

التعويض عن فقدان الشغل بين النص وتحديات التنزيل

Compensation for job loss between text and implementation challenges

عبد الإله شني CHENNI ABDELILAH

دكتور في القانون الخاص

ahlamchenni82@gmail.com

الملخص باللغة العربية

مما لا شك فيه أن المشرع المغربي تبني العديد من الإصلاحات في مجال الحماية الاجتماعية، وذلك من خلال إصلاح وتوسيع خدمات الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي تصديا للمخاطر التي قد تهدد الطبقة العاملة؛ ولعل من أهم التعويضات التي يختص بصرفها هذا الصندوق هو التعويض عن فقدان الشغل؛ حيث عرفته هذه المؤسسة بأنه إجراء يهدف إلى مرافقة الأجير الذي فقد عمله بشكل لا إرادي وانخرط في بحث جدي عن عمل جديد، حيث يضمن له تعويضا لفترة يمكن أن تصل إلى ستة أشهر. خلال هذه الفترة، يجب على الأجير أن يخضع لبرنامج إعادة التأهيل، إذا ما استدعى الأمر ذلك، من أجل إعادة إدماجه في سوق الشغل".

في هذا السياق؛ يعد فقدان الشغل آلية مهمة في مواجهة المخاطر الاجتماعية التي قد يتعرض إليها الأجير بسبب الفصل لأسباب الاقتصادية أو التكنولوجية أو الهيكلية أو الناجمة عن الفصل التعسفي؛ لكن على الرغم من الآثار الإيجابية التي خلفتها هذه الآلية؛ فإن هذا المطمح اصطدم بالعديد من الإشكاليات المرتبطة بتنزيل القانون رقم 03.14 المغير والمتمم للظهير الشريف بمثابة قانون رقم 1.72.184 المتعلق بنظام الضمان الاجتماعي، والمحدد لكيفية الاستفادة من التعويض عن فقدان الشغل؛ حيث استوجب شروطا وإجراءات يتعين تحقيقها بغية منح هذا التعويض؛ وهو ما حرم العديد من الأجراء من الاستفادة من هذا التعويض؛ فضلا عن عدم كفايته لتغطية الحاجيات المتنامية في ضوء عدم استقرار الأسعار؛ علاوة على خلل على مستوى ضعف التمويل...

وفي هذا الإطار؛ فإن تعميم التعويض عن فقدان الشغل بناء على القانون الإطار رقم 09.21 المتعلق بالحماية الاجتماعية؛ يحتاج إلى تجويد شروط الاستفادة فضلا عن إعادة النظر في آليات التمويل.

الكلمات المفتاحية: التعويض-التحديات-الشغل-فقدان-المخاطر الاجتماعية

Abstract:

Undoubtedly, Moroccan lawmakers have adopted numerous reforms in the field of social protection, including by overhauling and expanding the services of

the National Social Security Fund to address risks that may threaten the working class. Perhaps the most important compensation disbursed by this fund is unemployment compensation. This institution defines unemployment compensation as a measure aimed at supporting employees who have involuntarily lost their jobs and are actively seeking new employment, guaranteeing compensation for a period that can reach six months. During this period, the employee must undergo a rehabilitation program, if necessary, to reintegrate into the labor market.

In this context, job loss is an important mechanism for addressing the social risks that an employee may be exposed to due to dismissal for economic, technological, structural, or arbitrary reasons. However, despite the positive effects of this mechanism, this aspiration has encountered numerous problems related to the implementation of Law No. 03.14 amending and supplementing Royal Decree No. 1.72.184 on the social security system, which specifies how to benefit from compensation for job loss. It stipulates conditions and procedures that must be met in order to be granted this compensation, which has deprived many employees of this compensation. Furthermore, it is insufficient to cover growing needs in light of price instability, in addition to a deficiency in funding...

In this context, the generalization of compensation for job loss, based on Framework Law No. 09.21 on social protection, requires improving the eligibility criteria and reconsidering the financing mechanisms.

Keywords: compensation, challenges, job, loss, social risks

المقدمة:

مما لا شك فيه أن طبيعة الحياة فرضت على الإنسان منذ وجوده العيش محاطا بعدة مخاطر تتهدهده؛ إما في وجوده؛ كمخاطر التي تأتيه من الطبيعة مثل الفيضانات والزلازل والحرائق والحروب أو في أمنه واستقراره، كمخاطر المرض والعجز والشيخوخة وفقدان الشغل... وغيرها من الأخطار التي يطلق عليها بالأخطار الاجتماعية.

وعلى هذا الأساس؛ فإن تأمين وسائل العيش والراحة للإنسان تعد من أهم المسائل التي تؤولق باله وتعكر عليه صفو حياته.

وفي هذا السياق؛ أصبح الضمان الاجتماعي حلا أمثل للتأمين عن المخاطر الاجتماعية؛ نتيجة لصدور الميثاق العالمي لحقوق الإنسان سنة 1948؛ حيث منح الفصل 22 منه لكل شخص، بوصفه عضوا في المجتمع، الحق بأن يستفيد من الضمان الاجتماعي.

ولعل من أهم التعويضات التي يختص الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بصرفها هو التعويض عن فقدان الشغل؛ حيث عرفت هذه المؤسسة بأنه إجراء يهدف إلى مرافقة الأجير الذي فقد عمله بشكل لا إرادي وانخرط في بحث جدي عن عمل جديد، حيث يضمن له تعويضا لفترة يمكن أن تصل إلى ستة أشهر. خلال هذه الفترة، يجب على الأجير أن يخضع لبرنامج إعادة التأهيل، إذا ما استدعى الأمر ذلك، من أجل إعادة إدماجه في سوق الشغل.¹

يتضح من التعريف المشار إليه؛ أن التعويض عن فقدان الشغل يشكل مرافقة الأجير الذي تم فصله عن العمل ولا يعد تعويضا عن البطالة؛ حيث يمنح للأجير الذي فقد شغله بكيفية لا إرادية ويبحث فعليا عن شغل جديد.

وإذا كان نظام التعويض عن فقدان الشغل قد ظل يثير عدة تساؤلات تتعلق بكيفية الاستفادة منه؛ بالرغم من التنصيص عليه في مدونة الشغل؛ فإن الأمر كان متوقفا على صدور نصوص تشريعية تحدد شروط الاستفادة؛ فضلا عن مقدار التعويض بناء على معايير وضوابط.

وبناء عليه؛ فإن المشرع المغربي نظم التعويض عن فقدان الشغل بمقتضى القانون² 03.14 الصادر بتاريخ 22 غشت 2014 الذي غير وتم ظهير 1972 المتعلق بنظام الضمان الاجتماعي.

على هدي ما تقدم؛ فإن موضوع "التعويض عن فقدان الشغل بين النص وتحديات التنزيل" يثير الإشكالية الآتية:

¹ الموقع الرسمي للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، www.cnss.ma تاريخ الدخول: 2025/02/09 على الساعة 15 تماما.

² ظهير شريف رقم 1.14.143 صادر في 25 من شوال 1435 (22 أغسطس 2014)، بتنفيذ القانون رقم 03.14 القاضي بتغيير وتتميم الظهير الشريف بمثابة قانون رقم 1.72.184 الصادر في 15 جمادى الثانية 1392 (27 يوليو 1972) المتعلق بنظام الضمان الاجتماعي، المنشور في الجريدة الرسمية عدد 6290 الصادرة بتاريخ 15 ذو القعدة 1435 (11 سبتمبر 2014)، ص 6810.

إلى أي حد وفق المشرع المغربي في تنزيل المقتضيات المؤطرة للتعويض عن فقدان الشغل المتمثلة في المادتين 53 و59 من مدونة الشغل، والشروط الناص عليها القانون 03.14 السالف الذكر؟

لمقاربة الإشكالية المثارة سنعتمد على المنهجين الوصفي والتحليلي؛ وذلك انطلاقا من مطلبين اثنين، وهما:

المطلب الأول: أسباب التعويض عن فقدان الشغل

المطلب الثاني: محددات التعويض عن فقدان الشغل

المطلب الأول: أسباب التعويض عن فقدان الشغل

يعد التعويض عن فقدان الشغل من أبرز المستجدات التي أوردتها مدونة الشغل؛ حيث تمت الإشارة إليه في الفقرة الأخيرة من المادة 53 من المدونة؛ الوارد في شأنها تحديد مبلغ التعويض عن الفصل؛ حيث نصت على أنه: "ويحق للأجير أن يستفيد أيضا، وفق القوانين والأنظمة الجاري بها العمل، من التعويض عن فقدان الشغل لأسباب اقتصادية أو تكنولوجية أو هيكلية".

بالإضافة إلى ذلك؛ أشارت المادة 59 من مدونة الشغل إلى التعويض عن فقدان الشغل، في واقعة أخرى تتعلق بالفصل التعسفي؛ حيث يستفيد الأجير عند فصله تعسفيا من التعويض عن الضرر والتعويض عن أجل الإخطار المنصوص عليهما على التوالي في المادتين 41 و51 أعلاه. كما يستفيد من التعويض عن فقدان الشغل.

