



المملكة المغربية
جامعة عبد المالك السعدي
كلية العلوم القانونية
والاقتصادية والاجتماعية
- طنجة -

رسالة لنيل دبلوم الماستر في القانون الخاص
حول موضوع :

الطابع الحمائي للأجراء في مدونة الشغل

من إعداد الطالبة الباحثة :

حنان التقي

تحت إشراف الدكتور :
خالد بوقيش

لجنة المناقشة :

الدكتور عبد الله أشركي أفيير.....رئيسا

الدكتور خالد بوقيش.....مشرفا

الدكتور عمر الحواشي.....عضوا

الدكتور حاتم دايدو.....عضوا

السنة الجامعية : 2019 - 2020

إهداء

أحمد الله عزوجل على منه وعونه لإتمام هذا البحث، أهدي حصيلة غرسي وثمره درسي:

إلى

روح حبيبي محمد رسول الله صلى الله عليه وسلم وعلى آله وأصحابه وأتباعه وسلم

إلى

أمي الغالية، إلى من قيل بأن الجنة تحت أقدامها، والتي وهبت فلذة كبدها كل العطاء والحب والحنان على كل شئني، وكانت سندي في الشدائد، إلى من كان دعائها سر إلى بسمه الحياة وسر الوجود التي صبرت نجاحي وحنانها بلسم جراحي، إلى من ارتحت كلما تذكرت ابتسامتها في وجبي نبع الحنان، أُمي أعزملاك على القلب والعين وجزاها الله عين خير الجزاء في الدارين :

إلى

والدي العزيزورفيقي في الكفاح العلمي، الذي وهبني كل ما يملك حتى أحقق له أماله، إلى من كان يدفعني قدما نحو الأمام لنيل المبتغى، إلى الإنسان الذي امتلك الإنسانية بكل قوة، إلى الذي سهر على تعليمي، إلى مدرستي الأولى في الحياة أبي الغالي على قلبي أطل الله في عمره ؛ إلهما أهدي هذا العمل المتواضع لكي أدخل على قلوبهما شيئاً من السعادة.

إلى

إخوتي وأخواتي وعمتي وعائلي الكبيرة الذين تقاسموا معي عبء الحياة ؛

إلى

كل أساتذة وطلبة كلية العلوم القانونية بطنجة ؛

إلى

متعطش شغوف بالبحث العلمي، مؤمن بأن العلم مطلوب ولا حدود له، وأن فوق كل ذي علم عليم ؛

إلى

كل من يؤمن بأن بذور نجاح التغيير هي في ذواتنا وفي أنفسنا قبل أن تكون في أشياء أخرى... قال الله تعالى: ﴿إِنَّ اللَّهَ لَا يَغْيِرُ مَا بَقِيَ حَتَّى يَغْيِرُوا مَا بَأْسَهُمْ﴾ (الآية 11 من سورة الرعد). أهديهم هذا البحث المتواضع، وما توفيقني إلا بالله العلي العظيم.

الطالبة الباحثة : "حنان التقي".

كلمة شكر و تقدير

قال الله تعالى في محكم كتابه العزيز ﴿وَلَمَّا شَكَرْنَا لَهُ رَبُّنَا إِذْ بَدَأْنَا مِنْ حَبَسٍ لَّا يَرْتَدُّ إِلَيْنَا﴾

قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: (من لم يشكر الناس لم يشكر الله) صدق رسول الله صلى الله عليه وسلم.

فشكرا وحمدا أولا وأخرا، لله عزوجل الذي وهبنا نعمة العلم ورزقنا السمع والبصر والفؤاد وما كنا لنهتدي لولا أن هدانا الله والصلاة والسلام على سيدنا محمد نور العالمين وخاتم المرسلين.

بعد شكر الله سبحانه وتعالى على توفيقه لنا لإتمام هذا البحث المتواضع أتقدم بجزيل الشكر إلى الوالدين العزيزين الذين أعانوني وشجعوني على الاستمرار في مسيرة العلم والنجاح، وإكمال الدراسة الجامعية والبحث العلمي.

شكر خاص لأستاذي الفاضل الدكتور خالد بوقيش، الذي لن توفه أرقى الكلمات وأسمى العبارات حقه من الشكر والثناء، على جميع توجيهاته العلمية التي أغنت هذا البحث، ولن أقول له أكثر من جزاء الله عني وعن كل طلبتك خير الجزاء وجعل كل ما علمتنا في ميزان حسناتك وأنعم عليك بالصحة والسلامة وعيش السعداء.

وكذلك أتوجه بخالص الشكر وعميق التقدير والامتنان لأستاذي العزيز عبد الله أشركي أفقير، منسق ماستر تدير نزاعات الشغل.

كما أشكر جميع أساتذتي بكلية العلوم القانونية بطنجة الذين لهم مني أرقى عبارات الشكر والامتنان وخالص الدعاء لله عزوجل ومالك الأرض والسماء.

وكل زملائي وزميلاتي الطلبة الباحثين، وأتمنى أن يكون عند مستوى تطلعهم.

الطالبة الباحثة: "حنان النقي".

لائحة فك الرموز:

ق.ل.ع	:	قانون الالتزامات والعقود
م.ش	:	مدونة الشغل
م	:	المادة
ص	:	الصفحة
ط	:	الطبعة
م.س	:	مرجع السابق
م.ع.د	:	منظمة العمل الدولي

المقدمة :

تعتبر الطبقة العاملة المحور الرئيسي للنهوض بالحياة الاقتصادية داخل المقاولات، والمساهمة في تنميتها وتطويرها وتحقيق رهان إستمرارها على المستوى الداخلي والخارجي، ولا يمكن تحقيق هذا المبتغى إلا بإحترام مجموعة من الضوابط القانونية للسعي وراء تحقيق التوازن الإقتصادي بين رئيس المقاوله وبين الحقوق الإجتماعية للأجراء وذلك سعيا لتحقيق السلم والاستقرار الإجتماعي وعدالة متوازنة تراعي مصلحة المقاوله .

ويبقى أهم تحد يواجه المجتمع المغربي بمختلف مكوناته، الذي يعرقل المسيرة التنموية للبلاد، الوضع الذي تعيش في ظله الطبقة العاملة المغربية، التي تعاني من مختلف أشكال الاستغلال والحرمان من أبسط الحقوق، مما يجعل هذا معضلة ذات طابع اجتماعي واقتصادي تستوجب التدخل العاجل لمواجهتها بكل الآليات المتاحة والممكنة¹.

فإن التدخل التشريعي المنظم للعلاقة التعاقدية بين الأجير ورب العمل، في ظل ظروف تأخذ بعين الاعتبار المعطيات المادية والاعتبارية للشخص العامل، أحد أهم المطالب الأساسية التي تقررها المبادئ الحمائية لحقوق الإنسان، التي تستوجب من كل فرد من أفراد المجتمع الدولي كفالتها لرعاياها؛ خاصة من يوجدون في وضع لا يسمح لهم بالمطالبة بحقوقهم والدفاع عنها، عن طريق الانتماء إلى مختلف المنظمات المهنية التي من شأنها أن تعمل على حماية مصالحه المعتبرة قانونا.

فإذا كان كل طرف يعرف ما له من حقوق وما عليه من واجبات تجاه الطرف الآخر وتجاه المجتمع الذي يعيش فيه، فلا شك أن الحياة ستكون رتيبة بنظامها وانتظامها ونشيطه بين أفراد المجتمع ككل، ويعم الاستقرار السياسي والاطمئنان والسلم الاجتماعيين اللذان ينشدهما ويرغب فيهما كل مجتمع.

¹ عمر تيزاوي ، مدونة الشغل بين متطلبات المقاوله، وحقوق الاجراء الطبعة الأولى، يونيو 2011

لذلك عمد المنتظم الدولي إلى حماية الأجير من كل المظاهر الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، حيث عمل بصفة مطردة على زيادة الوعي بضرورة توفير حماية للأجراء العاملين في مختلف المجالات، وذلك عبر مجموعة من الاتفاقيات التي حاولت توفير حماية نوعية لكل الأجراء أيا كان جنسهم أو مكان تواجدهم، بغية دعم مركزهم القانوني على المستوى الوطني، إلا أنه يبدو أن هذه الجهود لا بد من مضاعفاتها لحمل الدول على تسريع وثيرة ملاءمة نصوصها القانونية مع الأحكام الواردة في الاتفاقيات الدولية المتعلقة بالشغل، الأمر الذي انعكس إيجابا على التشريعات الوطنية منها التشريع المغربي، الذي حاول ملاءمة الأحكام الخاصة بالشغل مع المبادئ المقررة في القانون الدولي المنظم لهذا الموضوع، إلا أنه مع ذلك توجد جوانب قصور عديدة لم تشملها مدونة الشغل الجديدة بأي حماية.

وبعد مخاض طويل، تأتي مدونة الشغل لتحمل 589 نصا، مع نسخ بعض الظهائر والمراسيم التي كانت مطبقة سابقا؛ وتحمل بين طياتها بعض الاتفاقيات الدولية التي صادق عليها المغرب، وخاصة تلك المتعلقة بحرية العمل والممارسة النقابية وحق التنظيم والمفاوضة وحق المبادرة وحق الملكية وحق المرأة والطفل، استجابة لرهانات التنمية ورفع تحديات العولمة، والمنافسة وفسح المجال للاستثمار الوطني والأجنبي وبناء اقتصاد عصري مبني على الديمقراطية² والحدثة.

أولا: دوافع إختيار موضوع البحث

الحافز الذي دفعنا لإختيار هذا الموضوع يرجع إلى عوامل ذاتية وأخرى موضوعية والتي نسوق أهمها كالاتي :

– ارتباط الموضوع بتخصص ماستر تدبير نزاعات الشغل ؛

²- بشرى العلوي، "الفصل التعسفي للأجير على ضوء العمل القضائي"، مطبعة النجاح الجديدة الدار البيضاء، الطبعة الثانية 2007.

- الأزمة الإقتصادية التي يعرفها سوق الشغل وما يتولد عنها من قلة العرض وكثرة الطلب، مما شكل نوعا من التوتر والتخوف في أواسط هذه الطبقة الكبيرة من المجتمع ؛
- العمل على قراءة متأنية لترسانة من النصوص التشريعية، أو البحث عن أخرى وإستجلاء موطن الخلل بالمقارنة مع تشريعات أخرى لمسايرة متطلبات الحياة العملية والنشاط الإقتصادي وذلك لإيجاد حل لمعادلة ثلاثية صعبة تتمثل في المشغل والأجير والإقتصاد.

ثانيا: صعوبات موضوع البحث

إن أهم صعوبة واجهتنا في إعداد هذا البحث ، تتمثل في ندرة المراجع العلمية التي تطرقت بصفة خاصة لحماية الأجراء بالمغرب، فأغلب المراجع ذات صبغة عامة . إضافة إلى ذلك، صعوبة حصول على المراجع والمصادر المطلوبة بسبب غلق المكتبات الجامعية والعمومية في فترة جائحة فيروس كورونا المستجد (كوفيد19) .

ثالثا: أهمية موضوع البحث

تبعاً لذلك فإن موضوع " الطابع الحمائي للأجراء في مدونة الشغل " ، يكتسي أهمية كبيرة من خلال البحث عن مناخ يكفل الحماية القانونية للأجراء خاصة أمام وضع يتسم بإنتشار سلوكات تمس بحقوقهم، لتظهر الحاجة ماسة للتدخل للحفاظ على توازن وإستقرار الأوضاع الإقتصادية والإجتماعية لهم.

إذ أن أغلب المنازعات المتعلقة بهذا المجال مرتبطة أساسا بالفصل ، وملامسة مدى نجاعة القوانين خاصة بعد صدور مدونة الشغل في خلق ذلك التوازن المنشود بين الحماية القانونية للأجير أن يكون عرضة للفصل التعسفي وبين المحافظة على المقابولة كنوانة للإقتصاد الوطني.

وعموما، فإن دراسة هذا الموضوع أهمية كبرى على المستويين النظري والعملية، وذلك في تحقيق نوع من التوازن بين الأجير ورب العمل ومصحة الإقتصاد الوطني والحفاظ على السلم الإجتماعي. فإنه لا يخفى الدور الذي تقوم به الطبقة العاملة داخل المجتمع، وما

له من أهمية بالغة في العديد من المجالات، سواء الاقتصادي منها، أو الاجتماعي، أو السياسي؛ فبحماية الأجير إذن نكون قد وفرنا الحماية للجانب الأكبر من أفراد المجتمع، خصوصا في عصر العولمة وما نتج عنه من تعقد علاقات الشغل والتطور الصناعي وتزايد عدد العمال وغزو الآلة لميدان الشغل .

رابعاً: إشكالية موضوع البحث

في ضوء ماسبق، نصوغ إشكالية هذا البحث من خلال السؤال المركزي التالي: إلى أي حد تمكن المشرع المغربي حماية حقوق الأجراء؟

تتفرع عن هذه الإشكالية المحورية مجموعة من الأسئلة سنحاول الإجابة عنها طوال بحثنا وهي كالتالي: ماهي المستجدات التي حملتها مدونة الشغل لحماية الطبقة العاملة؟ وهل كان المشرع المغربي موفقا في تحقيق هذه الحماية؟ ثم أين يتجلى ذلك؟ وهل نستطيع الحكم على المدونة في غياب القوانين التنظيمية؟

كلها تساؤلات وغيرها، التي سنحاول من خلال مراحل هذا البحث التطرق إليها ومعالجتها.

خامساً: منهج موضوع البحث

إن منهجية البحث في هذا الموضوع، يعتمد على المزوجة بين المنهج الوصفي الذي لا غنى عنه في دراسة أي موضوع قانوني، وبين المنهج التحليلي والمتمثل في تحليل النصوص القانونية، مع الاستئناس ببعض المناهج الأخرى كلما دعت الضرورة .

سادسا: خطة موضوع البحث

إن تحليل الاشكالية المركزية من خلال تلك التساؤلات الفرعية هي اذن وظيفة هذا البحث، ولإحاطة بهذا الموضوع من جميع جوانبه، ارتأينا انجازه من زاويتين:

خصصنا في أولهما للبحث في مقتضيات حمائية للأجير داخل المقاوله، إذ تناولنا فيها تدابير حفظ الصحة والسلامة والمحافظة على الأخلاق والالتزام بتوفير الرعاية الصحية، مروراً للإطار الزمني القانوني للشغل التي تتجلى في مدة الشغل القانونية والعطل المقررة للأجير.

بينما ثانيهما خصصناه للحديث عن حقوق الأجير في إطار علاقات العمل، من خلال التطرق إلى تشغيل الأحداث والمعاقين، وكذلك الوضع القانوني للمرأة العاملة التي تتمثل في حماية الأجيرو ضد التمييز ومن الانتهاكات التي تتعرض لها ثم حماية الأمومة.

وعلى هذا الأساس، تقتضي منا دراسة هذا البحث عبر تقسيمه إلى فصلين إثنين، وذلك على الشكل التالي:

الفصل الأول : مقتضيات حمائية للأجير داخل المقاوله

الفصل الثاني : حقوق الأجير في إطار علاقات العمل

على أن ننهي الموضوع بخاتمة تتضمن مجموعة من الملاحظات والاستنتاجات والمقترحات المتواضعة، سائلين من المولى عز وجل أن يوفقنا إلى طريق الصواب .

الفصل الأول: مقتضيات حمائية للأجير

داخل المقابلة

يحتل قانون الشغل في العصر الحديث أهمية عظيمة ومرتبة كبرى، ولعل خير دليل على ذلك هو كثرة التسميات التي أطلقت عليه؛ فهو قانون العمل، والقانون الاجتماعي، والاقتصادي... له ارتباط وثيق بالإنسان، يتطور بتطوره ويتخلف بتخلفه، ونظرا لتقدم الإنسان في العصر الحديث كان لزاما على المشغل، أن يتدخل للحد من هيمنة مبدأ سلطان الإرادة، الذي يؤدي إلى استبداد وتسلب أصحاب العمل، عن طريق استخدام وتشغيل الأجراء وفق معايير لا تحترم تكافؤ الفرص والمساواة، وبتوفير ظروف العمل وفق الشروط التي يرونها أقل تكلفة لهم وأوفر ربحا، وإن كان كل ذلك على حساب حقوق مصالح الأجراء³، وذلك بوضع نصوص آمرة تنظم ظروف العمل داخل المقابلة بصورة تحمي الطبقة الشغيلة من كل تعسف وضياع للحقوق، خصوصا وأن من أهم الالتزامات الواقعة على عاتق الأجير هو أداء العمل، وطبعا فإن أداء هذا العمل لن يتم إلا إذا كان الأجير متواجدا في مكان غير محفوف بمخاطر قد تعرضه صحته للعديد من الأضرار وبالتالي حياته للخطر، لذلك كان لا بد من توفير له كامل الحماية، حتى يتسنى له القيام بالتزامه بكل راحة وطمأنينة، وذلك عن طريق الالتزام بتوفير الرعاية الصحية واتخاذ كل تدابير السلامة والوقاية (المبحث الأول) عملا بمبدأ " الوقاية خير من العلاج".

والأجير هو مجرد إنسان قد يصاب كغيره، بالتعب والإرهاق، مما قد يؤثر على صحته فضلا عن أثرهما السيئ على جودة الإنتاج، كان من الضروري على المشرع أن ينظم مدة الشغل بكيفية معقولة تتناسب وطاقة الأجير، وذلك عن طريق إنقاص ساعات العمل اليومي، وتمتيع الأجراء براحة أسبوعية للعناية بشؤون أسرهم، مع تخويلهم عطلة سنوية لتجديد نشاطهم وحيويتهم، وتجعلهم أكثر قدرة ونشاطا على شغلهم (المبحث الثاني).

وإذا علمنا أن عقد الشغل هو من العقود التبادلية التي ترتب التزامات متقابلة في ذمة طرفيه، فإن مقابل التزام الأجير بأداء العمل، هناك التزام المشغل بأداء مقابل عن ذلك العمل

³- بشرى العلوي، "الفصل التعسفي للأجير على ضوء العمل القضائي م.س، ص 44

وهو ما يعرف بالأجر. وحتى يتأتى لهذه لطبقة النهوض بهذا المجتمع فلا بد من إنصافها اقتصاديا واجتماعيا وقانونيا، عن طريق دخل يكفي لسد حاجياتها والحفاظ على كرامتها وإحاطتها بالحماية القانونية من تعسف المؤجر وخرقه لحقوقها. وذلك عملا بالقول المأثور "أعطوا لكل ذي حق حقه"، فكيف تمت حماية هذا الحق من طرف المشرع؟

المبحث الأول : تدابير حفظ الصحة والسلامة والمحافظة على الأخلاق

يكاد يرتبط اسم الإنسان بالشغل حيث يعز أن نجد إنسانا ولا نجد شغلا بجانبه والعكس صحيح، فالإنسان منذ وجوده وهو يكدح ويشقى لكي يعيش حتى ربط القرآن الكريم وجوده فوق هذه البسيطة بالشقاء، والتعب إذ قال تعالى ﴿فلا يخرجنكم من الجنة فتشقى﴾ .

إلا أن هذا الشغل الذي يعتمد عليه الإنسان ليبقى على حياته يكون في بعض الأحيان محفوقا بمخاطر كثيرة تعرض حياته للخطر. الأمر الذي جعله يفكر في تسخير الصناعات الحديثة لتقيه مخاطر الحوادث، لكن وللأسف فإن العكس هو الذي قد حدث، حيث زادت حوادث الشغل بسبب ظهور تلك التكنولوجيات الحديثة. والتي حاول التعويض عنها ولو جزئيا عن طريق التعويضات المادية، إلا أن هذه الوسيلة تبقى نسبية حيث تبقى الوسيلة الفضلى لحمايته هي الوقاية، إذ الوقاية خير من العلاج، حيث تكتسي فضلا عن طابعها الإنساني أهمية خاصة، وأثرا ايجابيا على الاقتصاد الوطني وتحسين ظروف الشغل.

لهذا وإيماننا بضرورتها عملت جميع الجهات المعنية سواء على المستوى الدولي كمنظمة العمل الدولية، ومنظمة العمل العربية، أو على المستوى الداخلي على سن قواعد تقي الأجراء من كل ما من شأنه أن يعرض حياتهم وصحتهم للخطر حيث أصدرت منظمة العمل الدولية عدة اتفاقيات وتوصيات حول حفظ صحة الأجراء وسلامتهم، أما المغرب وإدراكا منه بأهمية ذلك فإنه قد نص في مدونة الشغل على تدابير وقائية هامة حيث لو فرض احترامها في الواقع لأدت فعلا إلى التحقيق من حدة الحوادث، والأمراض المعنية.

وهذه الإجراءات القانونية التي نصت عليها مدونة الشغل منها ما يتعلق بتحسين ظروف العمل (المطلب الأول) ومنها ما يتعلق بالالتزام بإنشاء مصالح طبية للشغل باعتباره من وسائل الوقاية الصحية (المطلب الثاني).

المطلب الأول: الالتزام باتخاذ التدابير المتعلقة بالسلامة والمحافظة على الأخلاق الحميدة

يحاول الإنسان بكل الوسائل الممكنة منع حدوث الخطر لأنه دائما في حاجة إلى الشعور بالأمان، والسلامة خصوصا في ذروة الثورة الصناعية والتكنولوجية، مما جعل من دول العمل تعمل على إيجاد وفرض مجموعة من التدابير الرامية إلى ضمان حد أدنى من السلامة داخل أماكن العمل ، كما اعتمدت منظمة العمل الدولية اتفاقيات وتوصيات على تبني فلسفة وقائية عبر سياسة وطنية تكون ركيزتها مبنية على ثلاث مبادئ تتجلى في ضرورة إخطار الأجراء بالمخاطر التي قد يتعرضون إليها، وتكوينهم من اجل تقيدها، وإشراك ممثليهم في تبني وسائل الوقاية ووضع برامج من أجل التحسيس بتلك المخاطر⁴ .

أما المغرب وينصه في ديباجة مدونة الشغل على ضرورة مراعاة الاتفاقيات والمواثيق الدولية ذات الصلة المصادق عليها، فإنه لم يدخر جهدا في بلورة سبل الحماية وتكريسها على أرض الواقع، حيث كانت تدابير حفظ الصحة والسلامة تشكل ولمدة طويلة أساس تشريع الشغل بالمغرب ، إضافة إلى اهتمامه بالمحافظة على الأخلاق الحميدة داخل أماكن العمل.

ولعل ما يبرز اهتمام الشروع المغربي بالمقتضيات أعلاه هو تخصيصه على ما يزيد عشرين مادة من اجل حماية الأجراء من الأخطار وحفظ كرامتهم وأخلاقهم معززا ذلك بوضع جزاءات عند مخالفتها(الفقرة الأولى)، ومن أجل ضمان ذلك وتحقيقه على أرض الواقع عهد بالسهر على ذلك إلى لجان خاصة تتمثل في مجلس طب الشغل ولجان حفظ الصحة، والسلامة (الفقرة الثانية).

⁴سمية عازم، "الرقابة القضائية على الفصل التأديبي للأجراء"، رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا المعمقة، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، السويسي الرباط، السنة الجامعية 2008/2007.

الفقرة الأولى: تدابير السلامة والمحافظة على الأخلاق الحميدة وجزاءات الإخلال بها

أولاً: تدابير السلامة والمحافظة على الأخلاق الحميدة

باعتبار عنصر التبعية، وأداء العمل من أهم العناصر المكونة لعقد الشغل فإنه ينتج عن ذلك آثار ذات أهمية بالغة، والتي من أهمها مسؤولية المؤجر أو المقاول عما يصيب أجيده من حوادث شغل وأمراض مهنية، والتي قد تكون مميتة له في بعض الأحيان، أو تسبب له عجزاً كلياً، أو جزئياً.

ولا شك أن قواعد حفظ الصحة و السلامة المهنية تعتبر من القواعد الآمرة التي لا يجوز مخالفتها لتعلقها بالنظام العام الاجتماعي، خاصة أنّ السهر على "حماية الصحة و السلامة الجسدية" بشكل مطلق يتعلّق ب"حق دستوري" أوصت به الاتفاقيات الدولية و العربية. و لأجله فإنّه يمنع منعاً باتاً عدم الامتثال له ، سواء من طرف الأجير أو المشغل⁵.

وهذا الأخير، ملزم بتوفير له كل سبل الراحة سواء النفسية، أو الجسمية بل وحتى الخلقية ولعل هذا ما لخصته المادة 24 من مدونة الشغل بقولها: " يجب على المشغل بصفة عامة، أن يتخذ جميع التدابير اللازمة لحماية سلامة الأجراء وصحتهم، وكرامتهم. لدى قيامهم بالأشغال التي ينجزونها تحت إمرته، وأن يسهر على مراعاة حسن السلوك والأخلاق الحميدة، وعلى استتباب الآداب العامة داخل المقولة."

لذلك ومن أجل الإحاطة بما نصت عليه المادة أعلاه فإنه يجب علينا البحث في تدابير السلامة (أ)، ثم البحث في المحافظة على الأخلاق الحميدة والآداب العامة (ب).

⁵ إلى الموقع الإلكتروني: <https://www.droitentreprise.com> انظر الاطلاع عليه على الساعة 16:00 بتاريخ 2020/06/24

أ. تدابير السلامة

لم يكتفي المشرع المغربي بالنص على ضرورة اتخاذ التدابير اللازمة لحماية الأجراء أثناء العمل من الأضرار التي قد تلحق صحتهم فقط.

وإنما نص أيضا على ضرورة اتخاذ الاحتياطات من الأضرار التي تشكلها تلك الوسائل المستعملة في الإنتاج من آلات ومواد، إضافة إلى ضرورة توفير مساكن صحية للأجراء كما أنه ولمزيد من السلامة فإنه يجب على المشغل إخطار الأجراء بكل خطر قد يهدد صحتهم، وإعطائهم حق الانسحاب من كل أماكن العمل التي يوجد بها خطر حال، كما أنه لا بد من تكوين الأجراء حول كل تدابير الوقاية .

ولتوضيح كل ما سبق أعلاه فإنه يجب علينا أن نقف على كل نقطة على حدة :

- تحسين ظروف أماكن الشغل: إن أماكن العمل باعتبارها البيئة التي يقضي فيها الأجير مدة طويلة كل يوم يجب أن تكون في نظافة تامة وبصفة دائمة⁶، وأن تتوفر على جميع شروط الصحة الضرورية لحفظ صحة الأجراء، وذلك كالإضاءة، والتهوية، والتدفئة، والماء الصالح للشرب، وإخلائها من البخار والغبار، وتجنب الحرارة المرتفعة وكثرة الضوضاء... بحيث أن عددا من حوادث الشغل كان مرضها نقص انتباه الأجير بسبب التعب، الذي يصيبه داخل المقولة التي لا تتوفر على سبل الراحة، لهذا وإيماننا منه بضرورة ذلك، عمل المشرع المغربي على إلزام المؤجر بأن يسهر على نظافة أماكن الشغل وأن يحرص على توفر شروط الوقاية الصحية فيها، ومتطلبات اللازمة للمحافظة على صحة الأجراء (المادة 281 من م.ش)⁷.

⁶ عبد اللطيف خالفي، الوسيط في علاقات الشغل الفردية، الطبعة الثانية، المكتبة و الوراقة الوطنية ، مراكش، ص288.

⁷ تنص المادة 281 من م.ش : " يجب على المشغل، أن يسهر على نظافة أماكن الشغل، وأن يحرص على أن تتوفر فيها شروط الوقاية الصحية، ومتطلبات السلامة اللازمة للحفاظ على صحة الأجراء، وخاصة فيما يتعلق بأجهزة الوقاية من الحرائق، والإضاءة، والتدفئة، والتهوية، والتخفيض من

إذن فتحسين ظروف العمل يؤدي إلى تخفيف عناء الشغل الذي يؤدي بدوره إلى الزيادة في الإنتاج، بحيث أن العلاقة بين الإنتاج والتعب متينة جدا ، فكلما زال التعب زاد الإنتاج والعكس صحيح.

ونظرا للارتباط الوثيق بين محل عمل الأجير ومحل سكناه، فإن المشرع نص في الفقرة الثانية من م 281 من مدونة الشغل على ضرورة توفير للأجراء مساكن، التي وإن كان المشرع لم يشر إلى ضرورة مراعاة فيها كل شروط النظافة، والظروف الصحية الملائمة فإنها وباعتبارها جزءا لا يتجزأ من محيط الأجير الذي يقضي فيه أغلب وقته فإنه يقتضي أن تتوفر فيها كل تلك الشروط.

وقد أكد هذا المبدأ ضمنيا الفصل الثالث من الاتفاقية الدولية رقم 155، والذي نص على أن عبارة الصحة في علاقتها مع الشغل لا تعني فقط غياب المرض، أو العاهة بل تشمل أيضا جميع العناصر المادية والمعنوية التي تؤثر مباشرة على صحة الأجير، والتي لها علاقة بالسلامة، والوقاية في الشغل.

- منع شراء واستعمال بعض الآلات، والمواد التي تشكل خطرا على صحة الأجراء⁸: يعتبر منع استعمال الآلات التي تشكل خطرا على صحة الأجراء من أهم الأهداف الأساسية التي نصت عليها الاتفاقية الدولية رقم 119 المتعلقة بالوقاية من الآلات، والتي صادق عليها المغرب سنة 1974،⁹ وتبناها في مدونة الشغل حيث وبعد ما أوجب في المادة 282 من م،ش أن تكون الآلات وأجهزة التوصيل والأدوات الخفيفة والثقيلة مجهزة بوسائل للوقاية ذات فعالية معترف بها دوليا، وأن توفر لهم اضمن شروط الأمان ممكنة تقاديا لما قد يترتب عن

الضجيج، واستعمال المراوح، والماء الشروب، وأبار المراحيض، وتصريف مياه الفضلات، ومياه الغسل، والأتربة، والأبخرة، ومستودعات ملابس الأجراء، ومغتسلاتهم، ومرآدهم.

يجب على المشغل، أن يضمن تزويد الأوراش بالماء الشروب بكيفية عادية، وأن يوفر فيها للأجراء مساكن نظيفة، وظروفا صحية ملائمة."

⁸ سمية عازم، "الرقابة القضائية على الفصل التأديبي للأجراء"، م.س، ص 88.

⁹ عبد العزيز الحيتي، محمد الشرفاوي، محمد القرني، دراسة تحليلية نقدية لمدونة الشغل المرتقبة مشروع 1998، مطبعة الجسور وجدة، الطبعة الأولى، ص:78.

استعمالها من خطر على الأجراء، فإنه نص في المادة 283 من م.ش على منع شراء، أو استئجار الآلات، أو أجزائها التي تشكل خطرا على الأجراء، وبطبيعة الحال فإن لفظ الآلات لفظ عام يستغرق الصالح له من غير حصر، حيث يشمل جميع الآلات كيفما كان شأنها ما دامت العلة هي الضرر فالمعدات المعلوماتية، وشاشات الحواسيب، وما ترتبه من تعب بصري وعقلي، وما ينجم عن ذلك من أعراض يدفعنا إلى تبني حلول تقنية تعزيزا للتدابير الوقائية لحفظ الصحة والسلامة في المؤسسة. لذلك فإننا لا نكتفي بمنع شراء، أو استئجار الآلات التي تشكل خطرا على صحة الأجراء فقط وإنما أيضا إلى بيعها، أو تحويلها بدون عوض .

وإذا كانت الصناعة الحديثة قد ساهمت في ظهور آلات تشكل خطرا على صحة الأجراء فإنها في المقابل قد تفننت في إبراز مواد قاتلة للأجير، أو مسببة له أمراضا مستعصية الأمر الذي جعل من المجتمع الدولي يهتم بالأمراض المهنية منذ سنة 1889، حيث اصدر عن طريق م.ع.د عدة اتفاقيات، وتوصيات تمنع استخدام بعض المواد الضارة كالفسفور والرصاص الأبيض، والبنزين، وذلك وقاية من الأمراض المهنية المترتبة على ذلك. وبطبيعة الحال فإن المشرع المغربي في منع ذلك، حيث منع على المشغل السماح لأجزائه باستعمال مستحضرات، أو مواد، أو أجهزة... ترى السلطة المختصة بأنها قد تلحق الضرر بصحتهم، أو تعرض سلامتهم للخطر(م287 من م.ش)¹⁰.

إضافة إلى ضرورة تأكد المشغل إذا كانت تركيبة المنتجات المستعملة تتضمن موادا، أو مستحضرات خطيرة من أن غلاف تعبئتها يحمل تحذيرا مكتوبا ينبه إلى خطورة استعمال تلك المواد، والمستحضرات (المادة 288 من م.ش)¹¹.

