

ملخص قانون الشغل (القانون الإجتماعي)

f @MagJuridique

MagJuridique.com

ملخص القانون الاجتماعي

المحاضرة الأولى: القانون الإجتماعي أو قانون الشغل

المجلة القانونية الطلابية

MagJuridique.com



القانون الإجتماعي ينقسم إلى العمل التابع والعمل الحر:

فالعمل التابع هو؛ ينظمه قانون الشغل، و شخص يقوم بعمله تحت اشراف رب عمله و توجيهه مقابل اجر. أما العمل الحر هو؛ قيام الشخص بمزاولة عمله بدون رقابة عليه من اي جهة.

لكي يخوض العمل التابع لمقتضيات مدونة الشغل لا بد من اجر مدفوع للأجير من طرف رب عمله.

القانون الإجتماعي قانون حديث النشأة مقارنة مع القوانين الأخرى، هو فرع من فروع القانون الخاص، أي مجموعة القواعد والضوابط القانونية المطبقة على العلاقات الفردية والجماعية الناشئة بين المؤجرين الخصوصيين من جهة، ومن يشتغلون تحت سلطتهم وإشرافهم من جهة أخرى بسبب الشغل وكذا القواعد التي تحكم الضمان الإجتماعي.

القانون الإجتماعي أو قانون الشغل؛ هو مجموعة القواعد والضوابط التي تحكم الرابطة العقدية الخاصة والمتعلقة بالعمل الذي يقوم به أشخاص مقابل أجر تحت إمرة أشخاص آخرين تحت إشرافهم وتوجيههم.

خصائص القانون الإجتماعي أو قانون الشغل:

* قانون حديث النشأة؛

* قانون يمتاز بصفة أمره؛

* قانون اجتماعي لأنه أحدث من اجل العمال؛

* قانون مستقل عن باقي القوانين الأخرى.



مصادر القانون الإجتماعي أو قانون الشغل:

- مصادر داخلية (مصادر داخلية عامة مصادر داخلية خاصة)
- مصادر خارجية

أولاً: المصادر الداخلية :

- مصادر داخلية عامة:

1/ التشريع الذي ينقسم إلى؛ [الدستور، التشريع العادي، التشريع الفرعي]

- الدستور: جميع الدساتير منحت لكل مواطن حق العمل و حق انشاء النقابات و حق الاضراب عن العمل.
- التشريع العادي: يصدر عن السلطة التشريعية (البرلمان)
- التشريع الفرعي: هي المراسيم والقرارات التي تصدر عن السلطة التنفيذية.

2/ العرف

3/ الإجتهد القضائي

مصادر داخلية خاصة:

- 1/ الإتفاقيات الجماعية:** هي التي تنتج عن اتفاق بين عدة اجرين و ممثلي النقابات و تكون ملزمة للطرفين، و يمكن ان تتعدى الاقليم الذي ابرمت فيه.
- 2/ الأنظمة الداخلية (النظام العام):** فرضه المشرع المغربي في المادة 183 من مدونة الشغل على صاحب المقولة و يعرضه على ممثلي النقابات و الأجرين و يصادق عليه من طرف وزارة الشغل.

ثانياً: المصادر الخارجية

- 1***** الإتفاقيات الجماعية أو الإتفاقيات المفتوحة أو المتعددة الأطراف: هي الاتفاقيات التي تبرم مع مجموعة من الدول و يمكن لأي دولة الانضمام اليها و هناك اتفاقيات اقليمية.
- 2***** الاتفاقيات الثنائية: هي التي تبرم بين دولتين من اجل حماية عمال كل دولة داخل الدولة الاخرى.
- 3***** الإعلانات والمواثيق الدولية.

المحاضرة الثانية: القانون الإجتماعي

المحور الأول: خصائص عقد الشغل

1/ عقد الشغل عقد مسمى:

أي أن المشرع نظمته و ميزه عن غيره من العقود الأخرى بأن أطلق عليه اسماً خاصاً به من خلال مدونة الشغل و هو " عقد الشغل " عكس قانون الالتزامات و العقود التي نظمته تحت اسم إجارة الخدمة أو العمل.

2/ عقد الشغل من قبيل عقود المعاوضة :

أي أن الأجير يقوم بعمله لحساب مشغله من أجل الحصول على أجر يدفعه له المشغل نظير العمل الذي أنجزه له الأجير .

3/ عقد الشغل من قبيل العقود الزمنية :

يعتبر عقد الشغل عقد زمني لأن الأجير يلتزم بأداء خدماته لمشغله لمدة محددة من الزمن أو غير محددة ، لكن هذا العمل يمكن أن يتوقف لمدة محددة ثم يعود من جديد في حالة المرض أو الحمل ...
و يترتب أيضا على اعتبار عقد الشغل عقود الزمنية أي أنه لا يترتب عن بطلان هذا العقد أو فسخه أثر رجعي إذ يبقى الأجير مستحقا لأجره عن المدة التي عمل فيها مع مشغله.