ترتبا عليه؛ يتضح من المادتين 53 و59 من مدونة الشغل أن التعويض عن فقدان الشغل يتم نتيجة سببين لا ثالث لهما؛ الأول يتعلق بالفصل لأسباب اقتصادية أو تكنولوجية أو هيكلية، ويتعلق الثاني بالتعويض عن فقدان الشغل في حالة الفصل التعسفي.

تأسيسا عليه؛ يقتضي منا الأمر تقسيم هذا المطلب إلى فقرتين تناول في أولهما التعويض عن فقدان الشغل بسبب الفصل لأسباب اقتصادية أو تكنولوجية أو هيكلية؛ ثم نتطرق في ثانيهما إلى التعويض بسبب الفصل التعسفي.

الفقرة الأولى: التعويض عن فقدان الشغل بسبب الفصل لأسباب اقتصادية أو تكنولوجية أو هيكلية

إذا كان المشرع المغربي، ينص على أن من بين الأسباب التي يمكن أن تؤدي إلى فصل الأجير، بصرف النظر عن اقترافه لأي خطأ، وبدون أن يوصف الفصل بالتعسفي، إذا روعيت مسطرته، هناك الأسباب الاقتصادية أو التكنولوجية أو الهيكلية، فإن الملاحظ أنه لم يحدد ماهية هذه الأسباب ومفهومها، بل حدد الإجراءات الواجب اتباعها والمتمثلة في الحصول على الإذن الذي يقدمه عامل العمالة أو الإقليم.

ترتيباً عليه، يقتضي منا الأمر بداية أن نحدد مدلول الأسباب الاقتصادية التكنولوجية والهيكلية (أولاً)؛ ثم نتطرق إلى الإجراءات الواجب سلوكها قبل فصل الأجراء (ثانياً)، على النحو الذي سيأتي:

أولاً: مدلول الأسباب الاقتصادية والتكنولوجية والهيكلية

أ- ماهية الأسباب الاقتصادية

جاءت الأسباب المبصرة للفصل بالصيغة المنصوص عليها في المادة 66 من مدونة الشغل، عامة وغير دقيقة، فبقي مفهوم السبب الاقتصادي غامضاً كغيره من الأسباب التكنولوجية أو الهيكلية، لذلك فإن الفقه والقضاء يعمدان إلى استعمال تعابير عامة¹ تتلخص في تلك الصعوبات أو الأزمات المالية² التي تتعرض لها المقاول³؛ فيضطر المشغل لمعالجة الوضعية المالية لمقاولته إلى إعفاء الأجراء كلاً أو بعضاً، مؤقتاً أو نهائياً، وقد قسم بعض الفقه⁴ الأسباب الاقتصادية حسب طبيعتها إلى نوعين:

- أسباب اقتصادية ظرفية أو عرضية: حينما تكون الأسباب خارجة عن المقاوله تتعلق بالظروف الاقتصادية الدولية أو المحلية، وهذا المفهوم يعتبره بعض الفقه مفهوماً ضيقاً⁵.

- أسباب اقتصادية بنوية: وهي تلك الأسباب الاقتصادية التي لم تكن خارجة عن المقاوله، وإنما داخلية متصلة بطبيعة نشاطها، وهي أسباب لا إرادية. وهذا المفهوم يعتبر في نظر الفقه مفهوماً واسعاً⁶.

وتجدر الإشارة إلى أن المشرع الفرنسي⁷ عرف السبب الاقتصادي بأنه السبب أو الأسباب التي لا علاقة لها بشخص الأجير وتكون نتيجة حذف أو تحويل منصب العمل، أو عن تعديل جوهري لعقد العمل نتيجة صعوبات اقتصادية أو تحولات تكنولوجية بصفة خاصة.

¹ محمد أحداق، توقف عقد الشغل لأسباب اقتصادية في التشريع المغربي، رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا في القانون الخاص، جامعة محمد الخامس، أكادير، الرباط، السنة الجامعية 93-94، الصفحة 100.

² انظر:

- عبد اللطيف خالفي، الوسيط في مدونة الشغل، علاقات الشغل الفردية، الجزء الأول، المطبعة والوراقة الوطنية، مراكش، الطبعة الأولى، 2004، الصفحة 487.
- عبد العزيز العتقي، محمد الشرقاني، محمد القرني اليوسفي، دراسة تحليلية نقدية لمدونة الشغل المرتقبة (مشروع 98)، مطبعة الجسور، وجدة، طبعة 1999، الصفحة 197.

³ يعرف الأستاذ أحمد شكري السباعي الصعوبات التي تتعرض لها المقاوله في إطار نظام صعوبات المقاوله بأنها: "تلك الوقائع التي من شأنها أن تخل باستمرارية الاستغلال أو الاستثمار"، الوسيط في مساطر الوقائية من الصعوبات التي تعترض المقاوله ومساطر معالجتها - الجزء الأول، دار النشر المعرفة، الرباط، الطبعة الأولى، 2000، الصفحة 83.

⁴ حسن عبد الرحمان قدوس، الإنهاء لأسباب اقتصادية، المطبعة العربية الحديثة، طبعة 1990، الصفحة 89 و103.

⁵ محمد أحداق، المرجع السابق، الصفحة 102.

⁶ المرجع نفسه أعلاه، الصفحة 106.

⁷ Code du Travail, loi n° 32.1.

ب- مدلول السبب التكنولوجي

يعني السبب التكنولوجي المبرر للفصل ما تضطر إليه المقاول أو المؤسسة من إدخال آلات ومعدات ووسائل وتقنيات تكنولوجية تساعد على الرفع من مردوديتها في ظل المنافسة الحرة والانفتاح على الأسواق الخارجية التي تعرف تطورا هائلا على المستوى العلمي والتكنولوجي، هذه الآليات والمعدات والوسائل والتقنيات التكنولوجية التي يصعب على أجراء المقاول المعنية استيعابها¹ مما يدفع المشغل إلى إعفائهم وتعويضهم بأجراء مؤهلين لذلك².

ج- مدلول السبب الهيكلي

يمكن القول أن السبب الهيكلي يعني تلك التغيرات الضرورية التي يحدثها المشغل على مقاولته أو مؤسسته نتيجة إدخال آلات ومعدات ووسائل تكنولوجية ترفع من مردودية المقاول؛ وتقلل من التكاليف والأعباء، ويصبح معها بعض الأجراء غير مؤهلين لتغيرات الهيكلية الضرورية المستحدثة³.

ومن وجهة أخرى؛ قد تعني الأسباب الهيكلية تلك الصعوبات المالية التي تتعرض لها المقاول أو المؤسسة مما يجبرها على إعادة هيكلة إدارتها ومرافقها فتضطر لإعفاء بعض أو كل أجراءها غير اللازمين؛ نتيجة حذف مناصبهم أو توزيعها أو ضمها مع أخرى⁴. وتجدر الإشارة في هذا السياق؛ إلى أن تحديد الأسباب الهيكلية المبررة لإعفاء الأجراء تبقى مسألة واقع تتولى المحكمة استعمال سلطتها التقديرية لتمييز الأسباب المبررة للإعفاء. إلا أن هذه الأسباب يلزم أن تكون ضرورية ولا غنى عنها لإنقاذ المقاول أو لتصحيح مسارها، ومعنى الضرورة هنا، أن عدم اتخاذ الأسباب الهيكلية المبررة للإعفاء يترتب عنه خسارة جسيمة، وبمعنى آخر أن الإبقاء على حال المقاول أو المؤسسة دون اتخاذ التدابير الهيكلية يعرقل تطورها وتقدمها الاقتصادي.

ثانيا: الإجراءات الشكلية الواجب اتباعها قبل فصل الأجراء لأسباب اقتصادية أو تكنولوجية أو هيكلية

يجب على المشغل الذي يعتزم فصل الأجراء كلا أو بعضا للأسباب المذكورة أعلاه، والذي يشغل بصفة اعتيادية 10 أجراء أو أكثر، القيام بإبلاغ مندوب الأجراء، والممثلين النقابيين الموجودين بالمقاول، بعزمه على فصل كل الأجراء أو بعضهم، وذلك قبل شهر على الأقل من تاريخ الشروع في المسطرة، وكذا المعلومات اللازمة والتي لها علاقة بأسباب الفصل، وعدد، وفئات الأجراء الذين

« Constitue un licenciement pour motif économique, le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification substantielle du contrat de travail consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques ».

¹ - عبد اللطيف خالفي، المرجع السابق، الصفحة 486.

² - حسن عبد الرحمان قدوس، المرجع السابق، الصفحة 81.

³ عبد الإله شني، نظام الإثبات في نزاعات الشغل الفردية في ضوء القانون المغربي، دار نشر المعرفة، طبعة 2023، الصفحة 114 وما بعدها.

⁴ المرجع نفسه.

يعنيهم الأمر ثم الفترة التي سيشرع فيها الفصل¹. وجاء في قرار² صادر عن محكمة النقض على أنه: "توقف المقاول عن مزاوله نشاطها لفترة طويلة وعجزها عن أداء أجور عمالها يعتبر إخلالا منها بأحد أهم أركان عقد الشغل، الذي هو الأجر، مما تثبت معه مسؤوليتها عن إنهاء عقد الشغل، حتى ولو تمكنت المقاول من استئناف نشاطها ودعوة عمالها للرجوع إلى العمل، خاصة وأنها لم تتقيد بالمسطرة الواجب اتباعها قانونا لفصل الأجير لأسباب اقتصادية، مما يعطي له الحق للمطالبة بالتعويضات المستحقة عن الفسخ التعسفي لعقد الشغل".