¹⁰ تنص المادة 287 من م.ش : " يمنع على المشغل، السماح لأجرائه باستعمال مستحضرات، أو مواد، أو أجهزة، أو آلات ترى السلطة المختصة بأنها قد تلحق الضرر بصحتهم، أو تعرض سلامتهم للخطر .

يمنع أيضا، على المشغل، السماح لأجرائه بأن يستعملوا، بشروط تتنافى والشروط المحددة بنص تنظيمي، مستحضرات، أو مواد، أو أجهزة، أو آلات، قد تلحق الضرر بصحتهم، أو تعرض سلامتهم للخطر ."

إلا أنه وإن كان المشرع قد نص على منع استعمال تلك المواد، فإن هذا المنع يندرج ضمن الرقابة البعدية التي قد لا تؤتي أكلها، حيث كان أولى بالمشرع على أن ينص على رقابة قبلية بمقتضاها لا يسمح بتسويق تلك المواد إلا بعد الحصول على ترخيص من وزارة الشغل، وإلزام صانع تلك المواد بأن يسلم إلى جهاز متخصص معلومات كافية عن المخاطر التي تتضمنها تلك المواد، إذ أن من شأن هذه المراقبة القبلية أن تتركس مبدأ الوقاية، وأنداك سيكون المشغل في وضعية قانونية عندما يستعمل موادا، أو مستحضرات معينة .

لهذا وحتى يكون الأجراء على وعي كامل بخطورة تلك المواد، أو الآلات فإنه لا بد من إخطارهم بخطورة ذلك وتكوينهم تكوينا كافيا على كيفية استعمال تلك المواد والآلات حتى تكون الحماية أوسع، ومفعولها أحسن، فكيف يمكن ذلك؟

- إخطار الأجراء وتكوينهم: بالنظر إلى استحالة تجنب العمال لكل الآلات، والمواد أثناء عملهم كان لا بد من تلقينهم كيفية استعمالها وإخطارهم بخطورة ذلك عن طريق نشرات، وتلصيق بيانات خاصة بذلك، لأن نشر التوعية بها سيجنب المؤسسة الكثير من التكاليف الناجمة من جراء وقوع حوادث الإهمال، ويقلل من ضحايا الحوادث المنتشرة بكثرة داخل المصانع، والمعامل والأوراش إذ من باب البدهة أن نقول أن التكوين المسبق وإخطار الأجراء لمن شأنه أن يمكن من تلافي جملة من الأخطار يكون فيها غياب وعي الأجير بدرجة الخطر سببا من أسباب وقوعه¹² .

إلا انه وإن كان المشرع قد نص على ضرورة إخطار الأجراء، وإطلاعهم على الأحكام القانونية المتعلقة بالاحتراس من خطر الآلات وإلصاق إعلانات سهلة القراءة تحذر من مخاطر استعمالها، واتخاذ الاحتياطات اللازمة م 289 من م.ش.

¹¹ تنص المادة 288 من م.ش " يجب على المشغل، إذا كانت تركيبة المنتجات المستعملة تتضمن موادا، أو مستحضرات خطرة، أن يتأكد من أن غلاف تعبئتها يحمل تحذيرا مكتوبا، ينبه إلى خطورة استعمال تلك المواد أو المستحضرات."

الى الموقع الالكتروني: [نظر¹² https://www.droitentreprise.com](https://www.droitentreprise.com) تم الاطلاع عليه على الساعة 16:00 بتاريخ 2020/06/24

فإنه يعاب عليه عدم التنصيص على ضرورة تكوين الأجراء على استعمال تلك الآلات والمواد رغم ما يمثله مثل هذا التنصيص من حماية فعالة للأجراء، صحيح انه في فقرة 6 من م 105 من م.ش عند الحديث عن الأحكام التي تتضمنها اتفاقية الشغل الجماعية على ضرورة تكوين مستمر لفائدة الأجراء يهدف إلى تحسين معارفهم العامة، والمهنية، وملاءمتها مع التطورات التكنولوجية، إلا أننا نعتبر عدم كفاية ذلك إذ كان من الأولى التنصيص على ذلك ضمن مقتضيات تدابير السلامة حتى تكون الحماية أوسع.

كما أنه يعاب عليه أيضا في كيفية إخطار الأجراء إذ كان ينبغي أن يتم الإخطار بكيفية شفوية، لأن أغلبية الأجراء لا يحسنون القراءة. ونتساءل، لماذا سكت المشرع عن حق الأجير في الانسحاب من موقع عمل يعتقد أنه يعرض صحته للخطر؟ مع العلم أنه اعتبر عدم امتثال الأجير للتعليمات المتعلقة بقواعد السلامة، وهو يؤدي بعض الأشغال الخطيرة مرتكب لخطر مهني جسيم ، لأن من شأن هذا المقتضى أن يعطي ضمانات كبيرة لسلامة الأجير. وإذا كان حفظ الأجير في جسمه ذات أهمية كبيرة فإن حفظه في كرامته وأخلاقه، وعادة انه لا يقل أهمية عن ذلك، فكيف تعامل المشرع المغربي مع هذا الأمر؟

ب_المحافظة على الأخلاق الحميدة

إذا كان المشرع المغربي قد بين بكيفية صريحة المقصود بالمحافظة على الأخلاق الحميدة في الفصل 35 من ظهير 2 يوليوز 1947، فإنه لم يحدد ذلك في مدونة الشغل الجديدة كما انه لم يخصص لهؤلاء الأجراء أي فرع، أو قسم، بل ولو مادة مستقلة، وإنما تكلم عن ذلك باقتضاب شديد، وبلغف عام حيث وحسب قراءتنا المتواضعة لنصوص المدونة وبكيفية عجالية لم نعثر إلا على جملتين اثنتين وفي مادتين متفرقتين تلزمان بالمحافظة على

الأخلاق والآداب العامة وذلك في المادتين 24، و147¹³ من مدونة الشغل.

حيث جاء في المادة 24 من م.ش، ضمن التزام الأجير والمشغل أنه " يجب على المشغل... وأن يسهر على مراعاة حسن السلوك، والأخلاق الحميدة استتباب الآداب العامة داخل المقولة".

كما جاء في المادة 47 من م.ش، ضمن القسم المخصص لحماية الحدث والمرأة: " أنه يمنع على أي شخص...أو أن يعهد إليهم بأشغال تشكل خطرا على حياتهم، أو صحتهم، أو أخلاقهم".

¹³ تنص المادة 24 من م.ش: " يجب على المشغل، بصفة عامة، أن يتخذ جميع التدابير اللازمة لحماية سلامة الأجراء وصحتهم، وكرامتهم، لدى قيامهم بالأشغال التي ينجزونها تحت إمرته، وأن يسهر على مراعاة حسن السلوك والأخلاق الحميدة، وعلى استتباب الآداب العامة داخل المقولة.

يجب عليه أيضا إطلاع الأجراء كتابة، لدى تشغيلهم، على المقتضيات المتعلقة بالمواضيع التالية، وعلى كل تغيير يطرأ عليها :

- اتفاقية الشغل الجماعية ومضمونها عند وجودها؛
- النظام الداخلي؛
- مواقيت الشغل؛
- أساليب تطبيق الراحة الأسبوعية؛
- المقتضيات القانونية والتدابير المتعلقة بحفظ الصحة والسلامة، وبالوقاية من خطر الآلات؛
- تواريخ أداء الأجر، ومواقيته، ومكان أدائه؛
- رقم التسجيل بالصندوق الوطني للضمان الاجتماعي؛
- الهيئة المؤمنة ضد حوادث الشغل والأمراض المهنية".

تنص المادة 147 من م.ش: " يمنع على أي شخص أن يكلف أحداثا دون الثامنة عشرة سنة بأداء ألعاب خطيرة، أو القيام بحركات بهلوانية، أو التوائية، أو أن يعهد إليهم بأشغال تشكل خطرا على حياتهم، أو صحتهم، أو أخلاقهم.

يمنع أيضا على أي شخص، إذا كان يحترف مهنة بهلوان، أو ألعبان، أو عارض حيوانات، أو مدير سيرك أو ملهى متنقل، أن يشغل في عروضه أحداثا دون السادسة عشرة".

لكن وبالرغم من عدم توضيح كلمتي: الأخلاق الحميدة، والآداب العامة، فإنه يمكن لنا أن نستشف وبطريقة غير مباشرة ما المقصود بهما ضمن مواد أخرى، حيث إن الأجير إذا كان ملزماً بالاستماع لتوجيهات صاحب المؤسسة فإن على هذا الأخير أن يوجه تلك التوجيهات والتعليمات بكيفية لا تؤذي شعورهم ولا تستفزهم، لذلك يجب عليه وهو يخاطب عماله ومستخدميه تجنب استعمال عبارات السب والشتم، أو عبارة مخالفة للأخلاق الحسنة، أو أي كلام آخر يجمع الناس على أنه كلام غير لائق. كما اعتبرت المادة 40 من م.ش أن من بين الأخطاء الجسيمة المرتكبة ضد الأجير: السب الفادح، والتحرش الجنسي، والتحرّيز على الفساد.¹⁴

إضافة إلى ذلك اعتبرت المادة 39 من م.ش، أن ارتكاب الأفعال التالية تعتبر أخطاء جسيمة تؤدي إلى فصل الأجير بدون أن يكون له أي حق في التعويض، وهي: ارتكاب جنحة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة، السكر العلني، تعاطي مادة مخدرة، السب الفادح، التحريض على الفساد.

إذن من خلال هاتين المادتين يتضح لنا ما المقصود بالأخلاق الحميدة والآداب العامة، التي يجب المحافظة عليهما من طرف المشغلين، إذ أن سلطتهم من هذه الناحية تمتد لتشمل جميع أنواع السلوك الخارجي للعنصر البشري الذي يتحرك في المؤسسة، لا من حيث اللباس ولا من حيث التعامل بين الأجراء الذكور والإناث. وهذا سواء أثناء العمل أو أثناء فترات الراحة أو الأكل داخل المؤسسة، وحتى تكون حماية في صحته وأخلاقه مضمونة، فإن المشرع قرر ذلك بعقوبات تتجلى في غرامات مالية التي قد تتضاعف في حالة العود، كما يمكن إغلاق المؤسسة إما بصفة مؤقتة أو دائمة وهذا هو ما سوف نعالجه في الفقرة التالية.

¹⁴ إلى الموقع الإلكتروني: <https://www.marocdroit.com> تم الاطلاع عليه على الساعة 16:00 بتاريخ 2020/06/24

ثانيا . جزاءات الإخلال بتدابير حفظ الصحة والسلامة والمحافظة على الأخلاق الحميدة

نشير بداية إلى أن المشرع لم يخصص للأخلاق الحميدة أية مادة مستقلة، فإنه لم يحدد جزاءات مستقلة بعنصر المحافظة على الأخلاق، إلا أنه يمكن لنا أن نتطرق لبعض الجزاءات المتفرقة بتفرق المواد التي تحدثت إما بشكل مباشر أو غير مباشر عن عنصر الأخلاق.

على أن نتفرغ إلى الحديث عن الجزاءات المقررة في حالة مخالفة المقتضيات المتعلقة بتدابير السلامة.

أ . جزاء انتهاك حرمة الأخلاق الحميدة والآداب العامة

لقد منع المشرع أي شخص أن يعهد إلى الأحداث بأشغال تشكل خطرا على حياتهم، أو صحتهم، أو أخلاقهم (المادة 147 من م.ش).

وعزز هذا المنع بجزاء في غرامات مالية، والتي تتكرر بعدد الأجراء الأحداث، حيث جاء في الفقرتين: الثانية، والثالثة من المادة 150 من م.ش على أنه "يعاقب بغرامة من 300 إلى 500 درهم عن مخالفات المقتضيات المنصوص عليها في المادة 147.

تتكرر عقوبات الغرامة بعدد الأجراء الأحداث الذين لم تراعى في حقهم أحكام م 147 على ألا يتجاوز مجموع الغرامات مبلغ 20.000 درهم".

كما جعل المشرع المشغل مرتكبا لخطأ جسيم في حالة ارتكابه ضد الأجير أخطاء تتنافى، والأخلاق الحميدة، واعتبار طرده للأجير بسبب عدم امتثاله لتلك الأوامر طردا تعسفيا م 40 من م.ش¹⁵.

¹⁵ تنص المادة 40 من م.ش: " يعد من بين الأخطاء الجسيمة المرتكبة ضد الأجير من طرف المشغل أو رئيس المقاول أو المؤسسة، ما يلي :

وعلى عكس م 40 من م.ش التي تعاقب المؤجر فإن م 39 من نفس المدونة، عاقبت الأجير في حالة عدم امتثاله لمقتضيات تدابير السلامة، وذلك باعتباره مرتكباً لأخطاء جسيمة تستوجب طرده دون تبرير.

هذا فيما يخص جزاءات انتهاك حرمة الأخلاق والآداب العامة، فماذا عن جزاء الإخلال بمقتضيات تدابير السلامة؟

ب . جزاء الإخلال بتدابير السلامة

نظراً لخطورة الإخلال بمقتضيات تدابير السلامة، وما يمكنه أن يخلفه ذلك من إصابات وعاهات مستديمة، أو الوفاة بطريقة بشعة لا قدر الله فإن المشرع قد سن جزاءات، والتي وإن كانت لا ترقى إلى المستوى المطلوب إلا أنها تعتبر صارمة، حيث قد تصل إلى إغلاق المؤسسة بصفة نهائية... لأن العقوبات المقررة تختلف باختلاف أنواع المخالفات المرتكبة.

وهكذا نصت المادة 296 من م.ش على أنه يعاقب بغرامة من 2000 إلى 5000 درهم في حالة عدم التقيد بأحكام م 281 من نفس المدونة، التي توجب على المشغل السهر على نظافة، أماكن الشغل، وتوفير كل متطلبات السلامة اللازمة للحفاظ على صحة الأجراء، كما تطبق نفس العقوبات في حالة عدم التقيد بأحكام المواد: (282، 284، 286، 287 من م.ش) اللواتي يضمن للأجير كل سبل الراحة، وتجعلهم ينجزون أعمالهم بكل اطمئنان.

-
- استعمال أي نوع من أنواع العنف والاعتداء الموجه ضد الأجير؛
 - التحرش الجنسي؛
 - التحريض على الفساد.

وتعتبر مغادرة الأجير لشغله بسبب أحد الأخطاء الواردة في هذه المادة في حالة ثبوت ارتكاب المشغل لإحداها، بمثابة فصل تعسفي."

إضافة إلى قدر الغرامة أعلاه فإن المادة 297 من م.ش تعاقب بغرامة من 10.000 إلى 20.000 درهم وذلك في حالة الإخلال بالمقتضيات المنصوص عليها في المواد: 283، 288، 289، 290، 291 من م.ش ، والمتعلق بمنع شراء الآلات التي تشكل خطرا على الأجراء (المادة 283 م.ش)، أو عدم وجود تحضير مكتوب ينبه إلى خطورة استعمال المواد، والمستحضرات التي تهدد سلامة الأجراء (المادة 288 م.ش)، أو عدم إلصاق إعلاننا يحذر من مخاطر استعمال الآلات، أو عدم اطلاع الأجراء على الأحكام القانونية المتعلقة بالاحتراس من خطر الآلات (المادة 289 م.ش)، أو إذا لم يعرض المشغل للفحص الطبي الأجراء الذين ينوي تشغيلهم في مهام تستوجب الأجراء فحص طبي م 290 من م.ش أو عدم أداء أجر الوقت الذي يقضيه الأجراء في اتخاذ تدابير السلامة (المادة 291 من م.ش). أما في حالة العود وارتكاب نفس المخالفات أعلاه داخل السنتين الموالتين بصدور الحكم النهائي فإن الغرامات السابقة تتضاعف (المادة 299 من م.ش). إلا أنه في حالة صدور الحكم من المحكمة بالعقوبات من أجل مخالفة مقتضيات المواد: 281، 282، 285، 286 من م.ش، فإنها يجب أن تحدد إضافة إلى ذلك الأجل الذي يجب تنفيذ فيه تلك الواجبات، على ألا يتجاوز هذا الأجل 6 أشهر من تاريخ صدور الحكم (المادة 298 م.ش).

وإضافة إلى هاته الغرامات المالية، فإنه يكمن للمحكمة في حالة خرق المقتضيات التشريعية، أو التنظيمية المتعلقة بمراعاة شروط السلامة وحفظ الصحة، أن تصدر حكما بالإدانة مقرونا بقرار الإغلاق المؤقت للمؤسسة، طيلة مدة لا يجب أن تقل عن 10 أيام وألا تتجاوز 6 أشهر مع دفع مستحقات الأجراء¹⁶، إضافة إلى منع المحكوم عليه من مزاوله نفس المهنة أو النشاط بذلك المحل إذا كان قد استعمل لارتكاب جريمة إما بإساءة استغلال الإذن، أو الرخصة المحصل عليها، وإما بعد مراعاة النظم الإدارية. طبقا للمادة 300 من مدونة الشغل، و المادة 90 من القانون الجنائي، وفي حالة عدم احترام هاته المقتضيات،

¹⁶ انظر الى الموقع الالكتروني: www.maroclaw.com/الإطار-القانوني-لشروط-الصحة-و-السلامة/ تم الاطلاع عليه على الساعة 21:00

فإنه تطبق العقوبات المنصوص عليها في المادة 324 من القانون الجنائي، وهي المعاقبة بالحبس من شهر واحد إلى ستة أشهر، وغرامة مالية من 200 إلى 2000 درهم.

وإما في حالة العود وارتكاب نفس المخالفات الواردة في المادة 300 من م.ش و الفصل 90 من ق.ج، فإنه حينئذ يمكن للمحكمة أن تصدر حكمها بالإغلاق النهائي للمؤسسة وفقا للفصلين 90 و24 من القانون الجنائي، مع الاستمرار طيلة المدة الإغلاق المؤقت في أداء ما يستحقه الأجراء أو إعطائهم كل التعويضات التي يستحقونها في حالة الإغلاق النهائي (المادة 301 من م.ش).

إضافة إلى هاته الجزاءات المتعلقة بالمؤاجر فإن هناك جزاءات أخرى تطال الأجير، حيث يعتبر عدم امتثاله للتعليمات الخصوصية المتعلقة بقواعد السلامة رغم اطلاعه مسبقا بكيفية قانونية مسبقا على تلك التعليمات، خطأ جسيما يؤدي إلى فصله من الشغل دون إخطار ولا تعويض عن الفصل ولا عن الضرر.

وإذا كان من شأن هذه الجزاءات أن تضمن سلامة الأجير وحمائته، فإن هناك وسائل أخرى قد تضمن حماية أكثر إذا ما قامت بالدور المنوط بها بكيفية مسؤولة وبضمير حي له غيرة على الاقتصاد الوطني والأجير المغربي. وتتمثل هذه الأجهزة في: المفتشية الطبية للشغل، مجلس طب الشغل، ولجان حفظ الصحة والسلامة، إضافة إلى جميع الأعوان المكلفين بتفتيش الشغل، والذين أوردتهم المادة 530 من م.ش، وهذا ما سنراه في الفقرة الأخيرة.

الفقرة الثانية: الأجهزة المكلفة بالوقاية

إذا كانت حماية الطبقة العاملة من الأخطار المحدقة بها أثناء العمل أو بسببه، حتمت إيجاد مقتضيات قانونية خاصة بالوقاية، والرعاية الصحية، فإن هذه الحماية تبقى قاصرة بوجود أجهزة متخصصة، وعلى دراية بأصول الطب وقواعده ، وبقضايا بيئة الشغل، إلا أنه

وإن كانت هذه الأجهزة متعددة فإننا سنقتصر على جهازين اثنين باعتبارهما من المستجدات التي جاءت بها مدونة الشغل، ويتمثلان في: مجلس طب الشغل والوقاية من الأخطار المهنية (أولاً)، ثم لجان حفظ الصحة والسلامة (ثانياً).

أولاً: مجلس طب الشغل والوقاية من الأخطار المهنية

يبدو أن الإطار النظامي الأنسب لمعالجة مخاطر الشغل بصفة عامة ومخاطر التكنولوجيا الحديثة بصورة خاصة على صحة الأجير ونفسيته، هو مجلس طب الشغل أو ما كان يسمى سابقاً بالمجلس الاستشاري لطب الشغل، حيث وحسب المادة 332 فإن مهمته تنصب على "تقديم اقتراحات وآراء من أجل النهوض بمفتشية طب الشغل، والمصالح الطبية للشغل، وفي كل ما يخص حفظ الصحة والسلامة المهنية والوقاية من حوادث الشغل والأمراض المهنية".

هذا فيما يتعلق باختصاصاته، فماذا عن تكوينه؟

حسب المادة 333 فإن مجلس طب الشغل، يتكون تحت رئاسة الوزير المكلف بالشغل أو من ينوب عنه من ممثلين عن الإدارة، وعن المنظمات المهنية للمشغلين والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلاً.

كما يمكن لرئيس هذا المجلس أن يدعو للمشاركة في أشغاله، كل شخص يراعى في اختياره ما يتوفر عليه من كفاءات في اختصاص المجلس¹⁷. أما تحديد أعضائه وطريقة تعيينهم وكيفية تسيير المجلس فإنه يتم بنص تنظيمي . وإضافة إلى هذا الجهاز فإن هناك جهازاً آخر لا يقل أهمية عنه نظراً لضرورته، والمتمثل في جهاز لجان السلامة وحفظ الصحة، فما هي اختصاصاته وتكوينه؟

¹⁷ الفقرة الثانية من المادة 333 من مدونة الشغل.

ثانيا: لجان السلامة وحفظ الصحة

تعتبر لجان السلامة وحفظ الصحة من اللجان المستحدثة من طرف المدونة، حيث كان التشريع المغربي يخلو من أي جهاز تشاوري حول قضايا بيئة الشغل، إلا ما استنتي من ظهير 24 دجنبر 1960 الذي أنشأ مندوبي السلامة في قطاع المناجم .

إلا أن تنظيم هذه اللجان جاء قاصرا، إذ لم يتم إحداثها إلا في المؤسسات التي تشغل خمسون أجيورا والتي تنتمي إلى القطاع الصناعي والتجاري ومقاولات الصناعة التقليدية¹⁸، والاستغلالات الفلاحية والغابوية وتوابعها (المادة 336).

وتتكون لجان السلامة حسب المادة 337 من:

- المشغل أو من ينوب عنه، رئيسا لها.
- رئيس مصلحة السلامة، وعند عدم وجوده مهندس أو إطار تقني بالمقولة.
- طبيب الشغل بالمقولة.
- مندوبين اثنين من الأجراء، يتم انتخابهما من قبل المندوبين المنتخبين.
- ممثل أو ممثلين نقابيين اثنين بالمقولة عند وجودهما.

كما يمكن للجنة أن تدعو للمشاركة في أشغالها كل ذي كفاءة بالمقولة.

أما فيما يتعلق باختصاصاتها فإنه يلاحظ أنه قد تم تخويلها اختصاصات جزئية وطموحة، لكنها قد تتجاوز قدرة وكفاءة أعضائها بمن فيهم التقنيين ، وهذه الاختصاصات تتجلى في:

- استقصاء المخاطر المهنية التي تهدد أجراء المقولة.

¹⁸ ريم الهرماسي، "ضمانات تأديب الإجراء بين التشريعين التونسي والمغربي"، تقرير لنيل دبلوم الدراسات العليا المعمقة في القانون الخاص، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، جامعة الحسن الثاني عين الشق الدار البيضاء، السنة الجامعية 2007-2008

- العمل على تطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية في مجال السلامة والصحة.
- السهر على حسن صيانة استعمال الأجهزة المعدة لوقاية الأجراء من المخاطر المهنية.
- السهر على الحفاظ على البيئة داخل المقولة ومحيطها.
- اقتراح كل المبادرات المتعلقة بأساليب الشغل، وانتقاء المعدات.
- تقديم الاقتراحات بشأن إعادة تأهيل المعاقين من أجراء المقولة.
- إبداء الرأي حول سير المصلحة الطبية للشغل.
- تنمية الإحساس بضرورة انتقاء المخاطر المهنية وروح الحفاظ على السلامة داخل المقولة¹⁹.
- كما يجب عليها إجراء تحقيق عند وقوع كل حادثة شغل لأحد الأجراء، أو إصابته بمرض مهني أو ذي طابع مهني، وأن تضع تقريراً سنوياً حول تطور المخاطر المهنية بالمقولة.
- وفي حالة مخالفة أي مقتضى من المقتضيات المتعلقة بلجان السلامة وحفظ الصحة، فإنه يعاقب على ذلك بغرامة من 2000 إلى 5000 درهم. إلا أن هذه الغرامة تعتبر هزيلة إذا ما قورنت بالدور الملقى على عاتق هذه اللجان.
- وإذا كانت حماية الأجير تتطلب توفير كل سبل الراحة له، سواء من حيث نظافة مكان عمله وسلامة الآلات والمواد التي يستخدمها ولا من حيث المحافظة على أخلاقه وآدابه، فإن هذه الحماية تبقى ناقصة بدون وجود أجهزة تتابع صحته وترعاه، وتراقب المواد التي تستخدمها في شغله، وتتدخل كلما وجد خطر محقق يهدد الأجير في صحته وسلامته،

¹⁹ انظر الى المادة 338 من مدونة الشغل.

لذلك كان من الضروري إنشاء مصالح طبية للشغل داخل كل مقاوله من أجل توفير الرعاية الصحية اللازمة للأجراء²⁰. فكيف يتم إذن إنشاء هذه المصالح؟

المطلب الثاني: الالتزام بتوفير الرعاية الصحية

إضافة إلى التدابير المتعلقة بحماية وسائل الشغل ومحيط العمل، أوجد المشرع تدابير خاصة بحماية شخص الأجير عن طريق تنظيم مصالح طبية للشغل داخل المؤسسة، إذ أن النصوص القانونية التي تؤمن حماية العمال داخل أماكن الشغل لم تكن كافية للقضاء على كل أسباب الأخطار، كما أنه ونظرا لأهمية هذه المصالح فإن المشرع المغربي قد اهتم بها منذ زمن طويل، حيث أمر فضلا عن التعويضات والتغطية الصحية، والانخراط في صندوق الضمان الاجتماعي، ونظام التأمين الصحي، بإنشاء مصالح طبية وذلك ضمن 27 مادة موزعة عليهم حسب كيفية تعيينهم ومجال عملهم (الفقرة الأولى)، أو حسب دورهم سواء الوقائي أو الاستشاري (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى: شروط تعيين أطباء الشغل ومجال عملهم

لم يكتف المشرع بالنص على ضرورة إنشاء مصالح طبية للشغل فقط، بل نص على ضرورة كفاءة الطبيب المكلف بالرعاية حيث اشترط فيه شروط لا بد من توافرها فيه (أولا)، كما أنه لم يلزم جميع المؤسسات بضرورة إنشاء هذه المصالح، وإنما جعل معايير لذلك، بحيث كلما توافرت في مؤسسة ما إلا وكانت ملزمة بإنشائها (ثانيا).

²⁰ انظر الى الموقع الإلكتروني : الزامية-المقالات- /www.marocdroit.com تم الاطلاع عليه على الساعة 21:00 بتاريخ 2020/06/25
a3825.htm المغربية-لأحداث-مصالح-طبية-للشغل-وتدبير

أولاً: شروط تعيين طبيب الشغل

نظرا لأهمية طبيب الشغل في المحافظة على صحة الفرد العامل، وبغية لتحقيق النتائج المرجوة منه، أوجب المشرع شروطا يجب توافرها في طبيب الشغل، وهي حسب المواد من 310 إلى 312 من م.ش:

- الحصول على شهادة التخصص في طب الشغل، أو في حفظ الصحة في ميدان الشغل.
- التسجيل في جدول هيئة الأطباء.
- الترخيص لمزاولة الطب.
- عقد شغل مع المشغل، أو مع رئيس المصلحة الطبية المشتركة.
- الحصول على الترخيص النصوص عليه في المقتضيات الخاصة بتشغيل الأجانب في حالة ما إذا كان الطبيب أجنبيا.

إلا أنه وإذا كان المشرع قد نص على ضرورة التخصص، حيث يكون قد حقق نتيجتين: ضمان حماية فعالة للأجير وضمان شغل للعديد من الأطباء المتخصصين، إذ ما يزيد عن 85 طبيب يزاولون مهمة طبيب الشغل، 200 منهم فقط متخصصة مع العلم أننا في حاجة إلى 2500 طبيب شغل، فإنه يؤخذ عليه اشتراطه العلاقة التبعية بين الطبيب والمشغل، إذ كيف سيقوم الطبيب بأداء واجبه باستقلالية تامة وهو لا يتوفر إلا على حماية ناقصة تتجلى في موافقة العون المكلف بتفتيش الشغل بعد أخذ رأي طبيب مفتش الشغل على أي إجراء تأديبي في حق الطبيب (المادة 318)²¹. لهذا حبذا لو تركت تلك العلاقة مستقلة عن تبعية المشغل.

²¹ تنص المادة 318 من مدونة الشغل: " يؤدي طبيب الشغل دورا وقائيا، يتمثل في إجراء الفحوص الطبية الواجبة على الأجراء، خاصة الفحص الطبي الرامي إلى التأكد من ملاءمة مناصب الشغل للحالة الصحية للأجراء عند بداية تشغيلهم، وإلى تجنبهم كل ما قد يضر بصحتهم بسبب الشغل، ولاسيما بمراقبة شروط النظافة في مكان الشغل، ومخاطر العدوى، والحالة الصحية للأجراء".

وإضافة إلى شروط التعيين فإن هناك معايير تراعى في أماكن تواجدهم .

ثانيا: مجال عمل طبيب الشغل

لقد نص المشرع على ضرورة إنشاء المصالح الطبية داخل المؤسسات، إلى أنه ونظرا لكون المؤسسات أو المقاولات ليست كلها ملزمة بإنشاء هاته المصالح فإنه قد حدد المعايير التي يجب توافرها حتى تصير المؤسسة ملزمة بإنشائها، وتتجلى هذه المعايير في اثنتين:

• معيار العدد : أي عدد الأجراء المستخدمين داخل المقولة، حيث نصت المادة 304 في فقرتها الأولى على "المقاولات الصناعية والتجارية ومقاولات الصناعة التقليدية، والاستغلالات الفلاحية والغابوية وتوابعها، إذا كانت تشغل ما لا يقل عن خمسين أجيورا". إذ نرى من خلال هذه الفقرة أن المقاولات أعلاه، ملزمة بإنشاء مصالح طبية مستقلة داخلها.

إلا أنه وحتى تتحقق الغاية من وجود هاته المصالح فإنه لا ينبغي عدم المساواة في الاستفادة منها، خصوصا إذا علمنا أن المقاولات التي تشغل عدد من الأجراء الذين يقل عددهم عن 50، هي المتواجدة بكثرة، ولذلك ومن أجل عدم حرمان أولئك الأجراء، نص المشرع . تداركا منه . في المادة 305 على وجوب إحداث مصالح طبية إما مستقلة، وإما مشتركة في المقاولات التي يقل عدد أجراءها عن 50 أجيورا.

• معيار خطر التعرض للأمراض المهنية : حيث نص في الفقرة الأخيرة من المادة 304 على ضرورة إحداث مصالح طبية مستقلة من طرف المقاولات الصناعية والتجارية، والاستغلالات الفلاحية والغابوية وتوابعها، والمشغلين الذين يباشرون أشغالا تعرض الأجراء لمخاطر الأمراض المهنية، والتي حددها التشريع المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل والأمراض المهنية²².

²² انظر الى الموقع الإلكتروني : الزامية-المقاولات- /www.marocdroit.com تم الاطلاع عليه على الساعة 21:00 بتاريخ 2020/06/25

a3825.htm المغربية-لإحداث-مصالح-طبية-للشغل-وتدبير

لكن يمكننا القول أن هذا المعيار يعتريه نقص كبير، إذ أن لوائح الأمراض المهنية المحددة في التشريع أعلاه، لم يطرأ عليها أي تعديل منذ زمن بعيد، فحتماً أن هناك عدة مخاطر مهنية لا توجد فيه الأمر الذي سيؤدي إلى إعفاء المؤسسة من إنشاء المصالح الطبية إذا كانت لا تشغل ما لا يقل عن خمسين أجيروا .