4 عقد الشغل يقوم على الاعتبار الشخصي: أي أن سبب تعاقد المشغل مع الأجير كان بناء على ما يتوفر عليه هذا الأخير من كفاءة و خبرة و سمعة بحيث لا يمكن للأجير أن ينيب عنه أجير آخر.

5/ عقد الشغل أقرب إلى عقود الإيداع:

عقود الإيداع هي تلك التي ينفرد فيها أحد بتحديد شروطها وكيفية العمل فيها وكذلك ترتيب آثارها دون مشاركة الطرف الآخر.

نطاق تطبيق قانون الشغل:

المحور الأول: المقاولات الخاضعة لمدونة الشغل:

المادة 1 من قانون الشغل حدد المشرع على سبيل الحصر المقاولات التي تخضع لمدونة الشغل وهي: تسري أحكام هذا القانون على الأشخاص المرتبطين بعقد شغل، أيا كانت طرق تنفيذه، وطبيعة الأجر المقرر فيه، وكيفية أدائه، و أيا كان نوع المقاوله التي ينفذ العقد داخلها، وخاصة المقاولات الصناعية والتجارية، ومقاولات الصناعة التقليدية، والاستغلالات الفلاحية والغابوية وتوابعها .

كما تسري على المقاولات والمؤسسات التابعة للدولة والجماعات المحلية، إذا كانت تكتسي طابعا صناعيا أو تجاريا أو فلاحيا، وعلى التعاونيات والشركات المدنية، والنقابات والجمعيات والمجموعات على اختلاف أنواعها.

كما تسري أحكام هذا القانون على المشغلين الذين يزاولون مهنة حرة، وعلى قطاع الخدمات، وبشكل عام على الأشخاص الذين ارتبطوا بعقد شغل، ولا يدخل شغلهم في نطاق أي نشاط من النشاطات المشار إليها أعلاه .

1/ الاجراء الذين لا تسري عليهم مدونه الشغل:

عمل المشرع المغربي في مجال الشغل على توسيع قاعده المستفيدين من قانون الشغل عبر مجموعه من الآليات من بينها الاعتماد على التبعيه الاقتصادية كبسط لتطبيق مدونة الشغل على الاجراء الذين تقتضي وضعيتهم الاجتماعيه والاقتصاديه اخضاعهم لهذه الحمايه من بين هؤلاء:

--- اجراء المنازل

--- الممثل أو الوسيط في التجاره والصناعه (انظر ماده ماده 4 من مدونه الشغل الفقره الاولى).

=>"يحدد قانون خاص شروط التشغيل والشغل المتعلقة بخدم البيوت الذين تربطهم علاقة شغل بصاحب البيت .

يحدد قانون خاص العلاقات بين المشغلين والاجراء وشروط الشغل في القطاعات التي تتميز بطابع تقليدي صرف . يعتبر، في مدلول الفقرة الأولى أعلاه، مشغلا في القطاع الذي يتميز بطابع تقليدي صرف، كل شخص طبيعي يزاول حرفة يدوية بمساعدة زوجه وأصوله وفروعه، وبمعية خمسة مساعدين على الأكثر، ويتعاطى حرفته إما بمنزله أو في مكان يشتغل به، وذلك قصد صنع المنتوجات التقليدية التي يهيئها للتجار فيها".

2/ المشغلون الذين لا تسري عليهم مدونة الشغل: لم يقتصر المنع والاستثناء لبعض الفئات من الاجراء بل تعدها

إلى المؤجرين وهذا ما أشارت اليه ماده 4 من مدونه الشغل "تستثنى من نطاق تطبيق هذا القانون، بمقتضى نص تنظيمي، يتخذ بعد استشارة المنظمات المهنية للمشغلين والاجراء الأكثر تمثيلا، فئات مهنية من المشغلين .

تراعى في تحديد الفئات المشار إليها أعلاه الشروط التالية :

- أن يكون المشغل المعني شخصا طبيعيا؛

- ألا يتعدى عدد الأشخاص الذين يستعين بهم خمسة أشخاص؛

- ألا يتجاوز الدخل السنوي للمشغل المعني خمس مرات الحصة المعفية من الضريبة على الدخل .

المحور الثاني: الهيئات المتداخلة في تطبيق قانون الشغل: يتبع في المحاضرة التالية .



المحاضرة الثالثة: القانون الإجتماعي

الهيئات المتداخلة في تطبيق قانون الشغل :

مفتشية الشغل:

مفتشية الشغل هي هيئة تسهر على مراقبة مدى تطبيق قانون الشغل داخل المقاولات والشركات وتعمل هذه المفتشية على مسترطين:

1- المتابعة في حالة خرق مقتضيات التشريعات العادية؛

2- في حالة نزاعات داخلية.

=> المشرع المغربي أحدث هذه الهيئة (مفتشية الشغل) من أجل مراقبة المؤسسات المشغلة ولضبط خروقات الأعمال.

