



ماستر المهن القانونية والقضائية



الفوج الثاني

عرض حول موضوع : التعويضات الممنوحة في حالة الفصل التعسفي

من إنجاز الطلبة الباحثين:

عبد الرحيم فلاح

رشيد جوهر

سامية السوري الطبال

نبيلة النية

سعيد الحداد

حمزة منصور

أمين أيت السياض

تحت إشراف:
الدكتور
محمد بنحساين

السنة الجامعية: 2015-2016

مقدمة:

تساهم الفئة العاملة في النهوض بالحياة الإقتصادية داخل المقاولات والمساهمة في تنميتها وضمان استمرارها سواء على الصعيد الداخلي أو الخارجي، ولا يمكن تحقيق هذه النتيجة إلا بإتباع مجموعة من الضوابط القانونية من أجل تحقيق التوازن الإقتصادي بين رئيس المقولة وبين حقوق الأجراء، وقد أعطت مدونة الشغل نفسا جديدا لأحكام العلاقات بين الأطراف المكونة لعقد الشغل وما يترتب عنها من آثار سواء على مستوى إبرام العقد أو تنفيذه أو إنهائه بشكل يكتسي طابع المرونة وذلك من أجل تحقيق التوازن بين المشغل و الأجير.

ويعتبر عقد الشغل من العقود التي تكتسي طبيعة خاصة تجعله يتميز عن غيره من العقود المماثلة له، ويمكن أن ينتهي بمختلف الأسباب التي تنتهي بها تلك العقود، لكن طبيعته الخاصة و مميزاته جعلت المشرع يحيطه بمجموعة من الضمانات والتدابير القانونية التي يتوجب احترامها من أجل إنهاء هذا العقد.

و مما لاشك فيه أن المشرع قد منح المشغل سلطة الإشراف على الأجير في إطار ما يسمى بعلاقة التبعية التي تعد من مقومات عقد الشغل كما يملك المشغل حق فصل الأجير في إطار ممارسته للسلطة التأديبية الممنوحة له قانونا، غير أن هذه السلطة لا يمكن أخذها على إطلاقها ذلك أنه يتوجب على المشغل ألا يتعسف في استعمال هذا الحق اتجاه الأجير.

والتعسف في الإصطلاح القانوني هو استعمال الحق على نحو يتنافى مع الهدف الإجتماعي الذي نشأ من أجله، وتحمل كلمة الفصل أو الطرد الكثير من المعاني المتمثلة كلها في نهاية الرابطة العقدية بين الأجير والمشغل، يفقد معها الأجير مجموعة من الحقوق والإمتيازات تجعله عرضة للبطالة التي تعد شرا و آفة إجتماعية. ويمكن أن يصدر الفصل بشكل صريح ومباشر، كما يمكن أن يصدر بشكل ضمني غير مباشر.

وقد أخذت المدونة بنظرية التعسف في إنهاء عقد الشغل غير محدد المدة بالنسبة للمشغل والأجير على السواء، واعتبرت عدم التعسف من النظام العام حسب المادة 41 منها.

ونظرا لخطورة الفصل على حياة الأجير وأمام وضعية عدم التكافؤ بين المشغل والأجير، فقد تدخل المشرع المغربي بمجموعة من الضمانات ورسم طريقا إجرائيا تجب فيه الموازنة بين حق الإنهاء ومصالحة الطرف الآخر¹.

وتبعا لذلك ذهب المشرع المغربي إلى إيجاد وسائل لحامية الوضعية الهشة للأجير الذي يستند على نظرية التعسف في استعمال الحق المنظمة في قانون الإلتزامات والعقود والتي حاول المشرع تكييفها مع طبيعة علاقة الشغل فيما يطلق عليه بالفصل غير المبرر أو التعسفي، وهو الذي يتعرض له الأجير من قبل المشغل، بحيث إذا تجاوز هذا الفصل شروطه اعتبر فصلا تعسفيا.

وإذا كان مبدأ حرية الإرادة في التعاقد و إنهائه هو الشريعة العامة التي تحكم عقد العمل باعتبار أن العقد شريعة المتعاقدين ولهما الحق في إنهاءه بإرادتهما فإن المشرع قد رتب أثرا قانونيا على إنهاء عقد العمل بصفة تعسفية ليعطي الجانب المتضرر الحق في الحصول على تعويض لجبر الضرر.

فما هو المقصود بالإنهاء التعسفي لعقد الشغل وكيف يتم إثباته؟ وماهي

الآثار المترتبة عن هذا الفصل؟

هذا ما سنعمل على بيانه من خلال المباحث التالية:

المبحث الأول: الإنهاء التعسفي لعقد الشغل وكيفية إثباته

المبحث الثاني: التعويضات المستحقة للأجير في حالة الفصل التعسفي والتنفيذ

المعجل عليها

1- بشرى العلوي، "الفصل التعسفي للأجير على ضوء العمل القضائي"، مطبعة النجاح الجديدة، الدار البيضاء، الطبعة الثانية، ماي 2007، ص 253.

المبحث الأول : الإنهاء التعسفي لعقد الشغل وكيفية إثباته

من خلال هذا المبحث سنتحدث عن الإنهاء التعسفي لعقد الشغل (المطلب الأول) وعن إثبات التعسف في استعمال الحق في إنهاء عقد الشغل (المطلب الثاني) .

المطلب الأول : الإنهاء التعسفي لعقد الشغل

من خلال هذا المطلب سنتطرق للإنهاء المبرر لعقد الشغل (الفقرة الأولى) وللإنهاء غير المبرر لعقد الشغل (الفقرة الثانية)

الفقرة الأولى : الإنهاء المبرر لعقد الشغل

يكون فصل الأجير من عمله مبررا إذا كان بسبب ارتكابه خطأ جسيم، كما يمكن فصله لأسباب أخرى والتي قد تكون تكنولوجيا أو اقتصادية أو هيكلية.

أولا : الفصل بسبب ارتكاب الأجير لخطأ جسيم

يجب الإشارة إلى أن عقد الشغل قد يكون محدد المدة وقد يكون غير محدد المدة، فإذا كان محدد المدة، فإنه ينتهي بإنهاء مدته، أو بإنجاز العمل المبرم من أجله، وإذا كان غير محدد المدة، فإنه ينتهي بالإضافة إلى الأسباب المشتركة لإنهاء العقد، بالإرادة المنفردة لأي من طرفيه، مع إخطار الطرف الآخر، واحترام أجل الإخطار، كما تنص المادة 43 من مدونة الشغل².

وإذا كان المشغل يستطيع إنهاء عقد الشغل غير محدد المدة في أي وقت شاء مع احترام أجل الإخطار، ومع وجود مبرر مشروع يدعو إلى الإنهاء³ فإنه يستطيع أيضا أن ينهي هذا العقد دون احترام أجل الإخطار، ودون أي تعويض، إذا اقترف الأجير خطأ جسيما⁴.

فبالرجوع إلى مدونة الشغل نلاحظ أن المشرع لم يعمل على تقديم تعريف للخطأ الجسيم وإنما اكتفى بسرد حالاته⁵ .

2 أبو القاسم الطيبي، "تعويض الأجير المطرود تعسفا في إطار مدونة الشغل"، مجلة محطات قانونية، الأربعاء 21 أبريل 2010، تم تصفح الموقع بتاريخ 4 أبريل 2016

3 أنظر المادة 35 من مدونة الشغل التي تمنع فصل الأجير دون مبرر مقبول، إلا إذا كان هذا المبرر مرتبطا بكفاءته، أو سلوكه، أو تحتمه ضرورة سير المقاول.

4 المادة 61 من مدونة الشغل.

5 المادة 39 من مدونة الشغل.

وعلى عكس المشرع المغربي فإن المشرع المصري عمل على تجاوز هذا الإشكال من خلال قانون رقم 33 بتاريخ 07/02/1982 المتعلق بلائحة نموذجية لتنظيم العمل حيث تنقسم هذه إلى نوعين من المخالفات وهي المتمثلة في مخالفات مواعيد العمل وكذا نظام العمل.

ورغم أن المشرع لم يعرف الخطأ الجسيم من خلال مدونة الشغل إلا أن المادة 39 حددت الأخطاء الجسيمة التي تؤدي إلى فصل الأجير في حالة إتيانه لإحدى الحالات المنصوص عليها في هذه المادة وهذه الأخطاء يمكن إجمالها في نوعين : منها ما يتعلق بسلوك العامل المنحرف، كالسرقة وخيانة الأمانة والسكر العلني وتعاطي المخدرات داخل المؤسسة أو أثناء الشغل، في حين يتعلق بعضها الآخر بطبيعة العمل كرفض إنجاز شغل من اختصاصه عمدا ودون مبرر أو التغيب عن العمل أو إلحاق ضرر جسيم بالألات أو خرق التعليمات المتعلقة بسلامته، و نلاحظ أن المشرع قد تجاوز بعض النقائص التي كان يلاحظها الفقه بحيث حددت مكان وزمان ارتكاب بعض الأفعال (السرقة، خيانة الأمانة، السكر العلني، تعاطي مادة مخدرة.) بحيث أن هذه الأفعال لا تعتبر أخطاء مبررة للطرد إلا إذا ارتكبت داخل المؤسسة أو أثناء الشغل.

ثانيا : الفصل لأسباب تكنولوجية أو هيكلية أو اقتصادية و إغلاق المقاولات

قد تعترض المقاولات صعوبات ناتجة عن ظروف اقتصادية أو تكنولوجية أو هيكلية تدفعها إلى إنقاص عدد الأجراء، كما قد تعترضها صعوبات تؤدي إلى توقفها النهائي عن مزاوله نشاطها، وفي كل هذه الأحوال فإن رب العمل يكون مضطرا إلى إنهاء عقود الشغل التي تربطه بمجموعة من الأجراء .