وبالنظر إلى أن إحداث المصالح الطبية يتطلب مصاريف، فإن المشرع حمل المقاوله أو المصلحة الطبية المشتركة تلك المصاريف (المادة 308)²³. كما أنه أسند إلى رئيس المصلحة الطبية مهمة إدارتها، والذي يكون ملزماً بوضع تقرير سنوي حول تنظيم المصلحة وسيرها وتديرها المالي إلى العون والطبيب المكلفين بتفتيش الشغل، وكذلك إلى مندوبي الأجراء، والممثلين النقابيين بالمقاوله عند وجودهم، وإلى مندوبي السلامة إذا تعلق الأمر بالمقاولات المنجمية.

ويحدد نموذج هذا التقرير من قبل السلطة الحكومية المكلفة بالتشغيل (المادة 307)²⁴، أما الذي يسهر على سير تلك المصلحة فهو طبيب واحد أو أكثر ويسمون بأطباء الشغل (المادة 309)²⁵.

²³ تنص المادة 308 من م.ش " تتحمل المقاوله أو المصلحة الطبية المشتركة بين المقاولات، مصاريف تنظيم المصلحة الطبية ومراقبتها، وتكفل بأداء الأجر المخصص لطبيب الشغل".

²⁴ تنص المادة 307 من م.ش : " يتولى رئيس المصلحة الطبية المستقلة أو المشتركة بين المقاولات، إدارة المصلحة. ويجب عليه أن يوجه سنوياً، تقريراً حول تنظيم المصلحة، وسيرها، وتديرها المالي عن السنة الفارطة، إلى كل من العون المكلف بتفتيش الشغل، وإلى الطبيب المكلف بتفتيش الشغل، وإلى مندوبي الأجراء والممثلين النقابيين بالمقاوله عند وجودهم، وإلى مناديب السلامة، إذا تعلق الأمر بالمقاولات المنجمية التي يسري عليها النظام المنجمي.

يحدد نموذج هذا التقرير من قبل السلطة الحكومية المكلفة بالشغل.

²⁵ تنص المادة 309 من م.ش : " يسهر على سير المصالح الطبية للشغل، طبيب أو أكثر، يطلق عليهم "أطباء الشغل". ويجب عليهم أن يباشروا مهامهم بأنفسهم".

الفقرة الثانية: دور طبيب الشغل

إذا كان أطباء الشغل هم الذين يتولون مهمة السهر على سير المصلحة الطبية فإن هذه المهمة لم تترك مبهمة بل حددت بكيفية واضحة تتمثل في دورين أساسيين: دور وقائي يكمن بالأساس في مراقبة حفظ الصحة العامة للمؤسسة، وملاءمة الأجراء لمركز شغلهم، وتحسين شروط الشغل (أولاً)، ثم دور استشاري حيث يعتبر طبيب الشغل مستشاراً لرئيس المؤسسة في كل ما يتعلق بإجراءات حظ الصحة والسلامة (ثانياً).

أولاً: الدور الوقائي

يتوجب على طبيب الشغل المحافظة على صحة العمال ومراقبة أمكنة العمل ومدى توفرها على القواعد الصحية ، حيث يؤدي طبيب الشغل دوراً وقائياً يتمثل في إجراء فحوص طبية للأجراء عند بداية تشغيلهم، وتجنبيهم كل ما يضر بصحتهم إضافة إلى فحصهم أثناء انجاز عملهم (المادة 318 م.ش)، والغاية من هذا هو معرفة ما إذا كان الأجير أهلاً من الوجهة الطبية للقيام بالشغل المنوط به، ومعرفة المراكز التي يجب تشغيله فيها بالنظر إلى حالته الصحية، وهذا ما يتماشى مع روح المادة 327 من م.ش عندما نصت على ضرورة إخضاع كل أجير إلى فحص طبي قبل بداية تشغيله، أو في أقصى الآجال قبل انقضاء فترة الاختبار.

وإضافة إلى الفحص القبلي، أوجب المشرع على الطبيب، القيام بفحوص طبية بشكل دوري أثناء أداء العمال لمهامهم؛ حيث يتوجب فحص كل أجير مرة على الأقل في السنة إذا كان عمره يتجاوز 18 سنة، ومرة في كل ستة أشهر بالنسبة للأحداث.

كما يخضع بعض الأجراء في حالات خاص لرقابة استثنائية من طرف الطبيب، كالمعطوبين والمعاقين والحوامل والرضع²⁶.

وكذلك كل أجير تغيب لأكثر من ثلاثة أسابيع بسبب بعض الأمراض، وتقتضي خصوصية بعض الأشغال كما في العمل أمام الشاشات، تنظيم فحوص دورية وأخرى اتفاقية خارج نطاق الزيارات الدورية، كما يمكن لطبيب الشغل بصفة استثنائية تقديم علاجات أخرى في حالات استعجالية، وإسعاف كل أجير تعرض لحادثة شغل (المادة 319)، ومطالبته بإجراء فحوصات تكميلية على نفقة المشغل عند بداية تشغيل الأجير (المادة 328)، غير أنه لا يمكنه تقييد حرية الأجير في اختياره لطيبه بنفسه. ولمزيد من الوقاية ألزمت المادة 324 على طبيب الشغل أن يصرح بكل حالة من حالات الأمراض المهنية التي علم بها، وكذا الأعراض أو الأمراض التي يمكن أن تكون لها صبغة مهنية.

وطبعا، فإنه لا يمكن لطبيب الشغل أن يقوم بكل هذه الأدوار، لذلك أوجب المشرع على المصالح الطبية الاستعانة في جميع الأوقات بمساعدين اجتماعيين، أو ممرضين حاصلين على إجازة الدولة ومرخص لهم بممارسة أشغال المساعدة الطبية الذين يحدد عددهم بنص تنظيمي (المادة 315). إضافة إلى الاستعانة داخل الأوراش التي تتجز فيها إشغال خطرة بأجيرين يعملان داخلها بعد تلقينهما أساليب الإسعاف الأولي، (المادة 317 من م.ش).

وإذا كان طبيب الشغل يقوم بهذا الدور الوقائي فإنه يمكنه القيام ما من شأنه أن يحصي الأجير حيث يكون مؤهلا باقتراح تدابير فردية كالنقل من شغل إلى آخر، وكل التدابير التي تبررها حماية الأجير (المادة 320 من م.ش)، والتي يجب على رئيس المقولة أخذها بعين الاعتبار، وتقديم له كل التسهيلات التي تتيح له مراقبة مدى استيفاء المقولة

²⁶ انظر الى الموقع الالكتروني : / 2018/07/06/wadifa.barlamane.com تم الاطلاع عليه على الساعة 15:00 بتاريخ 2020/06/27
دور-طبيب-الشغل/

لشروط الشغل. وتتيح له كذلك التعاون مع الأطباء القائمين على علاج الأجراء، ومع كل ما يمكن أن يفيد في شغله (م 326 من م.ش)²⁷.

وإذا كان مرسوم 8 فبراير 1957 قد حدد الوقت الذي يجب على الطبيب أن يخصصه للعمال فإن المشرع في المدونة الجديدة لم يحدد ذلك الوقت وإنما ترك أمر ذلك التنظيم إلى السلطة الحكومية المكلفة بالشغل مع مراعاة درجة الخطر (المادة 306 من م.ش). إلا أنه أكد على ضرورة حضور طبيب الشغل، وأداء مهامه بكل استقلالية وحرية، وألا يراعي إلا الاعتبارات الخاصة بمهنته (المادة 314 من م.ش).

وإضافة إلى الدور الحمائي، فإنه يضطلع بدور استشاري يعتبر مكملاً للدور الأول.

ثانياً: الدور الاستشاري

يقوم طبيب الشغل بدور استشاري لا يقل أهمية عن الدور الوقائي حيث ألزمت المادة 321 بضرورة اضطلاع طبيب الشغل بدور استشاري خصوصاً بالنسبة للإدارة، ورؤساء، ورئيس المصلحة الاجتماعية لاسيما فيما يتعلق بالحرص على تطبيق التدابير التالية :

- مراقبة شروط النظافة العامة في المقولة.
- وقاية الأجراء من الحوادث وجميع الأضرار التي تهدد صحتهم.
- مراقبة مدى ملاءمة منصب الشغل للحالة الصحية للأجير.

²⁷ تنص المادة 328 من م.ش: "يجب على رئيس المقولة، أن يقدم لطبيب الشغل، جميع التسهيلات التي تتيح له، من جهة، مراقبة مدى استيفاء المقولة لشروط الشغل، وفي مقدمتها التعليمات الخاصة التي تحت على التمسك بتدابير السلامة وحفظ الصحة، عند إنجاز أشغال خطرة من نوع الأشغال المشار إليها في المادة 293 أعلاه، وتتيح له، من جهة أخرى، التعاون مع الأطباء القائمين على علاج الأجراء، ومع كل من يمكن أن يفيد في شغله."

- تحسين ظروف الشغل وخاصة فيما يتعلق بالبنائيات، التجهيزات المستجدة، وملاءمة تقنيات الشغل للتكوين الجسمي للأجير، واستبعاد المستحضرات الخطيرة، ودراسة وثيرة الشغل.

ويلاحظ أن المشرع وسع من الدور الاستشاري لطبيب الشغل حيث لم يكتف بالإشارة إلى مدى ملاءمة الشغل للأجير فقط، بل تعدى ذلك إلى مراقبة مدى ملاءمة منصب الشغل للحالة الصحية للأجير مما سيحد من تعسفات بعض المؤجرين في فصل الأجراء .

أما المواضيع التي يجب استشارة الطبيب فيها فهي حسب المادة 322:

- المسائل المتعلقة بالتنظيم التقني للمصلحة الطبية للشغل.

- التقنيات الجديدة للإنتاج .

- المواد و المستحضرات الجديدة .

إذا نلاحظ أن حماية الأجير تطلبت وجود طبيب يقوم برعايته سواء من الناحية الوقائية، أو الاستشارة إذا تم ارتباط بين الدورين حيث لكي نحمي الأجير من الأخطار لابد لنا من اختيار عمله المناسب لصحته، و أدوات عمله، ومكان عمله، وهذا طبعا لن يحصل ولن يتم إلا عن طريق استشارة ذوي الاختصاص.

وحتى تتم الحماية وتصبح مضمونة وضع المشرع جزاءات تطال كل من حاول اغتصاب تلك الحقوق اللصيقة بشخصية العامل. حيث حدد المشرع في المادة 335 العقوبات التي يمكن أن تطال كل من خالف مقتضيات الباب الثالث من القسم الرابع فنص في المادة أعلاه أنه يعاقب بغرامة تتراوح بين 2000 و 5000 درهم، كل من خالف مقتضيات هذا الباب²⁸.

²⁸انظر الى نفس الموقع الالكتروني wadifa.barlamane.com/2018/07/06 تم الاطلاع عليه على الساعة 15:00 بتاريخ 2020/06/27 / دور-طبيب-الشغل/

لكننا إذا أمعنا النظر في سقف هذه الجزاءات واعتمدنا على الاتفاقيات الدولية ، واطلعنا على الإحصائيات الرسمية حول حوادث الشغل فإنه لا يسعنا إلا أن نقول وبكل أسف أن تلك الجزاءات لا تتماشى مع روح ومعايير منظمة الشغل الدولية .

إذ كيف لمشغل أن ترهبه غرامات قدرها 2000 درهم وفي أقصاها 5000 درهم حيث يمكن له أن يفضل أداء هاته الغرامة على إنشاء مصالح طبية و التي قد تكلفه أضعاف تلك الغرامات، فحبذا لو نص المشرع على جزاءات أكثر صرامة حتى يضمن للأجير حماية فعالة بكل معاني الكلمة .

وعلى كل فإن الشغل في العصر الحديث والذي أخذ يعرف استعمال التكنولوجيا الحديثة فإنه أضحى محفوفاً بمخاطر جمة تحدى بشخصية الإنسان وبيئته، الأمر الذي حتم ضرورة التدخل من أجل العمل على حماية الأجير ووقايته مادامت الوقاية خير من العلاج، سواء عن طريق اتخاذ جميع التدابير الوقائية، أو عن طريق توفير الرعاية الصحية، ولهذا كانت حماية الأجير دائماً حاضرة في كل المحافل المتعلقة بميدان التشغيل والتصنيع ولعل آخرها الاتفاقية المبرمة أمام جلاله الملك حول تحسين ظروف العمل وذلك بمناسبة انعقاد المناظرة الثانية للصناعة بتاريخ 5-5-2011 .

المبحث الثاني الإطار الزمني القانوني للشغل

إن تخفيض مدة الشغل كانت ولا تزال من أهم المطالب العمالية، وإن ظروف الشغل في الوقت الحاضر تجعل هذا التخفيض أكثر ضرورة وذلك لتمتع الشغالين بوقت للراحة، وبوقت للمتعة .

لذلك يعتبر تدخل المشرع في مختلف الدول لتنظيم أوقات الشغل من الإجراءات ذات الأهمية الكبيرة بالنسبة للأجراء، إذ ترك أمر تحديد تلك المدد إلى السلطة التقديرية لطرفي العقد على أساس حرية التعاقد يؤدي إلى تعسف المشغل في فرض المدة التي تناسبه، ولو

كان ذلك على حساب قوة ووقت الأجير الذي تضطره الحاجة إلى قبولها و بالتالي اغتصاب حقه في الحماية، و تعريضه إلى كل الوسائل الهي تؤثر على صحته تأثيرا ضارا سواء بصحة ونفسية الأجير، أو بجودة الإنتاج الوطني، وذلك كله نتيجة إرهاب الأجير، بل فضلا عن مراعاة مصلحة الأجير وجودة الإنتاج فإن بعض الدول جعلت من تقليص مدد الشغل، وتمتيع الأجراء براحة مطية نحو الحد من البطالة إتاحة الفرصة لتشغيل عدد أكبر من الأجراء.

إلا أنه وفي مقابل هذه الخصائص والامتيازات فإنه هناك عدة إكراهات تقف حائلا من إرضاء طرفي عقد الشغل حيث إن هناك أزمات اقتصادية تعصف بين الفينة والأخرى باستقرار المقاولات، والشركات فمن جهة هناك النقابات تنادي بضرورة توفير حماية كافية للأجير تتمثل في عدم استغلاله، استغلالا فاحشا في العمل، وهناك من جهة أخرى منظمة أرباب العمل التي تنادي بضرورة رفع الحواجز أمامهم خصوصا في إمكانية الإنقاص من اليد العاملة نظرا للصعوبات الاقتصادية.

لهذا وذلك عملت الدول في تشريعاتها المختلفة على تحقيق مبدأ المرونة الذي يمكن أن يرضي الطرفين معا، إلا أن هذه المرونة تختلف من دولة إلى أخرى إذ أن هناك شكلان من المرونة:

يتجلى الشكل الأول في المرونة الكمية الخارجية والذي يقضي بتطوير عدد الأجراء داخل المقولة حسب طلباتها، وذلك باللجوء إلى العقود المحددة، وتسريح العمال عند الحاجة، وإلى الوساطة في التشغيل، وإلى المقاولين من الباطن.

أما الشكل الثاني من مبدأ المرونة فإنه يبرز من خلال الكمية الداخلية التي تقضي باستعمال العمال الموجودين في المؤسسة حسب أوقات عملهم كلما استدعت الضرورة ذلك.

وإذا كانت المرونة تتجلى في الشكلين أعلاه إضافة إلى ما يعرف بالمرونة الوظيفية فإنه يمكن لنا أن نتساءل عن ماهية المرونة التي نهجها المشرع المغربي؟

والتي لا يمكن لنا أن نوضح ماهيتها إلا باستعراض مختلف جوانب الموضوع، وذلك من خلال تحليل المقتضيات الخاصة بتحديد المدة القصوى لساعات العمل سواء الساعات العادية، أو الساعات الضائعة، والإضافية" المطلب الأول". أو المقتضيات الخاصة بالعطل سواء الراحة الأسبوعية، أو السنوية، أو الراحة في مختلف الأعياد الدينية، والوطنية" المطلب الثاني".

المطلب الأول: مدة الشغل القانونية

من أهم خصائص عقد الشغل²⁹ أنه ملزم لطرفيه حيث يضع التزامات على كل من طرفيه، والتي هي في نفس الوقت حقوقا لهما، ومن بين الالتزامات الواقعة على كاهل المشغل، والملزم باحترامها، وتطبيقها كما وردت في مدونة الشغل: المدة القانونية للشغل، والتي تعرف بكونها ذلك الوقت الفعلي الذي يوجد فيه الأجير رهن إشارة المشغل.

وبالرجوع إلى التطور التاريخي لهذه المدة ببلدنا فإنه لم يكن أي تنظيم لهذا الموضوع قبل الحماية، وأول نص قانوني حددها هو ظهير 13 يوليوز 1926 وذلك في 10 ساعات تتخللها راحة إجبارية لمدة ساعة.

ثم حددت فيما بعد في 48 ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع بمقتضى ظهير 18 يونيو 1936 الذي كان يطبق في المؤسسات التجارية، والصناعية ثم مدد بموجب ظهير 16 أكتوبر 1947 إلى باقي المهن باستثناء القطاع الفلاحي، الذي حددت مدته في 2700 ساعة في السنة وذلك بمقتضى ظهير 24 أبريل 1973، ثم أخيرا مشروع مدونة الشغل 1997، و1998 واللذان توجا ببروز مدونة الشغل في حلتها الجديدة سنة 2003، فكيف

²⁹ ريم الهرماسي، "ضمانات تأديب الإجراء بين التشريعين التونسي والمغربي"، م.س، ص 99

عالجت المدونة الجديدة هذه المدد؟ هذا ما سنراه من خلال تطرقنا للساعات العادية (الفقرة الأولى) ثم الساعات الإضافية، والساعات الضائعة (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى: الحد الأقصى لساعات الشغل العادية

يتمحور توقيت الشغل أساسا حول مدة الشغل التي يمكن تقديرها على مستوى اليوم أو الأسبوع أو السنة، إلا أنه ولاعتبارات اجتماعية واقتصادية، واستجابة لمطالب النقابات العمالية، ولتوصيات واتفاقيات منظمة العمل الدولية ، فإن المدونة قد وضعت نصوصا أمره في تنظيمها لظروف العمل داخل المقولة، وبصفة خاصة مدة العمل التي تتطلب تنظيما ملائما للحفاظ على راحة الأجير، وتجديد ارتباطه العائلي والاجتماعي، حيث حددت حدا أقصى لساعات العمل والذي لا يمكن تجاوزه أو الإنقاص منه إلا استثناء.

ولتحديد الحد الأقصى لساعات الشغل العادية لا بد لنا من التفريق بين الأنشطة الفلاحية من جهة، والأنشطة غير الفلاحية من جهة ثانية.

أما الأنشطة غير الفلاحية، وعلى خلاف المقترحات السابقة التي كانت تحدد المدة في هذا النشاط في ألفين وأربعمائة وستة وتسعين (2496) في السنة، أو (48) ثمانية وأربعين ساعة في الأسبوع فإن هذه المدة أصبحت في ظل مقترحات المدونة الجديدة تحد في ألفين ومائتين وثمانية وثمانين (2288) ساعة في السنة وأربعة وأربعين في الأسبوع، والتي توزع حسب حاجيات المقولة³⁰ شريطة ألا تتجاوز مدة الشغل عشر ساعات في اليوم مع مراعاة الاستثناءات المشار إليها في المواد 189 و 190 ثم 192، والتي سنراها في الاستثناءات الواردة على المادة 184، حيث تحدد الإجراءات التطبيقية لهذه المادة بنص تنظيمي بعد

³⁰ والدهي ايمان، "مدة الشغل بين مدونة الشغل والقانون المقارن"، رسالة لنيل دبلوم الماستر في القانون الخاص، كلية العلوم القانونية والاقتصادية

والاجتماعية، جامعة المولى اسماعيل ، السنة الجامعية 2013-2014

استشارة المنظمات المهنية للمشغلين والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا، هذا فيما يتعلق بالنشاطات غير الفلاحية، فماذا عن النشاطات الفلاحية؟

أما في الأنشطة الفلاحية، فإنه وانطلاقا من الطابع الواقعي لقانون الشغل الذي يراعي ظروف وخصوصيات كل قطاع اقتصادي، فإنه قد حُدِدَت المدة العادية في 2496 في السنة وذلك بدل 2700 ساعة التي كانت تحدها النصوص الماضية، وتتوزع هذه المدد على فترات حسب المتطلبات الضرورية للزراعات، وذلك وفق مدد يومية تتولى السلطة الحكومية المختصة تحديدها بعد استشارة المنظمات المهنية للمشغلين والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا (الفقرة 3 من المادة 184 من مدونة الشغل).

والملاحظ مما سبق أن المدونة قد راعت مصلحة الأجير وحمايته حيث تم تخفيض مدد العمل مقارنة مع النصوص السابقة على المدونة رغم الاستثناءات الواردة على هاته المقتضيات.

فإذا كانت المادة 184 قد حددت الحد الأقصى من ساعات العمل سواء في النشاط الفلاحي أو غير الفلاحي، فإنه وكما يقال "لكل قاعدة استثناء"؛ فقد وردت استثناءات على مضمون المادة أعلاه، حيث سمح المشرع بصفة استثنائية بالخروج عنه إما بالإنقاص وإما بتجوزه، وذلك وفق شروط خاصة.

أولاً : تجاوز الحد الأقصى لساعات الشغل العادية

أجازت المادتين 190 و³¹192 من م.ش، للمقابلة أو المؤسسة الخروج عن مبدأ الحد الأقصى للشغل العادي، وذلك في حالة أداء شغل منقطع أصلاً، أو عندما تقتضي الضرورة ذلك، أو إذا ما تطلب الأمر القيام في مقابلة ما بأشغال مستعجلة.

ففي حالتي الشغل المنقطع الأصل، أو ضرورة تأدية أشغال تحضيرية أو تكميلية لا غنى عنها للنشاط العام للمؤسسة مع استحالة إنجازها في حدود مدة الشغل العادية فإنه يمكن تمديد فترة شغل الأجراء شريطة ألا تتجاوز 12 ساعة في اليوم كحد أقصى (المادة 190)؛ أما في حالة القيام بأشغال مستعجلة تقتضي الضرورة إنجازها فوراً كاتقاء أخطار وشيكة، أو تنظيم تدابير نجدة أو إصلاح ما تلف من معدات المقابلة أو تجهيزاتها أو بناياتها، أو لتفادي فساد بعض المواد فإنه يجوز تمديد مدة الشغل العادية بالاستمرار في الشغل طيلة يوم واحد، ثم تمديدها بساعتين خلال الأيام الثلاثة التي تلي ذلك اليوم (المادة 192)، لكن إذا كان المشرع يسمح بتجاوز الحد الأقصى القانوني، فإنه حصر ذلك فقط في الأجراء الذين يفوق سنهم 18 سنة، غير أنه يمكن أن تقرر استثناءات أخرى تطبق على الأحداث البالغين 16 سنة، وذلك بالنسبة للمشتغلين بالمصلحة الطبية، وقاعة الرضاعة، وغيرها من المصالح المحدثة لفائدة أجراء المؤسسة وعائلاتهم، والمشتغلين بالمخازن، ومراقبي الحضور ومنظفي أماكن الشغل... (المادة 191 من م.ش).

³¹ تنص المادة 190 من م.ش " إذا كان الشغل الذي يؤديه أجراء في مؤسسة ما، شغلاً منقطعاً أصلاً، أو عندما تقتضي الضرورة تأدية أشغال تحضيرية أو تكميلية لا غنى عنها للنشاط العام للمؤسسة، مع استحالة إنجازها في حدود مدة الشغل العادية، فإنه يمكن تمديد فترة شغل الأجراء المخصصين لتنفيذ تلك الأشغال إلى ما بعد المدة العادية المذكورة، على ألا تتجاوز الفترة الممددة اثنتي عشرة ساعة في اليوم كحد أقصى".

وكذلك تنص المادة 192 من م.ش: " إذا تطلب الأمر القيام في مقابلة ما، بأشغال مستعجلة تقتضي الضرورة إنجازها فوراً، من أجل اتقاء أخطار وشيكة، أو تنظيم تدابير نجدة، أو إصلاح ما تلف من معدات المقابلة، أو تجهيزاتها، أو بناياتها، أو لتفادي فساد بعض المواد، جاز تمديد مدة الشغل العادية، بالاستمرار في الشغل طيلة يوم واحد، ثم تمديدها بساعتين، خلال الأيام الثلاثة التي تلي ذلك اليوم".

والملاحظ على ما سبق أنه كان على المشرع المغربي بلورة للطابع الحمائي لقانون الشغل، وحماية لفئة النساء الأجيريات، وكذلك لفئة الأجراء المعاقين أن ينص على منع تطبيق هذا النظام على هاتين الفئتين وذلك مهما كان سنهم .

أما عن كيفية تطبيق المقتضيات أعلاه فإن المادة 194 أسندت أمر ذلك التحديد إلى السلطة الحكومية المكلفة بالشغل، وذلك حسب المهنة أو الصناعة أو التجارة أو الصنف المهني على مستوى التراب الوطني أو على مستوى إقليم معين بعد استشارة المنظمات المهنية للمشغلين، والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا مع مراعاة الشروط الواردة في قرار وزير التشغيل والتكوين المهني .

وأما فيما يخص الأجر المؤدى عن الساعات الزائدة عن الوقت العادي فإن المادة 193 جعلته مساويا بالأجر العادي ما عدا إذا كان ذلك الوقت الذي زاده الأجير مقابل راحة تعويضية، أو إذا كانت تلك الساعات مقررة لإعطاء الأجير مهلة لتناول وجبة طعامه إذا كان وقت الطعام يتخلل وقت الشغل، أو كانت تلك الساعات معدة بحكم طبيعة الشغل المتقطعة بحيث تطابق ساعات حضور الأجير إلى عمله لا ساعات شغل فعلي وذلك بسبب إذا تخللت ساعات الشغل فترات استراحة طويلة³².

والمشرع بهذا يكون قد حمى الأجير من انتهاك حقه في الساعات المخصصة لراحته، حيث لا يمكن خرقها إلا بتعويضها بأداء أجر أكثر من الشغل العادي وهو ما يفهم من الاستثناء الوارد في المادة 193³³ من م.ش.

³² الى الموقع الالكتروني السابق: انظر <https://www.marocdroit.com> تم الاطلاع عليه على الساعة 16:00 بتاريخ 2020/06/27

³³ تنص المادة 193 من م.ش: "يؤدى الأجر عن الساعات التي تقضي في الشغل، طبقا للمادتين 190 و192 أعلاه، بسعر الأجر المؤدى عن مدة الشغل العادية، إلا إذا تم إعطاء الأجير في مقابلها راحة تعويضية، أو إذا كانت تلك الساعات :

مقررة لإعطاء الأجير مهلة لتناول وجبة طعامه، إذا كان وقت الطعام يتخلل وقت الشغل؛

وإذا كان المشرع سمح بتجاوز الحد الأقصى للأسباب السالفة أعلاه، فإنه سمح في القابل بالإنقاص منه.

ثانيا : إنقاص الحد الأقصى لساعات الشغل العادية

إذا كان المشرع ينص على أن مدة الشغل العادية هي 2288 في النشاط غير الفلاحي و 2496 في النشاط الفلاحي، فإنه أجاز في المقابل للمشغل أن يقلص من تلك المدد وفق معايير وضوابط نقف عنده من خلال نطاق تطبيقها ومسئرتها.

فيما يتعلق بتطبيق مقتضيات الإنقاص فإنه وانطلاقا من شمولية المدونة يمكن للمقاولات التي تمر بأزمة اقتصادية عابرة، أو ظروف خارجة عن إرادة المشغل أن تقلص من تلك المدد، إما لفترة متصلة أو منفصلة (المادة 2/185). إلا أنه وإذا كان سبب الأزمة الاقتصادية يبدو واضحا فإن السبب الثاني المتمثل في الظروف الخارجة عن إرادة المشغل يظل فضفاضا يثير الكثير من التساؤلات والتأويلات . حيث نرى أنه وسع من إمكانية الإنقاص مقارنة مع النصوص السابقة، الأمر الذي يجعلنا نتساءل عن مبدأ حماية الأجير في أجره وفي حقه في العمل.

أما بخصوص مسطرة الإنقاص فإنه يجب التمييز بين المقاولات التي تشغل أقل من عشرة أجراء وبين المقاولات التي تشغل ما يزيد عن عشرة أجراء إلى خمسين أجيورا، ثم المقاولات التي تشغل أكثر من خمسين أجيورا. كما يجب التمييز بين المدة التي تتجاوز ستون يوما والمدة التي تتجاوزها.

- معدة بحكم طبيعة الشغل المتقطعة، بحيث تطابق ساعات حضور، لا ساعات شغل فعلي، وذلك إذا تخللت ساعات الشغل فترات استراحة طويلة، خصوصا الشغل الذي يؤديه الجوابون في البناءات المعدة للسكن، والمراقبون، والحراس، والمشتغلون في المقولة بإطفاء الحريق، أو بتوزيع البنزين، والمشتغلون بالمصلحة الطبية للمقولة ."

ففي حالة المقاولات التي تشغل بصفة اعتيادية عشرة أجراء إلى خمسين وكانت المدة المزمع على تقليصها لا تزيد عن ستين يوما فإنه يجب على المشغل أن يستشير مندوبي الأجراء والممثلين النقابيين بالمقولة عند وجودهم بعد أن يكون قد أبلغهم بذلك قبل أسبوع على الأقل من تاريخ الشروع في التقليل، وأن يزودهم في نفس الوقت بكل المعلومات حول الإجراءات المزمع اتخاذها، والآثار التي يمكن أن تترتب عنها³⁴ (المادة 186).

أما إذا كانت المدة تزيد عن 60 يوما فإنه يجب الاتفاق بين المشغل ومندوبي الأجراء والممثلين النقابيين بالمقولة عند وجودهم حول الفترة التي يستغرقها هذا التقليل، وفي حالة عدم التوصل إلى أي اتفاق لا يسمح بالتقليل إلا بإذن يسلمه العمالة أو الإقليم طبقا للمسطرة المحددة في المادة 67 من مدونة الشغل (المادة 4/185 و5).

وأما إذا كانت المقولة تشغل أكثر من خمسين أجيورا فإنه تطبق نفس المقتضيات أعلاه لكن مع حلول لجنة المقولة محل مندوبي الأجراء والممثلين النقابيين (فقرة أخيرة من المادة 186). واستشارتهم بدل مفاوضاتهم. معفيا من تلك الاستشارة طالما لا يوجد بها منذ وجد العمال لكنه يظل ملزما بالسقف المحدد والذي هو ستون يوما (المادة 185).

وما يلاحظ من هذه المسطرة أعلاه هو أن المشغل لما كان ملزما بمقتضى عقد الشغل بتوفير ساعات عمل محددة فإنه لا يمكنه تخفيضها إلا بموافقة الأجير - والممثل في مندوبي الأجراء والممثلين النقابيين - وذلك لما لهذا التخفيض من أثر تبعية على الأجراء الذي هو ركن أساسي في عقد الشغل .

وأما فيما يتعلق بالأجر المؤدى للأجير عند تقليص الحد الأقصى لساعات الشغل فإنه وعلى خلاف النصوص السالفة التي كانت ترى أنه لا يمكن أن يكون الإنقاص من ساعات الشغل سببا في الإنقاص من الأجر .

³⁴ فريدة المحمودي، "إشكالية ممارسة الحق في الشغل على ضوء قانون الشغل المغربي"، أطروحة لنيل الدكتوراه في القانون الخاص، كلية العلوم القانونية والإقتصادية والاجتماعية، جامعة محمد الخامس، أكادال الرباط، السنة الجامعية 2000-2001.

وهو ما اعتبره المجلس الأعلى في بعض قراراته وخصوصا القرار الصادر في فاتح يونيو 1992 . فإن المدونة الجديدة سمحت بإنقاص الأجر واعتبرت أن الأجر يؤدي عن حساب مدة الشغل الفعلية التي يقضيها الأجير على ألا يقل في جميع الحالات عن 50% من الأجر العادي ما لم تكن هناك مقتضيات أكثر فائدة للأجراء فقرة 3 من م 185³⁵ من م.ش.

وما سبب هذا الإنقاص إلا الاستثناء الذي أخرج الأصل عن أصله، وتطبيقا لمبدأ الضرورات تبيح المحظورات فإننا نرى أن المشرع حاول أن يرضي طرفي العقد حتى يبقى على وجود المقابلة قائمة.