٨٨٨٨ مهام مفتشية الشغل :

تناط بالأعوان المكلفين بتفتيش الشغل المهام التالية:

1- السهر على تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالشغل؛

2- إعطاء المشغلين والأجراء معلومات ونصائح تقنية حول أنجع الوسائل لمراعاة الأحكام القانونية؛

3- إحاطة السلطة الحكومية المكلفة بالشغل علما بكل نقص أو تجاوز في المقتضيات التشريعية والتنظيمية المعمول بها؛

4- إجراء محاولات التصالح في مجال نزاعات الشغل الفردية .

يحرر في شان هذه المحاولات محضر يمضيه طرفا النزاع، ويوقعه بالعطف العون المكلف بتفتيش الشغل . وتكون لهذا المحضر قوة الإبراء في حدود المبالغ المبينة فيه.

=> هذه المحاضر لها قوة الثبوت التي لدى محاضر الشرطة القضائية.

عناصر عقد الشغل:

تتمثل عناصر عقد الشغل , في إطار عمل يلتزم أحد الطرفين بالقيام به لمصلحة آخر , وأجر يلتزم هذا الاخير بدفعه للطرف الاول في اطار التبعية.

1/ أداء العمل:

ان اداء العمل من طرف الاجير , لا بد ان يكون شخسيا واختياريا وبحسن نية في احدى المؤسسات الخاضعة لتشريع الشغل حتى يمثل عنصرا من عناصر عقد الشغل.

اولا: الطابع الشخصي لاداء العمل:



يلتزم الاجير في عقد الشغل بان يضع عمله في خدمة المشغل , خاصة وان تشغيل الاجير قد تم بناء على مؤهلات وكفاءات شخصية لهذا الاجير. ويترتب عن خاصية الاداء الشخصي للشغل , ان الاجير يظل مسؤولا ومسؤولة شخصية، عن فعله او اهماله او تقصيره او عدم احتياطة، في اطار ممارسته لمهامه بمقتضى م20 من المدونة. **ثانيا: اداء العمل المتفق عليه:**

يوضع الاجير تحت تصرف مشغله في المكان و الزمان ال معينين من اجل تنفيذ العمل المتفق عليه , لان الاجير قد تم اختياره بناء على كفاءاته و مؤهلاته , فالمطلوب منه بذل العناية الكافية لإنجاز عمله , كما انه يسأل عن كل اهمال و تقصير.

ثالثا: الطابع الاختياري لأداء العمل:

الرضائية عنصر من عناصر عقد الشغل, أي رضا كل الطرفين بالالتزام الملقى على عاتقه , لدى لابد ان يكون اداء العمل من طرف الاجير بكامل الحرية.

شروط أداء العمل: الإمتثال لأوامر صاحب العمل، القيام بالعمل بحرية، شرط عدم المنافسة.

2/ علاقة التبعية:

تعتبر التبعية عنصرا من عناصر عقد الشغل المهمة , بالنظر الى كونها اساس استفادة الاجراء من تشريع الشغل , ومناطق تمييز عقد الشغل عن باقي العقود الاخرى التي تلتبس به. وتقوم التبعية على نوع من الخضوع بين الطرفين , فالاجير يخضع لمشغله من خلال اشراف وتوجيه ومراقبة هذا الاجير له.

وللتبعية أنواع وهي كالتالي:

التبعية القانونية:

والمقصود بها خضوع الاجير اثناء ادائه لعمله لادارة و اشراف وسلطة من يمارس العمل لحسابه وتكون قانونية لانها ناتجة عن علاقة تعاقدية قررها القانون

التبعية الاقتصادية:

التبعية الاقتصادية لا تقوم على اساس خضوع الاجير لاوامر مشغله اثناء قيامه بعمله ولا لتوجيهه و اشرافه , بل يكفي للقول بوجود عقد شغل فقط حصول الاجير على أجره من مشغله واعتماده على هذا الاجر في معيشته , وطبقا لما تتضمنه التبعية الاقتصادية فان عدد من الفئات الاج يمكنها الخضوع في علاقتها بالمشغل لتشريع الشغل و حمايته مثل العامل المنزلي والصحفي المهني او الوكيل المتجول.

صور التبعية:

تتخذ التبعية عدة صور اما ان تكزن فنية او ان تكون ادارية تنظيمية :

التبعية الفنية : تتمثل هذه التبعية , في خضوع الاجير اثناء تنفيذ العمل خضوعا تاما و اشراف وتوجيه مشغله حيث يكون هذا الاخير , ملما وعالما بكل تفاصيل العمل المؤدى , وبالتالي يتبع عمل اجرائه في كل مراحل العمل حتى الانتاج , وكما يراقب حسن أدائهم. ويكون هذا النوع من التبعية في النشاطات الاق الصغرى التي يحترف فيها المشغل نفس حرفته السابقة , او يمارس عملا كالحرف التقليدية , وكذلك تلك التي تفرض اتصالا مستمرا بين المشغل وأجرائه.