لكن، يثار إشكال بخصوص التبليغ وكيفيته، وذلك بغية تبليغ وإخبار مندوب الأجراء، والممثلين النقابيين برغبة المشغل في الفصل، هل التبليغ سيكون عن طريق القضاء، أم عن طريق البريد المضمون؟ أم أية وسيلة من شأنها تفي بالغرض؟.

من الواضح، أنه مادام المشرع لم يحدد طريقة معينة للتبليغ، فعبء إثبات ذلك سيقع على عاتق المشغل، لإثبات أنه قام بهذا الإجراء المسطري الذي تكون الغاية منه محاولة إيجاد حلول إيجابية لتفادي الفصل، وذلك بعد التشاور والتفاوض معهم بهدف إدماج الأجراء في مناصب شغل أخرى، سواء بإعادة تكوينهم كما لو تعلق الأمر بحذف الآلة الكاتبة وتعويضها بالحاسوب، وهو ما فتى المشرع أن تفتن إليه في المادة 22 من المدونة وخاصة في فقرتها التي تقضي بأنه: "يحق للأجراء الاستفادة... من تكوين مستمر".

إذن، بعد التبليغ لمندوب الأجراء والممثلين النقابيين أو لجنة المقاول، في حالة ما إذا كانت تضم عددا من الأجراء يزيد عن 50 أجراء، يتعين تحرير محضر من طرف إدارة المقاول، تدون نتائج المشاورات والمفاوضات التي نتجت بين الأطراف المذكورة، بيد أن المحضر يوقع فقط من طرف مندوبي الأجراء وكذا المشغل.

بعد ذلك تسلم نسخة من المحضر المحرر من قبل إدارة المقاول ومن مندوبي الأجراء إلى المندوب الإقليمي المكلف بالشغل³.

هذا وإن كان كل من الإعفاء لأسباب تكنولوجية أو هيكلية أو اقتصادية يتفق من حيث تقديم الطلب إلى الجهة المعنية بالأمر قصد الحصول على الإذن، فإن ثمة اختلافا بخصوص وسائل الإثبات اللازم تقديمهما من طرف المشغل لإثبات طلبه.

بشأن الفصل لغير الأسباب الاقتصادية يتعين تقديم الطلب مرفقا بجميع الإثباتات الضرورية، وبمحضر المشاورات، والتفاوض مع ممثلي الأجراء، ووسائل الإثبات هذه جاءت على سبيل المثال، وهي تخص بالأساس السبب التكنولوجي أو الهيكلي الذي يتمسك به المشغل، وهنا يبرز الدور الذي يتعين على مندوبي الأجراء أو لجنة المقاول القيام به بمراقبة مدى جدية السبب، ويستحسن الاستعانة بذوي الخبرة في الميدان التكنولوجي، كما هو الشأن بالنسبة للقانون الفرنسي، إذ لجنة المقاول يعتمد عليها

¹ انظر الفقرة الأولى من المادة 66 من مدونة الشغل.

² قرار صادر عن المجلس الأعلى (محكمة النقض) بتاريخ 2009/10/28 تحت عدد 1192 في الملف عدد 08/700 منشور بنشرة قرارات المجلس الأعلى الغرفة الاجتماعية الجزء السابع، ص: 101 وما يليها.

³ الفقرة الأخيرة من المادة 66 من مدونة الشغل.

بكثير؛ في مثل هذه الإعفاءات، ولهذا فإن المدونة جاءت بالمواد من 464 إلى غاية 469 لتحدد كيفية تكوين لجنة المقاول والمهام المنوطة بها، ثم طرق تنظيم العمل بها إلى جانب الالتزامات الواجب احترامها كالحفاظ على السر المهني¹.

أما بشأن الإعفاء لأسباب اقتصادية، فإن المدونة أشارت إلى جانب وسائل الإثبات السابق ذكرها إلى وثائق إضافية يتعين الإدلاء بها في مثل هذه الحالات، ومن خلال هذا يتبين مدى حرص المشرع، والاستراتيجية الرامية إلى الحفاظ على مناصب الشغل والتشغيل؛ إذ نص على الإدلاء بالإثباتات الآتية²:

♣ تقرير يتضمن الأسباب الاقتصادية التي تستدعي تطبيق مسطرة الفصل؛

♣ بيان حول الوضعية الاقتصادية والمالية للمقولة؛

♣ تقرير يضعه خبير في المحاسبة أو مراقب في الحسابات.

من الواضح أن التقرير الذي يضعه الخبير، في المحاسبة، أو مراقب الحسابات، هو صادر عن شخص يتقاضى أتعابه من طرف المشغل نفسه، فإلى أي حد يمكن الأخذ بمصدقية هذا التقرير؟ حبذا لو كان لهذه الفئات استقلال مالي خاص بها³.

بعد ذلك، فإن المندوب الإقليمي المكلف بالشغل، وبعد عملية البحث التي يقوم بها للتأكد من وضعية المقولة، والإثباتات المدلى بها، يوجه الملف داخل أجل لا يتعدى شهرا إلى أعضاء اللجنة الإقليمية يرأسها عامل العمالة أو الإقليم قصد الدراسة والبت فيها، هذه اللجنة الإقليمية التي نظمها المرسوم⁴ الصادر بتاريخ 2004/12/29، حيث حدد الجهات التي تتكون منها، وعدد الأعضاء التي تمثل كل جهة، مع كيفية انعقادها، وتبعاً لذلك على عامل العمالة أو الإقليم أن يدي بقراره معللاً ومبنياً على الخلاصات والاقتراحات التي توصلت إليها اللجنة الإقليمية.

ترتبطاً على ما سلف، يتضح أن المشغل ملزم بسلوك مسطرة فصل الأجراء كلا أو بعضاً لأسباب تكنولوجية أو هيكلية أو اقتصادية، مع ضرورة إثباته وجود هذه الأسباب حتى لا يعتبر ذلك فصلاً تعسفياً في حق الأجراء؛ لكن الإشكال يثار حين يتعلق الأمر بعدد الأجراء الذين يقل عددهم عن 10 أجراء في المقولة فهل سيحصلون في حالة فصلهم للأسباب المشار إليها على التعويض عن فقدان الشغل؟

¹ مليكة بنزاهير، مستجدات مدونة الشغل، اللقاء التواصلي في موضوع: إشكاليات المادة الاجتماعية في ضوء اجتهادات محكمة النقض، مطبعة المعارف الجديدة، الرباط 2015، الصفحة 27.

² الفقرة الثالثة من المادة 67 من مدونة الشغل.

³ مليكة بنزاهير، المرجع السابق، الصفحة 27.

⁴ مرسوم رقم 2.04.514 صادر في 16 من ذي القعدة 1425 (29 ديسمبر 2004) بتحديد عدد أعضاء اللجنة الإقليمية المكلفة بالدراسة والبت في ملفات فصل الأجراء وفي الإغلاق الكلي أو الجزئي للمقاولات أو الاستغالات، الجريدة الرسمية عدد 5279 بتاريخ 21 ذو القعدة 1425 (3 يناير 2005)، الصفحة 14.

بالرجوع إلى المادة 53 من مدونة الشغل نجد على أنها تنص على أحقية الأجير في الحصول على التعويض عن فقدان الشغل لأسباب اقتصادية أو تكنولوجية أو هيكلية؛ ولم تحصر عدد الأجراء الواجب توافرهم حتى يتم إعمال هذا المقتضى.

بالإضافة إلى ذلك؛ نلاحظ على أن المادة 70 من مدونة الشغل أغفلت الإشارة إلى التعويض عن فقدان الشغل للأسباب المشار إليها؛ حيث نرى على أنها تتعارض مع ما نصت عليه المادة 53 السالف الذكر؛ إذ تنص المادة 70 فقط على استفادة الأجراء، في حالة فصلهم؛ وذلك من خلال احترام الإجراءات الشكلية طبقا للمواد 66 و67 و68 من المدونة، من التعويض عن أجل الإخطار، وعن الفصل، المنصوص عليهما تاليا في المادتين 51 و52 من مدونة الشغل، بالإضافة إلى ذلك كنا نعتقد أن الفقرة الثانية من المادة 70 ستستدرك الأمر؛ وتضمن حق الأجير في التعويض عن فقدان الشغل لذات الأسباب المشار إليها؛ وذلك في حالة فصل الأجراء دون التقيد بالمواد المؤطرة للإجراءات الشكلية؛ حيث قضت هذه المادة باستفادة الأجراء؛ فضلا عن التعويض عن أجل الإخطار والفصل؛ بالتعويض عن الضرر لكن بشرط الحصول على حكم قضائي ما لم يتم إرجاعهم إلى شغلهم مع احتفاظهم بحقوقهم.