والملاحظ أن المشرع وحماية للأجراء فإنه لم يكتف بإقرار مبدأ الخروج عن مدة الشغل القانونية وإنما قام أيضا بتحديد الأنشطة التي يمكن فيها تجاوز هذه المدة وبكيفية صريحة سواء المدة اليومية المتمثلة في الإنقاص، أو المدة المحسبة على أساس الساعة.

وكما سمح المشرع بتجاوز تلك المدة القانونية على وجه الاستثناء والتي لم تعط للأجير أي تعويض فإنه سمح بالمقابل الخروج عن تلك المقتضيات لكن مع ضمان حماية أكبر للأجير.

³⁵ تنص المادة 183 من م.ش " يمكن للمشغل، للوقاية من الأزمات الدورية العابرة وبعد استشارة مندوبي الأجراء والممثلين النقابيين بالمقابلة عند وجودهم، توزيع المدة السنوية الإجمالية للشغل على السنة حسب حاجيات المقابلة شريطة ألا تتجاوز مدة العمل العادية عشر ساعات في اليوم.

لا يترتب عن هذا الإجراء أي تخفيض من الأجر الشهري ويمكن للمشغل، بعد استشارة مندوبي الأجراء والممثلين النقابيين بالمقابلة عند وجودهم، أن يقلص من مدة الشغل العادية ولفترة متصلة أو منفصلة لا تتجاوز سنتين يوما في السنة، وذلك عند حدوث أزمة اقتصادية عابرة لمقاولته أو لظروف طارئة خارجة عن إرادته.

يؤدي الأجر عن مدة الشغل الفعلية على ألا يقل في جميع الحالات عن 50% من الأجر العادي ما لم تكن هناك مقتضيات أكثر فائدة للأجراء.

الفقرة الثانية: الساعات الضائعة والساعات الإضافية

إذا كانت المدونة قد حددت الوقت الأصلي الذي يجب على الأجير أن يقضيه في شغله فإنها أجازت خروجاً عن الأصل، وعن الاستثناء الوارد على ذلك الأصل بتجاوز ذلك إما تداركاً لساعات شغل ضائعة "أولاً" وإما لمواجهة أشغال تقتضيها مصلحة وطنية، أو زيادة استثنائية في حجم الشغل³⁶ "ثانياً".

أولاً: الساعات الضائعة

انطلاقاً من المادة 184 من مدونة الشغل، نجد أن المشرع المغربي يخول للمشغل صراحة، إمكانية تمديد فترة الشغل اليومية، لإستدراك ساعات الشغل الضائعة بسبب توقف الشغل جماعياً في المؤسسة، أو جزئياً لأسباب عارضة أو لقوة قاهرة وذلك في حالة انقطاع التيار الكهربائي أو عدم وجود المواد الأولية أو بسبب الأزمات وقلة المعاملات³⁷، لكن هذا التمديد يجب أن يكون بالشروط التالية:

- 1- استشارة مندوبي الأجراء والممثلين النقابيين عند وجودهم وهذا يعتبر مستجد جاءت به مدونة الشغل مقارنة مع النصوص السابقة.
- 2- ألا تزيد الأيام التي تعوض خلالها ساعات الشغل الضائعة عن 30 يوماً كما نصت عليه المادة 5 من اتفاقية الشغل رقم 30 لسنة 1930.
- 3- يجب ألا يفوق مدة التمديد ساعة واحدة، في اليوم وفي حالة عدم احترام هذه الشروط يعاقب بغرامة من 300 إلى 500 درهم، مع تكرار عقوبات الغرامة، بتعدد الأجراء الذين لم يراعى في حقهم تطبيق حكم القانون على ألا يتجاوز مجموع الغرامات 20.000 درهم³⁸.

³⁶ فريدة المحمودي، " إشكالية ممارسة الحق في الشغل على ضوء قانون الشغل المغربي"، م.س.، ص 67.

³⁷ أنظر المادة الخامسة من اتفاقية الشغل الدولية رقم 30 لسنة 1930.

³⁸ لمزيد من التوضيح انظر الى المادة 203 من مدونة الشغل.

كما يمكن استدراك ساعات الشغل التي تضيع بسبب عطلة وفق شروط معينة، حددتها المادة 227 من مدونة الشغل.

أما بخصوص الأجر عن الساعات الضائعة بسبب توقف جماعي أو جزئي للأسباب عارضة، أو لقوة قاهرة أو بسبب عطلة، فإنه يؤدي بنفس الشروط التي يؤدي بها عن ساعات الشغل العادية³⁹، ما لم تكن هناك مقتضيات أكثر فائدة للأجير⁴⁰.

ثانيا: الساعات الإضافية

هي الساعات التي ينجزها الأجير خارج نطاق الشغل العادي التي تقتضيها ظروف استثنائية للمؤسسة أو المقولة⁴¹، بحيث تضطر خلالها المؤسسة إلى تشغيل أجراءها خارج مدة الشغل العادية، شريطة أن تدفع لهم، بالإضافة إلى أجرهم العادي تعويضا عن الساعات الإضافية بحسب الوقت الذي يقوم فيه الأجير بانجاز الساعات الإضافية من الشغل، حيث تحتسب الساعات الإضافية ابتداء من الساعة الحادي عشر⁴² كما تعتبر في حكم الساعات الإضافية كل ساعة تنجز سنويا ابتداء من الساعة 2289 فما فوق، كذلك الشأن لكل ساعة تنجز خلال الأسبوع، خارج أوقات الشغل.

أما بخصوص التعويض المستحق عن الساعات الإضافية، فيشمل بالإضافة إلى أجره العادي، زيادة تختلف نسبتها بحسب إذا ما أنجزت ليلا أم نهارا أو خلال اليوم المخصص للراحة الأسبوعية⁴³.

فإذا أنجزت ساعات الشغل الإضافية، فيما بين الساعة السادسة صباحا، والتاسعة ليلا، في النشاطات غير الفلاحية، فإنه تؤدي للأجير زيادة بنسبة 25% من أجره العادي ترتفع إلى 50% إذا أنجزت في اليوم المخصص للراحة الأسبوعية، هذا ولو عوضت له فترة الراحة الأسبوعية براحة تعويضية.

³⁹ انظر الى المادة 228 من مدونة الشغل.

⁴⁰ انظر الى المادة 348 من مدونة الشغل.

⁴¹ عبد اللطيف خالفي، مرجع سابق، ص 584.

⁴² الفقرة الأولى من المادة 199 من م.ش.

⁴³ انظر الى المادة 200 من مدونة الشغل.

أما إذا أنجزت ساعات الشغل الإضافية فيما بين الساعة السادسة صباحا والساعة التاسعة ليلا في النشاطات غير الفلاحية فإنه تؤدي للأجير كيفما كانت طريقة أداء أجره، زيادة نسبتها 25% وترفع إلى 50% إذا قضاها فيما بين الساعة التاسعة ليلا والسادسة صباحا، أما بالنسبة للنشاطات الفلاحية فإنه تؤدي للأجير زيادة نسبتها 25% عن الساعات الإضافية، إذا قضاها فيما بين الخامسة صباحا والثامنة ليلا و50% إذا قضاها فيما بين الثامنة ليلا والخامسة صباحا.

وترفع هذه الزيادة على التوالي بالنسبة للفترتين إلى 50% وإلى 100%، إذا قضى الأجير الساعات الإضافية في اليوم المخصص لراحته الأسبوعية، حتى ولو عرضت له فترة الراحة الأسبوعية براحة تعويضية⁴⁴.

وما تجدر الإشارة إليه، هو أن التعويض عن الساعات الإضافية يؤدي للأجير دفعة واحدة مع الأجير المستحق⁴⁵، بحيث رتب عن ذلك غرامة من 300 إلى 500 درهم، كل مشغل لم يحترم أداء التعويض المستحق كما هو محدد قانونا وتكرر هذه الغرامة بتعد الأجراء الذين يراع في تقدم تطبيق حكم القانون، على أن لا يتجاوز مجموعنا 20.000 درهم .

وإذا كان المشرع قد خصص للأجير وقتا يقضيه في سبيل أسرته ومجتمعه، حيث لم يتركه منهمكا في شغله طيلة اليوم، فإنه قد عزز ذلك بمنحه عطل سواء داخل الأسبوع، أو في أيام الأعياد الدينية أو الوطنية، إضافة إلى العطلة السنوية، وهذا ما سنراه في المطلب الموالي.

⁴⁴ لتوضيح أكثر انظر الى المادة 201 من مدونة الشغل.

⁴⁵ انظر الى المادة 198 من مدونة الشغل.

المطلب الثاني: العطل المقررة للأجير

إن منح الأجير يوم راحة كامل في الأسبوع، ومنحه راحة في أيام الأعياد ثم أخيرا في السنة ليعتبر ضرورة جسمية واجتماعية، تمكنه من الاستراحة من عناء العمل المضني طيلة فترة الأسبوع، وكذلك تجديد طاقته و نشاطه، الأمر الذي يؤدي إلى الزيادة في قدرته على الإنتاج.

ونظرا لأهمية هذه العطل⁴⁶ فإن جل التشريعات عملت على تطبيقها والمشرع المغربي لم يخرج عن هذا الطرح، حيث صادق على معظم اتفاقيات منظمة العمل الدولية في هذا المجال وتبنى ذلك في جل تشريعاته الاجتماعية ولعل آخرها مدونة الشغل الجديدة، وما ذاك إلا حماية للأجير الذي لم يدخر جهدا في إتقان عمله وانجازه بكل جدية ونزاهة، فكيف نظمت هذه المدونة حق الأجير في الراحة الأسبوعية وأيام الأعياد (الفقرة الأولى)، وكذلك حقه في عطلة سنوية يربط بها آخر السنة ببدايته (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى: الراحة الأسبوعية وأيام الأعياد

إن الراحة الأسبوعية، والعطلة في أيام الأعياد تختلف من تشريع إلى آخر حسب الدين والعرف، وإن كانت تعطى لاعتبارات دينية واجتماعية فهي لا تخلو من اعتبارات اقتصادية، لأن الإنسان سواء كان أجيرا أو غيره فهو في حاجة إلى راحة لكي يجدد نشاطه مما يؤدي إلى الزيادة في طاقته الإنتاجية، وإذا كان الأمر هكذا فكيف نظم المشرع المغربي في المادة الاجتماعية هذه الراحة الأسبوعية (أولا)، ثم من بعده الراحة في أيام الأعياد سواء الدينية أو الوطنية (ثانيا).

⁴⁶ فريدة المحمودي، "إشكالية ممارسة الحق في الشغل على ضوء قانون الشغل المغربي"، م. س. ص 187

أولاً: الراحة الأسبوعية

نظرا لأهمية الراحة الأسبوعية وأثرها الإيجابية على الأجير سواء من الناحية النفسية والصحية والاجتماعية، فإنه وحتى يكون الأجير يتمتع بحماية تشمل جميع ما يتعلق به نصت على ذلك منظمة العمل الدولية ، ومنظمة العمل العربية . كما أن المشرع المغربي لم يخرج عن ذلك حيث نص عليه منذ زمن بعيد سواء في فترة الحماية أو بعدها ولعل آخرها مدونة الشغل حيث نصت المادة 205 على وجوب تمتيع الأجراء براحة أسبوعية إلزامية تستغرق مدة أديها أربع وعشرون ساعة، تحسب من منتصف الليل إلى منتصف الليل، وقد سبق الأخذ صراحة بهذه القاعدة في الفصل 4 من ظهير 21 يوليوز 1947 وأيضا الفصل 18 من ظهير 1973 المتعلق بأجراء القطاع الفلاحي⁴⁷ .

والملاحظ أن المشرع المغربي لم يحدد يوما معيناً للراحة الأسبوعية وإنما أوجب أن تكون في يوم الجمعة، أو السبت، أو الأحد، أو يوم السوق الأسبوعي، وتمنح في نفس الوقت لكل الأجراء المشتغلين في المؤسسة الواحدة⁴⁸ . وفي هذا الإطار أشارت المادة 47 من الاتفاقية الصادر عن منظمة العمل العربية سنة 1966 إلى أن الراحة الأسبوعية تمنح طبقاً لما يتناسب وظروف كل بلد وتقاليد وشعائره الدينية⁴⁹، وبذلك يكون المشرع قد خلق نوعاً من المرونة بالنسبة للأيام المختارة كما وضع مرونة أخرى بالنسبة للمقاولات التي يقتضي نشاطها أن تظل مفتوحة باستمرار للعموم من قبيل المصحات ووسائل النقل والفنادق وقاعات الترفيه⁵⁰ والمقاهي والمطاعم، حيث نصت المادة 207 من مدونة الشغل على ما يلي: " يمكن للمؤسسات التي يقتضي نشاطها أن تظل مفتوحة باستمرار للعموم، أو التي قد يسبب توقف نشاطها ضرراً للعموم، أن تعطي لأجرائها كلاً أو بعضاً، الراحة الأسبوعية بالتناوب فيما بينهم .

⁴⁷ عبد الكريم غالي في القانون الاجتماعي المغربي، ط 2001، ص 210.

⁴⁸ انظر الى المادة 206 من مدونة الشغل.

⁴⁹ عبد الكريم غالي في القانون الاجتماعي المغربي، م.س، ص 210 .

⁵⁰ محمد سعيد بناني، "قانون الشغل بالمغرب في ضوء مدونة الشغل علاقات الشغل الفردية"، الجزء الثالث، الطبعة يناير 2009، ص 127.

تسري أيضا أحكام الفقرة السابقة على المؤسسات، التي قد يؤدي أي توقف في نشاطها إلى خسائر، نظرا لكون المواد الأولية، أو المواد التي هي في طور التصنيع، أو المحاصيل الفلاحية التي يقوم عليها نشاطها، معرضة بطبيعتها للتلف أو سرية الفساد⁵¹

يمكن لوزارة التشغيل، بعد استشارة المنظمات المهنية للمشغلين والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا، أن ترخص للمؤسسات التي تتقدم إليها بطلب في الموضوع مبرر، في أن تمكن أجراءها من الاستفادة من الراحة الأسبوعية بالتناوب فيما بينهم⁵¹، تبعا لما تلميه المصلحة الاقتصادية والتنافسية للمؤسسة⁵².

وحتى يضمن المشرع للأجير حقه في الراحة الأسبوعية نص على جزاءات غرامية تتراوح من 300 إلى 500 درهم، على كل من خالف أحكام ومقتضيات هذا الفرع السابق، والتي تتكرر بتعدد الأجراء الذين لم تراعى في حقهم أحكام المواد أعلاه، على ألا يتجاوز مجموع الغرامات مبلغ 20.000 درهم (المادة 216م.ش)، إلا أنه وإذا كان حق الأجير في راحة أسبوعية ضرورية فإن الراحة أيام الأعياد لا تقل أهمية عنها إن لم تكن أكثر منها أهمية.

ثانيا: الراحة في الأعياد

لقد دأبت مختلف التقنيات على منح الأجراء راحة أيام الأعياد والعطل، وذلك بغض النظر عن المدة الفعلية التي يكون قد قضاها في خدمة المشغل، إلا أنه مع ذلك تختلف بخصوص عدد أيامها ومواقيتها من تشريع لآخر، باختلاف المقومات الحضارية والتاريخية و الدينية⁵³ لكل بلد، والمقصود بأيام الأعياد هي الأيام التي يحتفل فيها بأعياد دينية أو مدنية يعترف بها القانون، أما أيام العطل فهي الأيام التي يوقف الشغل ولو لم تكن أعيادا، وبالتالي فعبارة أيام الأعياد ليست مرادفة لعبارة أيام العطل لأن بعض الأيام هي أيام أعياد

⁵¹ لمزيد من التوضيح انظر الى المادة 208 من مدونة الشغل .

⁵² انظر الى المادة 209 من مدونة الشغل .

⁵³ مصطفى حنيتي، القانون الاجتماعي، علاقات الشغل الفردية، ط الأولى 2004 - 2005.

دوم أن تكون أيام عطلة وعلى العكس من ذلك فإن بعض الأيام قد تعتبر استثنائيا أيام عطلة دون أن تكون أيام أعياد، كما هو الأمر مثلا في حالة زيارة رئيس دولة أجنبية لإحدى المدن أو عند إجراء استفتاء أو انتخابات⁵⁴.

وقد نص المشرع المغربي في المادة 217 على أنه ” يمنع على المشغلين تشغيل الأجراء، أيام الأعياد المؤدى عنها والمحددة لائحتها بنص تنظيمي وأيام العطل”.

هذا وقد حدد المرسوم رقم 2.04.426 الصادر في 29 ديسمبر 2004 لائحة الأعياد المؤدى عنها الأجور في المقاولات الصناعية والتجارية والمهن الحرة والاستغلالات الفلاحية والغابوية⁵⁵ كالآتي:

11 يناير: ذكرى تقديم وثيقة الاستقلال؛

فاتح ماي: عيد الشغل؛

30 يوليو: عيد العرش؛

14 أغسطس: يوم وادي الذهب؛

20 أغسطس: ذكرى ثورة الملك والشعب؛

21 أغسطس: عيد الشباب؛

6 نوفمبر: عيد المسيرة الخضراء؛

18 نونبر: عيد الاستقلال؛

⁵⁴ موسى عبود، دروس في القانون الاجتماعي، ص94.

⁵⁵ انظر مرسوم رقم 2.04.426 صادر في 16 من ذي القعدة 1425 (29 ديسمبر 2004) بتحديد لائحة الأعياد المؤدى عنها الاجور في المقاولات الص279 بتاريخ 3 يناير 2005، ص6.

عيد الفطر ؛

عيد الأضحى ؛

فاتح محرم عيد المولد النبوي.

وإذا كان المشرع يمنع تشغيل الأجراء أيام الأعياد المؤدى عنها وأيام العطل فإنه واستثناء من هذا المنع يمكن بمقتضى المادة 223 الاشتغال يوم العيد المؤدى عنه، أو يوم العطلة، في المؤسسات التي تكون فيها مواصلة الشغل أمرا ضروريا، نظرا لطبيعة شغلها، أو في المؤسسات التي اتبعت نظام التناوب على الراحة الأسبوعية أو تلك التي تبيع المواد الغذائية بالتجزئة، كما يمكن أن تقاس على ذلك المقاهي والمطاعم والفنادق ومؤسسات الترفيه والمؤسسات التي تستعمل مواد سريعة التلف، إذا كانت هذه المؤسسات لا تتبع نظام التناوب على الراحة الأسبوعية، وفي هذه الحالات يجب على المشغل، أن يؤدي لأجرائه الذين يشتغلون يوم العيد المؤدى عنه باستثناء الأجراء الذين تؤدي لهم أجورهم كلها أو بعضها على أساس الحلوان، ويجب على المشغل أن يؤدي لهم تعويضا إضافيا زيادة على الأجر المستحق لهم عن الشغل الذي قاموا به، ويكون مقدار ذلك التعويض، مساويا لمقدار الأجر المستحق⁵⁶، كما يمكن الاتفاق بين المشغل وكل أجير من الأجراء، تم تشغيله يوم عيد مؤدى عنه، أو يوم عطلة، استبدال التعويض الإضافي، براحة تعويضية مؤدى عنها⁵⁷.

أما فيما يتعلق بالتعويض المستحق عن الراحة في أيام الأعياد المؤدى عنها، فإنه يختلف بحسب الطريقة التي يحتسب بها الأجر، فالأجير الذي يحسب أجره بالساعة أو اليوم، يتقاضى تعويضا عن يوم العيد المؤدى عنه يساوي ما كان سيتقاضاه لو بقي في شغله، باستثناء التعويضات التي تؤدي له عن المخاطر، أو لاسترداد مصاريف أو نفقات سبق له أن تحملها بسبب شغله⁵⁸، أما إذا كان أجر الأجير يحسب على أساس الشغل المنجز أو المردودية أو القطعة، فيحدد التعويض عن يوم العيد المؤدى عنه المستحق

⁵⁶ لتوضيح أكثر انظر الى المادة 224 من مدونة الشغل.

⁵⁷ انظر الى المادة 225 من مدونة الشغل.

⁵⁸ الفقرة الأولى من المادة 219 من مدونة الشغل.

للأجير بمعدل جزء من ستة وعشرين من الأجر، الذي حصل عليه من شغله الفعلي، خلال الستة والعشرين يوما، التي سبقت يوم العيد المؤدى عنه⁵⁹، أما إذا حدد الأجر جزافا، على أساس الأسبوع، أو الخمسة عشر يوما، أو الشهر، فإنه لا يمكن إجراء أي نقص على الأجر المحدد لهذه الفترات، بسبب عدم الاشتغال في يوم عيد مؤدى عنه، أو يوم عطلة حتى ولو لم يتقرر أداء تعويض عنه⁶⁰.

أما بالنسبة للتعويض المستحق عن العطل فإنه يمكن أن يكون مؤدى عنها تعويضا باعتبارها وقتا من أوقات الشغل الفعلي، كما يمكن ألا يكون مؤدى⁶¹.

وجدير بالذكر إلى أنه إذا شغل المشغل، أجراه كلهم أو بعضهم خلافا للمادة 217 التي تمنع عليه تشغيل الأجراء أيام الأعياد المؤدى عنها وجب عليه أن يؤدي لهم، إضافة إلى الأجر المستحق لهم عن ذلك اليوم، تعويضا نسبته 100% من هذا الأجر⁶².

كما أن عدم احترام المشغلين، لأحكام الراحة في أيام الأعياد المؤدى عنها وأيام العطل، يعاقب عليه بغرامة من 300 إلى 500 درهم، مع تكرار عقوبات الغرامة بتعدد الأجراء الذين لم يراع في حقهم تطبيق حكم القانون، على ألا يتجاوز مجموع الغرامات 20.000 درهم⁶³.

وإضافة إلى الراحة الأسبوعية والراحة في أيام الأعياد، فإن المشرع أعطى للأجير الحق في الاستمتاع والراحة بأيام معدودة في السنة حتى يتسنى له أن يجدد طاقته النفسية والجسدية وإعطاء كل وقته للشغل الذي يراوده فكيف نظم المشرع هذا الحق؟

⁵⁹ انظر الى المادة 220 من مدونة الشغل.

⁶⁰ انظر الى المادة 221 من مدونة الشغل.

⁶¹ انظر الى المادة 219 من مدونة الشغل.

⁶² انظر الى المادة 226 من مدونة الشغل.

⁶³ انظر الى المادة 230 من مدونة الشغل.

الفقرة الثانية: العطلة السنوية المؤدى عنها

إذا كانت مدونة الشغل قد منحت الأجير الحق في الاستفادة من الراحة الأسبوعية وذلك لاستعادة حيويته بعد أسبوع مضني من العمل، فإن تمتيعه بإجازة سنوية يكون من باب أولى، ليس للاستراحة فقط من عناء أسبوع من العمل، وإنما من شغل متواصل ومستمر طوال السنة⁶⁴.

ويعد التشريع المغربي من التشريعات السباقة إلى إقرار العطلة السنوية المؤدى عنه⁶⁵ المنضمة لأول مرة في المغرب بظهير 5 مايو 1937 المقتبس من القانون الفرنسي المؤرخ في 20 يونيو 1936 وقد عوض هذا الظهير بظهير آخر مؤرخ في 9 يناير 1946⁶⁶ الذي تم نسخه بمقتضى مدونة الشغل.

أولاً: شروط الاستفادة من العطلة السنوية

لكي يتمتع الأجير بالعطلة السنوية يجب أن يكون مرتبطاً مع المشغل بعقد شغل، وأن يتوفر على أقدمية معينة :

أ- وجود عقد شغل

يشترط للاستفادة من العطلة السنوية المؤدى عنها، أن يكون الأجير مرتبطاً بالمؤجر بعقد شغل أو عقد تكوين، سواء كان هذا العقد صحيحاً أم باطل⁶⁷، بغض النظر عن طبيعة النشاط الاقتصادي الذي يزاوله الأجير، إذ يكفي أن ينجز الأجير عمله الذي يستحق عنه العطلة السنوية المؤدى عنها، في إطار من التبعية، مقابل أجر⁶⁸.

⁶⁴ مصطفى حنتي، م.س، ص 80 و81.

⁶⁵ عبد اللطيف خالفي، م.س، ص604.

⁶⁶ موسى عبود، م.س، ص95.

⁶⁷ مصطفى حنتي، م.س، ص81.

⁶⁸ عبد اللطيف خالفي، م.س، ص605.

ب- توافر أقدمية معينة

يجب أن يكون الأجير متوفرا على أقدمية تقدر بستة أشهر متصلة من العمل الفعلي في نفس المقابلة أو عند نفس المشغل، ما لم يتضمن عقد الشغل، أو اتفاقية الشغل الجماعية، أو النظام الداخلي، أو العرف، مقتضيات أكثر فائدة⁶⁹، ويراد "بمدة الشغل المتصلة" الفترة التي يكون فيها الأجير مرتبطا بمشغله بعقد شغل ولو كان موقوفا⁷⁰. ويلاحظ أن المدة التي يتوقف فيها الأجير عن الشغل بسبب المرض أو الولادة أو حادثة شغل أو مرض مهني أو التجنيد العسكري تحتسب ضمن أقدمية الأجير رغم أن هذا الأخير لا يقوم بأي عمل فعلي في هذه الحالات⁷¹، وذلك مراعاة من المشرع للوضعية الاجتماعية للأجير⁷².

ثانيا: مدة العطلة السنوية

إن مدة العطلة السنوية ليست موحدة بين جميع الأجراء بل تختلف باختلاف سنهم، ومدة أيام الشغل الفعلي⁷³، التي يكون قد قضوها في نفس المقابلة أو لدى نفس المشغل، ويمكن التمييز في هذا الصدد بين:

أ- الأجراء البالغين 18 سنة فما فوق : يستحق هذا الصنف من الأجراء الذي قضى 6 أشهر متصلة من الشغل في نفس المقابلة أو لدى نفس المشغل عطلة سنوية مؤدى عنها، تحدد مدتها بيوم ونصف يوم من أيام الشغل الفعلي عن كل شهر من الشغل (أي 6 أشهر ← 9 أيام) .

ب- الأجراء الذين يقل سنهم عن 18 سنة: تستحق هذه الفئة من الأجراء إذا ما قضت مدة 6 أشهر متصلة من الشغل في نفس المقابلة أو لدى نفس المشغل عطلة سنوية مؤدى

⁶⁹ انظر الى المادة 231 من مدونة الشغل

⁷⁰ انظر الى المادة 237 من مدونة الشغل.

⁷¹ انظر الى المادة 32 من م.ش .

⁷² عبد الكريم غالي، في القانون الاجتماعي المغربي، م.س، ص213

⁷³ تنص المادة 236 يراد " بأيام الشغل الفعلي " الأيام التي هي غير أيام الراحة الأسبوعية، وأيام الأعياد المؤدى عنها، وأيام العطل التي يتعطل فيها الشغل في المؤسسة".

عنها، تحدد مدتها بيومان من أيام الشغل الفعلي عن كل شهر من الشغل⁷⁴ (أي 6 أشهر ← 12 أيام).

ويضاف، إلى مدة العطلة السنوية المؤدى عنها، يوم ونصف يوم من أيام الشغل الفعلي، عن كل فترة شغل كاملة، مدتها 5 سنوات متصلة أو غير متصلة، على ألا تؤدي هذه الإضافة إلى رفع مجموع مدة العطلة إلى أزيد من 30 يوما من أيام الشغل الفعلي⁷⁵.

كما يضاف إليها كذلك عدد أيام الأعياد المؤدى عنها وعدد أيام العطل، التي يصادف حلولها فترة التمتع بالعطلة السنوية المؤدى عنها⁷⁶.

ثالثا: التعويض عن العطلة السنوية

يتم أداء التعويض عن العطلة السنوية في حالتين: الأولى عند التمتع بالعطلة السنوية المؤدى عنها والثانية عند عدم التمتع بهذه العطلة أي عند إنهاء العقد لأي سبب كان، سواء بالاستقالة أو الفصل، أو بصفة توافقية، قبل الاستقادة من العطلة السنوية المؤدى عنها برمته، أو بجزء منها. التعويض في حالة التمتع بالعطلة السنوية المؤدى عنها:

فقد ألزم المشرع المشغل بأن يدفع للأجير المتمتع بعطلته السنوية، تعويضا يساوي ما كان سيتقاضاه لو بقي في شغله⁷⁷، وذلك حتى لا يقع أي اختلال في دخله، ويتكون هذا التعويض من الأجر وتوابعه، سواء كانت مادية أو عينية⁷⁸، وتعزيزا لحماية الأجراء أثناء العطلة السنوية المؤدى عنها، وتغاديا لحرمانهم من الدخل المعتاد الذي يتقاضونه إبان الاشتغال بالمقابلة فقد أكد المشرع في المادة 259 من مدونة الشغل، على أن التعويض عن

74 لمزيد من التوضيح انظر الى المادة 231 من م.ش.

75 انظر الى المادة 232 من م.ش.

76 انظر الى المادة 235 من م.ش.

77 انظر الى المادة 249 من م.ش.

78 انظر الى المادة 250 من م.ش.

العطلة السنوية المؤدى عنها، يجب أن يؤدي في أجل أقصاه اليوم الذي يسبق بداية عطلة الأجير المعني بالأمر⁷⁹.

التعويض في حالة عدم التمتع بالعطلة السنوية المؤدى عنها :

الأصل أنه من حق الأجير الاستفاضة من عطلة سنوية مؤدى عنها، إلا أنه قد تبرز ظروف تحول دون استفاضته منها، من قبيل إنهاء عقد الشغل، أو توقفه لسبب من الأسباب، ومن ثم يمكن التساؤل عن مصير حقه في الاستفاضة من العطلة السنوية المؤدى عنها؟

ففي هذا السياق نص المشرع في المادة 251 من مدونة الشغل قائلاً : ” إذا أمضى الأجير ما لا يقل عن ستة أشهر متتابعة في خدمة مقولة واحدة، أو مشغل واحد، ثم أنهى عقد شغله دون الاستفاضة من عطلته السنوية المؤدى عنها بكاملها، أو عند الاقتضاء، العطل السنوية المؤدى عنها المستحقة له عن السنتين المنصرمتين، وجب له تعويض عن عدم التمتع بالعطلة السنوية المؤدى عنها، أو عن أقساط العطل السنوية المؤدى عنها التي لم يستند منها”

ويستفيد الأجير من الحق في التمتع بالعطلة السنوية المؤدى عنها، أيا كانت الأسباب التي أدت إلى إنهاء عقد الشغل⁸⁰ ، - بما في ذلك الخطأ الجسيم - وقد نصت المادة 252 على أنه ” يستحق الأجير، عند إنهاء عقد شغله، تعويضاً عن عدم التمتع بالعطلة السنوية المؤدى عنها، يساوي حسب الأحوال، يوماً ونصف يوم أو يومين عن كل شهر أتمه في الشغل، كما تم تعريفه في المادة 238، وذلك إذا أثبت أنه اشتغل لدى نفس المشغل، أو في نفس المقولة فترة تساوي على الأقل شهراً من الشغل.”

بل الأكثر من ذلك أنه حتى في حالة وفاة الأجير قبل استفاضته من العطلة السنوية المؤدى عنها يكون المشغل ملزماً بأن يؤدي لورثته تعويضاً عن عدم التمتع بهذه العطلة، والذي كان من حقه أن يتقاضاه لو أنهى العقد يوم وفاته⁸¹ ، وأيضا يتعين على المشغل أن

⁷⁹ محمد سعيد بناني، م.ش، ص198.

⁸⁰ انظر الى المادة 254 من م.ش.

⁸¹ لمزيد من التوضيح انظر الى المادة 257 من م.ش .

يؤدي للأجير الذي طلب للخدمة العسكرية، قبل أن يستفيد من العطلة السنوية المؤدى عنها، تعويضا عن عدم التمتع بهذه العطلة، وذلك عند مغادرته المقاول⁸².

بقي أن نشير إلى أنه في إطار تكريس الطابع الحمائي لقانون الشغل، ينص المشرع المغربي في المادة 261 على استفادة الأجير، خلافا لمقتضيات الفصل 1248 من الظهير الشريف المكون لقانون العقود والالتزامات، من امتياز الرتبة الأولى المقرر في الفصل المذكور، قصد استيفاء ما له من تعويض عن العطلة السنوية المؤدى عنها، أو تعويض عن عدم التمتع بها، سواء تم ضم العطلتين السنويتين المؤدى عنهما أم لا.