ويجب على المشغل الذي يعتزم فصل الأجراء لأسباب تكنولوجية أو هيكلية أو اقتصادية أن يبلغ ذلك لمندوبي الأجراء والممثلين النقابيين بالمقولة عند وجودهم ويتوقف فصل الأجراء للأسباب أعلاه على إذن يسلمه عامل العمالة أو الإقليم في أجل أقضاء شهر أي من تاريخ تقديم الطلب من طرف المشغل إلى المندوب الإقليمي المكلف بالشغل ويكون طلب الإذن مرفقا بجميع الإثباتات الضرورية وبمحضر المشاورات مع ممثلي الأجراء وفي حالة الفصل لأسباب اقتصادية يكون الطلب مرفقا بتقرير يتضمن

الأسباب الإقتصادية التي تستدعي تطبيق مسطرة الفصل وبيان حول الوضعية الإقتصادية والمالية للمقاولة وتقرير يضعه خبير في المحاسبة وتبت في الطلب لجنة إقليمية يرأسها عامل العمالة أو الإقليم لدراستها يثبت فيها بقرار معلل ومبني على الخلاصات والإقتراحات التي توصلت إليها اللجنة وقد رتبت المدونة أثرا قانونيا عن فصل الأجراء دون الحصول على الإذن في المادة 70 بحيث يتمتعون بالتفويض عن الضرر بشرط الحصول على حكم قضائي يقضي به .

والتساؤل المطروح بشأن إذن الفصل هو ما إذا كان عدم جواب العامل داخل الأجل القانوني هو مقبول أم رفض ضمنى يبقى هذا التساؤل مطروحا ليجيب عنه القضاء ما دامت المدونة لم تتعرض للموضوع بنص صريح .

وإذا كانت مقتضيات الفصل الأول من المرسوم الملغى الصادر في 14 غشت 1967 حصرت نطاق المؤسسات التي يمكن لها اللجوء إلى مسطرة الإعفاء الكلي أو الجزئي للأجراء لأسباب تكنولوجية أو هيكلية أو اقتصادية، على القطاع الصناعي والتجاري فإن مدونة الشغل قد وسعت من نطاق تطبيق هذه المسطرة بحيث أصبحت تشمل المقاولات والصناعة التقليدية التي تشغل اعتياديا عشرة أجراء أو أكثر، وإذا كان هؤلاء لا يشتغلون بكيفية اعتيادية فلا يحق للمشغل اللجوء إلى مسطرة الإعفاء كذلك يخرج من نطاق تطبيق هذه المقتضيات المؤسسات و المقاولات التي تشتغل في المهن الحرة و كذلك المؤسسات و المقاولات العمومية التابعة للدولة والجماعات المحلية التي تبقى خاضعة لأنظمتها الخاصة⁶.

الفقرة الثانية: الإنهاء غير المبرر لعقد الشغل

يعتبر إنهاء العقد من جانب واحد تعسفا ما لم يكن ناتجا عن قوة قاهرة وعليه فان إقدام المشغل على فصل الأجير بإرادته المنفردة يكون في الأصل تعسفا ما لم يكن لسبب جدي حقيقي ومشروع وقد جعلت المادة 63 من المدونة عبء إثبات وجود مبرر مقبول للفصل على عاتق المشغل كما يقع عليه عبء الإثبات عندما يدعي مغادرة الأجير لعمله بصفة تلقائية وقد حددت مدونة الشغل في الفصل 36 منها

⁶ عبد اللطيف خالفي، "الوسيط في مدونة الشغل الجزء الأول"، المطبعة و الوراقة الوطنية مراكش، الطبعة الأولى، 2004 ص 488

مجموعة من الأمور التي لا يمكن قبولها كمبررات لفصل الأجراء كالمساهمة في أنشطة نقابية أو الترشيح لمهمة مندوب الأجراء أو ممارسة هذه المهمة أو تقديم شكوى ضد المشغل أو المشاركة فيها كما لا يمكن أن يكون مبررا للفصل كل تغيير على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الحالة الزوجية أو المسؤوليات العائلية أو الرأي السياسي أو الأصل الوطني أو الاجتماعي أو على أساس الإعاقة وبالتالي فإن فصل الأجير الذي يسند إلى إحدى تلك المبررات يكون تعسفيا بقوة القانون كما أن المادة 40 من المدونة قد حددت مجموعة من الأخطاء اعتبرت بمثابة أخطاء جسيمة يرتكبها المشغل وهي السب الفادح واستعمال العنف أو الاعتداء ضد الأجير والتحرّض على الفساد ولعل أهم جديد جاءت به هذه المادة هو حماية العاملات من التحرش الجنسي وتعتبر مغادرة الأجير لشغله بسبب إحدى هاتين الأخطاء بمثابة فصل تعسفي يخوله الحصول على التعويضات المقررة قانونا.

المطلب الثاني: إثبات التعسف في استعمال الحق في إنهاء عقد الشغل

القاعدة العامة في مجال الإثبات عموما أن البيئة على المدعي، وهذه القاعدة التي تغطي تقريبا كل المجالات القانونية.

فإذا كان موقف قانون الإلتزامات والعقود المغربي قد تأثر إلى حد بعيد بقاعدة من يدعي الشيء هو من عليه إثباته، فإن مدونة الشغل وضعت حدا لهذه القاعدة نظرا للصعوبات التي تواجه الأجراء أثناء عملية الإثبات، وذلك بهدف حماية الطبقة العاملة التي تمثل دائما الطرف الضعيف في مجال العلاقات التي يحكمها قانون الشغل.

وعليه سنعالج في هذا المطلب وسائل الإثبات القانونية (الفقرة الأولى) ومجالات الإثبات في المادة الاجتماعية (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى: وسائل الإثبات القانونية

تعتبر قواعد الإثبات في نزاعات الشغل لصيقة أكثر بالإجراءات المسطرية أثناء سريانها أمام المحكمة. وهذه الإثباتات تخضع لمبدأ الحرية وعدم حصرها في الوسائل الكتابية، ويمكن للعامل إثبات عقد العمل بكافة وسائل الإثبات وذلك حسب

قرار للمجلس الأعلى (محكمة النقض حالياً)، وهو ما جسده الفقرة الأولى من المادة 18 من مدونة الشغل أنه "يمكن إثبات عقد الشغل بجميع وسائل الإثبات"⁷. ويستوي في حرية الإثبات كل من الأجير والمشغل، فعبي الإثبات يقع على الأجير، وكذا المجال الذي يكفل المشغل⁸، إذ تتمثل وسائل الإثبات في نوعين :

أولاً: وسائل الإثبات الكتابية

تتعدد وسائل الإثبات الكتابية التي يمكن اعتمادها لفائدة الأجير أو لفائدة المشغل، إذ يستعين الأجير في عملية إثباته على عقد العمل، وما يعرف بالإلتزام بالخدمة، وشهادة العمل، وورقة أداء الأجر، وبطاقة الشغل، وما يمكن تسميته بمقتطع الأجر، وبطاقات التنقيط، وغيرها من الوثائق العرفية الأخرى بشرط أن تكون صادرة عن المشغل أو المؤسسة التي يعمل بها الأجير شريطة أن لا تكون هذه الوثائق محل منازعة من قبل المشغل أو من ينوب عنه كأن يطعن فيها بالزور. بالإضافة إلى ذلك يمكن للأجير الاعتماد على أكثر من وثيقة كبطاقة الشغل، وأوراق الأداء التي تتعلق بمجموع الشهور التي يتم فحصها وجعل بعضها مكمل للآخر وبالنسبة لأوراق الأداء وأوراق التنقيط تكون متتابعة ولا يوجد فاصل زمني بينهما.

وفي المقابل فإن المشغل يمكنه الإستعانة بمجموعة من الوثائق لتعزيز دفعاته، فقد يدلي بعقد عمل محدد المدة أو عقد غير محدد المدة في فترة تقل عن سنة أو بعد تدريب من أجل طابع العمل المؤقت الموسمي وذلك من أجل حرمان الأجير من التعويضات التي قد يستحقها في العمل القار. وفي بعض الأحيان قد يدلي الأجير بحجج متعارضة مع ما ورد في وثائق المشغل وهنا ترجح المحكمة بين وسائل الإثبات و وسائل النفي، كما يؤخذ في عين الاعتبار فيما إذا كانت حجة المشغل أقوى من الحجة التي أدلى بها الأجير.

كما قد ينازع المشغل في واقعة الفصل ويدعي أن الأجير قد غادر تلقائياً أو بتقديمه استقالته وأنه توصل بجميع مستحقاته، فيعتمد في تأييد ادعائه بإنذار كتابي

⁷ قرار المجلس الأعلى عددي 925 الصادر بتاريخ 29-11-1982 في الملف الاجتماعي، عدد 93422، المنشور بمجلة قضاء المجلس الأعلى عدد 1983/03/31 الصفحتان 111 و112

⁸ محمد سعد جرندي، "الطرد التعسفي للأجير بين التشريع والقضاء بالمغرب"، الطبعة الأولى، 2002، ص:63

موجه للأجير بالرجوع إلى عمله وقد يدلي بوثيقة صادرة عن الأجير مدعمة بإمضائه.

ثانيا : وسائل الإثبات غير كتابية

أ- **شهادة الشهود:** تتأطر شهادة الشهود في الفصل 404 من قانون الالتزامات والعقود الذي يعتبر هذه الوسيلة من الوسائل القانونية المقررة إذ نجد هذه الوسيلة هي الغالبة في نزاعات الشغل لكون المؤسسات غير مهيكلة أي أنها لا تتوفر على سجلات خاصة بالعمال، كما أن تلك الوثائق الكتابية التي تحدد وضعيتهم وتضبط علاقتهم مع مشغلهم تكون وسيلة لضمان حقوقهم مما يجعل أغلب عقود الشغل تكون شفوية، وبذلك لا تكون بيد القضاء وسائل قطعية والتي لا تتأتى له إلا باعتماد حجج كتابية.

ومما لا شك فيه أن هذا النوع من الإثبات تحتكم فيه المحكمة إلى ضمير هؤلاء الشهود وهو الأمر الذي يجعله خاليا من الضمانات الموجودة في الإثبات بواسطة الحجج الكتابية كما أن كثرة الإشهاد في كل جلسة تثقل كاهل المحكمة ويضعف مصداقية تصريح هؤلاء الشهود، لذلك يجب الحد من وسيلة الإثبات بشهادة الشهود دون استبعادها بالطبع ذلك أن إرادة الشاهد الذي يستمع إليه لفائدة المشغل تكون في الغالب مسلوبة، بينما تكون إرادة الشاهد الذي يستمع إليه لفائدة الأجير مشحونة بما يمكن تسميته عاطفة الزمالة أو الإنتماء إلى نفس الفئة نظرا لإنعدام تحريك متابعات ضد الشهود في حالة التزوير.

