهذه العبارة هو بنوع خاص تطبيق العقوبات

الزجرية التي يترتب تطبيقها على مخالفة مقتضيات الظهير والنصوص التنظيمية وكذلك حلول الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي محل المستفيدين من أحد التعويضات في ممارسة حقهم بالمتابعة ضد الغير. وقد سبق القول إن النظر في النزاعات المترتبة عن تطبيق التشريع المتعلق بالضمان الاجتماعي أصبحت من اختصاص القسم الاجتماعي لدى المحاكم الابتدائية.

وكما وقع أيضاً عرض المسطرة المطبقة لدى المحاكم المذكورة. وتضاف إليها الملاحظات الآتية:

في حالة حصول اتفاق على أثر محاولة صلح يثبت ذلك الاتفاق حسب الأحوال إما في محضر، وإما، متى كان النزاع يدور حول تعويضات أو رواتب، بأمر قضائي يعين تحت طائلة البطلان جميع العناصر التي وقع الاستناد عليها من أجل تعيين تلك التعويضات أو الرواتب ضمن الشروط التي ينص عليها التشريع المتعلق بالضمان الاجتماعي ويجب عند الاقتضاء تعيين هذه العناصر نفسها في الحكم الذي تصدره المحكمة.

### الفرع الثاني : العقوبات :

ينص ظهير 27 يوليوز 1972 على أربع مخالفات معاقب عليها بغرامات مختلفة وهذه المخالفات هي الآتية :

- 1 - حالة ما إذا لم يراع المؤاجر مقتضيات الظهير. وتكون العقوبة أشد في حالة العود.
  - 2 - في حالة إدلاء المؤاجر عن قصد بتصريحات غير مطابقة للحقيقة بغية تمكين واحد من أجراءه من تقاضي إعانات ليس له حق في تقاضيها.
  - 3 - في حالة الأجير الذي يدلي عن قصد بتصريحات غير مطابقة للحقيقة بغية تقاضي إعانات ليس له الحق في تقاضيها.
  - 4 - في حالة المؤاجر الذي احتفظ بدون موجب باشتراك الأجراء المقتطع من أجرهم.
- وفي جميع هذه الأحوال تثار الدعوى من طرف النيابة العامة بطلب من مدير الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي .

### الفرع الثالث : التقادم :

أ - في دعاوى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي :

كان الفصل 76 من الظهير في نصه الأصلي يقضي بأن الدعوى المدنية الرامية إلى استيفاء المبالغ المستحقة للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي التي تقام منفصلة عن الدعوى العمومية تتقادم بمضي خمس سنين تبدأ عند انتهاء الأجل الذي يضربه للمدين الصندوق

الوطني للضمان الاجتماعي بواسطة كشف الحساب الذي يوجه له . ولم يكن الصندوق يوجه كشف الحساب إلا بعد مرور زمن طويل يزيد أحياناً على عشر سنوات بحيث إن المنخرط كان يبقى معرضاً للمطالبة باشتراكات عن مدة تزيد على عشر سنوات .

وأمام الاحتجاجات الكثيرة على هذه الوضعية تدخل البرلمان وأقر بقانون جديد رقم 84/7 (صودق عليه بالظهير رقم 195-84/1 المؤرخ في 28 دجنبر 1984) تغيير الفصل 76 من الظهير وتعويضه بنص جديد يحدد أجل التقادم في أربع سنوات تبدأ من فاتح أول شهر يلي توجيه الصندوق كشف الحساب إلى المنخرط المدين . ولتطبيق هذا الأجل يقضي النص الجديد بأنه يتعين على الصندوق أن يوجه إلى كل منخرط قبل نهاية كل سنة كشف حسابه عن السنة السابقة . وذلك تحت طائلة سقوط حق الصندوق بالمتابعة .