ونشير في الأخير إلى أن المشرع المغربي قد منع على كل مشغل، أن يعهد إلى أجير من أجرائه بأداء شغل، أثناء استفادته من عطلته السنوية المؤدى عنها، بمقابل أو بدون مقابل، ولو كان الشغل خارج المقاول، بل إن منع تشغيل الأجراء أثناء فترة العطلة السنوية المؤدى عنها يمتد إلى أجراء المقاولات الأخرى⁸³، كذلك يمنع على أي أجير، أثناء استفادته من عطلته السنوية المؤدى عنها، أن ينجز أشغالا بمقابل خلاله⁸⁴.

تتولى السلطة الحكومية المكلفة بالشغل تحديد الكيفيات الخاصة بحساب التعويض عن العطلة السنوية، والتعويض عن عدم التمتع بها وذلك وفق المبادئ في هذا الفرع الرابع (المادة 258 م.ش).

وعلى اعتبار أن من خصائص القاعدة القانونية الإلزام فإن المشرع نص على عقوبات في شكل غرامات مالية تتراوح بين 300 إلى 500 درهم، في حق كل من خالف مقتضيات هذا الباب، والتي تتكرر بتعدد الأجراء الذين لم يراع في حقهم تطبيق أحكام المواد السابقة على ألا تتجاوز مجموع الغرامات 20.000 درهم (المادة 268 م.ش).

⁸² انظر الى المادة 256 من م.ش

⁸³ انظر الى المادة 262 من م.ش

⁸⁴ انظر الى المادة 253 من م.ش

نستنتج من خلال ما سبق أن مدونة الشغل لم تتخذ حلة جديدة عبثاً، بل جاءت بمقتضيات أكثر حماية للأجير سواء من الناحية الزمانية المؤداة في الشغل، أو من حيث الراحة، فالهدف هو جعل الأجير يؤدي عمله وهو مطمئن على حقوقه من حيث خصوصاً إذا علمنا أن عهد العمل أخذ يتحول نحو عهد أوقات الفراغ لاسيما وأن التقدم التقني يعود في نفس الوقت بتقليل ساعات العمل ورفع مستوى المعيشة، غير أن وقت الفراغ يجب أن يبقى وثيق الصلة بالعمل؛ فالعمل يعتبر جوهر الحياة المادية، ووقت الفراغ جوهر الحياة الروحية، وإن التقاءهما مع هو الذي يتيح توسيع وإغناء مجال التجربة الإنسانية .

وإذا كان تحقيق مدة العمل وتخليها براحة وعطل، يساهم في تنشيط جسم الأجير ونفسيته، وإعطاء عجلة قوية للاقتصاد الوطني، فإنه يجب ألا ننسى حقه في العيش الكريم، لأن ذلك أكثر أهمية بالنسبة إليه، إذ هو الغاية من شغل الأجير وتعبه، وطبعاً فإن هذا لن يتم إلا عبر منحه أجراً يرقى به إلى ذلك المستوى الذي يطمح إليه كل مشغل، بل وحماية هذا الأجر من كل ما يهدده من أجل ضمان وصوله إلى الأجير .

الفصل الثاني: حقوق الأجير في إطار علاقات العمل

يعتبر الحق في الشغل من أهم الحقوق الأساسية المضمونة في الدستور المغربي، لذلك جاءت مدونة الشغل لتكرس وتحمي هذا الحق، وذلك بهدف حماية الاقتصاد الوطني، والمساهمة في تطوير وتنظيم علاقات الشغل على أسس متينة ومتوازنة، تحقيقا لاستتباب السلم الاجتماعي الأمر الذي انعكس إيجابا على سوق الشغل، عن طريق إتاحة فرص الشغل لجميع المواطنين دون تمييز بينهم، سواء كانوا من فئة المعاقين أو من فئة الأحداث أو من فئة النساء أو كانوا أجراء راشدين. حيث عمل المشرع المغربي - من خلال مدونة الشغل - على سن قواعد تضمن حق الشغل لفائدة جميع المواطنين ودون تمييز.

فإذا كان الشغل من حق الجميع فإنه لا يمكن بأية حال إقصاء أية فئة من هؤلاء بسبب الإعاقة أو بسبب صغر السن، طالما أنها تتوفر فيها كل الشروط المطلوبة والكفاءة المهنية لأداء العمل، لذلك نجد المشرع قرر حماية خاصة لكل من الأحداث والمعاقين (المبحث الأول)، من أجل حمايتهم من الاستغلال الذي قد يتعرضون له، بحكم وضعيتهم بعد ولوجهم سوق الشغل. فلا يمكن أن يقوم جميع الأجراء بالعمل بكيفية متساوية، بل لا بد من "لكل مقام مقال"، فالأجير الحدث أو المعاق يجب أن يحظيا بمعاملة خاصة تتناسب ووضعيتهما، كما يجب حمايتهما من كل خطر يهددهما .

ونفس الشيء بالنسبة للمرأة العاملة (المبحث الثاني) إذ قرر لها المشرع حماية خاصة بها، فبالرغم من تساوي الحظوظ في فرص الشغل وفي الأجور عملا بالمبدأ القائم "النساء شقائق الرجال في الأحكام"، إلا أنه ونظرا لخصوصية التكوين الجسدي للمرأة، الذي لم يكن ولن يكون سببا للجوء دون القيام بواجباتها والتزاماتها التي قد تفوق أحيانا التزامات الرجل، فإن المشرع جاء بنظام قانوني خاص بالمرأة العاملة حتى يتيسر لها التوفيق بين حياتها المهنية وحياتها الخاصة العائلية.

وإذا كانت المدونة قد قررت حماية الأجير وهو يزاول عمله، فإنها أيضا تولت حمايته حتى بعد انتهاء عمله، خصوصا إذا تم إنهاؤه بصفة تعسفية، وهو ما يعرف بالطرد

التعسفي . حيث أوجبت له تعويضا عن كل ما يصيبه من ضرر بما في ذلك التعويض عن الفصل من العمل، والتعويض عن الضرر بسبب الفصل، إضافة إلى التعويض عن مهلة الإخطار وأيضا عن فقدان الشغل.

المبحث الأول: تشغيل الأحداث و المعاقين

إذا كان أساس علاقات الشغل هو عقد الشغل، وإذا كان هذا الأخير في الماضي هو الضابط الوحيد لحكم وتنظيم علاقات الشغل وفق القواعد العامة التي تجعل العقد شريعة المتعاقدين، فإنه مع تطور هذه العلاقات وتدخل المشرع لإعادة التوازن إليهما، لم تعد علاقات الشغل محكومة فقط بعقد الشغل، وإنما أصبحت هناك مقتضيات قانونية كثيرة، تحكمها وتنظما منذ إنشائها وإلى أن تنتهي، الأمر الذي تراجع معه ذلك الدور البارز الذي كان يقوم به العقد في علاقات الشغل لفائدة هذه المقتضيات القانونية، التي صارت تشكل نظاما خاصا لحكم ولضبط علاقات الشغل، حيث يتعلق بمجموعة من المواضيع التي كان الأجراء فيما قبل يخضعون من خلالها لعدة تعسفات من قبل المشغلين، وذلك تحت ستار مبادئ الحرية الفردية، لا سيما مبدأ سلطان الإرادة، لهذا فإن نظام الشغل يهدف أساسا إلى إلزام المشغلين باحترام الحد الأدنى من الحقوق الخاصة بالطبقة الشغيلة المنصوص عليها قانونا، وذلك مثل تحديد ساعات العمل والراحة الأسبوعية و العطلة السنوية المؤدى عنه، والسن الأدنى للقبول في الشغل والحد الأدنى للأجور، إلى غيرها من الحقوق⁸⁵.

وإذا كان ممارسة الشغل في ظل الأوضاع القانونية السابقة عن مدونة الشغل، أن تتقلب من حق أو حرية، يمكن ممارستها أو عدم ممارستها، إلى التزام قد يقع على الأجير القادر عليه، فإن مدونة الشغل، في إحدى مستجداتها، قد منعت تسخير الأجراء قهرا أو جبرا، كما أن التشريعات المقارنة، ومع إقرارها بالحق أو بالحرية في مجال الشغل التابع،

⁸⁵ عبد العزيز العتيقي: قانون الشغل المغربي دراسات وأبحاث، الدار البيضاء، طبعة 1997.

فإنها تضع قيودا على ممارسته، تهدف إلى حماية بعض الفئات، إما بمنعهم مطلقا من الشغل دون سن معينة، أو بوضع ضوابط لا يمكن السماح بالشغل بدون مراعاتها .

وبذلك فإن مبدأ حرية الشغل، لم يبق كما كان عند بدأ تقريره، فمعظم الدول تدخلت لاعتبارات مختلفة، وفرضت قيودا عليه ترمي إلى حماية شخص الأجير، وتتعلق بتشغيل الأحداث والمعاقين والنساء، مع ملاحظة أنه ورغم هذه القيود تظل حرية الشغل وحرية التعاقد هي الأساس.

وهنا نتساءل، إلى أي مدى تمكن المشرع المغربي من فرض حماية خاصة للحدث وللمعاق؟

وللإجابة عن هذه الإشكالية، سوف نتطرق إلى المقتضيات القانونية التي قرر من خلالها المشرع حماية خاصة بهذه الفئة؛ ونظرا لاختلاف واستقلالية كل من المقتضيات الواردة في مدونة الشغل الخاصة بحماية الحدث (الفصول من 143 إلى 151)، عن تلك التي تحمي المعاقين (الفصول من 166 إلى 171)، ارتأينا تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين: نتناول في الأولى تشغيل الأحداث، إلى أن نتطرق في المطلب الثاني إلى تشغيل المعاقين.

المطلب الأول: تشغيل الأحداث

لقد تفاقمت ظاهرة تشغيل الأحداث في الدول النامية بشكل كبير، والتي يمكن إرجاعها إلى عدة عوامل ساهمت في اقتحام العديد من الأحداث لعالم الشغل، وذلك نتيجة فقدان الأسرة لمن يعيلها أو تفككها، إضافة إلى عوامل الفقر والنزوح من الأرياف إلى المدن وتعمق ظاهرة التسرب المدرسي وانسداد الأفق الأسري، أمام الأزمات الاقتصادية والاجتماعية التي تعاني منها الدول النامية وسياسات إعادة الهيكلة والتي أثرت على الوضعية الاقتصادية والاجتماعية لهذه الدول، مما أدى إلى ظهور العديد من الظواهر السلبية. فلقد استفحلت

ظاهرة تشغيل الأطفال، مما يشكل عائقاً أمام النمو الطبيعي للطفولة سواء من الناحية النفسية أو الجسمانية طبقاً للمعايير التي تتحدث عنها المنظمات الدولية ذات الصلة .

ولقد عملت السلطات العمومية والمنظمات الدولية على البحث عن أفضل السبل للحد من هذه الظاهرة، التي تحولت إلى واقع يومي حيث يختلط فيها ما هو تشريعي مع ما هو اقتصادي واجتماعي، خاصة وأن تطبيق التشريعات المتعلقة بتشغيل الأحداث تبقى من الصعوبة بمكان، نظراً للتداخل السابق ذكره فبالرغم من وجود تشريعات جيدة لمحاولة السيطرة على هذه الظاهرة واحتوائها، لكنه من الناحية العملية من الصعوبة إعمالها نظراً للصعوبات الاقتصادية والاجتماعية التي تعاني منها العائلات، التي تدفع بأطفالها إلى سوق العمل مبكراً خاصة وأن التحولات الدولية التي يعرفها الاقتصاد العالمي عدلت أيضاً من موقع عمل الأحداث، حيث ظهرت أشكال جديدة من الاستغلال مما يستوجب إستراتيجية جديدة ووسائل فعالة لاحتواء الظاهرة⁸⁶. وتبقى الاختلالات الهيكلية الناجمة عن تردي الأوضاع الاقتصادية من أهم العوامل المؤدية إلى تردي الأوضاع الاجتماعية في معظم البلدان العربية، مما يزيد من هول ظاهرة عمالة الأطفال والدفع بهم إلى سوق الشغل في سن مبكرة.

وفي المغرب، أصبحت قضية تشغيل الأطفال تَوَرَّقُ بال مختلف الفاعلين، خصوصاً بعد مصادقة المغرب على اتفاقية حقوق الطفل 1993 ، والاتفاقية الدولية للعمل 138 بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام سنة 2000 واتفاقية منظمة العمل الدولية 182 بشأن أسوأ أشكال عمل الأطفال سنة 2001 ، فجاءت مدونة الشغل الجديدة لتكرس هذه المبادئ والضمانات الدولية المتعلقة بحماية الطفل في عالم الشغل سواء قبل ولوجه إلى سوق العمل، بفرض حدود دنيا لسن وتنظيم بعض شكيليات ولوجه إلى هذا السوق. أو بعد ولوجه للعمل،

⁸⁶ انظر الى الموقع الالكتروني: <https://www.oujdacity.net/national-article-20096-ar/national-article-20096-ar.html>

تم الاطلاع عليه على الساعة 17:00 بتاريخ 2020/06/29.

وذلك بتنظيم ظروف العمل بما يتناسب وظروف هذه الفئة من المستخدمين التي لم يكتمل بعد نضجها البدني والعقلي.

وبمصادقة المغرب على الاتفاقية الدولية المتعلقة بحقوق الطفل لسنة 1989، باستثناء التحفظ الذي قدمه بخصوص عدم إمكانية تغيير الطفل لدينه، وبالإضافة إلى غيرها من الاتفاقيات الصادرة عن منظمتي العمل الدولية والعربية، تفرض عليه، ليس فقط ملاءمة قوانينه للأعراف والاتفاقيات الدولية والمصادقة عليها، وإنما أيضا العمل على وضع خطة عمل تحقق الحماية الفعلية للطفل المغربي.

فإلى أي حد إذن استجاب المشرع المغربي للمعايير الدولية والعربية بخصوص تشغيل الأحداث؟ وهل تمكن من تقرير حماية فعلية للحدث في مدونة الشغل؟

ذلك ما سنحاول الإجابة عليه من خلال التطرق إلى الحد الأدنى لسن التشغيل (الفقرة الأولى)، ثم إلى الأشغال المحظورة على الأحداث (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى: الحد الأدنى لسن التشغيل

إذا كان التشريع الدولي يحدد مفهوم الطفل⁸⁷ انطلاقا من عامل السن، أي عدم بلوغه سن الثامنة عشر، فإن التشريع المغربي في تحديده لمفهوم الطفل أو كما يصفه في النصوص القانونية بالحدث، يحيطه نوع من الغموض، خاصة وأن هناك تنازع بين المادة الاجتماعية والمادة المدنية والمادة الجنائية، فالقاعدة العامة في مدونة الأسرة أن الإنسان يمر من وقت ولادته إلى حين وفاته بثلاث مراحل أساسية، يحدد القانون بداية كل مرحلة، حيث تكون الأهلية منعدمة من وقت الولادة إلى سن الثانية عشر، وتكون ناقصة من السنة الثانية عشر حتى بلوغ ثمانية عشر سنة شمسية كاملة، لتكتمل بعدها.

⁸⁷ زهرة أيوب، "مسطرة الاستماع إلى الأجير على ضوء العمل القضائي"، بحث لنيل دبلوم الدراسات العليا المتخصصة في المهن القضائية والقانونية، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، جامعة محمد الخامس السويسي الرباط، السنة الجامعية 2007-2008.

لكن هذا المفهوم الذي قدمه، يختلف عنه في القانون الجنائي. فالصغير الذي يقل عمره عن 12 سنة يكون فاقدا للتمييز، وبالتالي لا يمكن مساءلته جنائيا، أما الذي يبلغ عمره 12 سنة ولم يكمل 16 سنة فيعتبر ناقص الأهلية، أما إذا كان يزيد عمره عن 16 سنة فإنه يعتبر كامل المسؤولية الجنائية.

أما في المادة الاجتماعية، فقد جاءت مدونة الشغل الجديدة، بتغيير نوعي فيما يتعلق بتحديد السن القانوني للشغل أي الأهلية اللازمة لإبرام عقد الشغل، واضعة حدا للمقتضيات المتعددة التي كانت تنظم سن التشغيل في القانون السابق من خلال مجموعة من الظواهر.

حيث نص القانون الجديد على سن 15 سنة كمبدأ عام في السن القانوني للتشغيل، وذلك من المادة 143 من م.ش، التي نصت على "لا يمكن تشغيل الأحداث ولا قبولهم في المقاولات أو لدى المشغلين قبل بلوغهم سن 15 سنة كاملة".

بل إن المشرع المغربي ذهب بعيدا عندما منع تشغيل الأحداث دون السادسة عشر في أي شغل ليلي⁸⁸، وهذه الأخيرة يقصد به في النشاطات غير الفلاحية، كل شغل يؤدي فيما بين الساعة التاسعة ليلا والسادسة صباحا، أما الشغل الليلي في النشاطات الفلاحية فيقصد به الشغل المؤدى بين الساعة الثامنة ليلا والخامسة صباحا. غير أن هناك بعض

⁸⁸ تنص المادة 172 من م.ش " يمكن تشغيل النساء، مع الأخذ بعين الاعتبار وضعهن الصحي والاجتماعي، في أي شغل ليلي، مع مراعاة الاستثناءات التي تحدد بنص تنظيمي، بعد استشارة المنظمات المهنية للمشغلين والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا.

يحدد نص تنظيمي الشروط الواجب توفيرها لتسهيل تشغيل النساء في أي شغل ليلي.

يمنع تشغيل الأحداث دون سن السادسة عشرة في أي شغل ليلي مع مراعاة أحكام المادتين 175 و176 أدناه.

يعتبر شغلا ليليا في النشاطات غير الفلاحية، كل شغل يؤدي فيما بين الساعة التاسعة ليلا والسادسة صباحا.

يعتبر شغلا ليليا في النشاطات الفلاحية، كل شغل يؤدي فيما بين الساعة الثامنة ليلا والخامسة صباحا.

الاستثناءات والتي ذكرتها المادة⁸⁹ 173 من مدونة الشغل، في حالة وجود نشاط موسمي أو أن يكون العمل منصبا على استعمال مواد أولية أو مواد في طور الإعداد أو استخدام محاصيل زراعية سريعة التلف أو لوجود ظروف استثنائية، لكن كل ذلك مرهون بترخيص من مفتش الشغل أو لوجود قوة قاهرة طبقا للمادة 175 من مدونة الشغل. غير أن المشرع استدرك الأمر وأعطى إمكانية عدم الالتزام بالمادة 172 والمتعلقة بمنع تشغيل الأحداث دون السادسة عشر في أي شغل ليلي، عندما رخص للمشغل بمخالفة هذه المادة وذلك لتفادي حوادث وشيكة الوقوع أو لتنظيم عملية النجدة أو إصلاح خسائر لم تكن متوقعة، شريطة إشعار مفتش الشغل بذلك.

وبهذا يكون المشرع المغربي، قد حقق انسجاما مع الاتفاقيات الدولية خصوصا الاتفاقية رقم 138 الصادرة عن منظمة العمل الدولية والمتعلقة بالحد الأدنى لسن الاستخدام في جميع القطاعات، ومن جهة أخرى مع السن المحددة في القانون المغربي بخصوص إجبارية التعليم التي حددها ظهير 19 ماي 2000 من سن السادسة إلى سن الخامسة عشر، ومما يحسب من حسنات مدونة الشغل الجديدة، بخصوص سن التشغيل أنها لم تتضمن أي استثناءات تبيح تشغيل الأطفال دون هذا الحد الأدنى الأساسي لسن القبول في العمل .

وفي المقابل فإن المدونة حددت بعض القيود التي ترد على الحد الأدنى الأساسي للشغل، حيث رفعت من هذا الحد كلما تعلق الأمر بأعمال قد لا تتناسب والقدرات الصحية

⁸⁹ تنص المادة 173 من م.ش: " لا تسري أحكام الفقرتين الأولى والثالثة من المادة 172 على المؤسسات التي تحتم الضرورة أن يكون النشاط فيها متواصلا أو موسميا، أو أن يكون الشغل فيها منصبا على استعمال مواد أولية، أو مواد في طور الإعداد، أو على استخدام محاصيل فلاحية سريعة التلف.

إذا تعرضت المؤسسة لظروف استثنائية، وتعذر عليها إما بسبب نشاطها، أو بسبب طبيعة شغلها الاستفادة من الاستثناء الوارد في الفقرة السابقة، أمكن للبعون المكلف بتفتيش الشغل منحها رخصة استثنائية خاصة، تبيح لها الاستفادة من المقتضيات المشار إليها في تلك الفقرة ."

للحدث، أو التي قد يكون لها تأثير سلبي على أخلاقهم، في إطار ما سماه بعض الفقه بـ"التشغيل المعلق على إذن"، حيث نصت المادة 145 من م.ش على أن "يمنع تشغيل أي حدث دون الثامنة عشر، ممثلاً أو مشخصاً في العروض العمومية المقدمة من قبل المقاولات التي تحدد لائحتها بنص تنظيمي دون إذن مكتوب يسلمه مسبقاً العون المكلف بتفتيش الشغل بخصوص كل حدث على حدة وذلك بعد استشارة ولي أمره".

وهكذا يمنع تشغيل الأحداث دون الثامنة عشر سنة في العروض العمومية على اعتبار أن مثل هذا التشغيل قد يشكل خطراً على صحة الأطفال واستغلالهم، إلا إذا حصل المشغل على إذن مكتوب من مفتش الشغل والذي له الحق في أن يطلب من مأموري القوة العمومية التدخل لمنع إقامة ذلك العرض بعد إحاطة النيابة العامة علماً بذلك. وللإشارة فإن المشرع قد قام بإصدار المرسوم المحدد للائحة المقاولات التي يمنع فيها تشغيل الأحداث دون الثامنة عشر كمشخصين أو ممثلين في العروض العمومية بتاريخ 29 دجنبر 2004 .

يتضح إذن أن تشريع الشغل الجديد بالمغرب قد عمل جاهداً لأن يجعل مقتضياته متطابقاً مع المعايير الدولية فيما يخص السن القانوني للشغل، وهذا ما تبين لنا من خلال الفصول السابقة ذكرها، مقارنة مع بعض القوانين أخرى، كالقانون الفرنسي الذي حدد سن التشغيل في 16 سنة كمبدأ، و14 سنة للقيام ببعض الأعمال الخفيفة، وكذا مصر التي حدد سن التشغيل في 14 سنة.

الفقرة الثانية: الأشغال المحظورة على الأحداث

فقد خصصت مدونة الشغل المواد من 179 إلى 183 للحديث عن الأشغال الممنوعة على الأحداث، سواء بسبب طبيعتها الخطيرة على الأطفال أو حتى الأعمال التي يمكن أن تشكل استغلالاً لبراءتهم، فالمدونة حذرت من تشغيل الأطفال دون سن الثامنة عشر سنة، في المقالع وفي الأشغال الجوفية التي تؤدي في أغوار المناجم وكذا الأشغال التي قد تعيق

نموهم أو تفاقم إعاقته في حالة وجود أشخاص معاقين أو تفوق طاقاتهم أو يترتب عن هذه الأشغال ما قد يخل بالأداب العامة⁹⁰. هذا ما يستجيب مع المادة 38 من الاتفاقية رقم 138 المتعلقة بالحد الأدنى لسن الاستخدام.

والملاحظ أن المشرع وبغية ردع المشغلين الذين يخرقون المقتضيات التشريعية المتعلقة بحماية الأحداث نص على مجموعة من العقوبات الجزية، تتراوح بين أداء غرامة 300 و500 درهم وجعلت هذه العقوبات متكررة لتعداد الأجراء الذين لم يراعى في حقهم هذا المنع على ألا يتجاوز مجموع الغرامات مبلغ 20.000 درهم.

والحقيقة أن جهاز تفتيش الشغل، بالرغم من الترسانة القانونية الموجودة والتي يمكن إعمالها للضغط على المشغلين لإجبارهم على الامتثال لتشريع الشغل، عبر تحرير محاضر يتم إحالتها على المحكمة المختصة أخذا بعين الاعتبار قيمة هذه الغرامات التي ارتفعت مع مدونة الشغل الجديدة والتي يمكن أن تحد من هذه الظاهرة .

لكن السؤال الذي يبقى مطروحا هو، هل إعمال هذه الآليات القانونية وحده يكفي للتخفيف من هذه المعضلة؟ خاصة وأن هذه الظاهرة يختلط فيها الجانب القانوني مع الجانب الاجتماعي. فما هو البديل الذي يمكن أن يقدمه هذا الجهاز عندما يقدم على سحب الأجير الحدث من سوق الشغل؟ خاصة وأن فئات كثيرة من الأطفال تعيل عائلاتها نتيجة العوز والفقر! لهذا فإن هذه الظاهرة لا يمكن احتوائها إلا بالقضاء على الأسباب الحقيقية التي دفعت هذه الفئات لولوج عالم الشغل، بالرغم من آثاره السلبية على نمو وصحة الطفل نفسيا وجسميا. هذه الأسباب مرتبطة في أغلبها بالمستوى الاقتصادي والاجتماعي التي تتحدر منه هذه الفئات .

⁹⁰ مرسوم رقم 2.04.682 صادر في 16 من ذي القعدة 1425 بتاريخ 29 ديسمبر 2004 بتحديد لائحة الأشغال المنوعة على الأحداث دون الثامنة عشرة والنساء و الأجراء المعاقين الجريدة الرسمية عدد 5279 - 21 ذو القعدة 1425-3 يناير 2005.

بل وحتى وإن تم سحب هؤلاء الأطفال من عالم الشغل بوسيلة أو بأخرى، ما هي البدائل المتاحة لتعليمهم وإنقاذهم من الاستغلال الممارس عليهم؟ كما أن عائلاتهم التي تركز على عائدات أبنائها في معيشتها ما هي مواردها البديلة إذا عاد أبنائها إلى مقاعد الدراسة؟

لهذا فإن الطريقة الفعالة لحماية الأحداث، لا تستوجب فقط تدخل المشرع - رغم أهميته - في وضع الإطار القانوني للحماية القانونية، بل يمكن من خلال التنمية الاقتصادية المستدامة أن تساهم في الرفع من الجانب الاجتماعي للعديد من العائلات الفقيرة والتي ما كانت لتدفع بأطفالها إلى عالم الشغل، لولا الحاجة وقلة الموارد المالية.

ومادمت ظاهرة تشغيل الأحداث أصبحت واقعا يوميا لا يمكن القضاء عليه مرة واحدة، وإنما الأمر يقتضي التقليل منه تدريجيا في إطار اختيارات اقتصادية جريئة للحد من الفقر والحاجة، وذلك بجعل التعليم إجباريا وتقديم إعانات لإعانة أولياء الأطفال.

إضافة الى ذلك، قصد التحقق من أن الشغل الذي يعهد به إليهم لا يفوق طاقتهم، أو لا يتناسب مع إعاقاتهم، فيحق لمفتش الشغل أن يأمر بإعفاء أي أجير من الشغل، دون أي إخطار إذا أبدى الطبيب رأي مطابقا لرأيه، واجري عليهم فحص مضاد يطلب من ذويهم (المادة 144 من م.ش)⁹¹.

⁹¹ تنص المادة 144 من م.ش: " يحق للعون المكلف بتفتيش الشغل، أن يطلب في أي وقت، عرض جميع الأجراء والأحداث الذين تقل سنهم عن ثمانية عشرة سنة، وجميع الأجراء المعاقين، على طبيب بمستشفى تابع للوزارة المكلفة بالصحة العمومية، قصد التحقق من أن الشغل الذي يعهد به إليهم، لا يفوق طاقتهم، أو لا يتناسب مع إعاقاتهم.

يحق للعون المكلف بتفتيش الشغل، أن يأمر بإعفاء الأحداث والأجراء المعاقين من الشغل دون إخطار، إذا أبدى الطبيب رأيا مطابقا لرأيه، وأجري عليهم فحص مضاد بطلب من ذويهم."

المطلب الثاني : تشغيل المعاقين

إن تشغيل الأجير المعاق في التشريع المغربي أصبحت قضايا ذوي الاحتياجات الخاصة، تحظى باهتمام واسع من قبل العديد من الدول والمنظمات الدولية بحيث باتت إحدى أهم مرتكزات المشهد الحقوقي العالمي إذ إن مقدار الرعاية والتأهيل المقدم لهذه الفئات لم يعد يمثل فقط تحدياً أمام الدول لتوفير الرعاية لشريحة من سكانها، وإنما أصبح يمثل أيضاً أحد المعايير الأساسية لقياس مدى تحضر وتقدم المجتمعات ومكانتها داخل المجتمع الدولي مع التأكيد علي أن الاهتمام بهذه الفئة يجب ألا يرتكز علي فكرة الإحسان والشفقة وإنما علي أساس ما يجب أن تتمتع به من حقوق .

ولهذا سنخصص في هذا المطلب فقرتين: فالأولى عن شروط تشغيل الاجراء المعاقين، والثانية عن تنظيم شغل الأجراء المعاقين .

الفقرة الاولى : شروط تشغيل الأجراء المعاقين

عموما يجب على كل مشغل يشغل أجراء معاقين أن يسهر على توفير كل شروط الوقاية الصحية، ومتطلبات السلامة اللازمة للحفاظ على صحة الأجراء، وخاصة فيما يتعلق بأجهزة الوقاية من الحرائق، الإنارة والتدفئة، والتهوية، والتخفيض من الضجيج، بالإضافة إلى توفير مساكن نظيفة للأجراء (المادة 281 من م.ش)، وذلك لتسهيل قيامهم بشغلهم .

الفقرة الثانية: تنظيم شغل الأجراء المعاقين

لا تقف حماية المشرع المغربي من خلال مدونة الشغل، للأجير المعاق⁹² قبل دخوله سوق الشغل عن طريق تحديد شروط الشغل فقط، بل تمتد إلى ما بعد دخوله، وذلك من خلال الظروف التي ينفذ فيها هذا الشغل، سواء من حيث نوعه وطبيعة الأعمال التي قد

⁹² زهرة أيوب، "مسطرة الاستماع إلى الأجير على ضوء العمل القضائي"، م.س، ص 70.

تتاط به، أو من حيث حمايته من العمل الليلي وكذا من الفصل بسبب الإعاقة. وذلك ما سنعالجه كالاتي:

• الأعمال الممنوعة على الأجير المعاق: لقد خص المشرع المغربي الأجير المعاق بمقتضيات حمائية عديدة، منع عليهم من خلالها ممارسة جملة من الأعمال التي من شأنها أن تؤدي إلى تفاقم إعاقتهم، أو تشكل خطورة عليهم.

وبهذا يمنع المشغل تشغيل الأجراء المعاقين في أشغال قد تعرضهم للضرر أو تزيد من حدة إعاقتهم (المادة 167 م.ش)، كما يمنع تشغيلهم في المقالع وفي الأشغال الجوفية التي تؤدي في أغوار المناجم (المادة 179 م.ش)، وكذا في جميع الأعمال التي تعيق نموهم أو تساهم في تفاقم إعاقتهم، سواء كانت هذه الأعمال تؤدي على سطح الأرض أو في جوفها (المادة 180 م.ش) .

وبصفة عامة يمنع تشغيل الأجراء المعاقين في أي عمل من شأنه أن يشكل مخاطر بالغة عليهم أو يفوق طاقتهم، أو قد يترتب عنها ما قد يخل بالأداب العامة، حيث أحالت مدونة الشغل على تحديد هذه الأشغال بموجب نص تنظيمي (المادة 181 م.ش) .

• الشغل الليلي والراحة الأسبوعية: بخصوص العمل الليلي، يلاحظ أنه - وإذا كانت مقتضيات الفقرة الثالثة من المادة 172 م.ش، تمنع على الأجراء الأحداث، دون سن السادسة عشر، الاشتغال ليلا، فإن الفقرة الأولى من المادة 176 من م.ش منها، تخول المشغل استثناء، إمكانية مخالفة حكم المادة 172 م.ش، وبالتالي تشغيل الأجراء ليلا، ولو كان سنهم دون السادسة عشر، إذا اقتضى الأمر انقاء حوادث وشيكة، أو تنظم عمليات نجدة أو إصلاح خسائر لم تكن متوقعة، وهذا الاستثناء لا يمكن مطلقا العمل به، إذا كان الأجير معاقا⁹³.

⁹³ الى الموقع الالكتروني السابق : انظر <https://www.marocdroit.com> تم الاطلاع عليه على الساعة 16:00 بتاريخ 2020/06/29

• الراحة الأسبوعية: إذا كانت المادة 212 من مدونة الشغل، قد قررت إمكانية وقفها، في الحالات التي تبرزها طبيعة نشاط المؤسسة أو المواد المستعملة، أو انجاز أشغال استعجالية، أو زيادة غير عادية في حجم الشغل، فإن المادة 214 من مدونة الشغل، قررت - بالمقابل - أن تلك الإمكانية غير مباحة، كلما تعلق الأمر بأجير معاق، وذلك في الأحوال التي يحددها نص تنظيمي⁹⁴.