التبعية الادارية التنظيمية: تتمثل هذه التبعية في تحديد شروط العمل , وتهيئ الظروف الخارجية الخاصة بتنفيذه , مثل تحديد مكان العمل وتحديد اوقاته , وتسليم المواد والادوات اللازمة للعمل , وتوزيع العمل على الاجراء , وتحقق التبعية القانونية هنا ولو كان الاجير يتمتع باستقلال كبير من الناحية الفنية في القيام بعمله , على سبيل



المثال كالتبيب والمحاسب والمهندس . والهدف من اقرار هذا النوع اخضاع بعض الفئات لتشريع الشغل وتوسيع نطاقه لحمايتها , خاصة المتخصصة منها في اطار المهن الحرة.

الآثار المترتبة على التبعية:

مسؤولية المشغل عن الأفعال الضارة التي تحصل داخل المقولة.
السلطة التأديبية هي الجزاء الذي يوقعه الماجر على الأجير في حال حدوث الأخطاء داخل المقولة.
مثال: الإنذار - التوبيخ - التوقيف لمدة 8 أيام - نقل الأجير من مكان العمل إلى مكان آخر....
= من حق الأجير الطعن في القرارات التأديبية لأرباب العمل في حالة تعرضه لعقوبات تعسفية (من حقه اللجوء إلى القضاء لرفع الدعوى في مدة محددة 90 يوما من يوم فصله عن العمل)، (الفقرة الثانية من الفصل السادس، بالإضافة إلى المادة 37 من م.ش).

المجلة القانونية الطلابية

MagJuridique.com



3/ أداء الأجر:

باعتبار عقد الشغل من العقود التبادلية يولد التزامات على عاتق طرفيه، فان الاجر كمقابل للشغل الذي يؤديه الاجير في اطار من التبعية، يمثل التزاما يمثل على عاتق المشغل لا يمكنه التحلل منه ما دام الاول يؤدي العمل المطلوب منه.

تعريف الأجر:

الاجر هو كل ما يدخل في الذمة المالية للأجير نتيجة قيامه بالعمل.

تعريف الأجر حسب اتفاقية الشغل الجماعية:

هو كل ما يتقاضاه العامل مقابل عمله بما فيه العلاوات والمكافآت...

كيفية احتساب الأجر:

احتساب الاجر يكون طبعا لحرية الاطراف فإما ان يكون:

بالزمان : على حساب وحدة زمنية معينة كالشهر او الاسبوع او الساعة . بغض النظر عن كمية الانتاج التي يحققها الاجير.

بالقطعة : اي على اساس وحدة انتاجية معينة من خلال عدد القطع المنتجة خلال مدة العمل , و الاجر هنا يكون متناسبا مع عدد الوحدات المنتجة .

الجمع بين الطريقتين : و هو ما يسمى بالطريقة اي الجمع بين الزمن و القطعة في احتساب الاجر , بمعنى ان الاجير و المشغل يتفقان على انتاج وحدات معينة بثمن معين و الاجر يكون هو الاجر اليومي الثابت, اضافة الى ان الاجير يمكنه زيادة انتاج الوحدات و في المقابل يحصل على اجر اضافي.

أهمية الأجر:

الاقتصادية: انعاش اقتصاد الدولة... الخ
الاجتماعية: تلبية حاجيات الأجير وأسرته... الخ



القانونية: اتفاق الطرفين بكامل الحرية وطبقا لإتفاقية الشغل الجماعية مع ضرورة مراعاة الأحكام المتعلقة بالحد القانوني.

الحد الأدنى للأجور:

يتحدد عن طريق قرارات تنظيمية الصادرة عن وزارة الشغل. الحد الأدنى للأجور هو؛ القيمة الدنيا المستحقة للاجير , والذي يضمن للاجراء ذوي الدخل الضعيف قدرة شرائية لمسايرة تطور مستوى الاسعار , والمساهمة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية, وكذا تطور المقاوله. حساب الحد الأدنى للاجر: (بحث)

الإجابة:

تنص مقتضيات المادة الاولى من المرسوم 2.11.242 المتعلق بالزيادة في الحد الأدنى القانوني للاجر في الصناعة والتجارة والمهن الحرة والفلاحة .

- تحدد في احدى عشر درهما وسبعون سنتيما الحد الأدنى القانوني للاجر عن الساعة الممنوح للمستخدمين والعمال في القطاعاتالصناعية والتجارة والمهن الحرة.

- يحدد في ستين درهما وثلاثة وستين سنتيما قسط الاجرة اليومية الواجب ادائها نقدا لاجراء القطاع الفلاحي.

اما في مقتضيات المادة الثانية : - تحدد في اثني عشر درهما واربعة وعشرين سنتيما الحد الأدنى القانوني للاجر عن الساعة الممنوح للعمال والمستخدمين في قطاعات الناعة والتجارة والمهن الحرة.