### ب - دعاوى المؤمن عليه :

إن دعاوى المؤمن عليه قصد استخلاص التعويضات اليومية عن المرض أو عن حادثة أو عن الولادة أو قصد استيفاء المنح العائلية وكذلك دعواه أو دعوى ذوي حقوقه الرامية إلى استيفاء المنحة عن الوفاة أو رواتب الزمانة أو الشيخوخة أو الباقيين على قيد الحياة تتقادم بمرور ستة أشهر .

ويحسب أجل التقادم ابتداء من اليوم الأول من الشهر المدني الموالي للشهر الذي تتعلق به الإعانات أو، متى كان الأمر يتعلق بالإعانات للباقيين على قيد الحياة، ابتداء من تاريخ وفاة المؤمن عليه .

## المراجع باللغة العربية

نظراً لكون هذا الكتاب معداً بالدرجة الأولى لطلاب الإجازة في الحقوق فقد اكتفينا بالإشارة إلى المراجع الرئيسية:

### أ - قانون الشغل:

- 1 - محمد سعيد بناني - قانون الشغل بالمغرب - المجلد الأول - علاقات الشغل الفردية - دار النشر المغربية - الدار البيضاء - الطبعة الثانية 1989 - المجلد الثاني - علاقات الشغل الجماعية 1985.
- 2 - الدكتور قبلان سليم كيروز - قانون العمل المغربي - بيروت - 1964.
- 3 - الدكتور أمال جلال - مسؤولية المؤجر عن حوادث الشغل والأمراض المهنية في التشريع المغربي - مطبعة النجاح الجديدة - الدار البيضاء - 1977.
- 4 - محمد أحمد الفكاك - الفسخ بالإرادة المنفردة في عقد العمل الفردي - مطابع دار الكتاب - الدار البيضاء - 1966.
- 5 - ندوة الشغل والمجتمع (فاس 10/8 أبريل 1982) منشورات كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية - فاس 1982 - 1983.
- 6 - سعيد عبد السلام حبيب - شرح عقد العمل في القانون الموحد - القاهرة - 1959.
- 7 - الدكتور محمود حلمي مراد - قانون العمل والتأمينات الاجتماعية - القاهرة - 1961.
- 8 - الدكتور عدنان العابد والدكتور يوسف إلياس - قانون العمل (العراق) - دار المعرفة - بغداد - 1980.
- 9 - مكتب العمل العربي - القوى العاملة والاستخدام في بلدان المغرب العربي - 1982.
- 10 - مكتب العمل العربي - اتفاقيات وتوصيات العمل العربية.
- 11 - الدكتور محمد الكشور - التعسف في إنهاء عقد الشغل - مطبعة النجاح الجديدة - 1992.
- 12 - عياش ألبير - الحركة النقابية في المغرب - الجزء الأول - ترجمة نور الدين سعودي - مطبعة فضالة المحمدية - 1988.

## ب - الضمان الاجتماعي :

- 1 - الدكتور صادق مهدي السعيد - الضمان الاجتماعي - دراسة مقارنة - دار الفكر العربي - 1957.
- 2 - الدكتور محمد مبارك حجير - الضمان الاجتماعي - القاهرة - 1956.
- 3 - أندريه جينغ - الضمان الاجتماعي - تعريب نبيه صقر - منشورات عويدات - بيروت - 1964.
- 4 - الدكتور عدنان العابد والدكتور يوسف إلياس - قانون الضمان الاجتماعي - بغداد - 1980.

## BIBLIOGRAPHIE

### I - Droit du travail:

- 1 - Boudahrain, Abdellah - Droit social marocain-Sochepresse Université 1983.
- 2 - Brun et Galland: Droit du travail, Sirey 2ème édition, 1978.
- 3 - Brun: La Jurisprudence en droit du travail, 1968.
- 4 - Camerlynck et Lyon-Caen: Droit du travail, Précis Dalloz, 1982.
- 5 - Durand et Vitu: Traité du droit du travail-Dalloz, 3 volumes, 1956.
- 6 - Lyon-Caen et Pelissier: Les grands arrêts du droit du travail, 1980.
- 7 - Lancre Paul: Legislation marocaine du travail, 2ème édition, Imprimeries réunies - Casablanca.
- 8 - Menami Abdellatif , Le syndicalisme ouvrier au Maroc , Les éditions Maghrébines, sans date.
- 9 - Pelissier (J.) - Le nouveau droit du licenciement, Sirey, 1977.
- 10 - B.I.T. L'inspection du travail -Geneve, 1971.
- 11 - Rivero et Savatier, Droit du travail, 9<sup>o</sup> édition, Presse universitaire de France, 1984.
- 12 - Lyon-Caen et Pelissier: Droit du travail - quinzième édition, 1990, Précis Dalloz.