• الحماية من الفصل بسبب الإعاقة: تقاديا لاحتمالات لجوء المشغل إلى فصل الأجير المعاق بسبب يرجع إلى إعاقة هاته، قرر المشرع في مدونة الشغل، كثيرا من الضمانات المكرسة لمبدأ استقرار الشغل بالنسبة لهذا لأجير.

وبصفة عامة، لا يمكن أن تعد الإعاقة مبررة لفصل الأجير، إلا إذا كان من شأنها أن تحول دون أداء الأجير المعاق لشغل يناسبه داخل المقابلة المشغلة (المادة 36م.ش)، كما نص المشرع في المادة 166 من م.ش، على أن الأجير الذي لحقته إعاقة لسبب من الأسباب، يجب أن يحتفظ بعمله، على أن يسند إليه عمل يناسب نوع إعاقة أو لطبيعة العمل، ولا يجب فصله إلى بعد أخذ رأي طبيب الشغل أو اللجنة السلامة وحفظ الصحة.

وعلى العموم، يتبين لنا من كل ما سبق أن هناك ضمانات ومقتضيات حمائية حقيقية، جاءت بها مدونة الشغل لفائدة هذه الفئة الخاصة من الأجراء، على الرغم من أن كل هذا يبقى يلزمه التفعيل على المستوى العملي، سواء عن طريق جهاز تفتيش الشغل خصوصا عن طريق مراقبة ظروف العمل، أو عن طريق مندوبي وممثلي الأجراء الذين يبقى لهم كامل الحق في الدفاع عن مصالح هذه الفئة، أو عن طريق القضاء من خلال إصدار أحكام صارمة، خاصة في حالة تعرض الأجير المعاق للطرد التعسفي، ليتمكن من

⁹⁴ مرسوم رقم 2.04.682 صادر في 16 من ذي القعدة 1425 بتاريخ 29 ديسمبر 2004 بتحديد لائحة الأشغال الممنوعة على الأحداث دون الثامنة عشرة والنساء و الأجراء المعاقين، م.س، الجريدة الرسمية عدد 5279 - 21 دو القعدة 1425-3 يناير 2005.

الحصول على حقه، مع التركيز على حق الإرجاع للعمل، خاصة مع صعوبة إيجاد فرصة أخرى للشغل من طرف شخص معاق⁹⁵.

بقي إذن، أن نتطرق إلى وضعية المرأة الأجيبة (المبحث الثاني).

المبحث الثاني: الوضع القانوني للمرأة العاملة

إن ظاهرة خروج المرأة للعمل خارج البيت، ليست مستجدا على مجتمعاتنا العربية الإسلامية، ذلك أن الإسلام ومنذ مجيئه قد كرم المرأة المسلمة ورفع عنها الحجر الذي خلفته عهود الجاهلية، ولم يضع أي عائق في وجهها لولوج سوق العمل من أوسع أبوابه، فكانت تشتغل بالتجارة والحرف اليدوية والعمل المأجور ولم يجعل بينها وبين الرجل أي تمييز في هذا المجال، ولم يفض المجتمع، العربي إلى ظاهرة عمل المرأة إلا في القرون الأخيرة، حيث تحركت الجمعيات النسائية وكثرت الأفكار التحررية التي تدعو لتخليص المرأة من أغلال العبودية وإعطائها حقوقها وإعادة الاعتبار لها، وقد كان للثورة الفرنسية اثر كبير في تدعيم موقف هذه الحركات واتسعت رقعة الاهتمام الدولي بوضع المرأة العاملة بصدور إعلان حقوق المرأة والمواطنة وإعلان حقوق النساء وتأسيس منظمة العمل الدولية والإعلان العالمي لحقوق الإنسان، إلا أن أهم محطة تميز النضال النسائي هو قرار الأمم المتحدة رقم 3010 بجعل سنة 1975 سنة دولية للمرأة، مما شكل حافزا للدول لإصدار تشريعات وطنية تنهض بوضعية المرأة العاملة منها خاصة.

ولم تكن الدول العربية ومنها المغرب لتبقى خارج هذا التيار القانوني. فأحدثت عدة تعديلات على نصوصها القانونية المتعلقة بالعمل لكي تركز - كما قد يبدو - حماية أكثر للمرأة العاملة، وحتى تتماشى قوانينها مع الكم الهائل من الاتفاقيات الدولية والتوصيات الصادرة، سواء عن الأمم المتحدة أو عن منظمة العمل الدولية أو عن منظمة العمل العربية،

⁹⁵ نفس الموقع الإلكتروني السابق : <https://www.marocdroit.com> تم الاطلاع عليه على الساعة 16:00 بتاريخ 2020/06/29

وقد كانت هاته الأوفاق التي صادقت الأقطار العربية ومنها المغرب طبعاً، على العديد منها، سبابة إلى إدراج مجموعة من البنود الحمائية للمرأة العاملة التي قد يبدو وفي ظاهرها أنها قد جاءت بمقتضيات جديدة، ولكن الحقيقة أن الشريعة الإسلامية قد سبقت هاته الاتفاقيات إلى إرساء هاته القواعد بقرون عدة .

ويكفي أن نلقي نظرة على حضور النساء في شتى المجالات لنذكر التغيير الذي طال الوضع النسائي في المغرب، والتي يتمثل في اقتحام المرأة لمجالات مهنية ووظيفية كانت حتى وقت قصير حكراً على الرجال لنرصد الدور الطلائعي للمساهمة النسائية في المجال الاقتصادي بعد ما كان عملها محصوراً في دائرة العائلة ولا يعود عليها بمرود مادي فاقتمت عالم العمل المأجور الذي فتح أمامها أبواباً للمساهمة في تطوير ذاتها ومحيطها.

إلا أنه بالرغم من التواجد القوي النسائي داخل مجالات العمل وبالرغم من النجاحات، التي حققتها المرأة داخل هذا القطاع عبر مثابرتها وتحقيق مكتسبات مهنية واعتبارية ملحوظة نسبياً في قطاعات حيوية، فإن تقارير الجمعيات المدافعة عن حقوق النساء تشير إلى وجود صعوبات بنيوية وعراقيل تصادف المرأة في مسيرتها العملية وتؤثر على قدرتها في تحسين جودة عطائها أو جعلها تغادر المجال تاركة فراغاً يؤثر سلباً على مشاركة المرأة في مسيرة التنمية البشرية .

وقد حظي موضوع حماية المرأة العاملة باهتمام المشرع المغربي في تشريع الشغل، واحتل حيزاً هاماً في هذا التشريع، بالنظر للحماية الخاصة التي يوفرها لها. فبالرجوع إلى النصوص القانونية المتضمنة لوسائل هذه الحماية في مدونة الشغل، نجدها تتعلق بإقرار مبدأ المساواة بينها وبين الرجل الأجير، ويمنع كل أنواع التمييز ضدها، وبالحمس في إمكانية التشغيل الليلي، وبحظر الأشغال الجوفية، والخطيرة التي تشكل مخاطر بالغة عليها أو تفوق طاقتها، أو قد يترتب عنها ما قد يخل بالأداب العامة، بالإضافة إلى ما يجب أن تتمتع به المرأة الأجير من قواعد خاصة بحماية الأمومة .

وانطلاقاً من هذه الوسائل القانونية التي وضعها المشرع لحماية الأجير، سوف نقسم هذا المبحث إلى مطلبين، نتناول في الأول حماية الأجير من أشكال التمييز ضدها، ومن الانتهاكات التي تتعرض لها، على أن نتناول في المطلب الثاني، حماية الأمومة.

المطلب الأول: حماية الأجير ضد التمييز ومن الانتهاكات التي تتعرض لها

سنتطرق أولاً إلى منع التمييز ضد الأجير (الفقرة الأولى)، ثم بعد ذلك إلى حمايتها من الانتهاكات التي تتعرض لها (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى: منع التمييز ضد الأجير

أولاً: منع التمييز ضد المرأة من حيث الجنس

بالرجوع إلى المادة 9 من مدونة الشغل نجدتها تنص على "يمنع كل تمييز بين الأجراء من حيث السلالة أو اللون أو الجنس أو الإعاقة أو الحالة الزوجية أو العقيدة أو الرأي السياسي والإنتماء النقابي أو الأصل الوطني..." بحيث تعتبر هذه المادة إحدى مستجدات مدونة الشغل التي نصت على مجموعة من العناصر التي قد تميز الإنسان على غيره، من بينها عنصر الجنس معتبرة أن هذا الأخير لا يمكنه أن يكون سبباً يعتد به لخرق مبدأ تكافؤ الفرص أو عدم المعاملة بالمثل في مجال التشغيل، ولضمان احترام هذا المنع من طرف المشغل نص المشرع على معاقبته في حالة مخالفة هذه القاعدة بغرامة من 15000 إلى 30.000 درهم، وفي حالة العود تضاعف الغرامة⁹⁶.

⁹⁶ تنص المادة 12 من م.ش : " يعاقب المشغل عن مخالفة أحكام المادة 9 أعلاه بغرامة من 15.000 إلى 30.000 درهم. وفي حالة العود، تضاعف الغرامة المذكورة أعلاه.

عند مخالفة الأجير لأحكام الفقرة الأولى من المادة 9 أعلاه، تتخذ في حقه عقوبة التوقيف لمدة 7 أيام. وفي حالة تكراره لنفس المخالفة خلال السنة، تتخذ في حقه عقوبة التوقيف لمدة 15 يوماً.

وفي حالة تكراره لنفس المخالفة للمرة الثالثة، يمكن فصله نهائياً عن الشغل.

يعاقب المشغل عن مخالفة أحكام المادة 10 أعلاه بغرامة من 25.000 إلى 30.000 درهم. وفي حالة العود، تضاعف الغرامة والحكم بحبس تتراوح مدته بين 6 أيام و3 أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين."

كما أكدت المادة 36 من مدونة الشغل عدم التمييز بين الجنس كأصل عام وذلك من خلال تأكيدها على أن الجنس إلى جانب اللون أو العرق أو العقيدة والمسؤوليات العائلية أو الرأي السياسي أو النقابي ليس مبررا لإتخاذ العقوبات التأديبية من قبل المشغل، وإذا كانت هذه القواعد تمنع التمييز على أساس الجنس وبالتالي تسري أحكام هذه القواعد على الرجل والمرأة على حد سواء في مجال العمل، والذي سيكون في حاجة إلى تفعيلها غالبا هم فئة النساء بالنظر إلى هشاشة وضعيتها التي قد تكون سببا في تعرضها للتمييز في العمل .

ثانيا: منع التمييز ضد المرأة في الأجر

بالرجوع إلى مدونة الشغل نجدتها نصت في المادة 346 على أنه ” يمنع كل تمييز في الأجر بين الجنسين إذا تساوت قيمة الشغل الذي يؤديه ” وتعتبر هذه المادة تأكيد لما تم النص عليه في المادة 9 من مدونة الشغل بحيث إذا كانت هذه الأخيرة منعت التمييز بين الأجراء من حيث الجنس الذي قد يؤدي إلى تحريف مبدأ تكافؤ الفرص في مجال الشغل فإنه في المادة 346 أعادت تأكيد نفس المنع لكن مع تركيز هذا المنع في التمييز في الأجر بين الأجير والأجيرة إذا تساوت قيمة الشغل الذي يؤديه واضعا بذلك أساسا قانونيا تستفيد منه المرأة بالدرجة الأولى من أجل حماية حقوقها ، وهو ما تم تأكيده من خلال العمل القضائي المغربي⁹⁷.

وخلاصة القول، أن مشكل التمييز الذي تتعرض له الأجيرة الأم في الواقع العملي غير مرتبط بالنصوص القانونية - لأن الحماية القانونية متوفرة فعلا كما رأينا - بل الأمر يتعلق بمدى تفعيل واحترام هذه النصوص وتطبيقها تطبيقا سليما، إذ أن ضمان حماية المرأة من هذا التمييز، لا يتوقف على الدور التشريعي فقط، بل يتعدى ذلك إلى جوانب مجتمعية واقتصادية يجب أخذها بعين الاعتبار.

⁹⁷ انظر الى الموقع الالكتروني : <https://alkanounia.info/?p=5948> تم الاطلاع عليه على الساعة 14:30 بتاريخ 2020/06/30.

فإعادة الاعتبار للمرأة العاملة، وإعطائها ما تستحقه فعلا عن الأعمال التي تؤديها بالموازاة مع الرجل، سيساهم بلا شك في الرفع من المستوى الاقتصادي للدولة عامة ولأسرتها خاصة.

الفقرة الثانية: حماية المرأة من الانتهاكات التي تتعرض لها

وضع عدة نصوص وبنود على المستوى الدولي والوطني، لكن هاته القوانين، رغم صرامتها تعرف خروقات وانتهاكات خطيرة، يساعد على تفشيها ضعف أجهزة الرقابة والتفتيش وقلة الوعي بطبيعة وخصوصيات المرأة. وفي هذا الإطار، قررت منظمة الشغل العربية منع استخدام النساء في الأعمال التي من شأنها المساس بالأخلاق الحميدة، وذلك بموجب الاتفاقية رقم 5 لسنة 1976 التي جاء في مادتها السادسة: "يحظر تشغيل النساء في الأعمال الخطيرة والشاقة، أو الضارة بالصحة أو الأخلاق التي يحددها التشريع في كل دولة".⁹⁸

وعلى المستوى الوطني وبعد صدور مدونة الشغل، يبقى التساؤل مطروحا حول مدى استطاعتها على تحقيق حماية المرأة الأجيبة من هذه الانتهاكات؟ وعموما يمكن النظر إلى حماية الأجيبة في هذا الإطار من جانبين، يتمثل الأول في الجانب الأخلاقي (أولا)، أما الثاني فهو الجانب الصحي (ثانيا).

أولا- الحماية الأخلاقية

تكمن هذه الحماية أساسا ضد بعض الممارسات تتعرض لها الأجيبة والتي تتنافى مع الأخلاق الكريمة، وعلى المستوى العملي يكون التحرش الجنسي أكثر هذه الممارسات شيوعا.

⁹⁸ حفيظ التقي، "علاقات الشغل بين القانون المدني ومدونة الشغل"، رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا المعمقة في القانون الخاص، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، جامعة مولاي إسماعيل مكناس، السنة الجامعية 2009/2010.

فأول ما تواجهه المرأة الراغبة في العمل هو الانتقال الجمالي والعمرى، فيكون أول معيار للمساومة هو الجسد، يصبح بذلك التحرش والاستغلال الجنسي محبطا للمرأة في ولوج العمل، فيصبح من الوسائل التي يستغلها رجال الأعمال لتسريح العاملات ودفعهن لفسخ عقد الشغل من جانبهن، فالمرأة التي تتعرض للضغوط الجنسية تكون قلقة نفسيا في مقر عملها، الشيء الذي يضعها بين نارين، حياة القهر والإذلال في حالة الاستجابة، وحالة التعاسة والفقر والحاجة في حالة الرفض؛ ونتيجة للمضايقات الجنسية المستمرة تضطر إلى ترك عملها، وتعاني في تلك الحالة من البؤس. وتضطر بعد ذلك أن تقبل أعمالا أقل من مستواها وكفاءتها وأقل مما كانت تتقاضاه من أجر في عملها السابق .

وإن كنا لا ننكر أن المرأة تساهم في تنامي الظاهرة بقسط وافر، إلا أنه رغم ذلك تبقى المرأة الأجيعة الضحية الأولى لهاته الظاهرة التي تنخر المجتمع. ولا يخرج عن نفس السياق احتراف النساء لبعض المهن المبتذلة التي تمس مباشرة بأخلاقهن، كنادلات للمقاهي والحانات والعاملات في دور السينما، خصوصا التي تعرض صورا حائضية لبعض الأفلام الخليعة...⁹⁹

وبالرجوع لمدونة الشغل نجدها لا تتحدث عن هذه الظاهرة إلا باحتشام شديد، وذلك من خلال المادة 40 من م.ش، التي جعلته من الأخطاء الجسيمة المرتكبة ضد الأجير (والأجير الأنثى من أكثر المعرضين للتحرش الجنسي) من طرف المشغل أو رئيس المقولة، - ونرى أن هذا يعتبر بداية التحسيس بهذه الظاهرة والالتزام بالأخلاق الحميدة في مجال العمل، والتعالي على اختزال المرأة في موضوع الجنس - مع وضع إمكانية التقاضي بيد المتضرر في حالة إثبات الخطأ والمطالبة بالتعويض عن الضرر لاعتبار ذلك الخطأ (التحرش الجنسي) بمثابة فصل تعسفي، وتتص المادة 41 من المدونة أنه، يحق للطرف المتضرر في حالة إنهاء الطرف الآخر للعقد تعسفا، أن يطالب المحكمة التي تبت في الدعوى، إما

⁹⁹ نفس الموقع الإلكتروني السابق : <https://www.marocdroit.com> تم الاطلاع عليه على الساعة 16:00 بتاريخ 2020/07/01

بإرجاعه إلى شغله أو الحصول على تعويض عن الضرر. وتبقى إمكانية إثبات التحرش الجنسي عمليا، من باب المستحيل، لأنه لا يمارس في العلن بل بعيدا عن الأعين.

ويمكن توفير نوع من الحماية للمرأة الأجيبة ضد التحرش الجنسي، من خلال المادة 9 - كما أشرنا إلى ذلك سابقا - عن طريق الانتماء النقابي؛ فهذه المادة تهدف لاستقرار الوضع النفسي والاحترافي والأجري للمرأة العاملة على أساس أن التحرر الحقيقي لها هو إيقاف الابتزاز الجنسي لها في العمل، لهذا فما سيحققه هذا الانتماء النقابي النوعي من تثبيت مكانة المرأة داخل القطاع العمالي. ونرى بأن هذا من الإيجابيات التي أتت بها المدونة، على الرغم من عدم استجابة المغرب لتوقيع الاتفاقية الدولية رقم 87 حول الحرية النقابية وحماية الحق النقابي، وعلى الاتفاقية 135 حول حماية ممثلي العمال، الشيء الذي لا يجعل المرأة العاملة والعضوة النقابية في مأمن حقيقي من التحرش الجنسي .

لقد كان حريا بالمشروع أن يجعل لهذا الجرم فصولا خاصة به، بدل إدراجه ضمن مجموعة من الأخطاء الجسيمة، من خلالها يوضح معنى التحرش ودرجاته مع التنصيص على حرية الإثبات في قانون الشغل، ثم النص على عقوبات زجرية يكون لها أثر فعال على الجناة¹⁰⁰.

وعموما فإن الرغبة في تجنب الآثار الوخيمة للأشغال الماسة بالأخلاق الحميدة للنساء، هي التي دفعت المشروع المغربي إلى التدخل بهدف تحريم ممارسة هذه الأشغال، وذلك عندما نص في المادة 181 من م.ش على أن : "يمنع تشغيل الأحداث دون الثامنة عشرة، والنساء والأجراء المعاقين في الأشغال التي تشكل مخاطر بالغة عليهم... أو قد يترتب عنها ما قد يخل بالآداب العامة".

هذا بخصوص الحماية الأخلاقية، فماذا عن الحماية الصحية؟

¹⁰⁰ نفس الموقع الإلكتروني أعلاه : <https://www.marocdroit.com> تم الاطلاع عليه على الساعة 16:00 بتاريخ 2020/07/01

ثانيا - الحماية الصحية

فما لا شك فيه أن الأشغال الباطنية سواء في المناجم أو المقالع أو المحاجر أو غيرها من الحفريات، تكتسي طابع الخطورة؛ لذلك عمدت منظمة العمل الدولية، ومنذ سنة 1935 إلى حظر استخدام النساء في العمل تحت سطح الأرض في المناجم بمختلف أنواعها، وذلك بموجب الاتفاقية الدولية رقم 101⁴⁵ التي بينت مادتها الأولى، أن المقصود بكلمة منجم يشمل كل شغل عام أو خاص يكون الغرض منه استخراج مواد من باطن الأرض.

وبالنسبة للمشرع المغربي، نجده يسير في نفس الاتجاه، حيث حضيت صحة المرأة والعناية بها، باهتمام كبير واحتلت حيزا هاما في هذا التشريع، من خلال مدونة الشغل التي حاولت حمايتها من بعض الأشغال التي قد تشكل خطرا على صحتها.

وباستقراء هذه النصوص نجد أنها تنص على ثوابت اعتبرها المشرع المغربي قواعد أمره ينبغي أن تحترم وترتب على خرقها عقوبات زجرية.

وهذه الثوابت منها ما يهتم صحة المرأة أثناء عملها، ومنها ما يتعلق بالوقت الذي ينبغي أن تعمل فيه، ومنها ما يتعلق بمكان العمل وتوفره على جميع المواصفات الصحية، ومنها ما يتعلق بنوعية الأعمال المناسبة مع تكوينها الفيزيولوجي، ومنها ما يتعلق بالمواد المحظورة.

فهناك بعض الأعمال تتطلب بطبيعتها من الجهد ما لا تطيقه قوة النساء، كما أن بعض الأشغال قد ترتب من الخطورة ما تكون له أسوأ العواقب على المرأة العاملة من حيث التأثير على صحتها .

¹⁰¹ الاتفاقية رقم 45 : اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمل تحت سطح الأرض (المرأة)، 1935 .

لذلك اتجهت المدونة إلى منع تشغيل النساء في المقالع والأشغال الجوفية في المناجم، وفي الأشغال التي تشكل مخاطر بالغة أو تفوق طاقتهن. فجاءت المادة 179 لتمنع على النساء مهما كان سنهن، مزاولة الأشغال الجوفية، وذلك عندما نصت على أنه "يمنع تشغيل الأحداث دون الثامنة عشرة، والنساء، والأجراء المعاقين، في المقالع وفي الأشغال الجوفية التي تؤدي في أغوار المناجم".

ويلاحظ أن المشرع المغربي، لم يحدد الشروط التي يمكن أن تشتغل فيها المرأة ليلاً، ولم يصل حد المنع كما في بعض التشريعات الأوروبية، بل قام فقط بتنظيم مواد تحدد الشروط التي تجيز للمشغل أن يشغل العاملات ليلاً، ومن بينها المادة 173 من م.ش، التي تؤكد على تشغيل النساء مع الأخذ بعين الاعتبار وضعهن الصحي والاجتماعي في أي عمل ليلي دون تحديد. كما أن المادتين 175 و 176 من المدونة تبيحان للمشغل تعويض ما ضاع من أيام الشغل، شريطة أن يشعر مسبقاً بذلك العون المكلف بالتفتيش لدى دائرة مفتشية الشغل. هذا، ويلاحظ أنه لم يصدر بعد ضمن المراسيم التطبيقية للمدونة، ذلك الذي يحدد الحالات التي يمنع فيها استخدام النساء ليلاً¹⁰².

إذا كنا نلمس - من كل ما سبق - وجود نوع من الحماية الصحية للمرأة الأجيبة في المادتين 179 و 181 بخصوص منع تشغيل المرأة في الأعمال الخطيرة والشاقة، ومزاولة الأشغال الجوفية، بالرغم من ضعف الغرامات المالية عند مخالفتها. إلا أنه بخصوص العمل الليلي نرى أن المشرع بتقريره إمكانية تشغيل النساء ليلاً كمبدأ، يكون قد ضرب في أهم القيم الأخلاقية للمجتمع المغربي ذو المرجعية الإسلامية.

فبالإضافة إلى كون العمل الليلي ينافي القيم الإسلامية، فإن له آثار وخيمة على صحة المرأة، حيث أثبتت جل الدراسات العلمية والطبية أن العمل بالليل له مخاطر صحية

¹⁰²نظر الى نفس الموقع الالكتروني السابق : <https://www.marocdroit.com> تم الاطلاع عليه على الساعة 16:00 بتاريخ

أخرى تهدد حياة المرأة العاملة، كالأحساس بالتعب والقلق في النوم، والإصابة بأمراض القلب والضغط النفسي والإجهاد والمعاناة من الأرق أو قلة النوم، كما أفادت دراسة حديثة احتمال الإصابة بسرطان الثدي عند النساء العاملات ليلا، فالتعرض للضوء بشكل مستمر أثناء الليل يؤدي إلى نقص في إفراز هرمون لا يتم إفرازه إلا في الظلام، خاصة عند النوم، ومهمته تكمن في تقوية جهاز المناعة وحماية خلايا الجسم والأنسجة من السرطان .

المطلب الثاني: حماية الأمومة

إن الأمومة تشكل بالنسبة للمرأة الأجيعة حدثا مهما في حياتها، وتغييرا جوهريا ليس فقط على المستوى البيولوجي والسيكولوجي بل أيضا على المستوى العادات الأسرية، وذلك ابتداء من الشهور الأولى للحمل وأثناء ولادة المولود ونشأته الأولى.

فإذا كانت الوضعية الاجتماعية للمرأة صعبة جدا داخل وسطنا التقليدي، فإن الأستاذ محمد القرني اليوسفي يؤكد أن "التحاق المرأة وانخراطها في عالم الشغل وخاصة في الدول المتخلفة لم يقبل بسهولة كظاهرة مرافقة لتطور طبيعي للتشكيلة الاجتماعية لهذه الدول وفي الغالب كان هذا الالتحاق بصورة قسرية وغير متناغم مع التطور الثقافي لهذه المجتمعات"¹⁰³ .

إلا أنه مما يعمق الإشكالية ويعطيها بعدا خاصا هو ازدواجية المهام الملقاة على عاتق المرأة، فبالإضافة لكونها عاملة فهي الزوجة والأم وربة البيت، مسؤولة أمام المجتمع في تربية الأبناء وتنشئتهم، الشيء الذي يُلقى على المشرع المغربي مسؤولية جسيمة في العمل على خلق وضعية تشريعية متميزة، تمشي في إطار جعل التوازن حاصلًا باستمرار المرأة في القيام بوظائفها البيولوجية والتربوية والاجتماعية وحماية حقها في الشغل.

¹⁰³ حفيظ النقي، "علاقات الشغل بين القانون المدني ومدونة الشغل"، م.س، ص 120.

ولا بد من التذكير أن المشرع الفرنسي كان سابقا لسن مقتضيات حمائية خاصة بالأجيرة الأم من خلال القانونين الصادرين على التوالي في سنتي 1913 و 1917. ثم اتخذت قضية الأجيرة الأم بعدا دوليا حيث نوقشت خصوصية وضعها ومركزها في الشغل في أول مؤتمر دولي انعقد بواشنطن سنة 1919. وقد تم تحديد مدة الأمومة في مرحلة الحمل والولادة والنفاس والرضاعة، فهي إذن تتشكل من مرحلتين: مرحلة ما قبل الولادة وما بعدها، وفي هذه الفترات كلها يعترض صحة الأم الأجيرة عدة تغييرات فيزيولوجية ونفسية تؤثر تأثيرا سلبيا على صحتها وبالتالي على إنتاجها وعطائها العملي.

وقضية الأم الأجيرة تحظى حاليا بالاهتمام على الصعيد الدولي بمقتضى التشريعات الدولية والاتفاقيات الصادرة عن المنظمات العمل الدولية كالاتفاقية عدد 183 المتعلقة بحماية الأمومة، الصادر عن المؤتمر الدولي للعمل بتاريخ 15 يونيو 2000 التي أولت عناية خاصة بحماية الأمومة، ونفس الشيء كرسته الاتفاقية عدد 5 الصادرة عن منظمة العمل العربية سنة 1976¹⁰⁴.

جميع هذه التشريعات والاتفاقيات الدولية نصت على ضرورة تمتيع الأجيرة الأم، بمقتضيات خاصة قبل الوضع للحفاظ على صحتها، وكذلك لحمايتها من مغبة الطرد من العمل بسبب نقصان مردوديتها في نشاطها العملي، وتمتد هذه الحماية حتى بعد الولادة لئلا تتسنى للأجيرة الأم استعادة عافيتها، وأيضا من أجل رعاية وإرضاع وليدها في الشهور الأولى من ميلاده، وذلك حتى لا تكون الأمومة سببا لأي ميز في التعامل مع الأجيرة الأم.

على غرار التشريعات الدولية تدخل المشرع المغربي، وترسيخا لمقتضيات ظهير 1947/07/02 بشأن حماية المرأة الحامل وتحيينا لمقتضياته، أقر في الباب الثاني من القسم الأول من الكتاب الثاني من قانون مدونة الشغل 65.99 قواعد حمائية خاصة للمرأة الحامل في إطار نظرة حقوقية تزوج بين حق المرأة العاملة وحق الجنين والطفل، والأسرة

¹⁰⁴ الاتفاقية العربية رقم 5 لسنة 1976 بشأن المرأة العاملة .

عموماً، وذلك حين حرص على إدراج الموضوع تحت عنوان له أكثر من دلالة: "حماية الأمومة"، وخص الموضوع بالمواد من 152 إلى 165، ضمنها قواعد ومبادئ جوهرية لحماية الأجيال الحامل وحقوقها الأساسية مع التأكيد على التزامات قانونية مفروض على المشغل التقيد بها واحترامها .

كما أنه بمقتضى الباب الثاني من القسم الثاني من الكتاب الثاني من المدونة نفسها فإن المرأة الحامل تحظى بحماية تشريعية وقواعد خاصة وردت في مواد موزعة ضمن مواد المدونة يستوجب مضمونها جمع شتاتها باعتبارها مواد خاصة إما مكملة أو مقيدة للقواعد العامة والضوابط المنظمة لتنفيذ عقد الشغل أو إنهائه.

في هذا السياق الذي تقرضه سيكولوجية عمل المرأة لا يسع المشرع سوى الأخذ بعين الاعتبار رغبة المجتمع في بقاءه واستمراره بيولوجيا، لذلك فقد تضمنت المدونة الجديدة مواد قانونية لحماية المرأة العاملة.

والسؤال الذي يطرح بهذا الخصوص، هو كيف تعاملت مدونة الشغل مع الأم العاملة ؟ هل أحاطتها بالعناية اللازمة للاهتمام بصحتها وسلامتها: أثناء الحمل، والولادة، ثم بعد الوضع وأثناء عطلة الوضع؟

سنحاول الإجابة على ذلك، من خلال رصد أهم الضمانات القانونية التي جاءت بها مدونة الشغل لحماية الأجيال الأم من مغبة إقصائها من دخول سوق الشغل، أو فسخ عقد عملها، أو طردها من طرف المشغل بسبب الحمل أو الولادة أو عطلة الولادة. مبرزين أيضا أهم ما جاءت به المدونة من مقتضيات للعناية ورعاية المولود. وذلك بتقسيم هذا المطلب إلى ثلاث فقرات حسب المنهجية التالية :

الفقرة الأولى: الحقوق الأساسية للأجيال الحامل

الفقرة الثانية : التزامات قانونية على المشغل

الفقرة الثالثة : التعويضات المستحقة للأجير(ة) عن الطرد التعسفي.

الفقرة الأولى: الحقوق الأساسية للأجيرة الحامل

من خلال استعراض مضمون مقتضيات بعض مواد مدونة الشغل يمكن ملاحظة تأكيد
المشرع على عدة حقوق للأجيرة الحامل من قبيل¹⁰⁵ :

- الحق في إجازة ولادة : بالرجوع إلى المادة 152 من مدونة الشغل التي نصت على أنه
تتمتع الأجيرة التي ثبت حملها بشهادة طبية بإجازة للولادة مدتها أربعة عشرة (14) أسبوعا،
ما لم تكن هناك مقتضيات أفيد في عقد الشغل أو النظام الداخلي أو اتفاقية الشغل
الجماعية.

وهكذا يظهر من خلال المادة المذكورة أعلاه، أن مدونة الشغل لا توفر إلا الحد الأدنى
من الحقوق للأجيرة الأم ويمكن في إطار اتفاق في عقد الشغل توفير شروط أفضل كرفع
عطلة الولادة من المدة التي قررتها مدونة الشغل أو مزايا أخرى ونفس الشيء يمكن أن
يتضمنه النظام الداخلي للمقولة أو اتفاقية الشغل الجماعية التي تتضمن دائما مكاسب أفيد
للأجراء بشكل عام وللأجيرة الأم بشكل خاص مما ينص عليه القانون.

- الحق في توقيف سريان عقد الشغل: نصت المادة 154 على هذا الحق قبل تاريخ توقع
الوضع بسبعة أسابيع وتنتهي بعد تاريخ الوضع بسبعة أسابيع مع التسطير أن عطل الحمل
والولادة توقف عقد الشغل ولا تنتهيه.