الفقرة الثانية: التعويض عن فقدان الشغل بسبب الفصل التعسفي

غني عن البيان أن المشرع المغربي خول للمشغل أو من ينوب عنه حق التوجيه والإشراف والرقابة والتأديب (سلطة التأديب)¹؛ بيد أن هذا الحق يبقى مؤطرا بموجب أحكام مدونة الشغل؛ فإذا ادعى المشغل أن الأجير ارتكب خطأ جسيما فلا مناص من سلوك مسطرة الاستماع إليه؛ حيث يتم منحه فرصة الدفاع عن نفسه؛ ومن ثم يتعين استدعاؤه داخل أجل 8 أيام من تاريخ اكتشاف الخطأ الجسيم؛ بحضور مندوب الأجراء أو الممثل النقابي الذي يختاره الأجير، ويحرر محضرا يوقعه الطرفان وتسلم نسخة منه للأجير الذي يتسلم مقرر الفصل مقابل وصل أو يتوصل به عن طريق البريد المضمون داخل أجل 48 ساعة من اتخاذ المقرر، كما يسلم المشغل نسخة من المقرر إلى العون المكلف بتفتيش الشغل². وهو ما كرسته محكمة النقض من خلال أحد قراراتها³ الذي جاء فيه: "لكن، حيث إنه بصدور قرار الفصل من طرف الطالبة في مواجهة المطلوبة في النقض لم يعد هناك مجال للحديث عن المغادرة التلقائية، والطالبة لما أقدمت على فصل المطلوبة في النقض دون سلوك مسطرة الفصل المنصوص عليها في المواد 62 و63 و64 و65 من مدونة الشغل أمام تمسك المطلوبة في النقض بخرقها تكون قد فصلتها فصلا تعسفيا والمحكمة المطعون في قرارها نحت نفس المنحى واعتبرت الفصل بمثابة فصل تعسفي لعدم سلوك الطاعنة لمسطرة الفصل المذكورة وأنها بذلك لم تكن ملزمة بإجراء بحث لتثبت

¹ للمزيد من التوسع انظر: أحمد لنصار، الضمانات التشريعية والقضائية لحماية الأجير من الفصل التعسفي، مطبعة الأمنية، الرباط، الطبعة الأولى يونيو 2018، الصفحة 14 وما بعدها.

² محمد أغبال، التعويض عن فقدان الشغل دراسة تحليلية نقدية، مطبعة المعارف الجديدة، الرباط، طبعة 2018، الصفحة 69.

³ قرار محكمة النقض رقم 102 الصادر بتاريخ 25 يناير 2023 في الملف الاجتماعي رقم 2020/2/5/1229 منشور بالموقع الرسمي لمحكمة النقض، تاريخ الدخول 2025/02/11، على الساعة 11 تماما.

من الخطأ الجسيم المنسوب للمطلوبة تكون قد التزمت التطبيق السليم للقانون وعللت قرارها تعليلا كافيا وسليما وما ورد بالوسيلة غير جدير بالاعتبار.

نستنتج من القرار المشار إليه ان المحكمة معفية من البحث عن مدى ارتكاب الأجير للخطأ الجسيم طالما لم يطبق المشغل مسطرة الفصل التأديبي أو عدم احترام أحكامها الآمرة؛ لكن باستقراءنا لمقتضيات هذه المسطرة نسجل مجموعة من الملاحظات:

-على مستوى المادة 62 من مدونة الشغل؛ نلاحظ أنها حددت أجل الاستماع إلى الأجير في 8 أيام من تاريخ التبين من الخطأ الجسيم المنسوب إلى الأجير، ولم تنص المادة المذكورة على أي أجل يفصل بين تاريخ استدعاء الأجير وتاريخ الاستماع إليه؛ وإنما حددت الأجل بين تاريخ اكتشاف الخطأ وتاريخ الاستماع فقط؛ في هذه الحالة يمكن للمشغل الاستماع إلى الأجير في مدة قصيرة قد تحرمه من إعداد دفوعه أو قد تطول هذه المدة مما ينعكس على نفسية الأجير؛ ومن ثم يقترح تضمين هذه المادة أجلا معقولا ما بين الاستدعاء والاستماع؛

-على مستوى حضور من يؤازر الأجير؛ فالمادة 62 تنص على حضور مندوب الأجراء أو الممثل النقابي؛ دون جهات أخرى وهو ما ورد في أحد القرارات الصادرة عن محكمة النقض¹ الناص على أنه: "لكن خلافا لما تنعاه الطاعنة على القرار المطعون فيه، فإن المشرع إن كان قد أوجب توفير فرصة الدفاع للأجير عن نفسه ضد ما نسب إليه من أخطاء جسيمة، من خلال المادة 62 من مدونة الشغل، فإنه كان حريصا على أن يكون محضر الاستماع داخل المقابلة، ولم يسمح بحضورها إلا للشخص الذي يؤازر الأجير، شريطة أن يكون مندوبا للأجراء، أو ممثلا نقابيا، مستبعدا تدخل أي أجنبي عن علاقة الشغل في هذه المسطرة، والثابت من وثائق الملف، أن الطالبة قد سمحت للمفوض القضائي السيد... بحضور جلسة الاستماع، وضمنت ذلك في محضر جلسة الاستماع، وفي مقرر الفصل، وهو ما يعد تجاوزا لمقتضيات المادة 62 من مدونة الشغل، والمحكمة المطعون في قرارها لما اعتبرت أن حضور المفوض القضائي يجعل مسطرة الفصل التأديبي محتلة شكلا ولم تنظر في الأخطاء المنسوبة للمطلوب في النقض، يكون قرارها معللا سليما وكافيا، وغير خارق لأي مقتضى قانوني، والوسيلة المثارة على غير أساس".

لكن كانت المقتضيات أعلاه تشترط حضور مندوب الأجراء أو الممثل النقابي عند الاستماع إلى الأجير؛ فإن الأمر يثير تساؤلا يتعلق بمن سيؤازر الأجير في أماكن العمل التي لا تتوفر على هاتين المؤسستين؟ ومن ثم يقترح فتح إمكانية حضور المحامي للدفاع عن الأجير أو على الأقل استخدام كاميرا المراقبة لتسجيل أقوال الأجير المستمع إليه.

-في حالة رفض أحد طرفي العلاقة الشغلية إجراء أو إتمام المسطرة؛ هل عدم اللجوء إلى مفتش الشغل يعتبر خلافا شكليا يترتب عليه اعتبار الفصل فصلا تعسفيا؟ أجابت محكمة النقض عن هذا التساؤل من خلال حيثيات أحد القرارات² الصادر عنها

¹ قرار محكمة النقض رقم 1/271 الصادر بتاريخ 07 مارس 2023 في الملف الاجتماعي رقم 2022/1/5/1421، منشور بالموقع الرسمي لمحكمة النقض.

² قرار محكمة النقض رقم 1/342 الصادر بتاريخ 21 مارس 2023 في الملف الاجتماعي رقم 2022/1/5/3018، قرار منشور بالموقع الرسمي لمحكمة النقض.

والذي ورد فيه على أنه: "حيث صح ما عابته الطاعنة على القرار المطعون فيه، فمن جهة أولى فإن الفقرتين الأولى والثانية من المادة 62 إذا كانتا واضحتي الدلالة، من حيث وجوب اتباع الشكليات الواردة بها، ويفهم المراد منهما من اللفظ نفسه، فإن الفقرة الثالثة من المادة نفسها، غير واضحة الدلالة من لفظها، لعدم بيان المشرع المراد من اللجوء إلى مفتش الشغل، وقد تبين من الأعمال التحضيرية لمدونة الشغل، أنه تم اقتراح تعديل المادة 62، بإضافة فقرة جديدة تنص على إرسال المحضر إلى مفتش الشغل بواسطة البريد المضمون، في حالة رفض الأجير التوقيع عليه، وهو ما يفهم منه، أن الغرض من اللجوء إلى مفتش الشغل، هو مجرد الإخبار بتعذر إنجاز مسطرة الاستماع أو إتمامها، وليس مباشرتها، أو الإشراف عليها، أو مواصلتها، وهو بذلك يعتبر مجرد إجراء إداري لم يثبت حصول أي ضرر للأجير من عدم سلوكه، لأن نص المادة 62 من مدونة الشغل واضحة وصريحة في كون مسطرة الاستماع تتم داخل المقابلة... وأن المحكمة مصدرة القرار المطعون فيه، لما بنت قرارها على أساس خرق مسطرة الفصل بعدم اللجوء لمفتش الشغل لاستكمال المسطرة، بعد رفض الأجير التوقيع على محضر جلسة الاستماع... تكون قد خرقت المقتضيات القانونية المستدل بها وجاء قرارها معللا تعليلا ناقصا موازيا لانعدامه ويتعين نقضه."

-لنا ملاحظة أخرى تتعلق بتاريخ اتخاذ قرار الفصل؛ حيث تنص الفقرة الأولى من المادة 63 من مدونة الشغل على تسليم مقرر العقوبات التأديبية الواردة في المادة 37 أو مقرر الفصل إلى الأجير داخل أجل 48 ساعة من تاريخ اتخاذ المقرر المذكور؛ إذ نلاحظ أن المشرع لم يحدد أجلا لتاريخ اتخاذ القرار بعد الاستماع إلى الأجير؛ فرمما أن المشرع منح فرصة للمشغل للتراجع عن قرار الفصل؛ مراعاة للآثار الاجتماعية والاقتصادية لقرار الفصل...