### II - Sécurité Sociale:

- 1 - Doublet (Jacques): Sécurité sociale, Presses universitaires de France, 1964.
- 2 - Getting André: La Sécurité sociale, Collection «Que sais-je?» 5ème édition, 1960.
- 3 - Dupeyroux J.J.: Sécurité Sociale, Précis Dalloz, 7ème édition, 1977.
- 4 - Netter Francis: La sécurité sociale et ses principes, Sirey, 1960.
- 5 - Mouton Peirre: La sécurité sociale en Afrique au Sud du Sahara B.I.T. Genève, 1974.
- 6 - B.I.T.: La Sécurité sociale des travailleurs migrants, Genève, 1974.
- 7 - Milton I. Roemer: L'organisation de soins médicaux dans le cadre de la sécurité sociale, B.I.T. Genève, 1969.
- 8 - B.I.T.: Les systèmes d'assurance - Chomage, Genève, 1955.
- 9 - Savy Robert: La sécurité sociale en agriculture B.I.T. Genève, 1970.

## فهرس المواد

7	.....	مقدمة الطبعة الثانية
8	.....	مقدمة الطبعة الأولى
9	.....	مدخل
9	.....	المبحث الأول: التسمية - الموضوع - التعريف
11	.....	المبحث الثاني: المميزات العامة للقانون الاجتماعي
15	.....	المبحث الثالث: التطور التاريخي لعلاقات الشغل المأجور
15	.....	المطلب الأول: علاقات الشغل المأجور في العهد القديم
16	.....	المطلب الثاني: علاقات الشغل في القرون الوسطى والعصر الحديث في أوروبا
19	.....	المطلب الثالث: عهد الحرية أو النظام الحر (النصف الأول من القرن التاسع عشر)
20	.....	المطلب الرابع: عهد تدخل الدولة مباشرة (منذ أواسط القرن التاسع عشر)
22	.....	المطلب الخامس: مرحلة تنظيم علاقات الشغل بطرق جماعية
23	.....	المطلب السادس: نشأة وتطور قانون الشغل في القارتين الآسيوية والإفريقية
23	.....	المطلب السابع: نشأة وتطور قانون الشغل في المغرب
28	.....	المبحث الرابع: مصادر القانون الاجتماعي
31	.....	تصميم
		<b>القسم الأول: الهيئات المتدخلة في علاقات الشغل</b>
35	.....	الباب الأول: الهيئات الوطنية المتدخلة في علاقات الشغل
36	.....	الفصل الأول: الهيئات الإدارية
36	.....	مفتشية الشغل
38	.....	مكاتب التشغيل
40	.....	الفصل الثاني: الهيئات القضائية
41	.....	الفرع الأول: المستشارون
43	.....	الفرع الثاني: اختصاص المحاكم الابتدائية في القضايا الاجتماعية
45	.....	الفرع الثالث: المسطرة وطرق الطعن
		<b>اجتهادات قضائية بشأن بعض قضايا الشغل:</b>
47	.....	1 - حكم القاضي منفرداً
48	.....	2 - المساعدة القضائية في قضايا الشغل
48	.....	3 - الاختصاص في قضايا المؤسسات العمومية

	الباب الثاني : الهيئات الدولية .....
54	الفصل الأول : منظمة العمل الدولية .....
54	الفرع الأول : لمحة تاريخية حول إنشاء المنظمة وتطورها .....
56	الفرع الثاني : أهداف المنظمة .....
58	الفرع الثالث : تركيب المنظمة .....
61	الفرع الرابع : مهام المنظمة ونشاطها .....
65	الفرع الخامس : علاقات المنظمة الدولية للشغل مع المنظمات الدولية الأخرى .....
67	الفرع السادس : علاقات المنظمة الدولية للشغل مع المغرب .....
69	الفصل الثاني : منظمة العمل العربية .....