و بمقتضى المادة 154 فإن توقف عقد الشغل في هذه الحالة يشكل حقا خاصا للمرأة
الأجيرة الحامل يمكنها ممارسته بشروط منها: حصر إمكانية ممارسة الحق في فترة تبتدئ
قبل تاريخ توقع الوضع بسبعة أسابيع، وتنتهي بعد الوضع بسبعة أسابيع (المجموع 14

¹⁰⁵ الملكي الحسين، " الحماية الخاصة للأمومة/ الأجيرة الحامل من خلال: مستجدات قانون مدونة الشغل 65.99"، رسالة المحاماة، عدد 27 .

أسبوعاً وهي المدة التي تشكل إجازة الولادة المنصوص عليها في المادة 152 كحد أدنى)، ويمكن أن تكون هناك مقتضيات أفيد بمقتضى شرط في عقد الشغل أو اتفاقية جماعية للشغل أو النظام الداخلي للمقاولة الشغلية.

وتؤكد الفقرة الثانية من المادة 154 أنه إذا ثبت بشهادة طبية نشوء حالة مرضية عن الحمل أو النفاس (الوضع) تجعل من الضروري إطالة فترة توقف العقد فإن المدة السابقة يضاف لها مدة قيام الحالة المرضية الموجبة لها بشرطين¹⁰⁶ :

أ) بالنسبة لحالة الحامل 8 أسابيع قبل تاريخ توقع الوضع بزيادة أسبوع واحد عن الحق الأصلي،

ب) بالنسبة لحالة ما بعد الوضع أو بسبب الوضع (النفاس) : 14 أسبوعاً من تاريخه .

لتصبح مدة التمديد هي اثنين وعشرين (22) أسبوعاً. وخلال فترة التوقف أعلاه يمنع على المشغل إنهاء عقد شغل الأجيبة الحامل إذا أثبتت ذلك بشهادة طبية (م 159 / الفقرة 2) .

والجدير بالملاحظة أنه وعلى غرار التشريعات الدولية والاتفاقات الصادرة عن منظمة العمل الدولية و العربية، فقد نصت المادة 103 على أنه لا يمكن تشغيل الأجيترات النوافس أثناء فترة الأسابيع السبعة التي تلي الوضع .

وإذا أقدم المشغل على تشغيل الأجيبة في هذه الفترة يعاقب بغرامة تتراوح ما بين 10.000 إلى 20.000 درهم¹⁰⁷.

¹⁰⁶ انظر الى نفس الموقع الالكتروني السابق : <https://www.marocdroit.com> تم الاطلاع عليه على الساعة 16:00 بتاريخ 2020/07/01 .

¹⁰⁷ انظر الى المادة 165 من م.ش التي تنص: "يعاقب بغرامة من 10.000 إلى 20.000 درهم عن الأفعال التالية :

- إنهاء عقد شغل أجيبة حامل، أثبتت حملها بشهادة طبية، أو نفساء، وهي في فترة الأربعة عشر أسبوعاً الموالية للوضع، خارج الأحوال المنصوص عليها في المادة 159؛
- تشغيل الأجيبة، وهي نفساء، في فترة السبعة أسابيع الموالية للوضع؛

أما إذا وضعت الأجيعة حملها قبل التاريخ المتوقع، أمكن لها تمديد توقيف عقد الشغل إلى أن تستكمل أربعة عشرة (14) أسبوعا، التي تستغرقها مدة التوقيف المستحق لها شرط أن توجه للمشغل رسالة مضمونة مع الإشعار بالتوصل لإخباره بسبب غيابها وكذا بالتاريخ الذي تنوي استئناف شغلها فيه من جديد .

- الحق في تمديد مدة توقف العقد: يحق للأم الأجيعة حسب المادة 156 ألا تستأنف شغلها بعد مضي سبعة أسابيع على لوضع أو أربعة عشرة (14) أسبوعا عند الاقتضاء، وذلك لأجل تربية طفلها شريطة أن تشعر مشغلها في أجل أقصاه خمسة عشر (15) يوما من انتهاء إجازة الأمومة، وفي هذه الحالة فإن فترة توقف العقد لا تتجاوز تسعون (90) يوما.

ورغم أن الصيغة التي ورد بها هذا الأجل الجديد لفائدة تربية الوليد في الفصل 156، قد تبدو عامة بشأن توقف العقد دون الإشارة إلى أن الأمر يتعلق بتمديد فترة التوقف كأجل إضافي لفائدة الوليد، يضاف للتوقف لفائدة حالي الحمل والوضع (14 أسبوعا) أي 98 يوما، (على أساس 14×7 أيام) .

ولو كان أجل التسعين يوما المقررة بالنسبة لتربية الوليد داخلا في مدة التوقف المقررة للوضع - المشار إليها أعلاه- لما تم التنصيص عليه كمدة خاصة، مما يمكن القول معه أن مدة 90 يوما المقررة لتربية الوليد تبتدى من انتهاء المدة المقررة لكل من الحمل والوضع.

- رفض توقيف عقد شغل الأجيعة، خلافا لأحكام المادة 154؛

يعاقب بغرامة من 2000 إلى 5000 درهم عما يلي :

- رفض تمتيع الأم الأجيعة، بفترة الاستراحة الخاصة، المستحقة لها، خلال أوقات الشغل، من أجل إرضاع مولودها، أثناء المدة المنصوص عليها في المادة 161؛

- عدم التقيد بأحكام المادة 162، المتعلقة بإحداث الغرفة الخاصة بالرضاعة، وعدم التقيد بالنصوص التنظيمية الجاري بها العمل، فيما يتعلق بشروط قبول الرضع، وتجهيز غرف إرضاع المواليد، وحراستها، وتوفير مستلزماتها الصحية."

ولممارسة هذا الحق من طرف الأم الأجيبة أقرت المادة 156 شرطا لذلك، هو إشعار المشغل بممارسة هذا الحق داخل أجل أقصاه 15 يوما من انتهاء إجازة الأمومة .

والملاحظ أن هذا الموضوع يمكن أن يطرح أكثر من إشكال من قبيل :

أ) عدم توصل المشغل بالإشعار بممارسة الأم الأجيبة لحقها في تربية مولودها بعد انتهاء إجازة الأمومة المقررة لها تشريعيا، هل تعتبر منهيّة لعقد الشغل من جانبها ؟

يجيب بعض الفقه ، بالإيجاب وذلك حماية لمصلحة المقاولة، وحسن سيرها، خصوصا وأن الأمر بالشكل الذي صيغ به يظهر أنه لم يستحضر بشكل إيجابي حسن سير المقاولة، و فيه نوع من التعامل مع الموضوع بتبسيط كبير .

والحال أن توقف عقد شغلها قد يترتب عنه إبرام عقد مؤقت ومحدود المدة مع غيرها للقيام بمهامها وضمان استمرار المقاولة، فما مصير المتعاقد معه (ها) مكانها مؤقتا؟؟

وتتضح الصورة أكثر عندما تتوقع المقاولة المشغلة حضورها مباشرة بعد انتهاء مدة الإجازة القانونية للأمومة، ولا تحضر في اليوم المحدد ولا الثاني ولا خلال أسبوع ودون إشعار مسبق بذلك، وإنما يمكنها إلى اليوم الخامس عشر (من الانتظار) إشعار المشغل بذلك ؟ وهو أمر لا يبدو منطقيا وفيه كثير من التبسيط في النظرة إلى العلاقة الشغلية ومفهوم المقاولة المنظمة المدارة وفق قواعد حداثة للتدبير .

وما يؤكد ذلك - دائما حسب نفس الفقه - أن الفقرة الأخيرة من المادة 156¹⁰⁸ تؤكد أن الأم الأجيبة تستأنف شغلها بعد انتهاء فترة التوقف، والتمديدات المشار إليها أعلاه، دون أي

¹⁰⁸ لتوضيح أكثر، تنص المادة 156 من م.ش : " يحق للأم الأجيبة، ألا تستأنف شغلها بعد مضي سبعة أسابيع على الوضع، أو أربعة عشر أسبوعا عند الاقتضاء، وذلك لأجل تربية مولودها، شريطة أن تشعر مشغلها في أجل أقصاه خمسة عشر يوما من انتهاء إجازة الأمومة. وفي هذه الحالة، فإن فترة توقف العقد لا تتجاوز تسعين يوما.

يمكن للأم الأجيبة باتفاق مع المشغل الاستفادة من عطلة غير مدفوعة الأجر لمدة سنة لتربية مولودها.

توضيح أو تمييز من طرف المشرع لحالات تستوجب نقل المهام إليها من طرف من كان يقوم به مكانها خصوصا في المقاولات الكبرى المهيكلة.

كما يمكن للأم الأجيبة وبإتفاق مع المشغل الاستفادة من عطلة غير مدفوعة الأجر لمدة سنة لتربية طفلها وتستأنف الأم الأجيبة شغلها بعد انتهاء فترة التوقيف المشار إليها في الفقرتين الأولى والثانية من هذه المادة. وتستفيد من الفوائد التي اكتسبتها قبل توقف عقدها.

لكن الفوائد المكتسبة لا تعني احتفاظ الأم الأجيبة بنفس العمل الذي كانت تمارسه قبل توقف عقد عملها بسبب عطلة الولادة .

وفي هذا الباب نصت المادة 13 من الاتفاقية عدد 5 الصادرة عن المنظمة العربية للشغل، أنه للمرأة الأجيبة الحق في الحصول على إجازة بدون أجر لتربية طفلها وتحفظ بوظيفتها خلال هذه الإجازة الشيء الذي لم يشر إليه المشرع المغربي في المادة المذكورة أعلاه، لأنه ذكر الفوائد المكتسبة دون أن يحدد هل ستحتفظ الأجيبة الأم بنفس عملها الذي كانت تقوم به قبل الوضع أو بعمل آخر.

حسب الفقرة الثانية من هذه المادة وخلافا للفقرة الأولى منها، فإن الأجيبة الأم لا يمكنها أن تستفيد من هذه العطلة بالرغم من أنها غير مدفوعة الأجر إلا بالاتفاق الصريح مع المشغل وبدون موافقته تصبح هذه الرخصة المخولة للأجيبة الأم فارغة المحتوى وبدون معنى.

ومن جهة أخرى، لا بد من التذكير على أنه يمكن للأجيبة العدول عن استئناف شغلها حسب المادة 157، وفي هذه الحالة يجب عليها أن توجه إلى مشغلها قبل انتهاء فترة توقف عقد عملها بخمسة عشرة (15) يوما على الأقل رسالة مضمونة مع الإشعار بالتوصل تشعره

تستأنف الأم الأجيبة شغلها بعد انتهاء فترة التوقيف المشار إليها في الفقرتين الأولى والثانية من هذه المادة. وتستفيد من الفوائد التي اكتسبتها قبل توقف عقدها.

فيها أنها لن تستأنف شغلها بعد انتهاء مدة التوقف المذكورة في المادة 156 م.ش، ولا يلزمها في ذلك مراعاة أجل الإخطار ولا أداء تعويض عن إنهاء عقد الشغل، غير أن العقد المحدد المدة ينتهي بانتهاء أجله.

فضلا على أنه لا يمكن للمشغل إنهاء عقد شغل الأجيبة، أثناء توقفها عن الشغل بسبب نشوء حالة مرضية ناتجة عن الحمل أو النفاس مثبتة بشهادة طبية.

وإذا كان المشرع المغربي قد ذهب وعلى غرار التشريعات الاجتماعية المقارنة إلى سن مقتضيات حمائية خاصة بالأجيبة الأم، فإن تدخله كان محتثما بخصوص المدة المخصصة لعطلة الحمل والولادة التي ضلت قصيرة، إذا ما قيست مع مدة الحمل والولادة التي تستفيد منها الأم الأجيبة في القطاع البنكي المغربي.

ففيما يخص الأجيبة الأم في القطاع البنكي: يبدو أن عطلة الحمل والولادة التي قررتها مدونة الشغل، تظل قصيرة وغير كافية لتمكين العاملة الأم من رعاية وليدها، مقارنة مع ما جاءت به الاتفاقية الجماعية للقطاع البنكي في مادتها 69 التي نصت على أن الأجيبة البنكية تستفيد بخمسة وأربعين (45) يوما، قبل الوضع وثلاث أشهر بعد الوضع، وتتقاضى خلال هذه العطلة أجرها كاملا ويثبت لها الحق أيضا في الاستفادة من أجل رعاية طفلها بستة شهور أخرى تتقاضى خلالها نصف الأجر وبإمكانها دائما ولنفس الغاية تمديد عطلتها بستة شهور أخرى بدون أجر.

وتعتبر هذه ثغرة خطيرة في مدونة الشغل يجب أن يتداركها المشرع، خاصة أن المرأة أصبحت تتحمل مسؤولية الإنفاق على أسرتها وأبنائها إما بسبب بطالة الزوج أو محدودية دخله أو وفاته أو مرضه أو غيابه أو بسبب تفكك الرابطة الزوجية بالطلاق.

خلافًا للعديد من القوانين المقارنة التي تضمن للأجيرة الأم أجرها كاملاً أثناء عطلة الولادة عن طريق التأمينات إضافية إجبارية تقوم مقام المشغل في أداء أجر الأجيرة الأم¹⁰⁹.

- الحق في استراحة خاصة لإرضاع مولودها : بمقتضى المادة 161 / فقرة -1- من مدونة الشغل فإن أم الأجيرة يحق لها أن تتمتع يومياً على مدى إثني عشر شهراً من تاريخ استئنافها الشغل بعد فترة توقف عقد الشغل باستراحة خاصة يؤدي عنها الأجر لمدة نصف ساعة صباحاً ونصف ساعة ظهراً لكي ترضع مولودها خلال أوقات الشغل، ولا تحسب هذه الفترة مع فترات الراحة المعمول بها في المقابلة .

وبمقتضى الفقرة الثانية من المادة 161 فإنه يمكن أن يتم الاتفاق بين المشغل والأم الأجيرة على الاستقادة من ساعة الرضاعة في أي وقت من أوقات الشغل.

ولتفعيل هذه المقترضات أوجبت المادة 162 على كل مقابلة تخصيص وتجهيز غرفة - أي فضاء - للرضاعة داخلها أو بمقربة منها مع إقرار هذا الوجوب بشرط أن يكون عدد النساء الأجيرات أكثر من خمسين أجيرة تتجاوز سنهن 16 سنة .

على أن غرف الإرضاع بالمقابلة وشروط قبول دخول الرضع لها وحراسة هذه الأمكنة وتوفير مستلزماتها الصحية تتولى مراقبته السلطة الحكومة المكلفة بالتشغيل .

- الحق في اعتماد مدة التوقف لتحديد العطلة السنوية : بمقتضى المادة 239 من المدونة فإنه " يجب عند احتساب مدة العطلة السنوية المؤدى عنها اعتبار الفترات المذكورة أسفله بمثابة فترات شغل فعلي لا يمكن إسقاطها من مدة العطلة السنوية المؤدى عنها:"..... الفترات التي يكون فيها عقد الشغل موقوفاً وفق الحالات المنصوص عليها في الفقرات: 1،2،3،4،5 من المادة 32 ."

¹⁰⁹ انظر الى نفس الموقع الالكتروني السابق : <https://www.marocdroit.com> تم الاطلاع عليه على الساعة 16:00 بتاريخ

الفقرة الثانية: التزامات قانونية على المشغل

من بين الإلتزامات القانونية التي تفرضها المدونة تجاه المشغل يمكن تسجيل ما يلي :

- إلزام المشغل بتخفيف عبء الأشغال التي تكلف بها الأجيبة الحامل (المادة 2/153)

- لا يمكن للمشغل إنهاء عقد شغل الأجيبة التي ثبت حملها بشهادة طبية سواء أثناء الحمل أو بعد الوضع. إلا أن الأجيبة وبخلاف المشغل يمكنها مغادرة عملها أثناء الحمل والوضع وعطلة الولادة دون إشعاره، ودون أن تكون ملزمة بأداء أي تعويض عن فسخ عقد العمل بصفة منفردة طبقا لمقتضيات المادة 158¹¹⁰.

غير أنه يمكن للمشغل إنهاء العقد إذا أثبت ارتكاب الأجيبة الأم خطأ جسيما لا علاقة له بالحمل أو الولادة أو لأسباب أخرى، شرط ألا تبلغ الأجيبة بقرار الإنهاء أثناء فترة توقف عقد الشغل المنصوص عليه في المادتين 154 و156 أعلاه ولا يكون لهذا الإنهاء أي أثر خلال هذه المدة.

أما إذا بلغت الأجيبة بقرار الفصل قبل أن تثبت حملها بشهادة طبية، فإن المادة 160 خولت لها إمكانية إبطال قرار الفصل، إذا بادرت بعد خمسة عشرة يوما من توصلها به، وذلك بتوجيه شهادة طبية مثبتة للحمل للمشغل برسالة مضمونة مع الإشعار بالتوصل.

وفي حالة إقدام المشغل على إنهاء عقد شغل أجيبة حامل ثابت حملها بشهادة طبية، أو أثناء فترة عطلتها الموائية للوضع، فإنه يتعرض لأداء غرامة مالية تتراوح ما بين 10.000 درهم إلى 20.000 درهم¹¹¹.

¹¹⁰ المادة 158 من م.ش: " يمكن للأجيبة الحامل، إذا أثبتت حملها بشهادة طبية، أن تترك شغلها دون إخطار، ولا يلزمها تأدية تعويض عن عدم الإخطار، ولا عن إنهاء العقد"

¹¹¹ لمزيد من التوضيح فالمادة 165 من م.ش: " يعاقب بغرامة من 10.000 إلى 20.000 درهم عن الأفعال التالية :

- إنهاء عقد شغل أجيبة حامل، أثبتت حملها بشهادة طبية، أو نفساء، وهي في فترة الأربعة عشر أسبوعا الموائية للوضع، خارج الأحوال المنصوص عليها في المادة 159؛

ونرى أن هذه العقوبة هزيلة لا تحقق الردع المطلوب، لذلك يجب رفعها إلى 40.000 درهم، مع إغلاق المؤسسة المخلة بهذا الالتزام في حالة العود المتكرر، وذلك لتحقيق الردع والزجر وإعطاء فعالية ونجاعة لهذه القاعدة.

- يكون باطلا بقوة القانون كل اتفاق ينافي أحكام المواد 152 إلى 163¹¹² من مدونة الشغل.

- التمديد الاتفاقي لمدة توقف العقد: أضافت الفقرة الثانية من المادة 156 إمكانية أخرى لتمديد فترة الأمومة لتربية الأجيال الأم مولودها لمدة سنة غير مدفوعة الأجر وباتفاق مع المشغل، وهو أمر قد لا يثير ما يستوجب المناقشة ما دام الأمر يتعلق بالاتفاق والتراضي بين الأم الأجيال ومشغلها وبشروط رضائية بين الطرفين والعقد شريعة المتعاقدين كما أقرت ذلك مقتضيات الفصل 230 من قانون العقود والالتزامات.

وعند استئناف الأم الأجيال لعملها بعد توقف عقد الشغل في إطار ما تم توضيحه أعلاه فإنها تبقى محافظة على الامتيازات والمكتسبات، أو كما سماها المشرع الفوائد التي

- تشغيل الأجيال، وهي نغساء، في فترة السبعة أسابيع الموالية للوضع؛

- رفض توقيف عقد شغل الأجيال، خلافا لأحكام المادة 154؛

يعاقب بغرامة من 2000 إلى 5000 درهم عما يلي :

- رفض تمتيع الأم الأجيال، بفترة الاستراحة الخاصة، المستحقة لها، خلال أوقات الشغل، من أجل إرضاع مولودها، أثناء

المدة المنصوص عليها في المادة 161؛

- عدم التقيد بأحكام المادة 162، المتعلقة بإحداث الغرفة الخاصة بالرضاعة، وعدم التقيد بالنصوص التنظيمية الجاري

بها العمل، فيما يتعلق بشروط قبول الرضغ، وتجهيز غرف إرضاع المواليد، وحراستها، وتوفير مستلزماتها الصحية.

¹¹² تنص المادة 152 من م.ش " تتمتع الأجيال، التي ثبت حملها بشهادة طبية، بإجازة ولادة مدتها أربعة عشر أسبوعا، ما لم تكن هناك مقتضيات

أفيد في عقد الشغل، أو اتفاقية الشغل الجماعية، أو النظام الداخلي.

أما المادة 163 من م.ش: " يمكن إنشاء دار للحضانة بمساهمة عدة مقاولات متجاوزة بمنطقة معينة مع تجهيزها وفق الظروف الملائمة."

كانت اكتسبتها وتتمتع بها قبل توقف العقد، وهنا تجدر الإشارة إلى أن عبارة الفوائد لا تبدو دقيقة وتقي بالمقصود ، والأولى استعمال عبارة "المكتسبات أو الامتيازات".

- توقف أجل الإخطار بالنسبة للحامل والنساء: تنص المادة 45 على أنه: " يتوقف أجل الإخطار أثناء فترة، ما قبل وضع الحامل لحملها أو ما بعده، مع مراعاة الشروط الواردة في المادتين 154 و 156 من مدونة الشغل .

- منع المشغل من إنهاء عقد الشغل خلال فترة الحمل وبعد الوضع: تؤكد ديباجة مدونة الشغل أنه: يمنع كل إجراء يستهدف استقرار الأجراء في العمل لإحدى الأسباب التي أورد من بينها: " الحمل و الأمومة " مع التأكيد على أن الحقوق التي يقرها هذا القانون تعتبر حدا أدنى لا يمكن التنازل عنه، مع إعطاء الأولوية في التطبيق عند تنازع القوانين للمقتضيات القانونية الأكثر فائدة للأجراء.

و تنص المادة 159 على أنه: " لا يمكن للمشغل إنهاء عقد شغل الأجيبة التي ثبت حملها بشهادة طبية سواء أثناء الحمل أو بعد الوضع بأربعة عشر أسبوعاً".

- منع تبليغ قرار إنهاء عقد الشغل خلال فترة التوقف: إذا أثبت المشغل ارتكاب الأجيبة الحامل أو الأم خلال فترة توقف عقد الشغل لخطأ جسيم، أو لأحد الأسباب القانونية المبررة للفصل فإنه يمكن له إنهاء عقد شغلها، وذلك بمقتضى المادة 159 التي تؤكد ذلك.

ورغم تنصيصها على عبارة "الأسباب" فإنه لا يعقل أن يكون المقصود هو "الأسباب كلها ومجتمعة"، وكان الأحسن لو استعملت عبارة "لسبب من الأسباب الأخرى". لكن رغم إقرار حق المشغل في اتخاذ القرار بإنهاء عقد الشغل فإن المشرع، منع تبليغ هذا القرار لها أثناء فترة توقف عقد الشغل المنصوص عليها في المادتين 154 و 156 وذلك تحت أثر وجزء أن لا ينتج إنهاء أثره أثناء تلك الفترة، وبشكل يسمح بالقول بأن العلاقة الشغلية تبقى مستمرة، وهو أمر يستوجب بدوره المناقشة خصوصا وأن المشرع استعمل بهذا الخصوص

عبارة " تبليغ " بتأكيده " شرط ألا تبلغ "، في حين استعمل في مواد أخرى الإشعار، والإخبار والحال أن المعنية بالقرار قد تعلم أو تسمع بصدوره وترغب في الطعن فيه لربح الوقت ويرفض المشغل تبليغه لها لتأجيل طعنها ضده وكان يستحسن أن يضاف لذلك " ما لم تطالب بهذا القرار إن علمت به".

والملاحظ أيضا من خلال رصد الواقع المرير للأجيرة الأم، يظهر أن هناك فجوة عميقة تفصل بين المقتضيات الحمائية الواردة في مدونة الشغل وتنزيلها وتطبيقها الفعلي مع الواقع، ويزيد الأمر استفحالا ضعف العقوبات وعدم فعاليتها ونجاعتها الزجرية ضد المخلين بتطبيق التدابير الحمائية الخاصة بالأجيرة الأم .

علاوة على أن الوضع الحالي للأجيرة بشكل عام والأجيرة الأم بشكل خاص، يتميز بعدم وعيها بحقوقها وعدم المطالبة بتطبيقها، الشيء الذي يصعب معه عدم وجود أحكام قضائية تطبق المقتضيات الحمائية على أرض الواقع العملي للمرأة، ولعل السبب راجع لعدم كفاية وجود تنظيمات أو هيئات تضع على عاتقها مسؤولية توعية الأجيرات بحقوقهن ومساعدتهن على المطالبة بها.

مع التسطير في هذا الإطار على عزوف الأجيرات عن الانخراط في العمل النقابي، بالرغم من ظهور مستجدات وتغيرات متلاحقة على الساحة العالمية والمحلية تجعل موضوع عمل المرأة مسألة حيوية وهامة تفرض حتمية خضوعه الدائم للبحث وتشخيص الأوضاع واقتراح الحلول من أجل التوصل لنتائج عملية لتمكين المرأة من الاندماج الكلي في عملية التنمية الشاملة للبلاد.

أخيرا وفي ضوء المعطيات المفصلة أعلاه، نخلص إلي إبداء الاقتراحات التالية معتمدين في ذلك على آراء بعض الفقه¹¹³ :

- نظرا لعدم دراية الأمهات الأجيرات بالمقتضيات الحمائية الخاصة بهن فعلى الإعلام بجمع وسائله و خاصة المرئية منها الاضطلاع بدوره الريادي في هذا المجال لتوعية هذه الشريحة بحقوقها ليتسنى لها معرفتها والمطالبة بها .

- على النقابات العمالية والجمعيات النسائية أن تعمل على القيام بندوات التحسيس وتوعية الأجيرات بحقوقهن في إطار دورات تكوينية .

- يجب أيضا التفكير في سن تأميننا خاصا لأداء أجر الأم كاملا أثناء عطلة الحمل والولادة العادية والممتدة بسبب المرض أو لتربية المولود نظرا لأن أجر الأجيبة الأم قد يكون في الغالب هو مورد عيشها .

- يجب رفع مدة الرضاعة إلى سنتين كاملتين استنادا على الشريعة الإسلامية خاصة النص القرآني الذي حدد مدة الرضاعة في حولين كاملين أو على الأقل رفع هذه المدة إلى 18 عشرة شهرا على غرار ما هو معمول به في مصر وسوريا .

- يجب توفير وسيلة لنقل الأجيبة الأم حتى يتسنى لها مرافقة وليدها معها إلى مقر عملها لتتمكن من إرضاعه وإيداعه في المحضن الكائن بمقر عملها .

- يجب رفع مبلغ الغرامة من 20.000 درهم إلى 40.000 درهم في حالة إقدام المشغل على طرد الأجيبة الأم خلال فترة الحمل والولادة والرضاعة والنفاس .

- يجب رفع مبلغ الغرامة من 5000 إلى 20.000 درهم في حالة إخلال المشغل بعدم توفير غرفة الرضاعة ودار للحضانة .

¹¹³ انظر الى نفس الموقع الالكتروني السابق : <https://www.marocdroit.com> تم الاطلاع عليه على الساعة 16:00 بتاريخ

- يجب على الإدارة المختصة رفض تصاميم بناء المقاولات التي لا تتوفر على غرف لرضاعة ومحاضن الأطفال .
- يجب رفع عطلة الحمل والولادة إلى الحد المعمول به في الاتفاقية الجماعية للعمل البنكي.
- يجب تخويل مفتش الشغل سلطات واسعة لمراقبة تنفيذ التدابير الحمائية للأجيرة الأم.
- يجب النص صراحة على وجوب إرجاع الأجيرة الأم إلى عملها الأصلي بعد انتهاء عطلة الولادة .

الفقرة الثالثة : التعويضات المستحقة للأجيرة (ة) عن الطرد التعسفي

يستحق الأجيرة (ة) في حالة فصله (ها) تعسفا تعويضات يقع على عاتق المشغل أداءها تتمثل أساسا في التعويضات عن الإخطار (أولا)، التعويضات عن الفصل (ثانيا)، التعويض عن الضرر (ثالثا).

أولا: التعويض عن الإخطار

اعتبارا إلى أن عقد الشغل ليس عقدا أبديا، فإن المشغل الذي يعتزم فصل أجير لم ينسب إليه أي خطأ يظل متمتعا بحقه في ممارسة ذلك الفصل، ويبقى، بالمقابل، من حق الأجير ألا يباغت بقرار الفصل، فتضيع منه فرصة شغل جديد من جهة، وألا تكون ممارسة حق إنهاء عقد الشغل من جانب المشغل ممارسة تعسفية لا تقوم على أي مبرر مشروع من جهة أخرى، وإلا كان المشغل ملزما بتمتع الأجير بتعويضات ناتجة عن اتخاذ قرار الفصل دون احترام أجل الإخطار¹¹⁴.

ويعرف أجل الإخطار بكونه الفترة الزمنية الواجب احترامها بين تاريخ الإخطار وبين دخول الإنهاء أو الفصل حيز التطبيق مع استمرار تقاضي الأجير للأجر رغم وجود فسخ

¹¹⁴ عمر تيزاوي، مدونة الشغل بين متطلبات المقابلة حقوق الأجراء، م.س، ص: 473.

للعقد، وتجدر الإشارة هنا إلى أن شرط الإخطار كما يخضع له المشغل العازم على فصل الأجير يخضع له - بالمقابل - هذا الأخير إذا عمد إلى إنهاء عقد الشغل غير محدد المدة. ويعتبر أجل الإخطار من خصوصيات عقد الشغل غير محدد المدة، وهو ما نصت عليه المادة 46 بمفهوم المخالفة كما تعد مهلة هذا الإخطار من النظام العام¹¹⁵. وهو ما نصت عليه الفقرة الثالثة من المادة 43 من مدونة الشغل، كما أحالت الفقرة الثانية من نفس المادة على المرسوم رقم 2.04.469 الذي حدد أجل الإخطار ومدته. مع ترك إمكانية تحديد أجل الإخطار بمقتضى عقد الشغل أو اتفاقية الشغل الجماعية أو النظام الداخلي أو العرف.

والملاحظة التي يمكن إثارتها في هذا الصدد هو أن المشرع ترك المجال لتنظيم أجل الإخطار بواسطة العرف بالرغم من وجود نص تنظيمي.

وإذا كان تطبيق أي قانون مكتوب غير المدونة يعتبر أمرا ممكنا فإنه سيترك بعض الإشكاليات بالنسبة للعرف الذي يعتبر قانونا غير مدون.

وما يمكن الإشارة إليه هنا هو أن المشرع بتتبعه على إمكانية استبعاد النص التشريعي وتطبيق غيره ينطبق على الحالة التي تكون فيها المدة المحددة في العرف وغيره تزيد عن المدة المحددة في النص التشريعي، مادامت المدونة تقرر إمكانية تطبيق أي قانون لا تتضمنه هذه الأخيرة إذا كان أكثر فائدة للأجراء¹¹⁶.

وكما هو معلوم فإن الأجير يحتاج إلى مدة للبحث عن عمل بديل، إلا أنه يواجه بصعوبة إيجاد عمل في الوقت الراهن، وهو ما جعل المشرع يسمح للأجير الذي أشعر بإنهاء العقد الذي يربطه بالمشغل أن يتغيب لمدة ساعتين خلال اليوم الواحد للبحث عن شغل جديد، دون أن يتعدى عدد ساعات التغيب 8 ساعات في الأسبوع أو 30 ساعة في 30 يوما الموالية¹¹⁷، وفي حال كان مقر عمل الأجير يبعد عن المدينة بأكثر من 10

¹¹⁵ محمد سعد جرندي، الطرد التعسفي للأجير في ظل مدونة الشغل والقضاء المغربي، مطبعة الأمنية الرباط، الطبعة الثانية 2007، ص: 221.

¹¹⁶ محمد سعد جرندي، مرجع سابق، ص: 222.

¹¹⁷ محمد الكشور: إنهاء عقد الشغل، مطبعة النجاح الجديدة، الدار البيضاء، طبعة 2008، ص: 301.

كيلومترات على الأقل جاز له أن يتغيب 4 ساعات متوالية في يوم واحد، ولمرتين في الأسبوع الواحد، بل ويمكنه أن يتغيب لمدة 8 ساعات متوالية في الأسبوع الواحد.

إلا أن الملاحظ على مستوى الواقع العملي، أن المشغل غالبا ما يؤدي المقابل لأجل الإخطار أي تعويضا عن الإخطار يعادل الأجر الذي كان من المفروض أن يتقاضاه الأجير لو استمر في أداء شغله مع إعفائه من الاستمرار فيه.