ويشترط في شهادة الشهود تطابقها مع المقال الإفتتاحي التي تتأكد المحكمة من صحتها بكون محل سكنى الشاهد مجاور لمحل العمل أو يعمل بنفس المؤسسة و المحكمة، هنا لا يحق لها أن ترفض الإستماع للشاهد لإثبات إحدى إدعاءات الأجير أو دفع المشغل ما لم يكن الإثبات لا يقبله المنطق السليم.⁹

ب- **الإقرار :** يعتبر الإقرار من أهم وسائل الإثبات خاصة بالنسبة للمشغل و قد يكون صريحا بأن يعترف هذا الأجير ببعض ما ورد في المقال كعلاقة العمل أو

⁹ محمد سعد جرندي، مرجع سابق. ص: 190

بدايتها أو نهايتها ثم ينتقل إلى إثارة مجموعة من الدفوعات وقد يكون ضمنيا يستخلص من بعض مواقف المشغل.

ومن أهم أمثلة الإقرار الضمني عدم منازعة المشغل في علاقة العمل وكذا مدة الجواب مباشرة بكون الأجير قد غادر عمله من تلقاء نفسه أو أنه ارتكب خطأ جسيما فسكوته عن ما ورد بالمقال يعتبر بمثابة إقرار ضمني به و يعفي الأجير من إثباته. أما فيما يخص مجال الإثبات الذي يتوزع بين الأجير و المشغل فإنه لا يخضع للسلطة التقديرية للمحكمة و إنما يكون القاضي مقيدا بالتمسك بقواعده، وقد عرف مجال الإثبات تطورا بحيث أن عبئ الإثبات كان يقع على عاتق الأجير هو من عليه إثبات واقعة الطرد وأن هذا الطرد كان تعسفي، بينما أصبح الاجتهاد القضائي يعفي الأجير من هذا الإثبات ويعتبر الطرد كأمر مسلم به بمجرد تقديم المقال.

الفقرة الثانية: مجالات الإثبات في المادة الاجتماعية

من خلال هذه الفقرة سنقوم بدراسة مجال إثبات الأجير، ثم سنتحدث عن مجال إثبات المشغل.

أولا: مجال إثبات الأجير

ينفرد عقد الشغل عن باقي العقود المدنية، على اعتبار أنه يقدم الحماية للطرف الضعيف في العقد وهو الأجير، ويتمثل ذلك بالأساس بالتوسع في مدى إمكانية الأجير في إثبات الطرد التعسفي عند سلوك المشغل لهذا الإجراء في حقه، فأصبح باستطاعة الأجير إثبات عقد العمل بحيث يستطيع أن يثبت هذا العمل بكافة وسائل الإثبات، و بالتالي لا يكتسب العامل الطابع الرسمي إلا إذا قضى 12 شهرا كاملة داخل المقولة دون انقطاع وفي حالة عجز المشغل عن إثبات نوعية العمل والكيفية التي يقع على أساسها التشغيل.

كما أنه يستطيع إثبات استمرارية العمل وذلك بمقتضى الفصل الأول من القرار 1948-10-23 حيث أن الأجير لا يعتبر قارا ورسميا إلا إذا اشتغل بصفة رسمية أكثر من 12 شهرا في العمل مع المشغل إلا إذا تمت الإشارة في عقد العمل على شرط مخالف لذلك، وأن عبئ إثبات استمرارية العمل يقع على عاتق الأجير.

كما يمكن للأجير إثبات المنع من الدخول إلى العمل وأن يطلب بما يدعيه للمحكمة قصد إرجاع حقه، وذلك حسب ما جاء في قرار عدد 776 الصادر بتاريخ 1998/07/21 في الملف الإجتماعي عدد 96/961 و المنشور بالنشرة الإخبارية للمجلس الأعلى عدد 7-2000 ص19.

ويجب على الأجير عند المنازعة أن يثبت أنه اشتغل بصفة غير متقطعة لمدة تفوق 12 شهرا طبقا للقانون حتى يمكن اعتباره عملا قارا.

ثانيا : مجال إثبات المشغل

يمكن للمشغل فصل الأجير بسبب ارتكابه لخطأ جسيم، وهذا الحق مطلق يجد أساسه في المادة 39 من مدونة الشغل.

وتطبق في هذا المجال مقتضيات الفصل 400 من قانون الإلتزامات والعقود الذي ينص على أنه : "إذا أثبت المدعي وجود الإلتزام ، كان على من يدعي انقضاءه أو عدم نفاذه اتجاهاه أن يثبت ادعاءه".

ويلاحظ أن مدونة الشغل قد كرست هذا التوجه، بل إنها كانت واضحة أكثر حينما نصت في الفقرة الثانية من المادة 63 على أنه : "يقع على عاتق المشغل عبء إثبات وجود مبرر مقبول للفصل، كما يقع عليه عبء الإثبات عندما يدعي مغادرة الأجير لشغله".

وفي إطار مجال إثبات المشغل يمكن التمييز بين نوعين رئيسيين من الإثبات وهما كالتالي:

1) إثبات الخطأ الجسيم:

يمكن إثبات الخطأ الجسيم بكل وسائل الإثبات المتاحة له والتي قد تكون كتابية أو شفوية ذلك أنه ما دام الأمر يتعلق بواقعة مادية فإن الإثبات يكون حرا. بل إن الاجتهاد القضائي لم يرى أي مانع من اعتماد شهادة الشهود الذين يرتبطون مع المشغل بعقد عمل، ما دام يمكنه في المقابل أن يستعين بهؤلاء الشهود، حيث يتحقق نوع من التوازن بينهما في هذا الإطار.¹⁰

¹⁰ محمد سعيد بناني، "قانون الشغل بالمغرب"، دون ذكر الطبعة، ص 184

ويكون المشغل الذي فصل الأجير لإرتكابه خطأ جسيم أمام عدة احتمالات:

- فإما أن يمتثل الأجير لقرار المشغل، دون اللجوء إلى القضاء وهنا لا يطرح أي مشكل قانوني.

- وإما أن يلجأ للقضاء مدعياً أن فصله كان تعسفياً، وهنا نكون أمام عدة فرضيات :

أولاً: فرضية إثبات المشغل للخطأ الجسيم بالكيفية التي حددها المشرع وهنا

ترفض دعوى الأجير.

جاء في قرار للمجلس الأعلى: "... حيث إن المحكمة قد ثبت لها من خلال شهادة الشهود أن المشغلة قد قررت تقسيم عمالها إلى فئتين الأولى تشتغل يومي الخميس والجمعة وهو ما يقر به في جلسة البحث مما شكل منه خطأ جسيم حيث رفض الإمتثال لمشغلته التي لها الصلاحية لإحداث كل إجراء يرفع من مردودية المؤسسة ويدخل في نطاق السلطة المخولة لها في اتخاذ كل التدابير اللازمة لإنجاح مشاريعها مما يترتب عنه أن الإجراء المتخذ من طرف الطاعن يكتسي صبغة الخطأ الجسيم وهو ما انتهى إليه القرار..."¹¹.

ومن هنا يتبين أن القرارات التي استطاع من خلالها المشغل إثبات الخطأ الجسيم الصادر عن الأجير لا يعتبر فيها متعسفاً في إنهاء عقد الشغل .

ثانياً: فرضية عدم إثبات الخطأ الجسيم من جانب المشغل وهنا يكون الفصل

تعسفياً.

عكس الحالة السابقة، فإذا ما ادعى المشغل ارتكاب الأجير لخطأ جسيم، ولم يستطع إثباته، كان الفصل بدون مبرر، وبالتالي يوصف بالتعسف وفي هذا الصدد جاء قرار للمجلس الأعلى¹²: "... إن الخطأ المنسوب إلى المطلوبة لم تستطع المشغلة إثباته...".

ثالثاً: فرضية إثبات الخطأ من جانب المشغل غير أن القضاء يعتبره غير

جسيم على مستوى التكييف

¹¹ قرار اجتماعي صادر عن المجلس الأعلى بتاريخ 2001/01/24 منشور بمجلة قضاء المجلس الأعلى العدد المزدوج 59-60 ص 316 وما بعدها.

¹² قرار اجتماعي تحت عدد 1036 صادر عن المجلس الأعلى بتاريخ 13 أكتوبر 2014 في الملف عدد 614/2004 قرار غير منشور.

إن الأخطاء التي اعتبرتها مدونة الشغل جسيمة هي أخطاء جسيمة بقوة القانون، وأن ما لم يتم النص عليه يدخل تقديره ضمن السلطة التقديرية لمحاكم الموضوع، وهي سلطة تقديرية في الغالب ما لم تستعمل لصالح الأجير. ومن هذه الناحية يجب على المشغل أن يتريث قبل إقدامه على فصل أجير بسبب خطأ جسيم قد لا يعتبره القضاء كذلك.

(2) إثبات المغادرة التلقائية:

مسألة مغادرة الشغل من طرف الأجير من تلقاء نفسه تحرر المشغل من مجموعة من الإلزامات يفرضها عليه قانون الشغل الذي ابتغى المشرع من خلاله حماية الأجير باعتباره الطرف الضعيف في العلاقة الشغلية، والمغادرة التلقائية للعمل كشكل من أشكال إنهاء عقد الشغل من طرف الأجير لا تطرح أي إشكال إذا كان التعامل بحسن نية ومعبر عنه بإرادة حرة وواضحة إذ توصف بالاستقالة التي يعبر من خلالها الأجير عن إرادته في إنهاء العقد من طرفه و التحلل من هذا العقد.

إلا أن الإشكال يبقى مطروحا عندما يدعي المشغل بأن الأجير غادر العمل من تلقاء نفسه في حين قد يدعي الأجير بأنه كان عرضة للطرد التعسفي، فعلى من يقع عبء الإثبات في هذه الحالة.