### القسم الثاني : علاقات الشغل الفردية

75	الباب الأول : تنظيم الشغل .....
76	الفصل الأول : الدخول إلى الشغل .....
76	الفرع الأول : حرية الشغل .....
77	الفرع الثاني : القيود على الدخول إلى الشغل .....
80	الفصل الثاني : التكوين المهني وفترة التجربة .....
81	الفرع الأول : التكوين المهني عن طريق الدولة .....
83	الفرع الثاني : التكوين المهني في المعمل .....
85	الفرع الثالث : مدة الاختبار .....
87	الفصل الثالث : مدة الشغل .....
87	الفرع الأول : مدة الشغل الأسبوعية .....
87	المبحث الأول : التطور التاريخي للتنظيم .....
89	المبحث الثاني : مبدأ أسبوع الـ 48 ساعة .....
90	المبحث الثالث : الساعات الإضافية .....
92	المبحث الرابع : توقيت الشغل .....
93	الفرع الثاني : الراحة الأسبوعية وأيام الأعياد .....
95	الفرع الثالث : العطلة السنوية المؤدى عنها .....
95	المبحث الأول : التمتع الفعلي بالعطلة .....
97	المبحث الثاني : التعويض في حالة عدم التمتع بالعطلة السنوية .....
98	الفرع الرابع : التغييبات .....
101	الفصل الرابع : تدابير حفظ الصحة والسلامة والمحافظة على الأخلاق الحميدة .....
102	الفرع الأول : طب الشغل .....



105	..... الفرع الثاني : التدابير المتعلقة بوسائل الشغل
107	..... الفصل الخامس : التعويض عن حوادث الشغل والأمراض المهنية
109	..... الفرع الأول : نطاق تطبيق الظهير
112	..... الفرع الثاني : التعويضات التي يضمنها الظهير
112	..... المبحث الأول : العناية الطبية وتوابعها
113	..... المبحث الثاني : التعويضات
119	..... الفرع الثالث : المسطرة الواجب إتباعها لمنح الإيراد
119	..... المبحث الأول : المرحلة الإدارية
120	..... المبحث الثاني : المسطرة القضائية
123	..... الفرع الرابع : مراجعة الإيرادات
124	..... الفرع الخامس : التأمين ضد مخاطر حوادث الشغل
126	..... الفرع السادس : الصناديق المنشأة بمقتضى التشريع المتعلق بحوادث الشغل
127	..... الفرع السابع : تعويض الأمراض المهنية
128	..... الفرع الثامن : الرجوع على الغير المتسبب في الحادثة - التعويض التكميلي

#### اجتهادات قضائية بشأن حوادث الشغل :

	1 - صفة حادثة شغل - التمييز بين حادثة السير التي هي بمثابة حادثة شغل وحادثة
130	..... السير العادية الخاضعة للقانون العادي
131	..... 2 - إيراد - كيفية تعيينه
132	..... 3 - مراجعة الإيراد
135	..... 4 - تغيير الطريق ووسيلة النقل
137	..... 5 - إيراد تكميلي
139	..... الفصل السادس : الأجر
139	..... الفرع الأول : طبيعة الأجر والعناصر المكونة له
139	..... المبحث الأول : التحليل الاقتصادي والقانوني للأجر
140	..... المبحث الثاني : العناصر المكونة للأجر - المزايا الإضافية
143	..... الفرع الثاني : تعيين الأجر
143	..... المبحث الأول : التطور التاريخي للأجر
145	..... المبحث الثاني : التشريع الحالي بشأن تعيين الأجر
146	..... الفرع الثالث : أداء الأجر
146	..... المبحث الأول : كيفية أداء الأجر
147	..... المبحث الثاني : في دعوى المطالبة بالأجر