- يحدد في ثلاثة وستين درهما متسعة وثلاثين سنتيما قسط الاجرة اليومية الواجب ادائها نقدا لاجراء القطاع الفلاحي .

اما في المادة الثالثة : ابتداء من فاتح يوليوز 2011 تحدد في عشرة وواحد وتسعين سنتيما الحد الأدنى القانوني للاجراء عن الساعة الممنوحة للعمال والمستخدمين في قطاع النسيج والالبسة.

ابتداء من فاتح يوليوز 2012-01-07 تحدد في احدى عشر درهما وسبعين سنتيما الحد الأدنى القانوني للاجر عن الساعة الممنوحة للعمال والمستخدمين في قطاع النسيج والالبسة .

المادة الخامسة : يستفيد تنفيذ هذا المرسوم الذي ينشر بالجريدة الرسمية , الى وزير التشغيل والتكوين المهني.

عناصر الأجر:

=> **المنافع العينية:** هو مبلغ من النقود يؤدي بالعملة ايا كان نوع المؤسسة , او طبيعة المهمة المؤداة.

أ- الاجر الاساسي: هو الاجر المتفق عليه

ب- المزايا الاضافية او ملحقات الاجر: كثيرا ما يمنح الاجراء امتيازات اضافية للاجر الاساسي , وتظهر اهمية هذه الامتيازات من خلال معرفة مدى اعتبارها ضمن الاجر عند احتساب بعض الاداءات والتعويضات.

*-**العمولة:** وهي ما يحصل عليه عادة الوسطاء والممثلون التجاريون من نسبة مئوية من قيمة التوصيات والصفقات التي يتوسطون فيها , او يعقدونها لحساب من يمثلونهم من المشغلين , سواء حققت هذه الصفقات ارباحا او لا.

المكافأة: هو كما يعطيه المشغل لاجرائه زيادة على الاجر في مناسبة من المناسبات , كالزواج او الاعياد او بمناسبة نهاية السنة او ما يعرف بمكافأة بالشهر الثالث عشر.

*- **المنحة:** هو مبلغ تقديري يمنح للاجير ليس لمناسبة خاصة , بل على أساس صفات وقدرات خاصة بكل اجير كأقدميته او مؤهلاته الفنية او اخلاصه ومواطنته , او محافظته على ادوات العمل او حسن استعمالها , وبالتالي فان المنحة لا تمنح الا للاجير واحد او لأجراء بالذات.

*-**الحلول او الاكراميات :** هو ما يحصل الاجير مناولة من الزبائن مقابل خدمة يقدمها لهم في بعض المؤسسات كالفنادق والمطاعم ومختلف المؤسسات التجارية التي تتعامل مع الجمهور مباشرة , وتوزع الاكراميات على جميع الاجراء كل شهر , ولا يجوز للمشغل الاستفادة منها بأي شكل , حتى وان كان يقطعها مباشرة من الزبناء.

*-**المشاركة في الارباح :** يقصد بها اعطاء الاجراء زيادة على اجورهم , قدرا من الربح الذي تحققه المؤسسات في صورة نسبة مئوية تشجيعا لهم من المشغل على عملهم الجيد , او قصد الاسراع في العمل او الزيادة فيه او اثقانه.



فهل يعتبر الاجراء في هذه الحالة شركاء؟؟؟

لقد حسم الفصل 983 من ق.ل.ع في هذه الحالة حين نص على "ان الاشتراك في الارباح الذي يمنح للمستخدمين ولمن يمثلون شخصا او شركة في مقابل خدماتهم كليا او جزئيا، لا يكفي وحده ليحولهم صفة الشركاء ما لم يقيم دليل آخر بالعقد على الشركة" وتبعاً لذلك ، فان صفة الشركاء تنتفي بالنسبة للاجراء ، لانهم لا يتحملون بخسائر الشركة. المنافع العينية: يكون اضافيا الى جانب الاجر الاساسي النقدي ، ويكون ذلك لبعض البعض الاجراء كالبحارة والذين يحصلون على جزء من الاجر عينا كالاكل او الايواء وكأجراء المطاعم والفنادق والمقاهي والحراس وأجراء المؤسسات المنجمية الذين يحصلون على المسكن كأجر عيني.

المحاضرة الخامسة: القانون الإجتماعي

أداء الأجر:

تناولت المادة 363 من مدونة الشغل الجيدة تقديم أجور العمال والمستخدمين والوكلاء المتجولين والممثلين والوسطاء في التجارة والصناعة. وقد أوضحت المادة السابقة على انه يجب أداء الأجر للعمال على الأقل مرتين في الشهر تفصل بينهما مدة أقصاها 16 يوما. كما يجب أن يؤدي للمستخدمين أجرهم مرة في الشهر على الأقل و بالنسبة للوكلاء المتجولين والممثلين والوسطاء وفي التجارة والصناعة فيجب أداء العمولات المستحقة لهم ، مرة كل ثلاثة أشهر على الأقل.