المبحث الثاني: التعويضات المستحقة للأجير في حالة الفصل التعسفي

والتنفيذ المعجل عليها

يعتبر الفصل من العمل أكبر خطر يهدد الحياة المهنية للأجير لما يترتب عليه من تغيير مفاجئ في وضعيته، حيث تجعله يتحول من شخص منتج ذو مورد دوري إلى شخص بدون عمل ولا مورد رزق له.

وفي سياق البحث عن أفضل الوسائل لحماية الأجير الضعيف يكون من الأولى تناول كل من التعويضات المستحقة للأجير المفصول تعسفا في المطلب الأول على أن نتطرق للتنفيذ المعجل وطرق الطعن في المادة الإجتماعية وذلك في المطلب الثاني.

المطلب الأول: التعويضات المستحقة للأجير عن الفصل التعسفي

إذا تعلق الأمر بعقد غير محدد المدة تم إنهاؤه بإرادة المشغل، كان الإنهاء غير مشروعاً أو تعسفياً يعطي الحق للأجير في الرجوع إلى العمل أو الحصول على تعويض. وللحصول على أحد هذين الحقين، يمكن للأجير اللجوء إلى مسطرة الصلح التمهيدي أمام العون المكلف بتفتيش الشغل حيث يعتبر الإتفاق الذي تم التوصل إليه نهائياً وغير قابل للطعن.

أما إذا تعذر الإتفاق، فإن للأجير الحق في إقامة دعوى أمام القضاء الذي له أن يحكم إما بإرجاعه إلى العمل أو بالتعويض.

هذا الخيار الممنوح للقاضي بشأن الحكم بالتعويض، كان وارداً كذلك في الفقرة الأخيرة من الفصل 6 من النظام النموذجي الساري المفعول قبل صدور مدونة الشغل. وتتمثل التعويضات التي يستحقها الأجير في هذه الحالة في التعويض عن عدم احترام أجل الإخطار، والتعويض عن الفصل، والتعويض عن الضرر، ثم التعويض عن فقدان الشغل¹³ كل هذا سنعمل على بيانه من خلال الفقرات التالية.

الفقرة الأولى: التعويض عن عدم احترام أجل الإخطار والتعويض عن الفصل

سنحاول من خلال هذه الفقرة أن نحدد كل من التعويض عن عدم احترام أجل الإخطار (أولاً) والتعويض عن الفصل (ثانياً).

أولاً: التعويض عن أجل الإخطار

نظم المشرع المغربي مهلة الإخطار ضمن المواد من 43 إلى 51 من مدونة الشغل وكان حرياً بالمشرع أن يعتمد تعبير التعويض عن عدم احترام أجل الإخطار بدل التعويض عن أجل الإخطار باعتبار الأولى تحمل المعنى الصحيح والدقيق، فمهلة الإخطار هي المدة التي يستمر فيها الأجير في العمل مع تقاضيه الأجرة رغم وجود إشعار بالفسخ مبلغ إليه، إذ أنها المهلة الممتدة ما بين تاريخ الإشعار بالطرده وتاريخ تنفيذه، وذلك حتى يتمكن الأجير من البحث عن عمل جديد له، إذ يسمح المشغل للأجير بالتغيب أثناء مهلة الإخطار.

- محمد بنحساين، "شرح قانون الشغل المغربي"، مطبعة امستيتين، الطبعة الثالثة أكتوبر 2012، ص222. ¹³

ومهلة الإخطار تكون ملزمة للطرفين، حتى لا يكون إنهاء عقد الشغل بإرادة منفردة ذاتابع فجائي، إلا أنهم غير ملزمين باحترام هاته المهلة في حالة القوة القاهرة، كما جاء في الفقرة الأخيرة من المادة 43 من مدونة الشغل¹⁴، وكذا يعفى المشغل من هاته المهلة في حالة ارتكاب الأجير لخطأ جسيم¹⁵.

ويمنع الإتفاق على مهلة الإخطار أقل مما هو منصوص عليه في النصوص التشريعية، لكن يجوز الإتفاق بين المشغل والأجير على أجل أطول، حسب المادة الأولى من المرسوم رقم 2-04-469 الصادر في 16 من ذي القعدة 1425 (29 دجنبر 2004) المتعلق بأجل الإخطار لإنهاء عقد الشغل غير محدد المدة بالإرادة المنفردة.

فقد تم تحديد مهلة الإخطار كما يلي:

بالنسبة للأطر وأشباههم، حسب أقدميتهم:

- أقل من سنة ----- شهر واحد

- من سنة إلى 5 سنوات ----- شهران.

- أكثر من 5 سنوات ----- ثلاثة أشهر

بالنسبة للمستخدمين والعمال، حسب أقدميتهم:

- أقل من سنة ----- ثمانية أيام.

- من سنة إلى 5 سنوات ----- شهر واحد.

- أكثر من 5 سنوات ----- شهران.

وكمثال على حساب التعويض المتعلق بمهلة الإخطار:

● الصنف المهني: عامل أجره الساعة مثلاً 13.43 درهم.

أجرة اليوم = أجره الساعة × 7.33 ساعة.

أجرة اليوم = 100 درهم.

أجرة الشهر = أجره اليوم × 26 يوماً = 2600 درهم.

¹⁴- المادة 43 الفقرة الأخيرة " ... يعفى المشغل والجير من وجوب التقيد بأجل الإخطار في حالة القوة القاهرة " ¹⁵- تنص المادة 61 من مدونة الشغل على أنه " يمكن فصل الأجير من الشغل دون مراعاة أجل الإخطار ودون تعويض عن الفصل ولا تعويض عن الضرر عند ارتكابه خطأ جسيم".

أقدمية هذا الأجير هي 25 سنة، جزء من السنة بمثابة السنة، وعليه يستحق هذا الأجير كأجل للإخطار شهران، وعليه $2600 \times \text{شهران} = 5200$ درهم.

مثال ثاني :

أجير يعمل كإطار في مقولة فلاحية لمدة 10 سنوات يتقاضى مبلغ 30 درهم للساعة.

كيفية حساب التعويض :

المشرع المغربي حدد عدد الساعات لهذه الفئة الفلاحية في 208 ساعة في الشهر و الأجير حسب المعطيات يتقاضى مبلغ 30 درهم في الساعة إذن لمعرفة أجرة الشهر الواحد نضرب 208 في 30 و نحصل على 6240 و بما أن الأجير يعمل كإطار في هذه المقولة فإن أجل الإخطار هو 3 أشهر إذن نضرب $3 \times 6240 = 18720$ درهم و هو التعويض الذي يستحقه هذا الأجير عن أجل الإخطار.

مثال الثالث :

أجير يعمل كإطار في نشاط غير فلاحية لمدة 7 سنوات أجرته 40 درهم في الساعة.

كيفية حساب التعويض :

هذه الفئة حدد لها المشرع عدد ساعات الشهر 191 ساعة $\times 40$ درهم كأجرة لهذا الأجير في الساعة = 7640 درهم في الشهر \times في أجل الإخطار الذي هو 3 اشهر = 22920 و هو المبلغ الذي يستحقه الأجير كتعويض عن أجل الإخطار.

مثال الرابع :

أجير يتقاضى أجرة شهرية 2600 درهم، اشتغل لمدة 11 شهرا كمستخدم في إحدى الشركات الغير الفلاحية.

كيفية حساب التعويض :

في هذه الحالة علينا معرفة الأجرة اليومية بأن الأجير لم يقضي في الشركة سوى 11 شهرا كمدة عمل. إذن و حسب ما نص عليه المشرع لهذه الفئة كأجل للإخطار

هو 8 أيام و لمعرفة الأجرة اليومية 2600 درهم ÷ 26 = 100 درهم هي الأجرة اليومية × 8 أيام كأجل للإخطار = 800 درهم و هو المبلغ الذي يستحقه كتعويض عن أجل الإخطار.¹⁶

ثانيا: التعويض عن الفصل

من المبادئ الأساسية في القانون الإجتماعي، أحقية كل من طرفي العقد في إنهائه بإرادته المنفردة، وهذا المبدأ يبدو بوضوح في مجال علاقة العمل التي تتسم بالطابع الشخصي، وترتبط بحق أساسي من الحقوق الشخصية وهو الحق في العمل، ومن ثم يحق لكل من المشغل والعامل وضع حد لعلاقته مع الآخر.¹⁷

فإنهاء عقد العمل يمكن حدوثه باتفاق الطرفين أو من جانب الأجير أو من جانب المشغل إلا أنه عمليا يكون الفسخ تعسفيا من طرف المشغل أكثر شيوعا، والذي يضع حدا للعقد في مواجهة الأجير، ويجد هذا الأخير نفسه بدون عمل بعد أن قرر مشغله فصله عن العمل، إما لأنه في نظره يعد عاملا مؤقتا يمكن الإستغناء عليه في كل وقت، والحال أنه عامل رسمي أو لأنه لم يستطع العمل لضعف قدرته الصحية وإما بسبب المرض، أو تعرضه لحادثة شغل أو أنه يتوصل بمقرر الفصل يتضمن أنه ارتكب خطأ جسيما، كما يفصل الأجير بسبب نشاطه النقابي أو ترشيحه كممثل للعمال أو أنه شارك في حركة إضراب،¹⁸ لذلك تدخل المشرع عن طريق قواعد أمرة لحماية الاجير الطرف الضعيف، وذلك بإقراره تعويضا عن هذا الفصل التعسفي الذي يتعرض له.

قد تطرقت مدونة الشغل إلى هذا النوع من التعويض في المواد من 52 إلى 60 منها ومن المستجدات التي أتت بها المدونة بتفعيل الحماية الإجتماعية للأجير في هذا الصدد هو إقرار استفادته من التعويض بعد قضائه ستة أشهر من العمل، كما وسعت الفئة المستفيدة من هذا التعويض، حيث لم يشترط أي شكل في أداء الأجر غير المحدد المدة تعويضا عن فصله بعد قضائه ستة أشهر داخل نفس المقابلة بصرف النظر عن الطريقة التي يتقاضى بها أجره، وعن دورية أدائه.