-بالإضافة إلى ما سبق؛ فإن ثمة إجراءات شكلية أخرى يتعين مراعاتها حين فصل الأجراء، ويتعلق الأمر بإخبار العون المكلف بتفتيش الشغل؛ والأخذ بعين الاعتبار موافقته في حالة فصل طبيب الشغل¹ ومندوب الأجراء² والممثل النقابي³؛ حيث يترتب عن عدم استصدار موافقة مفتشية الشغل اعتبار الفصل فصلا تعسفيا؛ وهو ما يستفاد من قرارات محكمة النقض والذي ورد في أحدها⁴ على أنه: "الثابت من وثائق الملف أن المطلوب في النقض يعتبر مندوبا للأجراء كما أقرت بذلك المشغلة، وأنه لخطأ ارتكبه أشعرت مفتش الشغل فوراً بالإجراء التأديبي طبقاً للمادتين 457 و458 من مدونة الشغل، وبعد جوابه رفضت المشغلة فصله وراسلته بعدم الموافقة، إلا أن المشغلة سبق لها أن استمعت للمطلوب في النقض واتخذت قراراً بتوقيفه بعد مرور أكثر من ثلاثة أشهر، والمحكمة لما اعتبرته طرداً تعسفياً تكون قد صادفت الصواب وجاء قرارها سليماً ومؤسساً قانوناً".

¹ المادة 313 من مدونة الشغل.

² المادة 457 من مدونة الشغل.

³ المادة 472 من مدونة الشغل.

⁴ قرار محكمة النقض رقم 328 الصادر بتاريخ 06 أبريل 2022 في الملف الاجتماعي رقم 2019/2/5/4458؛ قرار متاح على الموقع الإلكتروني الرسمي لمحكمة النقض.

ومن صور الفصل التعسفي الموجبة للتعويض عن فقدان الشغل؛ إنهاء عقد الشغل بسبب ممارسة الأجير حرية من الحريات العامة التي يضمنها الدستور أو بعض النصوص الخاصة، ومن ذلك مثلاً حرية الزواج أو الطلاق، وحرية الانخراط في نقابة مهنية أو حزب سياسي معين، أو مغادرتهم أو إبداء رأي لصحيفة... أو استعمال رخصة أو المطالبة بحق يمنحهما المشرع أو العقد للأجير... أو مطالبة الأجير بدين في ذمة المشغل؛ كما يعد تعسفياً كل تغيير جوهري لحل عقد العمل¹.

ومن الحالات التي يعد فيها الفصل فصلاً تعسفياً من الناحية القانونية، مغادرة الأجير للمؤسسة لارتكاب المشغل تجاهه خطأ جسيماً، بناء على نص المادة 40 من مدونة الشغل (كالسب الفادح، استعمال أي نوع من أنواع العنف والاعتداء ضد الأجير، والتحرش الجنسي).

باستقراءنا للمادة 40 من مدونة الشغل نلاحظ على أن الأخطاء الجسيمة وردت على سبيل المثال لا الحصر، ويفسر ذلك من خلال عبارة: "يعتبر من بين الأخطاء الجسيمة المرتكبة ضد الأجير من طرف المشغل أو رئيس المقاول أو المؤسسة ما يلي:".

كما نلاحظ أن الأخطاء الجسيمة الواردة في المادة 40 من مدونة الشغل لا تنهي العلاقة الشغلية؛ حيث يحق للأجير المطالبة بالتعويض عما لحقه من ضرر مادي أو معنوي؛ فمغادرته للمؤسسة الشغلية حق للأجير إن أراد طبقه وإن شاء عدل عنه.

ومن الحالات الجوهرية التي يعتبر فيها الفصل فصلاً تعسفياً؛ حيث يقوم المشغل بفصل الأجير بسبب اقترافه خطأ غير جسيم، ولم يتدرج في العقوبة؛ فضلاً عن عدم تقديره للخطأ الجسيم؛ كفصله بناء على خطأ غير وارد في المادة 39 من مدونة الشغل؛ حيث لا يرقى ذلك الخطأ إلى خطأ جسيم يستحيل معه مواصلة العلاقة الشغلية؛ ومن ثم يقع على المشغل عبء إثبات ارتكاب الأجير لخطأ جسيم².

كذلك، من بين الأسباب الجوهرية التي يعتبر فيها الفصل فصلاً تعسفياً؛ حالة صدور الاستقالة تحت الإكراه أو الضغط؛ لكن هذه النقطة تثير إشكالا يتعلق بالفترة الفاصلة بين الإكراه وتقديم الاستقالة؛ بمعنى آخر هل يعتد بالإكراه الحاصل لمدة كبيرة تفصل ما بينه وما بين تاريخ تقديم الاستقالة؟ فهل يعتبر هذا الإكراه سبباً من أسباب الفصل التعسفي للأجير الموجب للتعويض عن فقدان الشغل؟

¹ محمد الكشور، إنهاء عقد الشغل مع تحليل مفصل لأحكام الفصل التعسفي للأجير دراسة تشريعية وقضائية مقارنة، مطبعة النجاح، الدار البيضاء، طبعة 2008، الصفحة 84 وما بعدها.

² نص المادة 63 من مدونة الشغل على أنه: "يقع على عاتق المشغل عبء إثبات وجود مبرر مقبول للفصل...".

في هذا السياق أجابت محكمة النقض عن هذا التساؤل من خلال أحد قراراتها¹ الذي ورد فيه على أنه: "إذا كان المقرر قانوناً أنه يمكن إنهاء عقد الشغل غير محدد المدة بإرادة الأجير عن طريق الاستقالة المصادق على صحة إمضاءها من طرف الجهة المختصة عملاً بمقتضيات المادة 34 من مدونة الشغل، فإن الاستقالة باعتبارها تصرف قانوني يجب أن تصدر عن إرادة حرة لا يشوبها أي ضغط أو إكراه من طرف المشغلة، كما أن الإكراه هو إجبار مباشر من غير أن يسمح به القانون ويحمل بواسطته شخص على أن يعمل عملاً بدون رضاه كما أنه لا يخول إبطال الالتزام إلا إذا كان هو السبب الدافع إليه، أو إذا قام على وقائع من طبيعتها أن تحدث لمن وقعت عليه إما ألماً جسيماً أو اضطراباً نفسياً أو الخوف من تعريض نفسه أو شرفه أو أمواله لضرر كبير، طبقاً لمقتضيات الفصلين 46 و 47 من قانون الالتزامات والعقود، مما يفيد أن هذا الإكراه يجب أن يكون آنيا ومتزامناً مع الالتزام المقصود، بالنظر إلى طبيعة الأضرار الناتجة عن ذلك والتي تشكل خطورة على صحة الملتزم الجسمانية أو النفسية أو على مصالحه المادية".

وهكذا؛ فإن الحالات المشار إليها إن تحققت كان الفصل فصلاً تعسفياً يخول للأجير الحق في التعويض عن الفصل، وأجل الإخطار والتعويض عن الضرر؛ علاوة على التعويض عن فقدان الشغل بناء على شروط وضوابط؛ نوضحها في المطلب الموالي.

المطلب الثاني: محددات التعويض عن فقدان الشغل

حدد القانون رقم 03.14 المغير والمتمم للظهير الشريف بمثابة قانون رقم 1.72.184 المتعلق بنظام الضمان الاجتماعي كيفية الاستفادة من التعويض عن فقدان الشغل؛ وذلك من خلال شروط وإجراءات يتعين تحقيقها بغية منح هذا التعويض؛ إلا أن هذه الشروط أثارت العديد من الإشكاليات على مستوى التنزيل.

ترتباً عليه، يستوجب منا الأمر تقسيم هذا المطلب إلى فقرتين نتناول في الفقرة الأولى شروط الاستفادة من التعويض عن فقدان الشغل؛ ثم نتطرق في الفقرة الثانية إلى التعويض الذي يتحصل عليه كل أجير توافرت فيه القيود التي حددها القانون المشار إليه أعلاه.

الفقرة الأولى: شروط الاستفادة من التعويض عن فقدان الشغل

يخول القانون 03.14 السالف الذكر التعويض عن فقدان الشغل للمؤمن الذي يستوفي الشروط الأساس التي سنوضحها على النحو أدناه.

أولاً: أن يكون الأجير قد فقد شغله بكيفية لا إرادية

¹ قرار محكمة النقض رقم 1/214 الصادر بتاريخ 28 فبراير 2023 في الملف الاجتماعي رقم 2021/1/5/519 منشور على الموقع الرسمي لمحكمة النقض، تاريخ وساعة الولوج: 2025/02/14 على الساعة 21 والنصف.

تعد المادتان 53 و 59 من مدونة الشغل السابق ذكرهما الإطار القانوني لحصول الأجير على التعويض عن فقدان الشغل؛ ففي حالة فصله بناء على الحالات المشار إليها أعلاه (المشار إليها في المطلب الأول) بموجب حكم قضائي حائز لقوة الشيء المقضي به أو بناء على إذن السيد عامل العمالة أو الإقليم (في حالة الفصل لأسباب اقتصادية أو هيكلية أو تكنولوجية)؛ يتحقق شرط فقدان الأجير لشغله بكيفية لا إرادية، وفي هذا الصدد فإن مغادرة الأجير التلقائية بإرادة حرة يترتب عليها حرمان الأجير من الاستفادة من التعويض عن فقدان الشغل، وهو ما أورده قضاء النقض من خلال أحد القرارات¹ الذي جاء فيه: "إن عدم التحاق الأجير بعمله الجديد رغم توصله شخصيا بالإنذار من طرف المشغلة يجعله في حكم المغادر تلقائيا لعمله".