وبالنسبة للشغل المنجز على أساس القطعة أو الشغل المؤدى أو المر دودية 'المادة 364 من مدونة الشغل ' لانجاز أي شغل يتطلب أزيد من 15 يوم فان توزيع تواريخ أداء الأجر تحديد عن طريق التراضي بين الطرفين شريطة أن يتقاضى الأجير وجوبا أقساطا مسبقة كل خمسة عشر يوم بحيث يستوفي أجره كاملا خلال الخمسة عشرة يوما المالية لتسليمه الشغل الذي قام بانجازه وفيما يخص أداء مستحقات الأجير عند فصله عن شغله فيجب أداء الأجر للأجير الذي يتقاضى أجره على أساس الساعة أو اليوم خلال الأربع والعشرين ساعة المالية لفصله عن شغله وخلال الاثنين والسبعين المالية لمغادرته لشغله إذا ترك مشغله من تلقاء نفسه 'المادة 365

إثبات أداء الأجر:

اينتادا الى القواعد العامة في الاثبات نجد الى ان الفصل 399 من ق.ل.ع ينص على ان اثبات الالتزام على مدعيه وينص الفصل 404 من نفس القانون على الوسائل المخولة للاثبات والمقرر قانونا. لقد خص المشرع المغربي عقد الشغل بقواعد خاصة تعكس طابعه الحمائي الذي يوفره للاجير الطرف الضعيف في العقد.

ورقة او بطاقة الاداء:

هي عبارة عن وثيقة يلتزم المشغل بتسليمها لاجرائه ومستخدميه وقت اداء الاجر ، وفق ما تنص عليه م 370 ، وتشتمل هذه البطاقة على المعلومات التي تحددها السلطة الحكومية المكلفة بالشغل ، وعنوانه ومهنته في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي ، وكذا اسم الاجير وتاريخ ازدياده ورقم تسجيله في الصندوق وعدد ساعات العمل المنجزة وكل مل يتعلق بالاجراء بالاضافة الى معلومات اخرى تهم كل من الاجير والمشغل.ن

دفتر الاداء: استنادا الى ما تنص عليه المادة 371 من المدونة، فإنه يكون على المشغل او من ينوب عنه أن يمسك في كل مؤسسة، أو جزء منها، او في كل ورشة دفتر للاداء، تحدد نمودجه السلطة الحكومية المكلفة بالشغل. يلتزم المشغل بالاجتفاظ بالدفتر مدة سنتين من تاريخ اقاله ، وكذا الامر بالنسبة للوسائل الاخرى. ويبقى هذا الدفتر رهن اشارة مفتشي الشغل وكذا مفتشي الصندوق الوطني للضمان الاج والذين يمكنهم الاطلاع عليه في أي وقت.

توصيل تصفية كل حساب: هو عبارة عن توصيل يسلمه الاجير لمشغله عند انتهاء العقد لأي سبب كان، وانه يقدم على التوقيع على هذا التوصيل بكل سهولة، ودون معرفة الاهمية التي يمثلها هذا التوصيل.

حماية الاجر:



اعتبارا لصفة المعيشية التي يمثلها الاجر، وحماية للأجير من كل ما قد يمس قيمته وانتظامه، اتخذت المدونة مجموعة من الاجراءات الهدف منها حماية الاجر من دائني الاجير ومن دائني مشغله.

حماية الاجر من دائني المشغل: ان المشغل وباعتباره صاحب مؤسسة، وكغيره من الاشخاص قد يتعرض للوفاة وقد تتعرض مؤسسته لأزمة مالية، تؤدي الى التوقف عن دفع اجور اجرائه، بحيث يصبح هؤلاء عبارة عن دائنين الى جانب غيرهم. وحمايه لهؤلاء باعتبار الاجر هو مورد رزقهم وله دور مهم في اعالة اسرهم ومواجهة متطلبات الحياة , فقد نص المشرع على قواعد خاصة لحماية هذا الاجر في مواجهة دائني المشغل. وعليه، وحسب الفصل 1248 ق.ل.ع فان الاجر يعتبر من الديون الممتازة التي لها الاولوية في الاستيفاء.

حماية الاجر من المشغل انطلاقا لما جاء في الفصل 357 من ق.ل.ع يتبين ان اممال هذا الاجير من قبل المشغل يمكن ان يهدد الاجير في مورد رزقه، و لذلك نص المشرع من خلال المادة 385 من المدونة انه لا يمكن للمشغلين أن يجروا لحسابهم اي مقاصة، بين ما عليه للأجراء من أجور وبين ما قد يكون على هؤلاء من الاجراء لفائدتهم مقابل مدهم بمختلف اللوازم أيا كان نوعها. وتأكيدا لحماية الاجر ضد المشغل منعت المادة 392 من مدونة الشغل، المشغل من أن يلحق بمؤسسة مقتصديه ببيع فيها لأجرائه او لذويهم بضائع او سلعا أيا كان نوعها، سواء كان البيع مباشر او غير مباشر، او ان يفرض على اجرائه انفاق كل او عض اجورهم في المتاجر التي يشير عليهم بالابتياح منها.