¹⁶ محمد الكشور، "إنهاء عقد الشغل"، مطبعة النجاح الجديدة، الدار البيضاء، طبعة 2008، ص 3

¹⁷ محمد الكشور، مرجع سابق، ص: 34.

¹⁸ بشرى العلوي، "المجلة المغربية لقانون الأعمال والمقاولات"، عدد 7 يناير 2005، ص: 35.

وقد استنتجت في المقابل الإستفادة من هذا التعويض من وجب له راتب الشيخوخة وذلك بموجب المادة 60 التي نصت على أن لا حق للأجير في التعويضات الواردة في الفصل 59 إذا وجب له راتب الشيخوخة عند بلوغه سن التقاعد طبقاً للفصل 525 من مدونة الشغل إذا نص عقد الشغل واتفاقية الشغل الجماعية أو النظام الداخلي على مقتضيات أكثر فائدة للأجير.

وقد حددت المادة 53 من المدونة التعويض عن الفصل على أساس عنصرين هما:

- أجرة الساعة والأقدمية في العمل بحيث خصت كل أقدمية معينة بأجر يقدر بعدد ساعات معينة كما أشارت في المادة 56 إلى أن الأجر المعتمد يجب ألا يقل عن الحد الأدنى للأجور المقرر قانوناً.

فمن خلال المادة 53 المتعلقة باحتساب التعويض عن الفسخ، نلاحظ أنه في الخمس سنوات الأولى تضاف 96 ساعة من التعويض عن كل سنة وفي المرحلة الثانية من 6 إلى 10 سنوات تضاف 144 ساعة من التعويض عن كل سنة وفي المرحلة الثالثة من 11 إلى 15 سنة تضاف 192 ساعة عن كل سنة وفي المرحلة الأخيرة (ما فوق 15 سنة) تضاف 240 ساعة عن كل سنة.

وتحدد أجرة هذه الساعات على أساس معدل الأجور المتقاضاة خلال 52 أسبوعاً السابقة للفصل،¹⁹ وفي جميع الأحوال لا يمكن أن ينزل الأجر المعتمد لإحتساب هذا التعويض عن الحد الأدنى القانوني.²⁰

- أما إذا تعلق الأمر بمندوبي الأجراء أو ممثلي نقابيين تم فصلهم خلال مدة انتدابهم فإن التعويض يرفع بنسبة 100 في المائة²¹ حماية لهذه الفئة من كل مضايقة محتملة من لدن المشغل بحكم طبيعة مهامهم الخاصة.²²

حساب التعويض عن الفصل بالكيفية التالية:

1- خلال 5 سنوات الأولى من الأقدمية : 96 ساعة × 5 سنوات = 480 ساعة.

¹⁹- المادة 55 من مدونة الشغل.

²⁰- المادة 58 من مدونة الشغل.

²¹- عبد العزيز العتيقي، "القانون الاجتماعي المغربي"، الطبعة 2012 / 2011، ص: 136.

²²- محمد بنحساين، "شرح قانون الشغل المغربي"، طبعة 2014، ص: 165.

2- خلال الفترة المتراوحة بين السنة السادسة والعاشره 144 ساعة x 5 سنوات = 720 ساعة.

3- خلال الفترة المتراوحة بين السنة الحادية عشر والخامسة عشر : 192 ساعة x 5 سنوات = 960 ساعة.

4- عن المدة التي تفوق السنة الخامسة عشر من الأقدمية : عدد السنوات x 240 ساعة.

مثال :

أجير طرد من العمل كان يتقاضى أجره 4000 درهم عمل مدة 20 سنة طلب التعويض عن الفصل .

أولا نبحث عن أجره الساعة و القاعدة تقول :

أن أجره الساعة تساوي الأجره الشهرية ÷ 26 يوم ÷ 7.33 ساعات تطبق هذه القاعدة على النازلة كما يلي :

4000 درهم ÷ 26 ÷ 7.33 = 20.98 درهم للساعة مضروبة في عدد الساعات المشار إليها أعلاه والتي تقابل مدة العمل وهي 20 سنة أي $3360 \times 20.98 = 70492.8$ درهم.

فالقاعدة إذن هي :

أجره الساعة x عدد الساعات التي اشتغلها الأجير.²³

الفقرة الثانية: التعويض عن الضرر والتعويض عن فقدان الشغل

سنتطرق في هذه الفقرة للحديث عن التعويض عن الضرر (أولا) ثم سنتقل لبيان التعويض عن فقدان الشغل (ثانيا).

أولاً: التعويض عن الضرر

رأينا بأن عقد الشغل غير المحدد المدة يمكن إنهاءه بالإرادة المنفردة لأي من طرفيه، ولكن مع مراعاة احترام أجل الإخطار (المادة 34 من مدونة الشغل) ومع وجود مبرر مقبول (المادة 35 من مدونة الشغل) بحيث أن أي إنهاء للعقد دون احترام

²³ بشرى العلوي، مرجع سابق، ص 333

أجل الإخطار أو دون أن يكون مبنيا على مبرر مقبول أو سبب مشروع أو دون أن يستنفذ المشغل المساطر المتطلبية قانونا قبل الإقدام على إنهاء العقد، يكون إنهاءه تعسفا يوجب للطرف المتضرر منه بالإضافة إلى التعويضين السابقين، تعويضا آخر عن الضرر وفق المادة 41 من مدونة الشغل، وهو تعويض مستقل عن كل تعويض عن أجل الإخطار والتعويض عن الفصل، أي استحقاق التعويضين الأولين لا يحول دون المطالبة بالتعويض الثاني إذا كان له محل.

ولا شك في أن استعمال المدونة لهذا المصطلح، بهدف وضع حد لكثرة التعابير التي كانت تطلق على هذا التعويض، مما كان يفسح المجال لكثير من التأويلات هو تكريس توجه الإجتهد القضائي المغربي، الذي اعتبر أن أساس هذا التعويض هو الخطأ التقصيري الذي يرتكبه المشغل بإقدامه على فصل الأجير من عمله بدون مبرر، هذا الخطأ يترتب عنه حصول ضرر يستحق عليه الأجير تعويضا.²⁴

وهكذا إذا أنهى المشغل عقد شغل أجيرو غير محدد المدة وفصله عن عمله، فإن هذا الأجير يستحق تعويضا عن الضرر الذي لحق به من جراء هذا الفصل، حيث يذهب الإجتهد القضائي إلى أن استخلاص الصبغة التعسفية للفصل الموجبة للتعويض، يدخل ضمن السلطة التقديرية لقضاة الموضوع ولا رقابة عليهم في ذلك من قبل محكمة النقض إلا من حيث التعليل.

وإذا كان المشرع المغربي يخول القضاء سلطة تقدير التعويض المستحق عن الضرر الناجم عن الفسخ التعسفي وذلك في ضوء الفصل 754 من ق.ل.ع²⁵ فإن الملاحظ أن المدونة بنصها صراحة على أن المحكمة المختصة يكون لها في حالة ثبوت الفصل التعسفي للأجير، إما الحكم بإرجاعه للعمل أو حصوله على تعويض عن الضرر، يحدد مبلغه على أساس أجر شهر ونصف عن كل سنة عمل أو جزء من السنة

²⁴- زكرياء المرابط، "مظاهر حماية الأجير في مدونة الشغل"، بحث لنيل الاجازة في القانون الخاص جامعة سيدي محمد بن عبد الله 2011-2012، ص: 102.

²⁵- الفصل 754 من ق.ل.ع، الفقرة الخامسة: " .. ويسوغ للمحكمة في سبيل تقدير ما غذا كان يوجد فسخ، أن تجري تحقيقا في ظروف إنهاء العقد .."

على ألا يتعدى التعويض في جميع الأحوال سقف 36 شهرا، حسب الفقرة الأخيرة من المادة 41.²⁶

والمقصود بأجر الشهر في المادة 41 هو أجر العمل الفعلي للأجير خلال شهر أو ما يعرف بأيام العمل المنتجة، وهي عادة لا تدخل فيها أيام العطل الأسبوعية، والتي غالبا ما تصل إلى أربعة أيام، مما يعني أن أيام الشهر تصل إلى 26 يوما، وتبعاً لذلك فأجر شهر ونصف يعني 39 يوماً من أيام العمل الفعلي،²⁷ ويلاحظ أن المدونة لم تحدد المعنى المقصود بهذا الشهر، إذ كان عليها أن تحدد أيامه أو على الأقل التأكيد على أنه يراد به ما يحتوي عليه الشهر من أيام العمل الفعلي.

ويلاحظ أيضاً أن المدونة حددت سقفاً أو حد أقصى لا يمكن تجاوزه في تقدير التعويض عن الضرر، ذلك أنها وإن كانت قد وضعت كأساس لهذا التعويض أجر شهر ونصف، إلا أنها فرضت ألا يتجاوز في أقصى الحالات أجر 36 شهراً، أي ما يوازي أجر ثلاث سنوات من العمل، فالمشرع المغربي بهذا النص يكون قد حرم القضاء بكيفية واضحة ومطلقة من تلك السلطة التقديرية التي كان يتمتع بها في ظل النصوص القانونية السابقة في مدونة الشغل، خاصة الفصل 754 من ق.ل.ع في تحديد التعويض عن الفصل التعسفي، وأصبح بالتالي مجال التعويض المستحق عن الضرر الناجم عن الفصل التعسفي لا يختلف كثيراً عن مجالي كل من التعويض عن حوادث الشغل والأمراض المهنية، والتعويض عن حوادث السير، حيث يقتصر دور القضاء فيهما على حساب التعويض المستحق للضحية في ضوء عناصر محددة قانوناً وليس تقديره في ضوء الضرر الحاصل،²⁸ وأما فيما يتعلق بالحد الأقصى الذي يقدر فيه هذا التعويض إذ يعتبر إجحافاً في حق الأجير الذي أمضى في عمله أزيد من 24 سنة، حيث يكون تعويض من قضي 30 سنة أو أكثر معادلاً لمن اقتصر في عمله على 24 سنة، مع أن مدة عملهما تختلف اختلافاً كبيراً، وبذلك يمكن القول أن اعتماد عنصر

²⁶- وهذا ما جاء في العديد من الأحكام الصادرة عن محاكم الموضوع نورد منها الحكم الصادر عن المحكمة الابتدائية بالدار البيضاء " حيث إنه يحق للطرف المتضرر في حالة إنهاء الطرف الآخر العقد تعسفاً مطالبته بالتعويض عن الضرر طبقاً للمادة 41 من مدونة الشغل، وحيث إن المدعى عليها تعسفت في فسخ عقد الشغل الذي يربطها والمدعية، مما سبب ضرراً لهذه الأخيرة بتمكين جبره، ويجب لها كذلك مبلغ 5535 درهم ثم احتسابه كالتالي: أجره شهر ونصف لكل سنة عمل " قرار رقم 2859 صادر بتاريخ 2006/03/28.