غني عن البيان أن المغادرة التلقائية واقعة مادية يقع على المشغل عبء إثباتها بكافة الوسائل المتاحة؛ وهو ما يستفاد من قرار² محكمة النقض الذي جاء فيه: "حيث تبين صحة ما عابته الطاعنة على القرار المطعون فيه، ذلك أن المغادرة التلقائية للعمل من طرف الأجير واقعة مادية يقع عبء إثباتها على عاتق المشغل بجميع وسائل الإثبات بما فيها شهادة الشهود عملا بمقتضيات الفقرة الأخيرة للمادة 63 من مدونة الشغل، والبين من وثائق الملف كما عرضت على محكمة الموضوع وشهادة الشهود المستمع إليهم، أن الطاعنة تمسكت بمغادرة المطلوب لعمله من تلقاء نفسه، وأنها راسلته، لكنه لم يرجع بشهادة الشهود، والمحكمة لما قضت بأن المغادرة التلقائية غير ثابتة في الملف باعتبار أن شهادة الشهود تخضع للسلطة التقديرية للمحكمة، والحال أن من بين تصريحات الشهود المستمع إليهم والمضمن بتعليل القرار المطعون فيه أن المطلوب أوقف آلة العمل وغادر لحال سبيله تكون قد أساءت تقدير شهادة الشهود من جهة فضلا عن أنها استبعدت طلب الطاعنة بإجراء بحث والاستماع لشهودها لإثبات هذه المغادرة دون تعليل مما يجعل قرارها مشوبا بنقصان التعليل الموازي لانعدامه وعرضته للنقض".

بالإضافة إلى ذلك؛ فإن إنهاء عقد الشغل بالإرادة المنفردة من لدن الأجير؛ وذلك من خلال تقديمه للاستقالة التي روعيت فيها الشروط الشكلية³؛ لا يخول للأجير الحصول على التعويض عن فقدان الشغل لعدم تحقق الشروط المشار إليها (فقد الشغل بكيفية لا إرادية)؛ لكن يثار الإشكال حينما يتعلق الأمر بالاستقالة الحكيمة المترتبة عن غياب الأجير بسبب مرض غير المرض المهني، أو لحادثة غير حادثة الشغل، لمدة تزيد عن 180 يوما متوالية خلال فترة 365 يوما⁴، فإصابة الأجير بمرض أو حادثة سير مثلا (غير حادثة طريق) لا يد له فيه؛ فهي واقعة طبيعية غير إرادية؛ فهل تحول له الاستفادة من التعويض عن فقدان الشغل في حالة شفائه التام (تحقق شرط القدرة داخل الأجل المتطلب في القانون 03.14 السالف الذكر)؟

¹ قرار محكمة النقض رقم 2/252 الصادر بتاريخ 15 فبراير 2023 في الملف الاجتماعي رقم 2020/1/5/2087، قرار منشور بالموقع الرسمي لمحكمة النقض، تاريخ وساعة الولوج: 2025/02/15 على الساعة 10 تماما.

² قرار محكمة النقض رقم 2/242 الصادر بتاريخ 15 فبراير 2023 في الملف الاجتماعي رقم 2020/2/5/1807، قرار منشور بالموقع الإلكتروني الرسمي لمحكمة النقض، تاريخ وساعة الدخول: 2025/02/15 على الساعة 11 والربع.

³ للمزيد من التوسع يرجى مراجعة: عبد الإله شني، المرجع السابق، الصفحة 133 وما بعدها.

⁴ تنص المادة 272 من مدونة الشغل على أنه: "يمكن أن يعتبر الأجير في حكم المستقيل، إذا زاد غيابه لمرض غير المرض المهني، أو لحادثة غير حادثة الشغل، على مائة وثمانين يوما متوالية خلال فترة ثلاثة مائة وخمسة وستين يوما، أو إذا فقد الأجير قدرته على الاستمرار في مزاولة شغله".

إذا كان المشرع المغربي قد اشترط في التعويض عن فقدان الشغل انعدام إرادة ترك الأجير شغله؛ فالاستقالة الحكومية تبقى غير إرادية؛ ومن ثم نرى على أنه يحق له الاستفادة من التعويض محل الدراسة.

لكن كان فصل الأجير بسبب القوة القاهرة لا يخول له الاستفادة من التعويض عن الفصل ولا عن أجل الإخطار؛ لكن بخصوص التعويض عن فقدان الشغل؛ فالمشرع اشترط ألا يكون سبب فقدان العمل إرادياً؛ ومن ثم نرى على أن إنهاء عقد الشغل الناجم عن قوة القاهرة لا دخل لإرادة الأجير في ذلك؛ فهو مترتب عن سبب خارجي غير إرادي؛ وبالتالي يحق له الاستفادة من التعويض عن فقدان الشغل.

ثانياً: إثبات التوفر على فترة للتأمين بنظام الضمان الاجتماعي

من أجل الاستفادة من التعويض عن فقدان الشغل يجب على الأجير الذي فقد عمله في ظروف خارجة عن إرادته أن يتوفر على فترة تأمين لا تقل عن 780 يوماً خلال الستة وثلاثين شهراً السابقة لتاريخ فقدان الشغل، منها 260 يوماً خلال اثني عشر شهراً السابقة لهذا التاريخ¹.

أول ملاحظة يمكن أن نسجلها على هذا الشرط هي: هل المدتان المشار إليهما آجالاً كاملة أي لا تحتسب فيهما أيام الآحاد وأيام المناسبات الدينية والوطنية وعطلتي رأس السنتين الميلادية والأمازيغية؟ أم المقصود بذلك المدد المتواصلة؟

كذلك يلاحظ أن هذا الشرط فيه حيف للأجراء الذين لم يستطيعوا إتمام المدة المطلوبة أو أولئك الذين لم يصرح بهم المشغل أصلاً؛ أو تهرب بعض المشغلين من التصريح بالأيام الفعلية للأجراء، ومن ثم حرمانهم من الاستفادة من التعويض محل الدراسة؛ حيث يظهر تحليل أعداد المستفيدين أنه بين سنتي 2015 و2019، بلغت نسبة الملفات التي استفاد أصحابها من التعويض عن فقدان الشغل في المتوسط حوالي 47 في المائة. وخلال سنة 2019، ومن أصل 32.564 أجيروا تقدموا بطلب الاستفادة من التعويض، تمكن 46 في المائة منهم فقط من الاستفادة من هذا التعويض². وفي سنة 2020 بلغ عدد الطلبات المودعة 90.857 استفاد منهم 12.120 أجيروا³ أي بنسبة 13,33 في المائة.

وتبعاً لذلك، ومنذ سن التعويض عن فقدان الشغل، لم يتمكن أزيد من نصف الأشخاص المعنيين من الاستفادة من التعويض، لا سيما بالنظر إلى الشروط غير الميسرة التي يتعين استيفاؤها. ومن خلال تحليل مبررات رفض الملفات المودعة، يتضح أنه،

¹ الموقع الرسمي للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي www.cnss.ma تاريخ الولوج 2025/02/14 على الساعة 11 والنصف.

² تقرير المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي، التعويض عن فقدان الشغل: أية بدائل في ضوء مقتضيات القانون الإطار المتعلق بالحماية الاجتماعية؟، إحالة رقم 2021/32، منشور عبر الموقع الرسمي للمجلس www.cese.ma تاريخ الولوج 2025/02/14 على الساعة 12 تماماً.

³ عرض السيد وزير الشغل والإدماج المهني أمام أعضاء المجموعة الموضوعاتية المؤقتة الخاصة بإصلاح التغطية الاجتماعية، خلال جلسة الإنصات، يوم الثلاثاء 27 فبراير 2021 بمجلس المستشارين.

ما بين سنتي 2015 و2019، تم في المتوسط رفض أكثر من نصف الملفات لعدم كفاية عدد أيام الشغل المصرح بها (51 في المائة ترجع إلى عدد الأيام المصرح بها لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي¹). كما تم رفض حوالي ثلث الملفات بسبب نقص الوثائق أو لضرورة الإدلاء بمعلومات إضافية. بينما 8 في المائة من الملفات بسبب إيداعها خارج الآجال المحددة².

في ضوء ذلك، وضع مجلس إدارة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي خطة (بعد مرور 3 سنوات على تفعيل نظام التعويض عن فقدان الشغل؛ أفرزت 3 سيناريوهات:

-**السيناريو الأول:** الإبقاء على المدة 780 يوما خلال 3 سنوات السابقة لتاريخ التوقف عن العمل وحذف شرط 260 يوما منها مصرحا بها خلال 12 شهرا السابقة لهذا التاريخ؛

-**السيناريو الثاني:** اقتراح 212 يوما خلال 12 شهرا الأخيرة و636 يوما من التصريحات خلال 36 سابقا مع الرفع من نسبة الاشتراك 0,18 في المائة خلال الفترة ما بين 2018 و2027؛

-**السيناريو الثالث:** اقتراح 182 يوما من التصريحات خلال 12 شهرا الأخيرة و546 من التصريحات خلال 36 السابقة مع الرفع من الاشتراك بنسبة 0,32 في المائة خلال 2018 و2027.