حماية الاجر من دائني الاجير قد يكون الاجير مدينا للغير، لهذا فان المشرع حماية لمورد رزق الاجير وحتى لا يعتمد الدائن الى اجراء حجز على الاجر لاستخلاص دينه لدى المشغل، سمح للدائن باستيفاء دينه لكن في حدود ضيقة ونسب معينة تكون على اساس الاجر السنوي للأجير وترتفع بارتفاعه م 387. واذا تعلق مبلغ الدين الذي وقع الحجز من اجله بأداء نفقة ما كالنفقة المترتبة لزوجته او احد ابنائه , فانه بالإمكان حجز المبلغ موضوع الدين بكامله كل شهر من الجزء الذي لا يقبل الحجز.

• أطراف عقد الشغل:

الاجير: عرفت مدونة الشغل الاجير في المادة 6 الفقرة الاولى بأنه " يعد اجيرا كل شخص التزم ببذل نشاطه المهني , تحت تبعية مشغل واحد او عدة مشغلين مقابل أجر، ايا كان نوعه او طريقة أدائه " كما نصت المادة الاولى من المدونة في فقرتها الاولى الى ان احكام هذا القانون تسري على كل شخص مرتبط بعقد الشغل , ايا كانت طريقة تنفيذه، وطبيعة الاجر المقرر فيه وكيفية أدائه، وأيا كان نوع المقابلة التي ينفذ العقد داخلها . " ومنه فإن الاجير هو كل شخص طبيعي ذكر او أنثى بالغاء سن التشغيل، ويؤدي عمله شخصيا تحت تبعية مشغل لقاء أجر . ويظل الاجير كذلك، أيا كان نوع النشاط الذي يؤديه عضليا او ذهنيا، او زراعي او تجاريا ومهما كانت درجته داخل المقابلة مديرا او مستخدما او عاملا بسيطا.

المشغل: اذا كان الاجير شخصا ذاتيا طبيعيا، فإن المشغل وهو الطرف المقابل للاجير وتربطه به علاقة شغل تابع، إما أن يكون شخصا طبيعيا او معنويا اعتباريا، سواء كان عاما كالدولة او جماعة او مؤسسة عمومية او شخصا خاصا كشركة او جمعية اة نقابية او تعاونية . وقد عرفت المدونة المشغل من خلال المادة 6 " يعد مشغلا كل شخص طبيعي او اعتباري خاصا او عاما يستأجر خدمات شخص ذاتي واحد او أكثر شريطة ان يكون النشاط الذي يمارسه يدخل في نطاق تشريع الشغل , سواء كان المشغل رجلا او امرأة مواطنا مغربيا او اجنيبيا. او شخصا مختصا وذو إمام بالقواعد العامة لتسيير المقاولات وإدارتها.

المحاضرة السادسة: القانون الإجتماعي





لعقد الشغل عدة أشكال إما ان يكون نهائيا او على سبيل التجربة، كما قد يكون محدد المدة او غير محدد المدة، وقد يكون موسميا.

1- عقد الشغل تحت الاختبار:

ماهية عقد الشغل تحت الاختبار وطبيعته القانونية: غالبا ما يخضع المشغلون اجراءهم الجدد لفترة اختبار قبل ابرام عقود نهائية معهم؛ من خلالها يمكنكم الوقوف على مستوى كفاءتهم وخبرتهم وسلوكهم؛ فيتم بذلك العمل في اطار عقد الشغل تحت الاختبار؛ والذي يمكن تسميته بعقد الشغل تحت التجربة.

ويكون في أصله كمقدمة لعقد نهائي؛ لأن الطرفين خلال هذه الفترة يخضعان لمقتضيات عقد الشغل من أجل وعمل وتبعية اضافة الى المقتضيات المنظمة لعقد الشغل.

وعليه فعقد الشغل تحت الاختبار , هو عقد صحيح معلق على شرط فاسخ؛ اي يقوم على أساس عدم رضا احد الطرفين عن عمل الاخر. ويكون عقدا غير نهائي؛ ويمكن خلال هذه الفترة لأي من الطرفين انهاء عقد الشغل بإرادته المنفردة؛ دون أجل للاخطار ودون مطالبته بالتعويض.

أحكام عقد الشغل تحت الاختبار تترتب على عقد الشغل تحت الاختبار أحكام عقد الشغل، الا انه بمميزات خاصة: مدة فترة الاختبار او التجربة:

تختلف مدة الاختبار بالنظر الى شكل عقد الشغل: بالنسبة لعقد الشغل غير المحددة المدة تكون مدة الاختبار فيه:

ثلاثة أشهر بالنسبة للاطر وأشباههم؛

شهر ونصف بالنسبة للمستخدمين؛

خمس عشرة يوما بالنسبة للعمال.