148	..... المبحث الثالث : إثبات أداء الأجر
151	..... الفرع الرابع : حماية الأجر
151	..... المبحث الأول : حماية الأجر في مواجهة دائني المؤجر
152	..... المبحث الثاني : حماية الأجر في مواجهة دائني الأجير
153	..... المبحث الثالث : حماية الأجر في مواجهة المؤجر
156	..... الفصل السابع : الرقابة المسبقة على الإعفاء من الخدمة
158	..... الفصل الثامن : عدم منافسة المؤجر وعدم إفشاء سر المهنة
158	..... الفرع الأول : عدم منافسة المؤجر
160	..... الفرع الثاني : عدم إفشاء سر المهنة
161	..... الباب الثاني : في عقد الشغل
161	..... الجزء الأول : ماهية عقد الشغل ومميزاته القانونية
162	..... الفصل الأول : الأطراف في عقد الشغل
162	..... الفرع الأول : المؤجر
163	..... الفرع الثاني : الأجير
164	..... الفصل الثاني : العناصر المكونة لعقد الشغل
164	..... الفرع الأول : أداء الشغل
167	..... الفرع الثاني : علاقة التبعية
172	..... اجتهادات قضائية
173	..... الفصل الثالث : المميزات القانونية لعقد الشغل وأنواعه
173	..... الفرع الأول : المميزات القانونية لعقد الشغل
174	..... الفرع الثاني : أنواع عقود الشغل
175	..... الفصل الرابع : استقلال عقد الشغل (عقد الشغل والعقود المشابهة له)
175	..... الفرع الأول : عقد الشغل وعقد إجارة الشيء
176	..... الفرع الثاني : عقد الشغل وعقد إجارة الصناعة أو عقد المقاوله
179	..... الفرع الثالث : عقد الشغل وعقد الوكالة
181	..... الجزء الثاني : تكوين عقد الشغل
182	..... الفصل الأول : الأركان الشكلية لتكوين عقد الشغل
183	..... الفصل الثاني : الأركان الجوهرية لتكوين عقد الشغل
183	..... الفرع الأول : الأهلية
184	..... المبحث الأول : إبرام عقد الشغل من طرف أجير قاصر
185	..... المبحث الثاني : إبرام عقد الشغل من طرف المرأة المتزوجة

185	..... الفرع الثاني : الرضى والمحل والسبب
187	..... الجزء الثالث : في انتهاء عقد الشغل وتوقفه
188	..... الفصل الأول : أسباب انتهاء عقد الشغل وتوقفه
	..... الفرع الأول : أسباب الانتهاء المشتركة بين العقد المحدد المدة والعقد غير المحدد
188	..... المدة
189	..... المبحث الأول : انتهاء العقد بسبب امتناع أحد الطرفين من تنفيذ التزاماته
190	..... المبحث الثاني : عجز الأجير عن القيام بالأعمال المطلوبة منه
190	..... المبحث الثالث : حدوث خطأ جسيم
192	..... الفرع الثاني : أسباب انتهاء العقد المحدد المدة
193	..... الفرع الثالث : أسباب انتهاء العقد غير المحدد المدة
195	..... الفصل الثاني : الإجراءات الشكلية للإعفاء
	..... الفرع الأول : الإجراءات الشكلية في حالة الإعفاء لأسباب غير الخطأ الجسيم
195	..... مهلة الإشعار
197	..... الفرع الثاني : الإجراءات الشكلية في حالة الإعفاء كعقوبة تأديبية
198	..... الفرع الثالث : آثار عدم احترام القواعد الشكلية
200	..... الفصل الثالث : آثار الإعفاء
200	..... الفرع الأول : آثار الإعفاء المشروع
201	..... الفرع الثاني : آثار الإعفاء غير المشروع أو التعسفي
201	..... المبحث الأول : مفهوم الإعفاء التعسفي
203	..... المبحث الثاني : نطاق الآثار المترتبة على الإعفاء التعسفي
203	..... المطلب الأول : إرجاع الأجير إلى العمل
205	..... المطلب الثاني : أداء تعويض مالي
206	..... الفرع الثالث : دعوى الطعن في الإعفاء
208	..... الفرع الرابع : التعويضات التي تترتب على الإعفاء
211	..... الفصل الرابع : توقف عقد الشغل
211	..... الفرع الأول : التوقف الفردي لسبب يعود إلى الأجير
212	..... الفرع الثاني : التوقف الجماعي لسبب يعود إلى المؤجر
212	..... الفرع الثالث : التوقف الجماعي لأسباب خارجية
	..... اجتهادات قضائية تتعلق بانتهاء عقد الشغل :
214	..... 1 - كيفية إثبات تخلي الأجير عن عمله نهائياً
	..... 2 - وجوب تقديم الشهادات الطبية المثبتة للمرض داخل الأجل الذي ينص عليه الفصل
219	..... 11 من النظام النموذجي