على هدي ما سبق؛ تم رفع السيناريوهات إلى السيد رئيس الحكومة الذي تبني السيناريو الأول سنة 2020 الذي يمثل في الإبقاء على 780 يوما خلال السنوات الثلاثة السابقة لتاريخ فقدان الشغل؛ وحذف الشرط الإضافي 260 يوما خلال 12 شهرا السابقة لهذا التاريخ، بدون رفع الاشتراكات؛ وهو ما انعكس إيجابا على نسبة الاستفادة من التعويض محل الدراسة؛ حيث بلغت نسبة التطور خلال سنة 2020 زيادة 11,76 في المائة³.

يتضح مما سبق، أن الإصلاح المقياسي المعتمد من قبل الحكومة والمتجسد في حذف شرط 260 يوما خلال الاثني عشر شهرا السابقة لهذا التاريخ يبقى غير كاف؛ وذلك لأن جل الملفات المرفوضة يعود سببها إلى شرط التوفر على 780 يوما خلال السنوات الثلاث السابقة لفقدان الشغل؛ ومن ثم نرى على أنه بات من الضروري إعادة النظر في إمكانية حذف شرط مدة ثلاث سنوات وتمديده على الأقل إلى عشر سنوات أو حذف 780 يوما والإبقاء على شرط التقييد في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي كشرط للاستفادة.

ثالثا: أن يكون الأجبر مسجلا كطالب للشغل لدى الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات

¹ تقرير المجموعة الموضوعاتية المؤقتة الخاصة بالحماية الاجتماعية، الولاية التشريعية 2015-2021.

² المرجع نفسه أعلاه.

³ المرجع نفسه أعلاه؛ ص 95 وما بعدها.

حسننا فعل المشرع المغربي حينما وضع هذا القيد؛ نظرا لما سيوفره التسجيل في الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات من مزايا؛ تتمثل في استفادة فاقد الشغل من برامج التكييف المهني والتكوين لأجل الإدماج في الحياة الخاصة النشيطة مع المشغلين ومؤسسات التكوين¹.

رابعا: أن يكون الأجير قادرا على العمل

يشترط المشرع للحصول على التعويض عن فقدان الشغل أن يكون من فقد عمله بكيفية لا إرادية، فضلا عن الشروط الأخرى، قادرا على العمل؛ وما يلاحظ على هذا الشرط أن المشرع لم يحدد معيار القدرة؛ لكن يفهم من الفصل 32 من الظهير الشريف بمثابة قانون رقم 1.72.184 المتعلق بنظام الضمان الاجتماعي² أن المشرع المغربي خول للأجير المؤمن له الذي يوجد في حالة عجز بدني، مثبت بصفة قانونية، يمنعه من استئناف العمل، الاستفادة من تعويضات يومية، ولاكتساب الحق في التعويض الأول يتعين على المؤمن له إثبات قضاء أربعة وخمسين يوما متصلة أو غير متصلة من الاشتراك خلال الستة أشهر المدنية السابقة لحصول العجز.

خامسا: إيداع طلب التعويض عن فقدان الشغل لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي

يجب إيداع طلب التعويض عن فقدان الشغل لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، تحت طائلة سقوط الحق، داخل أجل الستين يوما الموالية لليوم الأول من فقدان الشغل، ما عدا في حالة قوة القاهرة. هذا الشرط يثير إشكالية تتعلق بمدى إمكانية الحكم بالفصل التعسفي للأجير في حالة اللجوء إلى القضاء؛ فهل يتصور صدور حكم نهائي قبل الستين يوما الموالية لليوم الأول من فقدان الشغل؟

وهل التأخر في إيداع الطلب بسبب طول مدة التقاضي يندرج تحت حالة القوة القاهرة؟

¹ البند الخامس من الفقرة الأولى من المادة 3 من القانون رقم 51.99 القاضي بإنشاء الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات؛ الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.00.220، صادر في 2 ربيع الأول 1421 (5 يونيو 2000)، الجريدة الرسمية عدد 4804 صادر بتاريخ 12 ربيع الأول (15 يونيو 2000)، الصفحة 1649.

² ظهير شريف بمثابة قانون رقم 1.72.184 بتاريخ 15 جمادى الثانية 1392 (27 يوليوز 1972) يتعلق بنظام الضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية عدد 3121 بتاريخ 13 رجب 1392 (23 غشت 1972)، الصفحة 2178.

بخصوص القوة القاهرة المشرع المغربي من خلال ظهير الالتزامات والعقود لم يعتبر استصدار حكم قضائي وعدم توقع متى سيصدر الحكم النهائي بمثابة حالة تندرج تحت القوة القاهرة¹؛ ومن ثم يقترح إعادة النظر في هذا الأجل إما بتمديده ليشمل على الأقل 6 أشهر أو إضافة قبول صدور حكم قضائي دون أن يكون نهائيا.

الفقرة الثانية: التعويض عن فقدان الشغل

ينص الفصل 46 المكرر مرتين من الظهير الشريف بمثابة قانون رقم 1.72.184 المتعلق بنظام الضمان الاجتماعي السابق الإشارة إليه على أنه: "يمنح التعويض عن فقدان الشغل لمدة ستة (6) أشهر تبتدئ من اليوم الموالي لتاريخ فقدان الشغل.

يمكن للمؤمن له أن يستفيد من جديد من التعويض المذكور إذا استوفى الشروط المنصوص عليها في الفصل 46 المكرر.

في حالة وفاة مؤمن له مستفيد من التعويض عن فقدان الشغل، يصرف مبلغ التعويض المستحق له غير المدفوع له في تاريخ وفاته، لذوي حقوقه، وفق الشروط المنصوص عليها في الفصل 45 أعلاه.

يساوي مقدار التعويض عن فقدان الشغل 70% من الأجر الشهري المتوسط المصرح به لفائدة الأجير خلال الستة وثلاثين شهرا الأخيرة التي تسبق تاريخ فقدان الشغل، دون أن يتجاوز هذا المقدار الحد الأدنى القانوني للأجر."

ويوضح الجدول² أسفله أمثلة لقيمة التعويض حسب مستوى الأجر الشهري المرجعي:

الأجر المرجعي (بالدرهم)	مبلغ التعويض (بالدرهم)
1647	1153
2344	1641
6000	الحد الأدنى القانوني للأجر
10000	

¹ ينص الفصل 269 من ظهير الالتزامات والعقود على أنه: "القوة القاهرة هي كل أمر لا يستطيع الإنسان أن يتوقعه، كالظواهر الطبيعية (الفيضانات والجفاف، والعواصف والحرائق والجراد) وغارات العدو وفعل السلطة، ويكون من شأنه أن يجعل تنفيذ الالتزام مستحيلا.

ولا يعتبر من قبيل القوة القاهرة الأمر الذي كان من الممكن دفعه، ما لم يبق المدين الدليل على أنه بذل كل العناية لدرنه عن نفسه.

وكذلك لا يعتبر من قبيل القوة القاهرة السبب الذي ينتج عن خطأ سابق للمدين."

² الموقع الرسمي للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي www.cnss.ma تاريخ الولوج 2025/02/15 على الساعة 20 و 25 دقيقة.

يتضح من الفصل والمجدول أعلاه، أن التعويض عن فقدان الشغل مرتبط أساسا بالحد الأدنى للأجر، فلئن كانت نسبة 70 في المائة من الأجر المرجعي (الأجر الشهري المتوسط المصرح به لفائدة الأجير خلال الستة وثلاثين شهرا الأخيرة التي تسبق تاريخ فقدان الشغل) تقل عن الحد الأدنى للأجر؛ فإنها تصرف كمبلغ عن فقدان الشغل، أما إذا تجاوزت هذه النسبة من الأجر الشهري المتوسط الحد الأدنى للأجر، فإنه لا يمكن أن تمثل هذه النسبة قيمة التعويض عن فقدان الشغل، وإنما يصرف مبلغ التعويض في حدود الحد الأدنى القانوني للأجر¹.

كما تتيح فترة التعويض الاستفادة من التعويضات العائلية ومن التأمين الإجباري الأساس عن المرض (AMO)، ومن معاش التقاعد².

علاوة على ذلك، يحق للأجير الاستفادة مرة أخرى من التعويض عن فقدان الشغل بعد أن اشتغل وفقد شغله لسبب من الأسباب التي أشرنا إليها؛ فضلا عن توافر الشروط السالف ذكرها.

أما في ما يخص كفاءات تمويل نظام التعويض عن فقدان الشغل؛ فيتم من خلال نسبة اشتراك حددت في 0,57 في المائة من سقف الأجر الشهري المعتمد البالغ 6000 درهم، يساهم فيها المشغلون بنسبة 0,38 في المائة، والأجراء بنسبة 0,19 في المائة. كما التزمت الدولة من جانبها بالمساهمة بقيمة 500 مليون درهم كمبلغ لانطلاق المشروع، موزعة على ثلاث سنوات (250 مليون درهم في السنة الأولى والباقي يصرف عند الحاجة موزعة إلى 125 مليون درهم في السنة الثانية و125 مليون درهم في السنة الثالثة). وبالفعل، تمت تعبئة 250 مليون درهم كدفعة أولى سنة 2015³.