اما اذا كان العقد محدد المدة فلا يمكن ان تتجاوز مدة الاختبار: يوما واحدا عن كل اسبوع شغل على ألا يتعدى

اسبوعين بالنسبة للعقود المبرمة لمدة تقل عن 6 اشهر؛

شهر واحد بالنسبة للعقود المبرمة لمدة تفوق ستة اشهر ويمكن النص في عقد الشغل او اتفاقية جماعية او في النظام

الداخلي على مدة أقل من المدة المذكورة سالفًا.

كما يمكن تجديد مدة الاختبار لمرة واحدة فقط.

تحديد الاجر خلال فترة الاختبار:

من خلال النصوص القانونية نجد أن المشرع المغربي لم يشر الى الاجر المفروض للاجير خلال فترة الاختبار، الا

أنه بالاعتماد على القواعد العامة المنظمة لعقد الشغل، وعند عدم وجود اتفاق بين الطرفين لتحديد الاجر نجد أنه

يكون على المشغل احترام الحد الأدنى المقرر قانونا او ذلك المنصوص عليه في الاتفاقية الجماعية عند وجودها،

خاصة اذا لم يكن هناك اتفاق بين الطرفين، على ان الملاحظ ان الاجر المحدد باتفاق الارادتين منذ البداية هو الذي

يبقى العمل ساريا به في العقد النهائي ما دام الطرفان لم ينصا على أجر اخر بعد انتهاء الفترة.

وضعية الاطراف في عقد الشغل تحت الاختبار:

يكون لاي من الطرفين في عقد الشغل تحت الاختبار وطبقا لما تنص عليه م13 من المدونة انهاء بارادته المنفردة

دون اية مسؤولية ودون إخطار. الا انه اذا قضى الاجير اسبوعا في الشغل على الاقل فلا يمكن انهاء فترة الاختبار،

الا بعد منحه احد اجلي الإخطار التاليين مالم يرتكب خطأ جسيم:

--يومان قبل الانهاء اذا كان اجره باليوم او الاسبوع او 15 يوما؛

--ثمانية ايام اذا كان يتقاضى اجره بالشهر؛



--وإذ تم فصل الاجير من شغله فله الاستفادة من اجل الاخطار لا تقل مدته عن 8ايام.

انتهاء فترة الإختبار:

ينتهي عقد فترة الإختبار بانتهاء مدته، وقد ينتهي قبل مدته بتوجيه اخطار للاجير الذي قضى اسبوعا في الشغل على الاقل وفق ما تنص عليه م 13 من المدونة. اما اذا انتهت مدة الاختبار دون العدل عن العقد اصبح العقد باتا ونهائيا لمدة غير محددة مالم يتفق الطرفان على خلافه، ويرتب الاجير في المكان المناسب والاجر الذي يستحقه الى غير ذلك من المستحقات.

2-حالات ابرام عقد الشغل محدد المدة:

حدد المشرع المغربي في اطار مدونة الشغل حالات ابرام عقد الشغل المحدد المدة على الشكل التالي:
- حالة احلال اجير محل اجير اخر في حالة توقف عقد الشغل هذا الاخير، ما لم يكن التوقف ناتجا عن الاضراب وحالات توقف عقد شغل الاجير نصت عليها م32 من المدونة.
وتختلف مدة التوقيف من حالة لاخرى بحيث قد تطول هذه المدة الى سنة ونصف وقد تقصر لتكون فقط بضعة ايام.
- حالة ازدياد نشاط المقاوله بكيفية مؤقتة قد تحتاج المقاوله وفي بعض الفترات من السنة لأجراء اضافيين اما بسبب وقوع حادث مثلا او حدوث فيضان ادى الى خسائر داخل المؤسسة فتحتاج الى هؤلاء لاصلاح ما تم اتلافه او ازدياد الطلب على منتج معين بحيث تحتاج لزيادة الانتاج مثلا في فصل الشتاء يزداد الطلب على بعض الالبسة او الاغطية.

- حالة اذا كان الشغل ذا طبيعة موسمية.

- حالة فتح مقاوله او مؤسسة جديدة داخل المقاوله--اطلاق منتج جديد لأول مرة.

ويتم ابرام عقد الشغل في هذه الحالات لمدة اقصاها سنة قابلة للتجديد مرة وحدة، ويصبح العقد بعد ذلك في جميع الحالات غير محدد المدة.

3-عقد الشغل غير محدد المدة:

عقد الشغل غير محدد المدة هو الأصل في عقد الشغل، وهو العقد الذي لم يحدد مدته من قبل الأطراف عكس عقد الشغل محدد المدة، هكذا فخارج الحالات المحصورة لعقد الشغل المحدد المدة فإن باقي العقود تظل غير محددة المدة وهذا ما نصت عليه المادة 16 من المدونة.
يمكن أن يكون شفويا أو كتابيا.

4-العمل الموسمي:

يكون في مواسم دورية أي ينتهي بانتهاء الموسم.

ملخص قانون الشغل (القانون الإجتماعي)

f @MagJuridique

MagJuridique.com