- 3 - اعتبار الطرد تعسفياً متى كان مبنياً على خرق الأجير بنود عقد شغل مخالفة للنظام العام لمساسها بحقوق الإنسان ..... 220
- 4 - إثبات ارتكاب الأجير خطأ جسيماً - قوة الحكم الجنحي بالبراءة لفائدة الشك ..... 222
- 5 - بيان العناصر المعتمدة من أجل تحديد التعويض عن الطرد التعسفي ..... 224

### القسم الثالث : علاقات الشغل الجماعية

- الباب الأول : القانون النقابي والحركة النقابية ..... 227
- الفصل الأول : تاريخ الحركة النقابية ..... 228
- الفرع الأول : تاريخ الحركة النقابية في البلدان الأجنبية ..... 228
- الفرع الثاني : الحركة النقابية في المغرب ..... 229
- الفصل الثاني : مميزات النقابة وطبيعتها القانونية ..... 231
- الفرع الأول : النقابة وما يشابهها ..... 231
- الفرع الثاني : الطبيعة القانونية للنقابة ..... 233
- الفرع الثالث : مبدأ الحرية النقابية ..... 234
- الفصل الثالث : قواعد تأسيس النقابة ..... 236
- الفرع الأول : الشروط الشكلية ..... 236
- الفرع الثاني : الشروط الجوهرية ..... 236
- المبحث الأول : الشروط الجوهرية بالنسبة إلى الأشخاص ..... 237
- المبحث الثاني : الشروط الجوهرية بالنسبة إلى غرض النقابة ..... 237
- الفصل الرابع : تنظيم وتسيير النقابة ..... 239
- الفرع الأول : تنظيم النقابة ..... 239
- الفرع الثاني : أهلية النقابة ..... 240
- الفرع الثالث : النقابات الأكثر تمثيلاً ..... 241
- الفرع الرابع : اتحادات وجامعات النقابات ..... 242
- الفصل الخامس : في حل النقابة ..... 244
- الباب الثاني : المؤسسة وهيئاتها الجماعية ..... 245
- الفصل الأول : المؤسسة ونظامها الأساسي وسلطات رئيسها ..... 247
- الفرع الأول : المؤسسة ..... 247
- الفرع الثاني : النظام الداخلي للمؤسسة - النظام النموذجي ..... 248
- الفرع الثالث : سلطات رئيس المؤسسة ..... 250
- الفصل الثاني : تمثيل الأجراء داخل المؤسسة - مندوبو الأجراء ..... 251
- الباب الثالث : الاتفاقيات الجماعية ..... 255