²⁷- دنيا مباركة، الضمانات التشريعية في مواجهة العقوبات التأديبية، المجلة الإلكترونية لندوات محاكم فاس، عدد خاص عن مدونة الشغل، العدد الرابع، يونيو 2006، ص: 166.

²⁸- زكرياء المرابط، مرجع سابق، ص: 104.

الأقدمية ومدة العمل في تقدير هذا التعويض هو جزئي، أي أنه يرتبط فقط بالمدة من السنة الأولى إلى السنة الرابعة والعشرين من عمل الأجير، أي عنصر الأقدمية لا يعتمد على باقي المدة.

مثال:

يعمل أجير لدى مشغل منذ فاتح نونبر 1985 مقابل أجره شهرية قدرها 3000 درهم، وبتاريخ 29 مارس 2007 فوجئ بفصله عن العمل بدون سبب مشروع، ودون احترام مسطرة الفصل المنصوص عليها في المادة 62 من مدونة الشغل.

طريقة حساب التعويض عن الضرر:

طبقا لمقتضيات المادة 41 من م.ش فإن الأجير المفصول تعسفا يستحق تعويضا عن ضرر يحدد مبلغه على أساس أجره شهر ونصف عن كل سنة عمل أو جزء من السنة على أن لا يتعدى سقف 36 شهرا.

وبما أن هذا الأجير قد عمل لدى مشغله من فاتح نونبر 1985 إلى غاية 29 مارس 2007 أي مدة 23 سنة، فإن التعويض الواجب له يساوي:

أجرة الأجير هي 3000 درهم و أجره شهر و نصف كما اتضح أعلاه هي :

$3000 \div 2 = 1500 + 3000 = 4500$ درهم و هي أجره شهر و نصف نأخذ أجره

شهر و نصف و هي $4500 \times$ مدة العمل و هي 23 سنة

$23 \times 4500 = 103500$ درهم لنحسب الآن سقف 36 شهرا

$36 \times 4500 = 162000$ درهم

نلاحظ أن سقف 36 شهرا و هو مبلغ 162000 درهم يقل عن المبلغ المستحق

و هو 10500 درهم و بالتالي لا يتجاوز السقف و هو مبلغ 162000 درهم .

ثانيا: التعويض عن فقدان الشغل

فضلا عن تعويضات الإخطار والفصل والضرر، أضافت المادة 59 من مدونة

الشغل في الفقرة الأخيرة تعويضا جديدا سمته التعويض عن فقدان الشغل.

وفي هذا الصدد تم جدل فقهي حول ما إذا كان التعويض عن فقدان الشغل رابع

تعويض بالإضافة إلى التعويضات السابقة أم أنه تعويض يمنح فقط لأسباب اقتصادية

أو تكنولوجية أو هيكلية، إلا أننا نلاحظ في هذا الصدد عدم انسجام بعض المقتضيات وخاصة في الفقرة الأخيرة من المادة 53 من مدونة الشغل في مجال تطبيق التعويض عن فقدان الشغل لأسباب اقتصادية وتكنولوجية وهيكلية بينها وبين مثيلاتها، أيضا الفقرة الأخيرة من المادة 59 التي جاءت عامة توجب بأن ذلك التعويض يجب في كل الحالات، وإزالة كل تعارض بين المادتين يجب إعادة النظر في صياغتهما، وبعض الفقه يرى لو أن المشرع ألغى الفقرة الأخيرة من المادة 59، حيث تصبح نية المشرع واضحة لا لبس فيها، وحتى لا يعوض الأجير في بعض الحالات مرتين عن الضرر الذي أصابه.²⁹

والملاحظ أن المدونة قد اقرت هذا التعويض، إلا أن تطبيقه الفعلي لم يرى النور إلى مطلع سنة 2015، فبعد فترة انتظار طويلة ووعود بدون تنفيذ أصبح القانون 14.03 بخصوص التعويض عن فقدان الشغل حقيقة وخصص لهذا الغرض غلafa ماليا بقيمة 340 مليون درهم يعني 34 مليار سنتيم، وهكذا انطلقا من يناير من نفس السنة السابقة، بدأ العاطلون المؤهلون للإستفادة من التعويض عن فقدان الشغل من تسلم تعويضاتهم التي لا تتجاوز في أحسن الأحوال الحد الأدنى للأجر (2600 درهم) وسيكون هذا التعويض مستحقا فقط لمدة 6 أشهر وسيتم تحويل صندوق التعويض عن فقدان الشغل من اقتطاعات الأجر بنسبة 0.19 في المائة ومساهمة أرباب العمل بنسبة 0.38 في المائة تتضاف إليها مساهمة الدولة بقيمة 250 مليون درهم في السنة الأولى من تطبيق هذه التعويضات من أصل 500 مليون درهم وسيعطى الباقي خلال سنتين وعلى أساس 125 مليون درهم سنويا.

وللإستفادة من هذا التعويض يجب أن يراكم الأجير 270 يوم من العمل داخل فترة 12 شهرا الأخيرة أي ما يعادل 10 أشهر المصرح بها لدى صندوق الضمان الإجتماعي داخل 12 شهرا من فقدانه لعمله بالإضافة إلى 780 يوم من العمل داخل السنوات الثلاث الماضية وأن يكون الأجير قد فقد عمله بصفة لا إرادية، مما يجب أن يفهم أن استقالة الأجير تحول دون استفادته من هذا النظام الجديد.

²⁹- عبد اللطيف خالفي، مرجع سابق، ص: 123

ومن الأكيد أن مبدأ فقدان الشغل بطريقة لا إرادية سي طرح من الناحية العملية استفسارات من قبيل هل يكون من حق الأجير الذي فقد عمله جراء غياب مستمر وغير مبرر الحق في الإستفادة من التعويض عن فقدان الشغل؟

لذلك يتعين على الأجير الذي فقد عمله للإستفادة من التعويض المذكور التسجيل بالوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات لإقامة الدليل فيما يخص بحثه عن عمل. نشير إلى أن التسجيل بالوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات لا يرمي إلى مصاحبة الأجير الذي فقد عمله ببرنامج للتكوين وإعادة تأهيله وتقوية فرص إعادة إدماجه في سوق الشغل.

● مساهمة الأجير والمؤاجر المالية:

على غرار اقتطاعات صندوق الضمان الاجتماعي يتأسس نظام التعويض عن فقدان الشغل على مساهمة مزدوجة للأجير والمؤاجر، وعليه تتحدد مساهمة الأجير في 0.19 في المائة من الأجر المصرح به و 0.38 في المائة كمساهمة للمؤاجر.³⁰ ويبين الجدول أسفله أمثلة لقيمة التعويض حسب مستوى الأجر الشهري المرجعي.

الأجر المرجعي (بالدرهم)	مبلغ التعويض (بالدرهم)
1647	1153
2344	1641
6000	الحد الأدنى القانوني للأجور
10.000	الحد الأدنى القانوني للأجور

● مدة صرف هذا التعويض:

³⁰- جريدة أخبار اليوم، العدد 1484 يومي السبت والأحد 27 و 28 شتنبر 2014.

يشمل صرف هذا التعويض مدة أقصاها ستة أشهر ابتداء من اليوم الموالي لتاريخ الإنقطاع عن العمل، في حالة استئناف عمل مأجور يتم إيقاف صرف التعويضات.

• أجل إيداع الطلبات:

يتعين على المعني بالأمر إيداع طلب بإحدى وكالات الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي خلال أجل لا يتعدى 60 يوما، ابتداء من تاريخ فقدان الشغل.

• الوثائق المطلوبة:

- طلب التعويض عن فقدان الشغل معبأ من طرف آخر مشغل.
- بطاقة التسجيل لدى الضمان الاجتماعي.
- نسخة من بطاقة التعويض الوطنية.

المطلب الثاني: التنفيذ المعجل وطرق الطعن في المادة الإجتماعية

إذا كان قانون الشغل يستهدف أساسا حماية العمال باعتبارهم الطرف الضعيف في علاقة العمل، فإن ذلك يستوجب تيسير التقاضي على العمال وتمكينهم من حقوقهم لأنهم ليسوا في مركز اقتصادي يسمح لهم بالإننتظار³¹، لذلك جعل المشرع المغربي الأحكام الإجتماعية مشمولة بالإنفاذ المعجل، وتبعاً لذلك فإننا سنقوم بمعالجة هذا المطلب من خلال التنفيذ المعجل في تعويضات الفصل التعسفي (الفقرة الأولى) وطرق الطعن في المادة الاجتماعية (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى: إشكالية التنفيذ المعجل في التعويضات الناتجة عن الفصل التعسفي

لقد أقرت المادة 285 من ق.م.م الصفة الاستعجالية في الأحكام الاجتماعية،³¹ كما أنها أحكام معجلة بقوة القانون،³² حيث نصت هذه المادة على أنه " يكون الحكم مشمولاً بالتنفيذ المعجل بحكم القانون في قضايا حوادث الشغل والأمراض المهنية،

³¹ المختار أعمارة، "المختصر في قانون الشغل المغربي"، ص: 31.
³² بالرجوع إلى قانون المسطرة المدنية، نجد أن حالات النفاذ المعجل في القانون المغربي لا تخرج عن حالتين:
- تنفيذ معجل يستمد من نص وارد في الحكم ذاته من أمر قضائي وهو ما يسمى بالتنفيذ القضائي، ونجد أساسه في الفصل 147 من ق.م.م وينقسم إلى تنفيذ معجل وجوبي وتنفي معجل جوازي.
- تنفيذ معجل يستمد قوة التنفيذ من النص القانوني وهو ما يطلق عليه بالتنفيذ المعجل بقوة القانون أو بحكم القانون ونصت عليه الفصول 153، 162، 285، 347 ق.م.م ويمكن أن يصرح به القاضي ولو لم يطلب منه.