ترتبا على ما سبق، نرى على أن احتساب التعويض على أساس 70 في المائة من الحد الأدنى للأجر يبقى هزيلا ولا يلي الحاجيات اليومية للمستفيد؛ خصوصا في ظل تقلبات الأسعار؛ حيث تستفيد الفئات التي كانت تحصل على دخل أعلى (أكثر من الحد الأدنى للأجر) من تعويض يساوي الحد الأدنى للأجر؛ فكيف يعقل أن تدفع فئة من الأجراء الذين يتقاضون أجرا يزيد عن 6000 درهم؛ ويساهمون بنسبة 0,19 في المائة من الأجر الأقصى المعمول به لكنهم لا يستفيدون سوى من الحد الأدنى القانوني للأجر في حالة فقدان الشغل؛ وهو تعويض لا يغطي المخاطر الاجتماعية والحاجيات المعيشية.

علاوة على ذلك، نرى أن مدة ستة أشهر لمنح التعويض عن فقدان الشغل والتي تبتدئ من اليوم الموالي لتاريخ فقدان الشغل؛ تبقى غير كافية خصوصا مع متغيرات الحصول على شغل.

¹ للمزيد من التوسع انظر: محمد أغبال، المرجع السابق، الصفحة 133 وما يليها.

² تقرير المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي، التعويض عن فقدان الشغل: أية بدائل في ضوء مقتضيات القانون الإطار المتعلق بالحماية الاجتماعية؟، إحالة رقم 2021/32، منشور عبر الموقع الرسمي للمجلس www.cese.ma، تاريخ الولوج 2025/02/15 على الساعة 11 والرابع، الصفحة 19.

³ المرجع نفسه أعلاه، الصفحتان 19 و20.

ومما تجب الإشارة إليه، أن الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي يستوجب فضلا عن الشروط المشار إليها، أن يدلي المعني بالأمر بمجموعة من الوثائق وهي: استمارة الطلب؛ نسخة من بطاقة التعريف الوطنية. أو نسخة من شهادة الإقامة أو جواز السفر إذا لم يتم الإدلاء بها سابقا لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي (أو نسخة من بطاقة الإقامة/جواز السفر للأجانب)؛ محضر مفتش الشغل يذكر بوضوح سبب وتاريخ فقدان الوظيفة؛ نسخة من عقدة العمل في حالة كان سبب فقدان الشغل متعلق بعقدة العمل؛ نسخة من الحكم النهائي للمحكمة في حالة عدم الوصول إلى اتفاق بين الطرفين عن طريق مفتش الشغل أو نسخة من الحكم الابتدائي مرفق بشهادة عدم التعرض؛ شهادة بنكية إذا لم يتم الإدلاء بها سابقا لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.

ما يمكن أن نلاحظه بخصوص كمية الوثائق المطلوبة للاستفادة من التعويض؛ أن بعضها يصعب على الأجير الإدلاء به داخل أجل الستين يوما الموالية لتاريخ فقدان الشغل؛ لا سيما نسخة من الحكم النهائي على النحو الذي بيناه سابقا؛ بحيث أن كثرة هذه الوثائق تحرم المعني بالأمر من الاستفادة من التعويض محل الدراسة؛ وهو ما يستدعي إعادة النظر في تبسيط هذه الشروط الشكلية.

خاتمة:

يعد فقدان الشغل آلية مهمة في مواجهة المخاطر الاجتماعية التي قد يتعرض إليها الأجير بسبب الفصل للأسباب الاقتصادية أو التكنولوجية أو الهيكلية أو الناجمة عن الفصل التعسفي؛ لكن على الرغم من الآثار الإيجابية التي خلفتها هذه الآلية فإن تعميمها بناء على القانون الإطار رقم 09.21 المتعلق بالحماية الاجتماعية¹؛ يحتاج إلى تجويد شروط الاستفادة فضلا عن آليات التمويل.

وفي ضوء ذلك؛ نقترح ما يأتي:

- ✓ إشراك الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات في التعويض عن فقدان الشغل تكملة على الأقل إلى الحد الأدنى للأجر؛ مع تعزيز دورها في توفير المعلومات إلى من فقدوا شغلهم لتمكينهم من الاستفادة من خدماتها؛ فضلا عن إحداث فروع بمختلف الأماكن غير المتواجدة بها سيما بالمناطق القروية والنائية؛
- ✓ إعادة النظر في شرط فترة التأمين التي يتعين ألا تقل عن 780 يوما خلال السنوات الثلاث السابقة لتاريخ فقدان الشغل؛ وذلك بالإبقاء فقط على شرط التصريح بالمعني بالأمر لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي؛
- ✓ إعادة النظر في مدة 6 أشهر الغلاف الزمني الذي يحصل من خلاله المعني بالأمر على التعويض المشار إليه؛ وذلك بالرفع منها على الأقل لمدة سنة؛

¹ ظهير شريف رقم 1.21.30 صادر في شعبان 1442 (23 مارس 2021) بتنفيذ القانون- الإطار 09.21 المتعلق بالحماية الاجتماعية، الجريدة الرسمية عدد 6975 -22 شعبان 1442 (5 أبريل 2021)، الصفحة 2178.

- ✓ إدماج القطاع غير المهيكل في نظام التعويض عن فقدان الشغل؛ وذلك من خلال تسريع تنزيل أحكام القانون 09.21 المشار إليه أعلاه؛ خصوصا الحماية من مخاطر فقدان العمل؛
- ✓ إعادة النظر في مصادر التمويل إما من خلال الرفع من الاشتراكات خاصة من جهة المشغلين مع تمكينهم من تحفيزات ضريبية؛
- ✓ تعديل وتتميم القانون 12.18 المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل والأمراض المهنية ليشمل اكتتاب التأمين عن فقدان الشغل؛
- ✓ تخصيص الضريبة على الدخل التي يخضع لها الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، المتأتية من العائدات المحصلة في إطار توظيف الأموال الاحتياطية، لتمويل آلية التعويض عن فقدان الشغل؛
- ✓ تبسيط ورقمنة المساطر الإدارية (على مستوى الوثائق التي يشترطها الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي)؛
- ✓ توسيع نظام التعويض عن فقدان الشغل ليشمل العمال غير الأجراء؛
- ✓ تعزيز دور مفتش الشغل بخصوص التصريح بالأجراء لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.

لائحة المراجع:

- أحمد لنصار، الضمانات التشريعية والقضائية لحماية الأجير من الفصل التعسفي، مطبعة الأمنية، الرباط، الطبعة الأولى يونيو 2018.
- حسن عبد الرحمان قدوس، الإنهاء لأسباب اقتصادية، المطبعة العربية الحديثة، طبعة 1990.
- عبد الإله شني، نظام الإثبات في نزاعات الشغل الفردية في ضوء القانون المغربي، دار نشر المعرفة، طبعة 2023.
- عبد العزيز العتقي، محمد الشرقاني، محمد القري اليوسفي، دراسة تحليلية نقدية لمدونة الشغل المرتقبة (مشروع 98)، مطبعة الجسور، وجدة، طبعة 1999.
- عبد اللطيف خالفي، الوسيط في مدونة الشغل، علاقات الشغل الفردية، الجزء الأول، المطبعة والوراقة الوطنية، مراكش، الطبعة الأولى، 2004.
- محمد أغبال، التعويض عن فقدان الشغل دراسة تحليلية نقدية، مطبعة المعارف الجديدة، الرباط، طبعة 2018.
- محمد الكشور، إنهاء عقد الشغل مع تحليل مفصل لأحكام الفصل التعسفي للأجير دراسة تشريعية وقضائية مقارنة، مطبعة النجاح، الدار البيضاء، طبعة 2008.
- مليكة بنزاهر، مستجدات مدونة الشغل، اللقاء التواصلي في موضوع: إشكاليات المادة الاجتماعية في ضوء اجتهادات محكمة النقض، مطبعة المعارف الجديدة، الرباط 2015.
- تقرير المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي، التعويض عن فقدان الشغل: أية بدائل في ضوء مقتضيات القانون الإطار المتعلق بالحماية الاجتماعية؟، إحالة رقم 2021/32، منشور عبر الموقع الرسمي للمجلس www.cese.ma.
- تقرير المجموعة الموضوعاتية المؤقتة الخاصة بالحماية الاجتماعية، الولاية التشريعية 2015-2021.
- عرض السيد وزير الشغل والإدماج المهني أمام أعضاء المجموعة الموضوعاتية المؤقتة الخاصة بإصلاح التغطية الاجتماعية، خلال جلسة الإنصات، يوم الثلاثاء 27 فبراير 2021 بمجلس المستشارين.
- محمد أحداق، توقف عقد الشغل لأسباب اقتصادية في التشريع المغربي، رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا في القانون الخاص، جامعة محمد الخامس، أكادال، الرباط، السنة الجامعية 93-94.