إلا أنه بالرغم من الأهمية التي يكتسبها أجل الإخطار فإن المشرع أغفل تحديد الشكلية التي يتعين أن يتم بها هذا الإخطار، وهو ما يطرح إشكالية إثبات احترامه من عدمه وهو ما تنبعت له التشريعات المقارنة من قبيل المشرع المصري والمشرع الموريتاني، وذلك بالتنصيص صراحة على تبليغ الإخطار كتابة إلى الأجير وهو موقف يظل منسجما حتى مع المادة 27 من الاتفاقية العربية الصادرة سنة 1966 التي ألزمت أن يكون الإعلان عن إنهاء عقد الشغل كتابيا.

وتجدر الإشارة إلى أن المشرع المغربي أشار إلى 3 حالات تخول إنهاء عقد الشغل دون احترام أجل الإخطار، وهي: - حالة الخطأ الجسيم - حالة القوة القاهرة - فترة الاختبار¹¹⁸.

بالإضافة إلى التعويض عن احترام أجل الإخطار يستحق الأجير تعويضا آخر هو التعويض عن الفصل.

ثانيا: التعويض عن الفصل

يعد التعويض عن الفصل نوعا ثانيا من التعويضات التي يحصل عليها الأجير في حالة فصله تعسفيا، وانطلاقا من مقتضيات المادة 52 من مدونة الشغل فإن الأجير المرتبط بعقد شغل غير محدد المدة يستحق تعويضا عن فصله بعد قضاءه 6 أشهر من الشغل داخل نفس المقالة، وذلك بصرف النظر عن الطريقة التي يتقاضى بها أجره، وبصرف

¹¹⁸ المادة 13: الفقرة الثانية: "... غير أنه إذا قضى الأجير أسبوعا في الشغل على الأقل فلا يمكن إنهاء فترة الاختبار إلا بعد منحه أحد أجلي الإخطار التاليين، ما لم يرتكب خطأ جسيما..."

النظر عن دورية أداءه. وقد تولت مدونة الشغل تحديده بكيفية دقيقة ومفصلة وذلك من خلال المادة 53 من مدونة الشغل، ويحسب هذا التعويض عن كل سنة أو جزء من السنة من الشغل الفعلي¹¹⁹، إلا أن السؤال الذي يطرح هنا هو حول مفهوم هذا الأخير الذي يحسب على أساسه التعويض عن الفصل، هل يشمل فقط فترة العمل الفعلي دون فترات العطل والرخص أم يشملها معا. تدخل المشرع المغربي من خلال المادة 54 من مدونة الشغل للتصدي للإشكالية الذي قد يطرحه ترك عبارة العمل الفعلي دون تحديد دقيق للمقصود من هذه العبارة حيث نص المشرع على أن مدة الشغل الفعلي تدخل ضمنها بالإضافة إلى فترة الشغل المؤداة في خدمة المؤسسة أو المقاوله المشغلة فترات الرخص والعطل المؤدى عنها.

وحسنا فعل المشرع بتحديد الدقيق لمفهوم الشغل الفعلي وذلك درءا لكل ما قد تطرحه عبارة (فعلي) من لبس.

وإذا كانت المادة 53 قد بينت لنا أن التعويض عن الفصل يقدر بحسب الأجر فإن الإشكال الذي يبقى مطروحا في هذا الصدد ما هو المقصود بالأجر هل الأجر بمفهومه الأساسي أم الأجر مع توابعه، وإن كانت بتوابعه فما المقصود بهذه الأخيرة؟

كل هذه الأسئلة تدخل المشرع من خلال المادة 55 وما بعدها وتصدى لها بنصه على أنه لا يمكن أن يكون الأجر المعتمد لتقدير التعويض دون الحد الأدنى القانوني للأجر، وأن التعويض يقدر على أساس معدل الأجور المتقاضاة خلال الأسابيع الاثنتين والخمسين السابقة لتاريخ الإنهاء، كما أضافت المادة 57 على أن الأجر المعتمد في تقدير التعويض عن الفصل يشمل إلى جانب الأجر الفعلي توابعه من مكافئات وتعويضات والفوائد العينية هذا فيما يخص التعويض عن الفصل.

¹¹⁹ المادة 53 يعادل مبلغ التعويض عن الفصل عن كل سنة أو جزء من السنة من الشغل الفعلي ما يلي:

96 ساعة من الأجرة فيما يخص الخمس سنوات الأولى من الأقدمية.

144 ساعة من الأجرة فيما يخص فترة الأقدمية المتراوحة بين السنة السادسة والعاشرة.

192 ساعة من الأجرة فيما يخص الأقدمية المتراوحة بين السنة الحادية عشر والخامسة عشرة.

240 ساعة من الأجرة فيما يخص مدة الأقدمية التي تفوق السنة الخامسة عشرة.

ثالثا: التعويض عن الضرر

يعتبر التعويض عن الضرر من التعويضات التي كانت محل خلاف في إطار القانون القديم وكذا في الفصل 754 ق.ل.ع، إذ كان المجال مفتوحا لقضاة الموضوع، حيث كانت لهم السلطة التقديرية لتقديره. إلا أن الأمر لم يستمر طويلا مع صدور مدونة الشغل من خلال المادة 41 منها والتي حددت مبلغ التعويض المستحق للأجير عند فصله تعسفيا على أساس أقدميته وأجره، بحيث يكون بأجر شهر ونصف عن كل سنة عمل أو جزء من السنة على ألا يتعدى سقف أجر 36 شهرا، وبالتالي تكون أقدمية 24 سنة هي الحد الأقصى المعوض عنه.

وبتتصيص المشرع على تحديد الحد الأقصى للتعويض عن الضرر يكون قد حسم ا لخلاف الذي كان بين موقف المشغلين ومنظماتهم المهنية الداعية إلى ضرورة جدولة التعويضات وتحديدها المسبق بمبالغ جزافية تحتسب على أساس عنصر واحد هو عنصر الأقدمية¹²⁰.

وموقف الأجراء ومنظماتهم النقابية الذين ظلوا متمسكين بتمتع القضاء بسلطة تقديرية واسعة بخصوص تحديد التعويض عن الضرر، مع الاعتماد على العناصر المحددة في الفصل 754 من ق.ل.ع¹²¹.

وبتحديد المشرع لتعويض جزافي عن الفصل التعسفي يحكم به كيفما كانت الأحوال، يتتافى مع اشتراطه وجود ضرر لاستحقاق التعويض، أو اعتبار التعويض بمثابة جبر للضرر. لأن الضرر قد يكون يسيرا وقد يكون كبيرا. ويتعين أن يتناسب مقدار التعويض مع حجم الضرر. والواقع أن ثبوت الضرر من عدمه لا تأثير له إطلاقا على مقدار التعويض المستحق، والذي أثر المشرع أن يحدده بشكل جزافي، وليس من المعقول أن يستوي في

¹²⁰ عمر تيزاوي، مرجع سابق، ص: 159.

¹²¹ الفصل 754 من ق.ل.ع، تنص هذه الفقرة على أنه: "...لتحديد التعويض عندما يكون له محل تلزم مراعاة العرف وطبيعة الخدمات وأقدمية أدائها وسن الأجر أو المستخدم والمخصصات المقطعة والمدفوعات الحاصلة من أجل ترتيب معاش التقاعد، وعلى العموم كل الظروف التي تبرر وجود الخسارة الخاصة وتحدد مداها".

الاستفادة من مقدار نفس التعويض الأجير الذي لحقه ضرر والأجير الذي لم يلحقه ضرر لأن في ذلك خرقاً لمبدأ المساواة، لأن فيه منح مقدار التعويض نفسه لحالات مختلفة وغير متساوية.

فمثلاً، ففي حالة ارتكاب الأجير لخطأ جسيم وعدم احترام المشغل لمسطرة الفصل يعتبر ذلك الفصل فصلاً تعسفياً يستحق بموجبه الأجير المرتكب لخطأ الجسيم تعويضاً مماثلاً للتعويض الذي يستحقه الأجير غير المرتكب لخطأ جسيم، وهو نما يبين على كون المشرع قد أعطى للإجراءات المسطرية أهمية مبالغ فيها، بخلاف المشرع التونسي الذي كان أكثر واقعية حيث سمح بالنزول عن الحد الأدنى للتعويض المقرر للفصل الذي هو أجرة شهر ونصف عن كل سنة أقدمية وذلك في الحالة التي يتبين فيها أن الفصل وقع لوجود سبب حقيقي وجدي لكن المشغل لم يحترم مسطرة الفصل .

هذا من جهة، ومن جهة أخرى نرى أن المشرع من خلال صياغته للمادة 41 يكون قد وضع حداً أقصى للتعويض حدده في سقفه 36 شهراً، وذلك لتجنب المقابلة أعباء مالية تتجاوز هذا الحد، فهل يمكن القول أن نفس المادة قد وضعت حداً أدنى للتعويض الجزافي عن الفصل؟ وهل يمكن اعتبار أجرة شهر ونصف شهر عن كل سنة أو جزء من السنة بمثابة حد أدنى؟

بالرجوع إلى نص المادة 41 من م.ش، نجد أن المشرع لم يحدد صراحة حداً أدنى لا يمكن النزول عنه، حيث أن المشرع لم يستعمل أي لفظ يفيد أن التعويض لا ينبغي أن يقل عن حد ما باعتباره مقابل كل سنة عمل، حد أدنى وعلى الرغم من عدم وجود أي اتجاه يتمسك بالقول بأنه لا يمكن النزول عن أجرة شهر ونصف سنة عمل كتعويض عن الفصل التعسفي، إلا أن مبدأ الحكم بأقل من التعويض القانوني قد لاح من خلال الاجتهاد القضائي ولو لسبب آخر لا يرجع إلى تأويل مقتضيات المادة 41 من م.ش، فقد جاء في قرار المجلس الأعلى (محكمة النقض) على أنه "التعويض عن الضرر الذي يكون الحق فيه للأجير لا يقضى به إلا في حدود ما هو مطلوب دون تجاوزه طبقاً لما هو منصوص عليه

في الفصل 3 من قانون المسطرة المدنية، وإن كان الأجير يستحق تعويضا أكثر من المحكوم به عن الضرر طبقا للفصل 41 من م.ش¹²². ويستنتج من هذا القرار أنه أقر مبدأ الحكم بتعويض أقل من التعويض القانوني المحدد في المادة 41.

وهذا يعني أن أساس احتساب هذا التعويض يمكن أن يقل عن أجرة شهر ونصف مقابل كل سنة شغل لأن هناك علاقة ترابطية بين أساس احتساب التعويض ومبلغ التعويض الإجمالي المطالب به من طرف الأجير، فانخفاض التعويض الإجمالي يستتبع انخفاض أساس احتساب هذا التعويض، وعليه يكون هذا القرار قد أجاز الحكم بتعويض أقل من التعويض القانوني بعلّة أن المحكمة ملزمة بالحكم في حدود الطلب طبقا للفصل 3 من ق.م.م خاصة وأن المادة 41 من م.ش تلزم بعدم تجاوز السقف القانوني، ولا تلزم بعدم النزول عنه، لذلك يجوز لا محال استنادا للمادة 41 الحكم بأقل من التعويض القانوني، بالإضافة إلى ذلك يشكل تحديد الحد الأقصى للتعويض في 36 شهرا (24 سنة) إجحافا في حق أجراء اشتغلوا أكثر من 24 سنة إذ يستحقون تعويضا مماثلا للذي يستحقه الأجراء ذوي أقدمية 24 سنة فقط، فالأجير الذي لم تبقى له سوى 3 أشهر على التقاعد مثلا ليس من المعقول أن يحصل على تعويض قيمته 36 شهرا خصوصا وأن المشرع حرم الأجراء الذين بلغوا سن التقاعد من الحق في التعويض طبقا للمادة 60 من مدونة الشغل.

وتجدر الإشارة إلى أن القضاء كان يواجه إشكالا على مستوى ضم تعويضي الفصل والضرر، ذلك أن الفقهاء القانونيين كانوا ينقسمون إلى اتجاهين: اتجاه يقول بضم التعويضين، واتجاه آخر يقول بعدم ضم التعويضين، ويعود أساس هذا الإشكال إلى اضطراب نصوص المدونة التي تحتل قراءتين معاً، فبالرجوع إلى نص المادة 59 يتضح موقف عدم الضم، وذلك بتتبع المشرع على استفادة الأجير في حالة فصله تعسفا عن التعويض عن الضرر والتعويض عن أجل الإخطار دون التعويض عن الفصل، في حين أن قراءة عامة للمقتضيات المنظمة للتعويضات عموما قد يستفاد منها إمكانية ضم جميع

¹²² قرار المجلس الأعلى (محكمة النقض) عدد 251 بتاريخ 5 مارس 2008 ملف اجتماعي عدد 2007/1247.

التعويضات في حالة الفصل طالما جاءت متلاحقة: التعويض عن الضرر (م 41)،
والتعويض عن أجل الإخطار (م 51)، والتعويض عن الفصل (م 53) هذا بالإضافة إلى
المادة 301 من مدونة الشغل التي تلزم المشغل بأداء جميع التعويضات بما في ذلك
التعويض عن الضرر. وأخيرا تجدر الإشارة إلى أن الرأي الغالب سار في اتجاه ضم
التعويضات وهو ما أكدته العمل القضائي.¹²³

¹²³ عمر تيزاوي، مرجع سابق، ص: 531.

الخاتمة :

لقد حاولت من خلال هذا البحث، في موضوع " الطابع الحمائي للأجراء في مدونة الشغل " أن أحيط بأهم الأحكام التي تخص حماية الأجراء، وكيف أن المشرع المغربي قد عمل على تجميع جل القوانين المنظمة للتشريع الاجتماعي وسهل بذلك من مهمة القاضي، المتمثلة في حل الإشكاليات التي تطرح عليه والنزاعات المعروضة في إطار القضايا الإجتماعية .

أولاً: ملاحظات و استنتاجات

يتبين أنه من السهولة ملاحظة اتجاه نصوص مدونة الشغل، هذا الاتجاه هو بالطبع لصالح الأجراء. فتحسين شروط العمل، من تحديد للحد الأدنى للأجور، وتحديد ساعات العمل، وضمان العطل المؤدى عنها...كلها امتيازات - بدون شك - وردت لصالح الأجير، وهذا ما يبين بأنه المستفيد المباشر من هذه النصوص، ويؤكد المقولة التي تقرر أن "مدونة الشغل ما وضعت إلا لحماية الأجير".

فإذا كانت الإستفادة التي جاءت بها هذه المدونة، مخولة لطرف واحد في العلاقة الشغلية وهو الأجير، على حساب الطرف الآخر/المشغل، فإن هذا يدل على أن قانون الشغل المغربي لم يعامل الطرفان على قدم المساواة، ومن قبيل ذلك مثلاً، أن الأجير يكون ملزماً بإحترام أجل الإخطار فقط عند رغبته في إنهاء العلاقة الشغلية بالإستقالة، بخلاف المشغل الذي يكون ملزماً بقوة القانون بالإحتفاظ بهذه العلاقة إلا في حالة إخلال الأجير بشروط العقد أو بالإلتزامات القانونية، كما أن مسايرة الفقه والقضاء للإتجاه الرامي إلى تطبيق القانون الأصلح للأجير إنطلاقاً من قاعدة تفسير الشك لصالح الطرف الضعيف، إضافة إلى أن هذه الامتيازات التي يتمتع بها الأجير، فإن الحقوق التي يكتسبها تبقى مستحقة، رغم تنظيم ما يخالفها من طرف القانون، فمادامت هناك حقوق أفضل في العقد أو

في الاتفاقية الجماعية، فإنه لا يؤخذ بما جاء به القانون، ويطبق العقد أو الاتفاقية الجماعية مكانه، وإن كان هذا مخالفا للقواعد العامة المتعلقة بتدرج التشريع .

إلا أنه في المقابل، رغم ما تضمنته هذه المدونة من مقتضيات جديدة، فإنها لم تكفل للأجير جميع حقوقه، ولاحظنا في بعض الحالات أنها كرست حقوق أكثر لأصحاب المؤسسات، خاصة فيما يتعلق بفرض الغرامات المالية في حالة مخالفة القواعد الآمرة التي أتت بها، حيث يعاب عليها أنها ضئيلة لن تضمن حقوقه التي تم خرقها.

فهذا التعامل غير المتساوي هو ما يجعل القاضي الذي يبيت في نزاعات الشغل بين إكراهين، ولعل هذا هو التحدي الأكبر الذي يواجهه؛ فهو ملزم من جهة، بالحفاظ على حقوق الطرف الضعيف في علاقة الشغل - تماشيا مع مبادئ العدالة - ومن جهة أخرى، فهو ملزم بالحفاظ على استمرارية المقاوله خدمة للاقتصاد الوطني.

فالتشدد والصرامة في الحكم بالتعويضات المستحقة للأجير، قد يرتب آثار عكسية، من شأنها أن تؤدي إلى تهديد وضعية أجراء آخرين، ويتحقق هذا الخطر لا محالة إذا كان المشغل غير قادر على أداء تعويضات عديدة (كما في حالة الطرد التعسفي الجماعي)، مما يدفعه إلى وقف نشاط مقاولته، أو على الأقل يبقى حذرا من تشغيل أجراء جدد مخافة التخلص منهم عند الضرورة، لذا فلا يجب المغالاة في بعض المبادئ التي قد تؤدي إلى تعميق الأزمة .

فمدونة الشغل جاءت من منطلق يتعلق بالصراع الدائم بين المشغل والأجير، فالأول يطالب بالمرونة في التشغيل، والآخر يطالب بإستقرار الشغل والحماية الاجتماعية.

وكما قال الأستاذ محمد سعيد بناني أن هذا القانون يسمى بقانون الضدين، مصالهما متباعدة وغير متكافئة تحتاج إلى سهمين معنويين هما وجود نصوص قانونية غنية، ثم من يطبق هذه النصوص على الوجه الأمثل بخطوات جريئة عن طريق توحيد الاجتهاد

القضائي، فالمشرع مهما بلغ من الذكاء فلا يمكن أن يحيط بجميع الحالات لذا لا يبقى إلا الاستغاثة بالقضاء.

فأكيد أن المشرع من خلال مدونة الشغل وضع نصب أعينه، حماية المقاول المغربي وتشجيع الاستثمار وهو تصور منطقي. لكن لا ينبغي أن يتحقق هذا الهدف على حساب الأجير والمقاول نفسها، فالجميع يفضل الحصول على مقاول مغربية متماسكة ومتطورة بنظرة متطلعة للمستقبل هدفها خلق ديناميكية في الاقتصاد الوطني على جلب المستثمرين الأجانب، وعدم إغلاق مؤسساتهم بمجرد ظهور بوادر أزمة اقتصادية أو سياسية.

وعموما يبقى صدور مدونة الشغل، خاصة بتنظيم العلاقات الشغلية فيه طابع حمائي للأجراء، ويبقى التساؤل المطروح، هو مدى قدرة المشرع على توفير حماية لكل من المقاول والأجير في نفس الوقت، حماية للخلية الاجتماعية وكذا الاقتصادية؟

ثانيا: اقتراحات

وتبعا لما ذكر من استنتاجات فقد إرتأينا إقتراح تعديل مجموعة من النصوص التشريعية التي تناولت هذا الموضوع في النقاط التالية :

- نأمل أن يقوم المشرع المغربي بإدراج نص عام يحمي كافة حقوق الأجراء ذات الصلة بعلاقات الشغل، بإعتبارها تعكس حاجة إنسانية واجبة الاحترام في زمن متحضر، مع وجوب تقادي أي تعداد لهذه الحقوق قد يكون من شأنه إهمال حقوق أخرى مستجدة.
- ضرورة تدخل المشرع المغربي من أجل سد بعض الثغرات التي تعثر بها المقتضيات القانونية وخاصة التي وقع فيها تضارب في أواسط الفقه والقضاء.
- توفير قضاء اجتماعي متخصص، وذلك عبر تفعيل دوره في مساطر الفصل وجعله طرف مشارك في إيجاد الحلول التي تخدم مصالح طرفي العلاقة الشغلية.
- التعويض عن البطالة الناتجة عن الفصل، بإعتباره أهم المنازعات في العلاقة الشغلية.

- ضرورة حصر الأخطاء الجسيمة المبررة للفصل درءا لكل تعسف من قبل المشغل.
- ترك أمر إتخاذ مقرر فصل الأجير لمجلس تأديبي مكون من المشغل أو من ينوب عنه، ومن مندوب الأجراء والممثل النقابي بالمقابلة في حالة وجوده، ليعقدوا إجتماعا يتم فيه تقدير خطورة الخطأ المرتكب من طرف الأجير، ومن توقيع الجزاء التأديبي لهذا الخطأ بدل ترك قرار الفصل للمشغل وحده.
- توحيد الإجتهاد القضائي، بما يضمن تجاوز نواقص التشريع وتدارك الفراغ الذي قد يشوب النصوص القانونية، مع العمل على نشر هذه الاجتهادات لما لذلك من دور هام في جعل محاكم الموضوع على بينة من مواقف محكمة النقض.
- تعزيز دور وتدخل مفتش الشغل في حماية الطبقة العاملة، بإعتباره جهة يمثل المصالح المتعارضة داخل المؤسسة وقادر على خلق شروط الثقة بينهم .
- وعندما تتحقق هذه الاقتراحات يمكن القول، بأن تشريع الشغل المغربي يتجه فعلا بخطة ثابتة للإنسجام مع المقتضيات الدولية للشغل، وبأنه يشكل وبإمتياز رافعة للإقتصاد الوطني .

انتهى بحمد الله وعونه...

لائحة المراجع

(1) الكتب :

أ) الكتب العامة :

- محمد الشرقاني، علاقات الشغل بين تشريع الشغل ومشروع مدونة الشغل، الطبعة الأولى 2014/2013 مطبعة سجلماسة مكناس.
- محمد سعيد بناني، "قانون الشغل بالمغرب في ضوء مدونة الشغل علاقات الشغل الفردية"، الجزء الثالث، طبعة يناير 2009.
- عبد اللطيف الخالفي، "الوسيط في مدونة الشغل علاقات الشغل الفردية"، الجزء الأول، المطبعة والوراقة الوطنية مراكش، الطبعة الأولى 2004.
- عبد العزيز العتيقي: قانون الشغل المغربي دراسات وأبحاث، الدار البيضاء، طبعة 1997.
- عبد العزيز الحيتي، محمد الشرقاوي، محمد القري، دراسة تحليلية نقدية لمدونة الشغل المرتقبة مشروع 1998، مطبعة الجسور وجدة، الطبعة الأولى.
- مصطفى حيتي، القانون الاجتماعي، علاقات الشغل الفردية، الطبعة الأولى 2004 - 2005.
- موسى عبود، دروس في القانون الاجتماعي، الطبعة 1994.
- عبد الكريم غالي في القانون الاجتماعي المغربي، الطبعة 2001.
- إدريس فجر، "مدونة الشغل حصيلة سنتين من التطبيق القضائي"، منبر الدراسات القانونية والقضائية، مطبعة النجاح الجديدة الدار البيضاء، طبعة 2007.

ب) الكتب الخاصة :

- عمر تيزاوي، مدونة الشغل بين متطلبات المقاومة، وحقوق الاجراء الطبعة الأولى، يونيو 2011.

- محمد الكشور، "التعسف في إنهاء عقد الشغل"، مطبعة النجاح الجديدة الدار البيضاء، الطبعة 1992.

- محمد الكشور: إنهاء عقد الشغل، مطبعة النجاح الجديدة، الدار البيضاء، طبعة 2008

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

- محمد سعد جرندي، الطرد التعسفي للأجير في ظل مدونة الشغل والقضاء المغربي، مطبعة الأمنية الرباط، الطبعة الثانية 2007.

(2) الأطروحات :

- صباح كوتو، "مفتشية الشغل ودورها في ضمان الحماية العمالية"، أطروحة لنيل الدكتوراة في الحقوق، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، جامعة الحسن الثاني الدار البيضاء، السنة الجامعية 2003/2004.

- فريدة المحمودي، "إشكالية ممارسة الحق في الشغل على ضوء قانون الشغل المغربي"، أطروحة لنيل الدكتوراه في القانون الخاص، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، جامعة محمد الخامس، أكادال الرباط ، السنة الجامعية 2000-2001.

(3) الرسائل :

- حسن احديدو، "أية حماية للأجراء في ظل السلطة التأديبية للمشغل"، بحث لنيل دبلوم الدراسات العليا المعمقة في القانون الخاص، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، جامعة محمد الخامس أكدال الرباط، السنة الجامعية 2010/2009

- حفيظ التقي، "علاقات الشغل بين القانون المدني ومدونة الشغل"، رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا المعمقة في القانون الخاص، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، جامعة مولاي إسماعيل مكناس، السنة الجامعية 2010/2009.

- ريم الهرماسي، "ضمانات تأديب الإجراء بين التشريعين التونسي والمغربي"، تقرير لنيل دبلوم الدراسات العليا المعمقة في القانون الخاص، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، جامعة الحسن الثاني عين الشق الدار البيضاء، السنة الجامعية 2007-2008.

- زهرة أيوب، "مسطرة الاستماع إلى الأجير على ضوء العمل القضائي"، بحث لنيل دبلوم الدراسات العليا المتخصصة في المهن القضائية والقانونية، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، جامعة محمد الخامس السويسي الرباط، السنة الجامعية 2007-2008.

- سمية عازم، "الرقابة القضائية على الفصل التأديبي للأجراء"، رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا المعمقة، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، السويسي الرباط، السنة الجامعية 2007/2008.

- هشام بحار، "ضوابط ممارسة السلطة التأديبية للمشغل في ضوء مدونة الشغل"، تقرير لنيل دبلوم الدراسات العليا المعمقة في القانون الخاص، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، جامعة الحسن الثاني عين الشق الدار البيضاء، السنة الجامعية 2007-2008.

- والدهبي ايمان، "مدة الشغل بين مدونة الشغل والقانون المقارن"، رسالة لنيل دبلوم الماستر في القانون الخاص، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، جامعة المولى اسماعيل ، السنة الجامعية 2013-2014.

(4) المقالات :

- الملكي الحسين، " الحماية الخاصة للأمومة/ الأجيعة الحامل من خلال: مستجدات قانون مدونة الشغل 65.99"، رسالة المحاماة ، عدد 27 .

(5) اتفاقيات منظمة العمل الدولية والعربية :

- الاتفاقية رقم 45 اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمل تحت سطح الأرض (المرأة)، 1935.

- الاتفاقية العربية رقم 5 لسنة 1976 بشأن المرأة العاملة .

(6) المراسيم والقوانين :

- مرسوم رقم 2.04.682 صادر في 16 من ذي القعدة 1425 بتاريخ 29 ديسمبر 2004 بتحديد لائحة الأشغال الممنوعة على الأحداث دون الثامنة عشرة والنساء و الأجراء المعاقين الجريدة الرسمية عدد 5279 - 21 دو القعدة 1425-3 يناير 2005.

- مرسوم رقم 2.04.426 صادر في 16 من ذي القعدة 1425 (29 ديسمبر 2004) بتحديد لائحة الأعياد المؤدى عنها الاجور في المقاولات الص 279 بتاريخ 3 يناير 2005.

- الظهير الشريف الصادر في 9 رمضان 1331 (12 اغسطس 1913)، بمثابة قانون الالتزامات و العقود، صسغة محينة بتاريخ 19 مارس 2015.

- الظهير الشريف رقم 1.03.194 صادر في 14 من رجب 1424 (11 سبتمبر 2003) بتنفيذ القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل.

(7) القرارات القضائية :

- قرار المجلس الأعلى (محكمة النقض) عدد 251 بتاريخ 5 مارس 2008 ملف اجتماعي عدد 2007/1247 .

(8) المواقع الالكترونية :

<https://www.marocdroit.com>

<https://www.droitentreprise.com>

www.maroclaw.com

<https://alkanounia.info/?p=5948>

wadifa.barlamane.com

<https://www.oujdacity.net/national-article-20096-ar/national-article-20096-ar.html>

الفهرس

- لائحة فك الرموز.....4
- المقدمة5
- الفصل الأول : مقتضيات حمائية للأجير داخل المقاوله.....10
- المبحث الأول : تدابير حفظ الصحة والسلامة والمحافظة على الأخلاق.....13
- المطلب الأول: الالتزام بإتخاذ التدابير المتعلقة بالسلامة والمحافظة على الأخلاق الحميدة.....14
- الفقرة الأولى: تدابير السلامة والمحافظة على الأخلاق الحميدة و جزاءات الإخلال بها.....15
- أولا : تدابير السلامة والمحافظة على الأخلاق الحميدة.....15
- ثانيا : جزاءات الإخلال بتدابير حفظ الصحة والسلامة والمحافظة على الأخلاق الحميدة.....23
- الفقرة الثانية: الأجهزة المكلفة بالوقاية.....26
- أولا : مجلس طب الشغل والوقاية من الأخطار المهنية.....27
- ثانيا: لجان السلامة وحفظ الصحة.....28
- المطلب الثاني: الالتزام بتوفير الرعاية الصحية.....30
- الفقرة الأولى: شروط تعيين أطباء الشغل ومجال عملهم.....30

- 31.....أولا : شروط تعيين طبيب الشغل.
- 32.....ثانيا : مجال عمل طبيب الشغل.
- 34.....الفقرة الثانية: دور طبيب الشغل.
- 34.....أولا : الدور الوقائي.
- 36.....ثانيا : الدور الاستشاري.
- 38.....المبحث الثاني الإطار الزمني القانوني للشغل.
- 40.....المطلب الأول: مدة الشغل القانونية.
- 41.....الفقرة الأولى: الحد الأقصى لساعات الشغل العادية.
- 43.....أولا : تجاوز الحد الأقصى لساعات الشغل العادية.
- 45.....ثانيا : انقاص الحد الأقصى لساعات الشغل العادية.
- 48.....الفقرة الثانية: الساعات الضائعة والساعات الإضافية.
- 48.....أولا : الساعات الضائعة.
- 49.....ثانيا : الساعات الاضافية.
- 51.....المطلب الثاني: العطل المقررة للأجير.
- 51.....الفقرة الأولى: الراحة الأسبوعية وأيام الأعياد.
- 52.....أولا : الراحة الأسبوعية.
- 53.....ثانيا : الراحة في الأعياد.

- 57.....الفقرة الثانية: العطلة السنوية المؤدى عنها.
- 57.....أولا : شروط الاستفادة من العطلة السنوية.
- 58.....ثانيا : مدة العطلة السنوية.
- 59.....ثالثا : التعويض عن العطلة السنوية.
- 63.....الفصل الثاني: حقوق الأجير في إطار علاقات العمل.
- 65.....المبحث الأول: تشغيل الأحداث و المعاقين.
- 66.....المطلب الأول: تشغيل الأحداث.
- 68.....الفقرة الأولى : الحد الأدنى لسن التشغيل.
- 71.....الفقرة الثانية : الأشغال المحظورة على الأحداث.
- 74.....المطلب الثاني: تشغيل المعاقين.
- 74.....الفقرة الأولى: شروط تشغيل الأجراء المعاقين.
- 74.....الفقرة الثانية: تنظيم شغل الأجراء المعاقين.
- 77.....المبحث الثاني: الوضع القانوني للمرأة العاملة.
- المطلب الأول: حماية الأجيرة ضد التمييز ومن الانتهاكات التي تتعرض لها.
- 79.....
- 79.....الفقرة الأولى: منع التمييز ضد الأجيرة.
- 79.....أولا : منع التمييز ضد المرأة من حيث الجنس.

80.....	ثانيا : منع التمييز ضد المرأة في الأجر.....
81.....	الفقرة الثانية: حماية المرأة من الانتهاكات التي تتعرض لها.....
81.....	أولا : الحماية الأخلاقية.....
84.....	ثانيا : الحماية الصحية.....
86.....	المطلب الثاني: حماية الأمومة.....
89.....	الفقرة الأولى: الحقوق الأساسية للأجيرة الحامل.....
96.....	الفقرة الثانية: التزامات قانونية على المشغل.....
101.....	الفقرة الثالثة: التعويضات المستحقة للأجير(ة) عن الطرد التعسفي.....
101.....	أولا : التعويض عن الاخطار
103.....	ثانيا : التعويض عن الفصل
105.....	ثالثا : التعويض عن الضرر.....
109.....	الخاتمة
113.....	لائحة المراجع.....
118.....	الفهرس.....



كلية العلوم القانونية والاقتصادية
والاجتماعية - طنجة
FSJES TANGER