وفي قضايا الضمان الإجتماعي، وقضايا عقود الشغل والتدريب المهني، رغم كل تعرض أو استئناف".

أ- الموقف الفقهي من الفصل 285 ق.م.م بخصوص تعويضات الفصل التعسفي:

وفي هذا الصدد يقول أحد الفقهاء³³ " أيا كان الأمر فإن القضايا الاجتماعية الواردة أعلاه تتميز عن غيرها من القضايا المدنية بكونها مشمولة بالتنفيذ المعجل بقوة القانون، وفي هذا ولا شك حماية خاصة لحقوق الأجير الطرف الضعيف في عقد الشغل".

في حين هناك من ذهب عكس هذا الإتجاه ويرى بأنه إذا كان الأجر ومشتملاته مشمولة بالتنفيذ المعجل باعتبارها تدخل في القوت اليومي للأجير، فإن باقي التعويضات الأخرى الناتجة عن الفصل التعسفي من تعويض عن الأضرار والفصل والضرر ليست كذلك واعتبر أن الحكم لا يقع عليها إلا إذا توفرت شروط معينة منها وجود واقعة الفصل من العمل وثبوت التعسف فيه ثم عدم احترام أجل الإخطار وتحقق الضرر.

ب- موقف القضاء المغربي من التنفيذ المعجل في التعويضات الناتجة عن التعسف في الفصل:

نظرا لعمومية الفصل 285 ق.م.م في ترتيب النفاذ المعجل القانوني في القضايا الاجتماعية، فإن القضاء المغربي بدرجته اختلف بين مؤيد ومعارض لهذا الطرح، وذلك بخصوص إيقاف تنفيذ الأحكام الصادرة في مجال نزاعات الشغل الفردية الصادرة عن المحاكم الابتدائية وخاصة المتعلقة منها بالفصل التعسفي وما ينتج عنه من تعويضات التي سبق وأن فصلنا فيها أعلاه.

فبالنسبة لمحاكم الموضوع نجد أنه باستقراء الأحكام الصادرة عن جل المحاكم المغربية أن مسألة التنفيذ المعجل لم تكن محل نقاش كبير لدى المحاكم الابتدائية، فبمجرد ما يقتنع القاضي الابتدائي بالأسباب التي اعتمدها في حكمه فإنه يذيله بعبارة

³³ عبد الكريم الطالب، "الشرح العملي لقانون المسطرة المدنية"، المطبعة الوطنية مراكش، طبعة أبريل 2009، ص: 403.

التنفيذ المعجل وحتى إذا أغفل التنصيص على ذلك في الحكم، فإن أعوان التنفيذ لا يمانعون في تنفيذه معجلا ما دام صادرا في مادة اجتماعية طبقا للفصل 285 ق.م.م.³⁴ أما محاكم الإستئناف فقد اعتبرت الصياغة التي جاء بها الفصل 285 ق.م.م إنما قصد بها المشرع التعويضات الناتجة عن عقد الشغل واستبعد التعويضات الأخرى المتعلقة بالفصل التعسفي التي تنتج عن مسؤولية تقصيرية ناتجة عن الإرادة المنفردة للمشغل.

وصدر في هذا الإتجاه قرار لمحكمة الإستئناف بالدار البيضاء جاء فيه أن " التعويض عن الطرد لا يعتبر ناشئا عن العقد ولكن مصدره تصرف انفرادي من جانب رب العمل غير مبني على مبرر مشروع ألحق ضررا بالمستخدم وأن المحكمة تبحث بما لها من سلطة عامة في تكييف رب العمل ومدى مشروعية السبب الذي تبني عليه، وبالتالي فإن الحق في التعويض تقرره المحكمة وينشؤه الحكم الذي حدد"، ومن هذه الوجهة فإن الفصل 285 ق.م.م ينبغي ألا يشمل على تعويضات الطرد التعسفي وتبقى للمحكمة السلطة التقديرية للتحقيق في الظروف التي ثبت النفاذ المعجل لهذا الحكم وأنه في حالة تعديل الحكم من طرف محكمة الدرجة الثانية فإن المنفذ عليه يصعب عليه استرجاع مبالغ مالية سلمت إلى العامل.³⁵

أما بالنسبة لموقف محكمة النقض فقد عرفت هي الأخرى موقف متذبذبا في مدى شمول النفاذ المعجل التعويضات الناتجة عن الفصل التعسفي أم لا، فقد قررت الغرفة الإجتماعية للمجلس الأعلى سابقا محكمة النقض حاليا، مبدأ مفاده أن كل أحكام القضايا الصادرة في نزاعات الشغل تكون كافة مشمولة بالتنفيذ المعجل بقوة القانون طبقا للفصل 285 ق.م.م سواء أمام محاكم الموضوع أو أمام محكمة النقض.³⁶

وقد صدر قرار للمجلس الأعلى جاء فيه :

³⁴- محمد عطاق، "أحكام التنفيذ المعجل في المادة الاجتماعية من خلال النصوص القانونية والعمل القضائي"، الندوة الثانية للعمل القضائي، ص: 294.

³⁵- قرار صادر عن محكمة الاستئناف بالبيضاء رقم 1108 بتاريخ 24 يوليوز 1975 في المادة الجنائية عدد 9/410 غير منشور، أشار إليه محمد الكشور، "إنهاء عقد الشغل مع تحليل مفصل لأحكام الفصل التعسفي"، مرجع سابق، ص: 373.

³⁶- محمد الكشور، "إنهاء عقد الشغل مع تحليل مفصل لأحكام الفصل التعسفي"، مرجع سابق، ص: 378.

" وحيث إن الفصل 285 من ق.م.م يجب أن يقتصر مفهومه على ما للعامل من الحقوق المتفرعة مباشرة عن عقد العمل كالأجرة والرخصة والتعويضات العائلية..."
وبما أن التعويضات عن الطرد التعسفي والإعفاء والإشعار لا تعتبر ناشئة عن عقد العمل وأمرت بناء على ذلك بإيقاف التنفيذ الجزئي لحكم صادر في نطاق عقد الشغل تكون قد خرقت مقتضيات الفصل 147 و 285 ق.م.م المذكورين ولم تبني حكمها على أساس قانوني سليم مما يعرضه للنقض.³⁷

إلا أنه سرعان ما تراجعت محكمة النقض عن موقفها هذا واستثنت التعويضات الناتجة عن الفصل التعسفي من شمولها على التنفيذ المعجل.

وعلى أي فإن الصياغة التي جاء بها الفصل 285 ق.م.م عامة، وهذا ما خلق اختلاف في شمول التعويضات الناتجة عن الفصل التعسفي بالنفاذ المعجل من عدمه.

الفقرة الثانية: طرق الطعن في المادة الإجتماعية

خول المشرع المغربي لأطراف علاقة الشغل- سواء كانت فردية أو جماعية- حق الطعن في الأحكام الصادرة في المادة الاجتماعية، واعتمد في ذلك وسائل الطعن التقليدية وبمواعيدها المنصوص عليها في قانون المسطرة المدنية، دون مراعاة خصوصية علاقة الشغل إلا إذا استثنينا بعض الخصوصيات المتعلقة بالطعن بالإستئناف، ومنه سوف نعمل على استجلاء بعض من طرق الطعن وفق الآتي:

1- الطعن بالتعرض:

خصص المشرع المغربي الفصل 286 من ق.م.م للطعن بالتعرض على الأحكام الغيابية الصادرة في القضايا الاجتماعية وفق القواعد العامة المنصوص عليها في الفصل 130 من نفس القانون المنظمة للتعرض.

وبالنسبة لمجال تطبيق التعرض، فبالرجوع إلى الفصل 130 من ق.م.م نجده ينص على أنه " يجوز التعرض على الأحكام الغيابية الصادرة عن المحكمة الابتدائية إذا لم تكن قابلة للإستئناف، وذلك في أجل عشرة أيام من تاريخ التبليغ طبقا لمقتضيات الفصل 54 "

³⁷- قرار صادر عن المجلس الأعلى عدد 501 صادر بتاريخ 1980/5/28 منشور بجريدة الإشعاع العدد 6، ص: 161.

والظاهر من خلال هذه الفصول أن الأحكام التي تقبل التعرض هي تلك الأحكام الصادرة غيابيا بشرط ألا تكون قابلة للإستئناف.

ومن الآثار التي تترتب عن الطعن بالتعرض هو وقف تنفيذ الحكم الغيابي الصادر عن المحكمة التي فصلت في الموضوع، إلا أنه يمكن تنفيذ الحكم إذا كان مشمولا بالتنفيذ المعجل، وإذا تقدم المعني بالأمر بطلب إلى المحكمة المصدرة للحكم يرمي من خلاله إلى إيقاف التنفيذ، إذ في هذه الحالة على غرفة المشورة أن تبت في الطلب، ويبقى لهذه الغرفة أن ترفض هذا الأخير أو أن تقرر إيقاف التنفيذ المعجل إلى أن يقع البت في الجوهر، كما يجوز لها أن تأمر بإيقاف التنفيذ المذكور لمدة معينة أو تعليق متابعة التنفيذ كليا أو جزئيا على تقديم كفالة لطالبه.³⁸

2- الطعن بالاستئناف

يعد استئناف الأحكام الصادرة في الدعاوى الإجتماعية من الخصوصيات المسطرية التي تتميز بها القضايا الإجتماعية والتي تختلف عنها في القضايا المدنية. وباستقراءنا للفصل 287 من ق.م.م.³⁹ يتضح أن استئناف الأحكام الصادرة عن القضايا الإجتماعية يتميز بعدة خصوصيات بخلاف القضايا المدنية، فالقضايا الإجتماعية لا تشترط تقديم مقال مكتوب لإستئناف الأحكام الصادرة فيها، بل يكفي بتصريح لدى كتابة الضبط بالمحكمة الابتدائية التي أصدرت الحكم المستأنف أو بإرسال رسالة مضمونة مع الإشعار بالتوصل إلى كتابة ضبط هذه المحكمة،⁴⁰ وفي هذا الصدد صدر قرار عن المجلس الأعلى أنه " لا يخضع الإستئناف في القضايا الإجتماعية للشكليات المنصوص عليها في الفصل 142 من ق.م.م بل يكفي أن يتم بمجرد تصريح مدلى به بكتابة الضبط أو برسالة مضمونة وفق ما ينص عليه الفصل 287 من نفس القانون.⁴¹

³⁸- عبد الكريم الطالبي، "قواعد المسطرة في المادة الإجتماعية"، ص: 56-57.