	الفصل الأول: التطور التاريخي للاتفاقيات الجماعية في فرنسا وعلى الصعيد الدولي
257	..... وفي المغرب
261	الفصل الثاني: تكوين الاتفاقيات الجماعية
261	الفرع الأول: الشروط الجوهرية
264	الفرع الثاني: الشروط الشكلية
266	الفصل الثالث: نطاق تطبيق الاتفاقيات الجماعية
270	الفصل الرابع: آثار الاتفاقية الجماعية والنتائج المترتبة على مخالفتها
272	الفصل الخامس: تمديد الاتفاقية الجماعية
275	الباب الرابع: في خلافات الشغل الجماعية والوسائل السلمية لحلها
276	الفصل الأول: الخلافات الجماعية - الإضراب والإغلاق
276	الفرع الأول: خلافات الشغل الجماعية
278	الفرع الثاني: الإضراب والإغلاق
278	المبحث الأول: التطور التاريخي للإضراب
281	المبحث الثاني: مفهوم الإضراب
283	المبحث الثالث: شروط ممارسة حق الإضراب
284	المبحث الرابع: آثار الإضراب
286	المبحث الخامس: الإغلاق
288	الفصل الثاني: وسائل الحل السلمي للخلافات الجماعية - المصالحة والتحكيم
288	الفرع الأول: لمحة تاريخية
289	الفرع الثاني: المصالحة والتحكيم في القانون المغربي
290	المبحث الأول: مسطرة المصالحة
291	المبحث الثاني: مسطرة التحكيم
	<b>القسم الرابع: الضمان الاجتماعي</b>
295	- تمهيد: مفهوم الضمان الاجتماعي
299	الباب الأول: نشأة وتطور الضمان الاجتماعي
300	الفصل الأول: الأنظمة التي سبقت الضمان الاجتماعي
300	الفرع الأول: التعاون الاجتماعي
302	الفرع الثاني: التدارك الاجتماعي
304	الفرع الثالث: التأمين الاجتماعي
305	الاهتمام الدولي بالتأمين الاجتماعي
306	الفرع الرابع: الإعانة الاجتماعية
308	الفصل الثاني: الضمان الاجتماعي

308	..... إلى التشريع
311	..... الفرع الثاني : الضمان الاجتماعي في العالم
311	..... المبحث الأول : الضمان الاجتماعي في انكلترا
313	..... المبحث الثاني : الضمان الاجتماعي في فرنسا
318	..... الفرع الثالث : نطاق تطبيق الضمان الاجتماعي
321	..... الفرع الرابع : القانون الدولي والضمان الاجتماعي
321	..... المبحث الأول : الاتفاقيات الدولية بشأن الضمان الاجتماعي
322	..... المبحث الثاني : أنظمة الضمان الاجتماعي وحركات الهجرة
325	..... الباب الثاني : الضمان الاجتماعي في المغرب
325	..... - التطور التاريخي
328	..... الفصل الأول : نطاق التطبيق
331	..... الفصل الثاني : التنظيم الإداري للصندوق الوطني الاجتماعي
335	..... الفصل الثالث : الانخراط - التسجيل
338	..... الفصل الرابع : موارد الصندوق وتنظيمه المالي
341	..... الفصل الخامس : الإعانات التي يؤديها الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي
341	..... الفرع الأول : الإعانات القصيرة الأمد
342	..... المبحث الأول : التعويضات اليومية الممنوحة في حالة مرض أو حادثة
344	..... المبحث الثاني : التعويضات اليومية الممنوحة عن الولادة
344	..... المبحث الثالث : الإعانة الممنوحة عن الوفاة
345	..... الفرع الثاني : الإعانات الطويلة الأمد
345	..... المبحث الأول : راتب الزمانة
348	..... المبحث الثاني : راتب الشيخوخة
349	..... المبحث الثالث : الراتب الممنوح للمتوفى عنهم
350	..... الفرع الثالث : الإعانات العائلية
353	..... الفرع الرابع : مقتضيات مشتركة بين مختلف أنواع الإعانات
356	..... الفصل السادس : النزاعات - العقوبات - التقادم
356	..... الفرع الأول : النزاعات
357	..... الفرع الثاني : العقوبات
357	..... الفرع الثالث : التقادم
359	..... المراجع



ص ب ١١٣/٥١٥٨ بيروت - لبنان  
ص ب 4006 - الدار البيضاء - المغرب



المركز الثقافي العربي