³⁹- الفصل 287 ق.م.م " يستأنف الحكم القابل للإستئناف داخل ثلاثين يوما من يوم تبليغه طبقا للشروط المنصوص عليها في الفصل 54 بتصريح لدى كتابة الضبط بالمحكمة الابتدائية أو بواسطة رسالة مضمونة مع إشعار بالتوصل موجهة إلى هذه الكتابة ...

⁴⁰- عبد العزيز توفيق، "شرح قانون المسطرة المدنية والتنظيم القضائي"، مطبعة النجاح الجديدة، الدار البيضاء، الجزء الثاني، طبعة 1995، ص: 18.

⁴¹- قرارا عدد 164 صادر عن المجلس العلى 1998، منشور بمجلة قضاء المجلس العلى، عدد 32، ص: 83.

إضافة إلى أن القضايا المتعلقة بحوادث الشغل والأمراض المهنية ومعاشات الضمان الإجتماعي تكون قابلة للطعن بغض النظر عن قيمة الطلب المتمثل في 20.000 درهم، أما القضايا الإجتماعية الأخرى فيعتد بهذا المبلغ طبقاً للفصل 19 من ق.م.م.

ومن خصوصيات قضايا الشغل أمام محاكم الإستئناف أن المسطرة يمكن أن تكون شفوية، وهذا ما أكده قرار صادر عن محكمة النقض، حيث جاء فيه " أن استئناف الأحكام الصادرة في القضايا الاجتماعية له مسطرة خاصة، لا علاقة لها بمقتضيات الفصل 142 من ق.م.م، إذ بإمكان المستأنف أن يبين أوجه استئنافه ولو بطريقة شفوية .. ولذلك فإن قضاة الإستئناف قد أخطئوا في تطبيق الفصل 287 من ق.م.م عندما صرحوا بعدم قبول الإستئناف، الشيء الذي يعرض قرارهم للنقض.⁴²

3- الطعن بالنقض:

ينص الفصل 288 من ق.م.م على أنه " يمكن الطعن بالنقض في الأحكام الصادرة انتهائياً من طرف القاضي في القضايا الاجتماعية وكذا القرارات الصادرة عن غرفة الإستئنافات بالمحكمة الابتدائية أو عن محكمة الإستئناف طبق المسطرة العادية ".

من خلال هذا الفصل فإن الطعن بالنقض في الأحكام الاجتماعية لا يتميز بأي خصوصية عن الطعن في القضايا الأخرى وإنما تسري عليه نفس المسطرة العادية، وتبعاً لذلك يتضح لنا أن المشرع المغربي لم يخصص الطعون المتعلقة بالأحكام الاجتماعية بأية ميزة إلا ما يتعلق منها بالطعن بالإستئناف، هذا الأمر الذي وضع له بعض القواعد الخاصة به.

والملاحظ أن المشرع لم يوحد في مواعيد الطعن بالتعرض والإستئناف في المادة الاجتماعية، فهي تختلف حسب كل قضية على حدة، لأن النزاعات الفردية المتعلقة بالشغل يقتضي البت فيها على وجه السرعة قصد صيانة وحماية الأجير –

⁴²- قرارا 280 صادر عن محكمة النقض بتاريخ 25 مارس 1985 عدد 92/321 غير منشور.

الطرف الضعيف في هذه النزاعات، لذا ينبغي اعتماد طرق التبليغ الأكثر فاعلية
ويسر.⁴³

⁴³- فاطمة شاوف، "حماية الأجير من الفصل التعسفي، دراسة على ضوء مدونة الشغل والعمل القضائي"، ص: 189.

خاتمة:

يتضح مما سبق أن الفصل التعسفي كان ولا زال هاجسا يؤرق مضاجع العديد من الأجراء خاصة في ظل الوضعية الإقتصادية التي يشهدها العالم، فالحماية منه تظل أرقى الأمنيات التي يمكن التطلع إليها، ليس من المنظور القانوني الصرف فقط، وإنما أيضا من المنظور الإجتماعي للأجير الذي يظل اللبنة الأساسية في تحقيق التقدم الإقتصادي لبلادنا، كل هذا لن يستقيم إلا بنصوص قانونية مرنة وتطبيق سليم لها بمفهوم ونظرة القاضي الإجتماعي الذي يصدر حكمه وهو يعلم أنه يساهم في إحقاق الحق ويساهم في تطور المنظومة الإقتصادية والإجتماعية، فالقاضي الإجتماعي لا يفصل في النزاع فقط وإنما يعمد في كل حكم من أحكامه إلى إرساء التوجه الحقوقي الذي دشنه المغرب في مسيرته الإصلاحية.

وتبعا لذلك فإن المشرع المغربي حاول من خلال ما حملته مدونة الشغل في توفير حماية الأجراء من أن يكونوا موضوع فصل تعسفي باعتبارهم الطرف الضعيف في العلاقة الشغلية ومن هنا يبقى السؤال مطروحا إلى أي حد استطاع المشرع المغربي من خلال مدونة الشغل توفير الحماية للأجراء خاصة فيما يتعلق بالفصل التعسفي؟

لائحة المراجع:

المراجع العامة:

- ✓ أعمارة مختار، المختصر في قانون الشغل المغربي.
- ✓ بناني محمد سعيد، قانون الشغل بالمغرب.
- ✓ بنحساين محمد، شرح قانون الشغل المغربي، طبعة 2014.
- ✓ بنحساين محمد، قانون الشغل المغربي، مطبعة امستيتن، الطبعة الثالثة، أكتوبر 2012.
- ✓ توفيق عبد العزيز، شرح قانون المسطرة المدنية والتنظيم القضائي، مطبعة النجاح الجديدة، الدار البيضاء، الجزء الثاني طبعة 1995.
- ✓ حافي عبد اللطيف، الوسيط في شرح مدونة الشغل الجزء الأول، علاقة الشغل الفردية، المطبعة والوراقة الوطنية مراكش، طبعة 2004.
- ✓ العتيقي عبد العزيز، القانون الإجتماعي المغربي، طبعة 2012/2011.
- ✓ عطاق محمد، أحكام التنفيذ المعجل في المادة الإجتماعية، من خلال النصوص القانونية والعمل القضائي، الندوة الثانية العمل القضائي.
- ✓ طالب عبد الكريم، الشرح العملي لقانون المسطرة المدنية، المطبعة الوطنية مراكش، طبعة أبريل 2009.
- ✓ طالب عبد الكريم، قواعد المسطرة في المادة الإجتماعية.

المراجع الخاصة:

- ✓ جرندي محمد سعد، الطرد التعسفي للأجير بين التشريع والقضاء بالمغرب، الطبعة الأولى 2002.
- ✓ شاوف فاطمة، حماية الأجير من الفصل التعسفي، دراسة على ضوء مدونة الشغل والعمل القضائي.

- ✓ العلوي بشرى، فصل الأجير على ضوء العمل القضائي، مطبعة النجاح الجديدة، الدار البيضاء الطبعة الثانية، ماي 2007.
- ✓ الكشور محمد، إنهاء عقد الشغل، مطبعة النجاح الجديدة الدار البيضاء، طبعة 2008.
- ✓ المرابط زكرياء، مظاهر حماية الأجير في مدونة الشغل، بحث لنيل الإجازة في القانون الخاص، جامعة سيدي محمد بن عبد الله، 2011/2012.

المجلات:

- ✓ أبو القاسم الطيبي، "تعويض الأجير المطرود تعسفا في إطار مدونة الشغل"، مجلة محطات قانونية، الأربعاء 21 أبريل 2010.
- ✓ مباركة دنيا، الضمانات التشريعية في مواجهة العقوبات التأديبية، المجلة الإلكترونية لندوات محاكم فاس، عدد خاص عن مدونة الشغل، العدد الرابع، يونيو 2006.

الفهرس:

2.....	مقدمة:
4.....	المبحث الأول : الإنهاء التعسفي لعقد الشغل وكيفية إثباته
4.....	المطلب الأول : الإنهاء التعسفي لعقد الشغل
4.....	الفقرة الأولى : الإنهاء المبرر لعقد الشغل
6.....	الفقرة الثانية: الإنهاء غير المبرر لعقد الشغل
7.....	المطلب الثاني: إثبات التعسف في استعمال الحق في إنهاء عقد الشغل
7.....	الفقرة الأولى: وسائل الإثبات القانونية
10.....	الفقرة الثانية: مجالات الإثبات في المادة الاجتماعية
	المبحث الثاني: التعويضات المستحقة للأجير في حالة الفصل التعسفي والتنفيذ المعجل عليها
13.....	المطلب الأول: التعويضات المستحقة للأجير عن الفصل التعسفي
13.....	الفقرة الأولى: التعويض عن عدم احترام أجل الإخطار والتعويض عن الفصل...
14.....	الفقرة الثانية: التعويض عن الضرر والتعويض عن فقدان الشغل
19.....	المطلب الثاني: التنفيذ المعجل وطرق الطعن في المادة الاجتماعية
25.....	الفقرة الأولى: إشكالية التنفيذ المعجل في التعويضات الناتجة عن الفصل التعسفي
25.....	
28.....	الفقرة الثانية: طرق الطعن في المادة الاجتماعية
32.....	خاتمة:
33.....	لائحة المراجع:
35.....	الفهرس: