قانون الشغل

عقد الشغل

- التعريف بعقد الشغل
- أنواع عقد الشغل
- التعريف بطرفي عقد الشغل
  - الأجير
  - المؤاجر
- عناصر عقد الشغل
  - أداء العمل
  - أداء الأجر
  - علاقة التبعية
- إنهاء عقد الشغل

1- التعريف بعقد الشغل

- العقد الذي يتعهد بمقتضاه عامل بأن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إدارته وإشرافه لقاء أجر أيا كان نوعه.
- عقد الشغل هو اتفاقية بمقتضاها يضع شخص يسمى الأجير نشاطه المهني في خدمة شخص آخر سمى المؤاجر تكون له سلطة عليه ويؤدي له مقابلا يسمى الأجر.
- المادة 6 من مدونة الشغل :
- يعد أجيرا كل شخص التزم ببذل نشاط مهني تحت تبعية مشغل واحد أو عدة مشغلين لقاء أجر أيا كان نوعه وطريقة أدائه
- يعد مشغلا كل شخص طبيعي أو اعتباري،خاصا كان أو عاما،يستأجر خدمات شخص ذاتي واحد أو أكثر.

2- التعريف بعقد الشغل

- التعريف القديم لقانون الالتزامات والعقود أغفل علاقة التبعية وممارسة العمل تحت إشراف المشغل.فقد عرفه في المادة 723 من ق ل ع بقوله:"إجارة الخدمة أو العمل عقد يلتزم بمقتضاه أحد طرفيه بأن يقدم للآخر خدماته الشخصية لأجل محدد أو من أجل عمل معين في نظير أجر يلتزم هذا الأخير بدفعه له.
- أما تعريف المدونة الجديدة فقد تضمن تعريف عقد العمل بكيفية غير مباشرة عن طريق تعريف أطراف عقد الشغل وهما المؤاجر والأجير

تمييز عقد الشغل عن غيره من العقود المشابهة

- عقد الشغل ينصب على النشاط الإنساني غير أن هناك العديد من العقود التي ترد على نشاط الإنسان ويكون محلا لها كعقد المقاولة والشركة والتسيير الحر للأصل التجاري والوكالة والغرض من هذا التمييز هو بيان النظام القانوني الذي يخضع له كل عقد على حدة لأنه باختلاف العقد يختلف النظام القانوني المنظم له وبالتالي أحكام العلاقة بين الأطراف وشروطها .
- ـ عقد الشغل وعقد المقاولة
- ـ عقد الشغل وعقد الشركة
- ـ عقد الشغل والتسيير الحر للأصل التجاري
- ـ عقد الشغل والتسيير الحر لعقد الوكالة
- ـ عقد الشغل والتسيير الحر لعقد الانجاز

تمييز عقد الشغل عن غيره من العقود المشابهة
1-عقد الشغل وعقد المقاولة

- عقد العمل موضوعه أداء عمل لطرف آخر لقاء أجر،أما عقد إجارة الصنعة فهو عقد يلتزم بمقتضاه أحد طرفيه بصنع شيء معين في مقابل أجر يلتزم الطرف الآخر بدفعه له، هذا التعريف يبين أن عقد المقاولة يرد على عمل يلتزم طرف إزاء الآخر نظير أجر.

➢ المعيار الأول طبيعة : محل العمل

- طبيعة المحل في كل منهما حيث إنه إذا كان محل عقد العمل هو كون الأجير يضع جهده تحت تصرف المشغل يوجهه كيفما يشاء، حيث لا يلتزم الأجير بتحقيق نتيجة معينة. ففي

عقد المقاولة نجد أن محل الالتزام هو التزام بتحقيق نتيجة معينة متفق عليها سلفا. حسب هذا الرأي ,الأجير ملزم ببذل عناية أما المقاول فهو ملزم بتحقيق غاية أو نتيجة.

➢ المعيار الثاني : في طريقة تحديد الأجر.

- إذا تم تحديده على أساس الساعة أو اليوم أو الشهر عد عقد عمل أما إذا تم تحديده على أساس الإنتاج أو وفقا لأهمية النتيجة المطلوبة عد عقد مقاولة.

تمييز عقد الشغل عن غيره من العقود المشابهة

1-عقد الشغل وعقد المقاولة

- عيوب المعيارين:
- يمكن للأجير أن يلتزم بتحقيق غاية أو نتيجة كما في أداء الأجر بالقطعة حيث يؤدى له الأجر بحسب كمية العمل المطلوب إنجازها،فهو مرتبط بتحقيق غاية وأجره معلق على هذه النتيجة دون أن يؤدي هذا إلى اعتباره مقاولا حيث يبقى عاملا خاضعا لقانون الشغل.

➢ معيارا آخر للتفرقة بينهما تستمد من الشخص الذي يؤدي كلا من الأجير والمقاول العمل لفائدته حيث إذا كان الإيجاب الصادر ممن يؤدي العمل موجها إلى كافة الجمهور عد مقاولا وإذا كان موجها لمشغل بعينه أو مشغلين محددين كان عقد عمل كما هو الحال بالنسبة للطبيب فهو في المستشفى يعد عامل و في عيادته مقاول.

- بعد فشل هذه المعايير في تحديد فاصل دقيق بحث الفقه والقضاء في أهم عناصر عقد العمل الذي هو عنصر التبعية حيث إن الأجير يقوم بعمله تحت إدارة وإشراف رب العمل حيث يكون في موضع خضوع وتبعية للمؤاجر خلاف المقاول الذي يقوم بعمله على وجه الاستقلال فهو الذي ينظم العمل ويختار معاونيه.

تمييز عقد الشغل عن غيره من العقود المشابهة

2-عقد الشغل وعقد الشركة

- الشركة عقد بمقتضاه يضع شخصان أو أكثر أموالهم أو عملهم أو هما معا لتكون مشتركة بقصد تقسيم الربح الذي قد ينشأ عنها، واعتبارا لتعريف عقد العمل فإن الشريك في الشركة قد يكون شريكا بعمله فقط كما أن أجر الأجير في إطار عقد العمل قد يحدد بنسبة من الأرباح التي قد تحققها الشركة. كما في الحالة التي يلتزم فيها الشريك بتقديم عمله كحصة في الشركة فإن التزامه هذا قد يختلط بالالتزام الناشئ عن عقد الشغل بتقديم العمل فيكون هناك اشتباه بين مركز كل من العامل والشريك.
- -المعيار الأول للتمييز بينهما هو تحمل مخاطر المشروع من خسائر و أرباح وتقلبات السوق
- -المعيار الثاني وهو العنصر الأساسي للتمييز هو علاقة التبعية.
- عقد الشركة يجب أن يكون كتابة على خلاف عقد العمل الذي يمكن أن يكون شفويا.
- **-وضعية المدير المساهم المرتبط بالشركة بعقد شغل.**
- يعتبر عاملا مادام يتقاضى أجرا لقاء عمله ويمارسه في إطار رقابة من قبل رب العمل والشركاء المساهمين.

تمييز عقد الشغل عن غيره من العقود المشابهة

3-عقد الشغل وعقد التسيير الحر للأصل التجاري

- عقد التسيير الحر لم يعرفه المشرع المغربي عكس الفرنسي لكن القضاء المغربي استدرك هذا النقص وعرفه على أنه عقد يتخلى المالك بمقتضاه للغير ولمدة معينة عن حق استغلال الأصل التجاري مع احتفاظه بملكيته وذلك مقابل احتفاظ الغير بمنافع استغلاله وتحمله التكاليف الناجمة عن الاستغلال مع أداء مبلغ ثابت إلى المالك دون أن يكون للمسير الحر الحق في التصرف الذي يبقى من حق المالك.
- عند إنهاء عقد التسيير الحر تطبق شروط العقد إن وجدت وإلا فإنه يحال إلى القواعد العامة الواردة في باب الكراء دون أن يكون من حق المكتري المطالبة بتطبيق ظهير 24 ماي 1955.
- المعيار الذي يميز به بين كل من عقد التسيير الحر وعقد العمل هو عنصر التبعية حيث إنه إذا توفر عنصر الإشراف والرقابة كنا أمام عقد عمل وعند انتفائها نكون أما عقد تسيير حر.

تمييز عقد الشغل عن غيره من العقود المشابهة
4-عقد الشغل وعقد الوكالة

- الوكالة عقد بمقتضاه يكلف شخص شخصا آخر بإجراء عمل مشروع لحسابه. من خلال هذا التعريف نلاحظ بأن هناك تشابها بين كل من عقد الوكالة وعقد الشغل، حيث يتبين أنه في كلا العقدين هناك شخص يلتزم إزاء شخص آخر بأداء عمل لقاء أجر. مما يوجب التمييز بينهما لأن التنظيم القانوني لعقد العمل يهدف إلى حماية الأجير وتوفير الكثير من الضمانات التي يبررها وضعه الاقتصادي، بينما لا يحظى الوكيل بمثل هذه الحماية.
- **التمييز بين عقد الشغل وعقد الوكالة:**
- طبيعة العمل محل العقد هو مناط تمييز بين كل من عقد الوكالة وعقد الشغل فإذا كان العمل تصرفا قانونيا كان عقد وكالة وإذا كان محل العقد عملا ماديا عد عقد عمل. وهذا ليس بالمعيار الدقيق لأنه إن صح في عقد الوكالة أنها تكون دائما تصرفا قانونيا فإن عقد العمل يمكن أن يكون عملا ماديا أو تصرفا قانونيا إذ أن نصوص قانون الشغل ونصوص الضمان الاجتماعي لا يستفاد منها تحديد عقد الشغل في إطار الأعمال المادية فقط .

تمييز عقد الشغل عن غيره من العقود المشابهة
4-عقد الشغل وعقد الوكالة

- يختلف العقدان من حيث المقابل أو الأجر وأيضا من حيث قواعد الإنهاء. فمن حيث المقابل فإن الوكالة يمكن أن تكون مأجورة أو بدون مقابل في حين أن عقد العمل لا يمكن إلا أن يكون مأجورا، أما من حيث قواعد الإنهاء فالوكالة تنتهي بموت الموكل أو الوكيل مع حفظ حق الموكل في عزل الوكيل بإرادته المنفردة. أما عقد الشغل فله قواعد خاصة بالإنهاء فهو ينتهي بانتهاء مدته أو بإنجاز العمل المتفق عليه أو بالإرادة المنفردة لأي من طرفيه متى كان هناك مبرر مشروع كما أن العقد لا ينتهي بوفاة المؤاجر عكس وفاة الأجير.
- المعيار الواجب الأخذ به للتمييز بين عقد الوكالة وعقد العمل هو معيار التبعية فرغم أن الوكيل يخضع لتوجيهات موكله إلا أنه يتمتع بقدر أكبر من الحرية.

تمييز عقد الشغل عن غيره من العقود المشابهة
5-عقد الشغل وعقد الإيجار

- قد يختلط الأمر بشأن عقد العمل الذي ينصب على النشاط البدني للإنسان وبين عقد الإيجار الذي ينصب على الانتفاع بالعين المؤجرة لقاء أجرة معينة(مثال سائق سيارة الأجرة هل هو مكتري لحق استغلال سيارة الأجرة عن طريق كراء مأذونية النقل أو عامل لدى مالك مأذونية النقل)

تعريف أطراف عقد الشغل-المؤاجر-

- عرفت المادة 6 مدونة الشغل المؤاجر بأنه هو الطرف الذي ينجز الشغل لفائدته وهو الذي يؤدي الأجر، وله سلطة نابعة من علاقة التبعية التي تجعل الأجير تابعا له وخاضعا لتوجيهاته وإشرافه، وهو يمارس هذه السلطة تحت رقابة السلطة القضائية.كما أن المؤاجر يمكن أن يكون شخصا طبيعيا أو شخصا معنويا

✓ - المؤاجر شخص طبيعي ذاتي:

فكل شخص ذاتي يمكنه أن يكون مؤاجرا أي أن يستخدم أجراء لكي يقوموا بعمل لفائدته مقابل أجر, لكن في إطار الشغل المأجور الذي يسري عليه قانون الشغل، والذي يقتضي بأن يكون المؤاجر متوفرا على الشروط التي تسمح له بتعاطي النشاط الذي أبرم من أجله عقد الشغل.

تعريف أطراف عقد الشغل-المؤاجر-

فأسباب منع الشخص من التمتع بصفة مؤاجر متعددة:

- عدم تمتع الموظف بصفة مؤاجر بسبب قانون الوظيفة العمومية الذي يمنعه من ذلك.
- الأحكام القضائية قد تحول بدورها دون تعاطي الشخص لبعض أنواع العمل (الجرائم ف 62 - 90 ق الجنائي)
- الفصل 300 مدونة الشغل (عقوبة على عدم احترام المقتضيات القانونية الجاري بها العمل)

2 - المؤاجر شخص معنوي:

- يمكن للمؤاجر أن يكون شخصا معنويا من أشخاص القانون الخاص أو القانون العام.

فبالنسبة للقانون الخاص الشركات والجمعيات لا فرق بين تحقيق الربح من عدمه. أما بالنسبة للقانون العام فإنه عندما لا يوجد نص قانوني يقضي باعتبار العلاقة علاقة تنظيمية كما هو الأمر في إطار الوظيفة العمومية فإنها تعتبر علاقة تعاقدية خاضعة لمدونة الشغل.

تعريف أطراف عقد الشغل-الأجير-

الأجير هو الشخص الذاتي الذي يلتزم بأداء الشغل تحت تبعية المشغل سواء كان مشغلا واحدا أو عدة مشغلين وذلك مقابل أجر أيا كان نوعه وطريقة أدائه بشرط أن يكون الأجير بالغا من العمر 15 سنة على الأقل وهو السن القانوني للقبول في العمل.

وتوفر صفة الأجير انطلاقا من هذا التعريف يرتكز على ثلاثة شروط :

- أداء العمل: أن يؤدي العمل لحساب شخص آخر يسمى مشغل
- أن يتم هذا العمل في إطار من الإشراف والرقابة والتوجيه
- أن يكون هذا العمل مقابل أجر.
- **ملاحظة عامة**: لا يجب أن يمس عقد الشغل بالحريات الأساسية التي يتمتع بها الأجير وهناك مجموعة من القواعد لحماية حرية الأجير من بينها تحريم عقد الشغل لمدى الحياة، حماية الحرية النقابية والسياسية وحرية الإضراب، حماية الحرية الشخصية في ما يعود إلى حقوق الإنسان وفي نطاق هذه الحماية يعتبر باطلا كل شرط في عقد الشغل يحرم على الأجير ممارسة حقوقه كإنسان من ضمن ذلك الحق في الزواج.

أنواع عقد الشغل

- العقود العادية
- العقود الخاضعة لنظام خاص
- العقد النهائي
- العقد على سبيل التجربة
- العقد محدد المدة
- العقد غير محدد المدة.

أنواع عقد الشغل-عقد الشغل تحت الاختبار-

- **تعريف:**
- نظرا للطابع الحمائي لعقد الشغل وما يترتب عن إنهائه من تعويضات فإن المشغلين غالبا ما يلجئون إلى فترة اختبار الأجير قبل العقد النهائي في هذه الفترة ليتأكد المشغل من كفاءة وخبرة وسلوك الأجير. كما أن هذا لأخير يتخذ هذه الفترة ليتأكد من مدى ملائمة ظروف الشغل ومدى تناسب الأجر مع طبيعة العمل.
- فترة الاختبار: لا يكون التراضي فيها باتا بل معلقا على نتيجة الاختبار فإذا جاءت النتيجة مرضية تأكد إبرام العقد، وإذا ظهر العكس انتهت الرابطة بين الطرفين دون أن يعتبر ذلك إخلالا بالعقد.
- عقد الاختبار معلق على شرط فاسخ
- عقد تمهيدي ومؤقت وغير مسمى
- موضوعه تقدير ظروف العمل وكفاءة الأجير

أنواع عقد الشغل-عقد الشغل تحت الاختبار-

- - في حالة رضا الطرفين لا يصار إلى كتابة عقد جديد بل يعتبر العقد تحت الاختبار هو العقد الأصلي الذي يصير باتا أو نهائيا وتحتسب مدة أقدمية الأجير من تاريخ التحاقه بالشغل بمقتضى عقد الشغل تحت الاختبار.
- أما عقد التدريب المهني فيفترض أن الأجير تنقصه الخبرة والتجربة، أو أنه لا خبرة له على الإطلاق، ويسعى من خلال عقده هذا على اكتسابها.
- مدة الاختبار:

عقد العمل محدد المدة	عقد العمل غير محدد المدة
- ثلاثة أشهر بالنسبة للأطر وأشباههم - شهر ونصف بالنسبة للمستخدمين - خمسة عشرة يوما بالنسبة للعمال	- يوما وحدا عن كل أسبوع شغل على ألا تتعدى أسبوعين بالنسبة للعقود المبرمة لمدة تقل عن ستة أشهر - شهرا واحدا بالنسبة للعقود المبرمة لمدة تفوق ستة أشهر

أجاز المشرع المغربي الاتفاق على مدد اختبار أقل كما أجاز تجديد مدة الاختبار ضمن الفصل 14 من المدونة وذلك لمدة واحدة فقط.

أنواع عقد الشغل-عقد الشغل تحت الاختبار-

- يعتبر عقد العمل المبرم خلال مدة الاختبار عقد عمل عادي يرتب جميع الآثار التي يرتبها عقد العمل العادي إلا فيما يتعلق بالإنهاء حيث يحق لكلا الطرفين إنهاء العقد بإرادته المنفردة ودون احترام مهلة الإخطار.
- إلا أنه إذا قضى الأجير أسبوعا في العمل حق له أن يستفيد من أحد أجلي الإخطار التاليين إلا إذا ارتكب خطأ جسيما.
- يومان قبل الإنهاء إذا كان من الأجراء الذين يتقاضون أجورهم باليوم أوالأسبوع، أو كل خمسة عشر يوما.
- ثمانية أيام قبل الإنهاء إذا كان ممن يتقاضون أجورهم بالشهر، وإذا فصل الأجير من شغله بعد انصرام فترة الاختبار دون أن يصدر عنه خطأ جسيم فإن له الحق في الاستفادة من أجل الإخطار، لا يمكن أن تقل مدته عن ثمانية أيام.

انتهاء فترة الاختبار

- إذا انقضت مدة الاختبار ولم يبد أي من الطرفين رغبته في إنهاء العقد تحول ذلك العقد إلى عقد عمل نهائي وغير محدد المدة ما لم يتفق الأطراف على خلاف ذلك،ويترتب عليه ترسيم الأجير في الرتبة التي تناسب مؤهلاته والأجر الذي يستحقه والتعويضات وغيرها من الأداءات التي يستحقها هذا الأخير.

أنواع عقد الشغل –عقد العمل المحدد المدة-

- عقد العمل المحدد المدة هو العقد الذي يبرم لمدة محددة أو لعمل معين،وهو عقد استثنائي لأن الأصل أن يكون عقد العمل لمدة غير محددة فهذا العقد يبرم لمدة محددة أو لإنجاز عمل معين، يبرم في الحالات المحددة قانونا في المدونة.
- **عقد العمل محدد المدة**
- عقد العمل محدد المدة لا يمكن أن يتجاوز مدد التعاقد التي أبرم لأجلها

سبب التعاقد	المدة القصوى
- إحلال أجير محل أجير آخر في حالة ما لم يكن هذا التوقف ناتجا عن إضراب. - تعويض الأجير الذي توقف عن عمله كالحامل مثلا ..... - زيادة عمل المؤسسة بكيفية مؤقتة العمل الموسمي	-مدة التوقف أو مدة العمل -فترة ازدياد النشاط - فترة الموسم

أنواع عقد الشغل –عقد العمل المحدد المدة-

- يمكن إبرام عقد محدد المدة لأجل سنة تجدد لمرة واحدة من أجل تشجيع الاستثمار

السبب	المدة القصوى
- فتح مقاولة لأول مرة - فتح مؤسسة - إطلاق منتوج لأول مرة	سنة واحدة .تجدد لمرة واحدة

- وبالنسبة للمجال الفلاحي مدة العقد محدد المدة تكون لمدة 6 أشهر قابلة للتجديد في أجل أقصاه سنتين

عقد العمل محدد المدة لأجل عمل معين

السبب	المدة القصوى
مهمة معينة عمل معين	الزمن الذي تستغرقه المهمة انتهاء العمل

أنواع عقد الشغل –عقد العمل المحدد المدة-

- شكل عقد العمل المحدد المدة
- عقد عمل م م يجب أن يكون مكتوبا لأن عقد عمل محدد المدة الشفوي يكون صعب الإثبات
- أن يكون محررا في نظيرين.
- أن يحمل توقيع الطرفين معا.
- يجب أن يحتفظ الأجير بنسخة من العقد

أنواع عقد الشغل –عقد العمل غيرمحدد المدة-

- يكون عقد العمل غير محدد المدة إذا لم يتفق الطرفان فيه على تحديد مدة معينة أو إذا لم يرتبط إبرام عقد الشغل بإنجاز عمل معين، حيث لا يكون محددا إلا من جهة المدة الزمنية وليس من جهة طبيعة العمل المراد إنجازه.
- مهلة الإشعار:

النوع	الأقدمية	الأقدمية	الأقدمية
	سنة 1	من سنة 1 إلى 5 سنوات	ما فوق5 سنوات
العمال والمستخدمين	8 أيام	شهر واحد	شهرين
الأمد	شهر واحد	شهرين	ثلاثة أشهر

أنواع عقد الشغل –عقد العمل غيرمحدد المدة-

- مضمونه
- ➢ **الشروط العامة**
- بيان هوية الأطراف
- تمديد تاريخ ابتداء العمل
- مكان العمل
- تحديد نوع العمل ومجاله
- تحديد فترة الاختيار
- تحديد مهلة الإخطار
- الأجر (تحديد الأجر)
- التعويضات والامتيازات
- ➢ **الشروط الإضافية**
- التزام الأجير لدى مؤاجر واحد فقط بعينه
- شرط عدم المنافسة الذي يجب أن يكون محددا بنوع العمل ومساحة جغرافية معينة وزمن معينين وذلك تحت طائلة التعويض.

أنواع عقد الشغل –عقد العمل الموسمي-

- العمل الموسمي هو الذي ينجز في مواسم دورية منتظمة، دون النظر إلى المدة التي يستغرقها، ما لم تصل إلى ستة أشهرمن الشغل داخل نفس المقاولة، وذلك بصرف النظر عن الطريقة التي يتقاضى بها الأجير أجره وعن دورية أدائه.
- عقد العمل الموسمي لا يجب أن يكون فقط في ظل موسم معين وإنما يجب أن يكون من مستلزمات ومقتضيات هذا الموسم.
- يعتبر عقد العمل الموسمي شكلا من أشكال العقد وبالتالي يترتب عليه كل المزايا أو المنافع والواجبات التي تترتب عن عقد العمل العادي باستثناء تلك المزايا المرتبطة بصفة الأجراء القارين كالتعويض عن الفصل.

عناصر عقد الشغل
*أداء العمل*أداء الأجر*علاقة التبعية

- **أداء العمل**
- يميز أداء العمل عقد الشغل على أساس أن العقود إنما ترد على الأشياء المادية فعقد الشغل يرد على عمل الإنسان وجهده العضلي والفكري. وهذا يميزه عن عقد الإيجار الذي يرد على الانتفاع بالشيء، ولم تكن هذه التفرقة واضحة في ظل ق.ل.ع.
- في ظل مدونة الشغل تجنبت هذه التسمية وأطلقت على العلاقة الشغلية عقد العمل أو الشغل وهو العقد الذي يكون محله التعهد بالقيام بعمل وليس التنفيذ، أي تنفيذ العمل لذلك فإن تواجد الأجير في مكان العمل واستعداده للقيام بالعمل كاف لتوفر عنصر العمل في العقد. وأداء العمل يجب أن يتم بشكل شخصي من قبل الأجير وأن يلتزم به الأجير بكامل حريته وأن يكون خارج إطار الوظيفة العمومية.

✓ الطابع الشخصي لأداء العمل

شخصية الأجير تكون محل اعتبار عند إبرام العقد وذلك فيما يتعلق بكفاءته وخبرته إذ على أساسها يتم تحديد الأجر وبالتالي فإنه تبعا لذلك يكون مسؤولا مسؤولية شخصية عن خطئه أو تقصيره أو عدم احتياطه وذلك تحت طائلة الفصل بسبب ارتكابه خطأ جسيما كما لو رفض الأجير القيام بعمل ضمن اختصاصه دون مبرر.كما أن وفاة الأجير تكون سببا لإنهاء العقد.أما وفاة المشغل فهي لا تكون كذلك إلا إذا كانت شخصيته محل اعتبار عند التعاقد أو كان القانون يتطلب شروطا معين لممارسة النشاط الذي كان يزاوله المشغل الهالك لا تتوفر في الورثة.

عناصر عقد الشغل
أداء العمل

- ✓ الطابع الاختياري للالتزام بأداء العمل
- إن الرضا عنصر أساسي وجوهري في كل العقود بصفة عامة بما في ذلك عقد الشغل حيث لابد للمتعاقد أن تكون إرادته سليمة ورضاه بينا فمن عيبت إرادته لأي سبب من الأسباب اعتبر العقد باطلا أو قابلا للإبطال بحسب الأحوال.
- -لكن ما حكم المسجونين أو من يقومون بتدابير السخرة فأساس عقد العمل هو الرضا وهو معدوم وغير موجود في عقد العمال المساجين مع الإدارة أومن يفرض عليهم القيام بتدابير السخرة؟
- الحل: هو أن هذه الفئة لا تخضع لقانون الشغل ولكن المشرع المغربي أعطاهم إمكانية الأخذ بفكرة علاقة الشغل وليس عقد الشغل كأساس لتطبيق مقتضيات قانون الشغل عليهم.
- ✓ أداء العمل خارج نطاق الوظيفة العمومية

يشترط في العمل الذي يعتبر عنصرا من عناصر عقد العمل أن يبرم خارج إطار الوظيفة العمومية حيث إن المركز القانوني للأجراء يختلف اختلافا بينا عن المركز القانوني للموظفين الذين يخضعون لقانون الوظيفة العمومية والعلاقة التي تربطهم بالدولة وهي علاقة نظامية وليست عقدية

عناصر عقد الشغل
أداء الأجر

- **تعريف الأجر:**
- الأجر ليس هو ما يؤديه المشغل للأجير لقاء قيامه بالعمل المتفق عليه فقط، وإنما هو كل ما يدخل في الذمة المالية للأجير نظير قيامه بعمله وبمناسبته سواء أداه المشغل شخصيا أو أداه غيره من المتعاملين مع المحل الذي يشتغل فيه، وأيا كان نوعه والتسمية التي تطلق عليه وأيا كانت الطريقة التي يتحدد بها كيفما كان شكل وطبيعة عقد الشغل.
- **شروط استحقاق الأجر:**
- -قيام عقد عمل صحيح غير باطل أو قابل للإبطال و في هذه الحالة لو أدى الأجير عملا فإنه لا يستحق أجرا بل تعويضا يترك للسلطة القضائية أمر تقديره.
- -ضرورة قيام الأجير بالعمل المتفق عليه بحيث لا يحصل على الأجر إلا إذا قام بالعمل اللهم إذا حالت ظروف دون قيام الأجير بعمله (الظروف الجوية في القطاع الفلاحي)

عناصر عقد الشغل
أداء الأجر

- تحديد الأجر

- يحدد الأجر بكل حرية ورضا بين الأطراف بكيفية مباشرة أو بمقتضى اتفاقية الشغل الجماعية مع ضرورة مراعاة احترام المقتضيات الخاصة بالحد الأدنى للأجر، وإذا لم يتم تحديده فإن هذا الأمر متروك للمحكمة وذلك عند نشوب نزاع بين كل من المشغل والأجير حيث تتولى تحديده وفق العرف الجاري به العمل مع الإشارة إلى ضرورة المساواة بين الجنسين عند تساوي قيمة العمل الذي يؤديانه معا.

-أهمية تحديد الأجر

- للأجر دور معيشي في حياة الأجير وأسرته وله تأثير في الحياة الاقتصادية والسياسية لكل دولة، على أساس أن الرفع أو التخفيض منه يكون له كبير الأثر على القدرة الشرائية لهذه الفئة فهو يساهم بشكل أو بآخر في الاستقرار السياسي والتوازن الاجتماعي لأي دولة. ولتحديد الأجر أهمية قصوى إذ على أساسه يتم احتساب التعويضات والإيرادات المترتبة عن حوادث الشغل والأمراض المهنية.

-الطبيعة الاقتصادية للأجر

- الرأسمالية كانت تعتبر العمل كسلعة تعرض في السوق كباقي السلع وينظر إلى الأجر باعتباره ثمنا لهذه السلعة وتبين في هذا مساوئ متعددة للطبقة العاملة.وقد تدخلت التشريعات لحماية الوظيفة المعيشية للأجر على أساس أن الغاية منه هي **توفير** شروط العيش الكريم للأجير وأسرته. إلا أن الرأسماليين عندما يبحثون في الأجور كمقابل للعمل لا ينظرون إليها إلا من زاوية أنها جزء من سعر التكلفة ولا ينظرون إليها لا من الناحية القانونية ولا من الناحية الاجتماعية.

عناصر عقد الشغل
أداء الأجر

-الطبيعة الاجتماعية للأجر:

- إن للأجر أهمية قصوى بالنسبة للأجير إذ أنه يعد المورد الوحيد في سد حاجياته وحاجيات أسرته المعيشية لذلك لم يعد ينظر للأجر كمقابل للعمل فقط وإنما كمورد رزق يضمن العيش الكريم للأجير وأسرته وبهذا أصبحت له وظيفة معيشية، التي هي الأساس في منح الأجير مجموع من التعويضات والأداءات بصرف النظر عن تقديمه لأي عمل أم لا.

- طريقة حساب الأجر

- الأجر هو المقابل لما يؤديه الأجير من عمل لفائدة مشغله وهو يتم تحديده بحرية تامة من قبل طرفي العقد الأجير والمؤاجر.

- حساب الأجر بالزمن

- يقصد بحساب الأجر بالزمن احتساب الأجر على أساس وحدة زمنية معينة حيث يكون الزمن هو المناط في احتساب الأجر سواء كان بالساعة أو اليوم أو الشهر. من مزايا حساب الأجر عن طريق الزمن انه يضمن استقرار الأجير في عمله ويضمن له دخلا قارا لكن هذا في غير صالح المؤاجر الذي لا يستطيع أن يميز بين العامل المجد والعامل المتراخي بالإضافة إلى أن هذه الطريقة لا تحفز الأجير على زيادة إنتاجه طالما أن أجره مضمون.

- حساب الأجر بالقطعة:

- أساس احتساب الأجر بالقطعة أن الأجير لا يتقاضى الأجر إلا تبعا لعدد القطع التي أنجزها ومن مزايا هذه الطريقة الرفع من وثيرة الإنتاج، وأيضا تمييز العمال المجدين عن غيرهم إلا أن من معايبها أنها تدفع العمال إلى السرعة في إنجاز العمل حيث يرهقون أنفسهم وهذا يؤثر في جودة الإنتاج.إلا أنه لا يمكن للمؤاجر أن يخفض أجر العامل الذي لم ينجز كمية العمل المطلوبة عن الحد الأدنى للأجر، إلا إذا أثبت أن عدم الإنجاز راجع إلى خطأ الأجير نفسه وبعد إثباته يمكن للمؤاجر أن إلى ما دون الحد الأدنى للأجر.

عناصر عقد الشغل
أداء الأجر

- **حساب الأجر بالطريحة:**
- ضمن هذه الطريقة تم الجمع بين الطريقتين السابقتين حيث يتم الاتفاق بين بين المؤاجر والأجير على إنتاج عدد معين من القطع كحد أدنى وما زاد عن ذلك يكافئ عليه الأجير دون تجاوز ساعات العمل المحددة قانونيا.تضمن هذه الطريقة حدا أدنى للأجر بالنسبة للأجير ومستوى مرتفعا نسبيا وجيدا أيضا من الإنتاج بالنسبة للمؤاجر.
- **أنواع الأجر وصوره وملحقاته**
- الأجر هو حجر الأساس في احتساب التعويضات خاصة في حالة إصابة العامل بحادثة شغل أو مرض مهني وكثيرا ما يرفع الخلاف إلى المحاكم حول الأجر الذي ينبغي أن يكون أساسا لاحتساب التعويضات فما هو الأجر المحتسب؟ وما هي الملحقات التي يشملها الأجر؟

✓ **أنواع الأجر:**

- **أجر نقدي:** هو الذي يعطى للأجير لقاء عمله بالعملة الوطنية وذلك دون تكليف الأجير فرق تغيير العملة.
- **-أجر عيني:** هو أجر إضافي للأجر النقدي أما قديما فيمكن أن يكون كل الأجر عينيا (العمال البحريين، أجراء المطاعم والفنادق ،أجراء المؤسسات المنجمية التي توفر السكن لأجرائها.)

عناصر عقد الشغل
أداء الأجر

- **صور الأجر وملحقاته:** العمولة، المشاركة في الأرباح، المكافأة،الحلوان، ثم المنحة.

✓ **العمولة :** وهي مبلغ يتقاضاه الأجراء من طائفة معينة لقاء العمل الذي قاموا به كالممثلين التجاريين والوسطاء التجاريون عن جهدهم في جلب التوصيات أو عقد الصفقات سواء نتج عن ذلك ربح للمؤسسة أم لا وقد تكون هي الأجر الوحيد أو يكون هناك اجر ثابت تضاف إليه العمولة.

- علاوة الأقدمية بالنسبة للأجر المحتسب على أساس العمولة يتم احتسابها على أساس معدل الأجر الصافي الذي يكون حصل عليه الأخير خلال الثلاثة أشهر السابقة لتاريخ استحقاقه لهذه العلاوة.
- العمولة كأجر ثابت أو كأجر متغير مع آخر ثابت تعتبرا أجرا وتخضع للحماية القانونية للأجر وتكون أساسا في احتساب التعويضات والإيرادات إلى غير ذلك.

✓ **المشاركة في الأرباح:**

- المشاركة في الأرباح تقتضي إعطاء العمال نسبة من الأرباح التي قد تحققها الشركة بالإضافة إلى أجورهم وذلك من باب الزيادة في الإنتاج والرفع من مستواه. فإذا ما تقاضى الأجير أجرا على أساس نسبة في الأرباح لا يصير شريكا مع العلم أن عقد الشركة له مقتضيات خاصة.
- تتميز الأرباح بصفة احتمالية لذلك ليس من الحكمة أن تكون وحدها الأجر الذي يتقاضاه العامل لأنه في حالة عدم تحقيق أية أرباح سيكون الأجير كمن يؤدي عملا دون مقابل لذلك من الحكمة أن يحدد للأجير أجر ثابت تضاف إليه نسبة من الأرباح في حالة تحقيقها. كما تدخل قانونا في احتساب الأجور وتستفيد من ضمانات أداء الأجر وتكون أساسا لاحتساب التعويضات والإيرادات إلا أنها لا تدخل في حساب علاوة الأقدمية.

عناصر عقد الشغل

أداء الأجر

- ✓ **المكافأة:** يقصد بالمكافأة هي ما يعطيه المؤاجر لأجرائه زيادة على أجورهم المتفق عليها من مقابل نقدي أو عيني كالشهر الثالث عشر الذي تمنحه بعض المؤسسات تعبيرا منها عن رضاها عن عمل أجرائها.وهي لا تعتبر من قبيل الأجر لأنها عمل تبرعي لا يلزم المؤاجر بأدائها حيث تبقى خاضعة لسلطته التقديرية ولا تخضع لأحكام الأجر وهذا كقاعدة. الاستثناء أنها تعتبر من توابع الأجر إذا كانت مقدرة بموجب عقد عمل فردي، أو اتفاقية شغل جماعية، أو إذا كانت مقررة في النظام الداخلي للمؤسسة، أو جرى العرف بمنحها، ففي هذه الحالات تعد تابعة للأجر ويتم احتسابها في التعويضات والإيرادات اللهم إلا فيما يتعلق باحتساب علاوة الأقدمية حيث لا يتم احتسابها قانونيا.
- إن إثبات المكافأة على أنها تدفع بشكل ثابت حتى أصبحت من توابع الأجر التزام يقع على عاتق الأجير وذلك عند رفع النزاع أمام القضاء.
- ✓ **الإكراميات:** الإكراميات أو الحلوان هي عبارة عن مبلغ من النقود يدفع للأجير من طرف الزبناء الذين يتعاملون مع مشغله وتختف عن المكافأة حيث لا يدفعها المشغل بل الزبون. الأصل في الإكراميات أنها تبرعية وبالتالي لا تدخل في احتساب الأجر ولكن في بعض المجالات تصبح إجبارية حيث أضحت بعض المؤسسات تضيفها إلى الفاتورة مما أدى إلى تغيير النظرة إليها لتصبح تابعة للأجر وخاضعة للحماية القانونية للأجر. إذا كانت الإكراميات هي كل الأجر فلا يجب أن تنزل عن الحد الأدنى القانوني للأجر حيث يجب على المشغل أن يدفع الفرق ليصل بأجر الأجير إلى الحد الأدنى القانوني للأجر.

عناصر عقد الشغل

أداء الأجر

- ✓ **المنحة:** هي عبارة مبلغ من النقود غير ثابت يدفع إلى الأجير إما لإخلاصه في عمله أو مواظبته أو مهارته لصفة شخصية فيه. وهي تبقى تبرعية واختيارية وتخضع للسلطة التقديرية للمشغل ولا تدخل في احتساب الأجر إلا إذا تم الاتفاق عليها بمقتضى عقد العمل الفردي أو اتفاقية الشغل الجماعية أو النظام الداخلي للمؤسسة أو جرى بالعرف بمنحها حتى أضحى الأجراء يعتبرونها جزءا من الأجر.
- **زمان ومكان الوفاء بالأجر:**
- تقتضي القواعد العامة باستحقاق الأجير لأجرة عند انتهاء الوحدة الزمنية التي اتخذت أساسا لاحتساب الأجر ومدته الزمنية التي اتخذت أساسا لاحتساب الأجر بالأسبوع أو الخمسة عشر يوما وإذا كان من الأجراء المياومين. نظرا للدور المعيشي للأجر فقد حدد المشرع زمان الوفاء بالأجر انطلاقا من اختلاف طريقة حساب أجورهم.

- فئة العمال يجب أن تؤدى أجورهم مرتين في الشهر ويجب ألا تفصل بين الدفعتين أكثر من 16 يوما.

- المستخدمين مرة واحدة في الشهر.

- الوكلاء التجاريون عمولة على الأقل مرة كل 3 أشهر.

عناصر عقد الشغل
أداء الأجر

- الأجر المحتسب على أساس القطعة أو المردودية. إذا كان التنفيذ يتعدى 15 يوما فيمكن تحديد مواعيد الأداء بالاتفاق بين الطرفين شريطة أن يتقاضى الأجير أقساط مسبقة كل خمسة عشر يوما ويستوفي الباقي خلال خمسة عشرة يوما الموالية لتسلمه الشغل الذي قام بإنجازه.
- -عند فصل الأجير إذا كان يتقاضى أجره على أساس الساعة أو اليوم يخطر خلال 24 ساعة الموالية للفصل وخلال 72 ساعة الموالية إذا ترك العمل من تلقاء نفسه.كما ألزم المشرع كل مؤاجر أن يلصق في مكان العمل بكيفية واضحة وجلية ومقروءة مواعيد استحقاق الأجور ومكان أدائها. ويمنع قانونا أداء الأجر يوم راحة العمال إلا أنه يمكن ذلك بالنسبة لأجراء مقاولة البناء أو الأشغال العمومية إذا وافق يوم الراحة يوم سوق وتؤدى قبل التاسعة صباحا.
- **-مكان الوفاء بالأجر:** لم يحدد المشرع المغربي مكان الوفاء بالأجر بل ترك للمشغل الحق في الاختيار على أساس ألا يتعسف في استعمال هذا الحق فيكبد الأجير مشقة في استيفاء الأجر وغالبا ما يتم أداء الأجر في أماكن العمل أو عن طريق التحويل البنكي إلا انه ليس هناك ما يمنع من أداء الأجر خارج مكان العمل وذلك بالنسبة للمقاولات المنجمية و أوراش البناء،والأشغال العمومية بشرط الإعلان عن مكان الأداء عن طريق ملصق.

عناصر عقد الشغل
أداء الأجر

- **إثبات الوفاء بالأجر:**
- -ينص القانون على أن إثبات الالتزام على مدعيه بحيث إنه إذا أثبت المدعي وجود الالتزام كان على من يدعي انقضاءه أو عدم نفاذه أن يثبت ادعائه.وإثبات الأجر يعتمد على ثلاثة وسائل ورقة الأداء، دفتر الأداء، توصيل تصفية كل حساب.

✓ **ورقة الأداء:** يلتزم كل مشغل عند أداء أجور عماله وذلك تحت طائلة الغرامة بتسليم وثيقة تثبت هذا الوفاء تسمى ورقة الأداء تضم وجوبا :

- -اسم المشغل عنوانه ومهنته.
- -رقم انخراطه في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي
- -اسم الأجير وتاريخ ميلاده.
- -رقم تسجيله في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.
- -عدد ساعات العمل والأجر.
- المبالغ المؤداة بالسعر العادي والمبالغ التي تضمن زيادة برسم ساعات إضافية.
- -المنحة إن وجدت.
- -المزايا العينية.
- -الأجر الإجمالي والأجر الصافي الذي توصل به فعلا.
- -كما يجب أن تتضمن ورقة الأداء بالإضافة إلى المعلومات السابقة جميع البيانات التي يمكن من خلالها تقدير مختلف العناصر التي يحتوي عليها الأجر.
- المنازعة في الأجر تبقى مكفولة للأجير حتى لو تسلم ورقة الأداء التي تذيل بعبارة قرئ وصودق عليه فهي لا تشكل سوى قرينة على الأداء بالنسبة للمبالغ المضمنة بها.

عناصر عقد الشغل

أداء الأجر

- ✓ **دفتر الأداء:** ألزم المشرع المغربي كل مؤاجر أن يمسك دفتر الأداء الذي تحدد نموذجه السلطة الحكومية المكلفة بالشغل وأجاز له أن يستعيض عن هذا الدفتر بأي وسيلة محاسبية أخرى يرتئيها المؤاجر.
- إذا كانت ورقة الأداء تسلم للأجير فإن دفتر الأداء يحتفظ به المؤاجر لزوما لمدة لا تقل عن سنتين من تاريخ إقفاله ويجب أن يكون رهن إشارة الأعوان المكلفين بتفتيش الشغل والصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، الذين يمكنهم طلب الاطلاع عليها في أي وقت. إن عدم مسك دفتر الأداء أو الوسيلة التي تقوم مقامه بالكيفية التي حددها المشرع وعدم وضعها رهن الجهات المختصة قصد الاطلاع عليها يعاقب بغرامة من 300 على 500 درهم وتتعدد الغرامات بتعدد الأجراء الذين لم يراعى في حقهم تطبيق هذا المقتضى على ألا تتجاوز الغرامة عشرين ألف درهم.
- ✓ **توصيل تصفية كل حساب:**
- -علاقة العمل علاقة غير أبدية عند نهايتها بالفسخ أو الانتهاء يترتب عنها خلافات حول الأداءات المستحقة للأجير لذالك يحاول المؤاجر حماية نفسه من أية مطالب محتملة للأجير لذلك يطالب المؤاجر الأجير عند الانتهاء أو فسخ عقد العمل بالتوقيع على توصيل إبرام الذمة.
- -هل لهذا الوصل حجية مطلقة بحيث يعتد بما فيه دون السماح للأجير الذي وقع تحت وطأة الضغط أو الحاجة أو كان أميا أن يطالب بكل الأداءات التي لم يتوصل بها؟

-لهذا فرض المشرع مراعاة مجموعة من الشروط الشكلية لتحرير الوصل كما أعطى للأجير إمكانية التراجع عنه داخل اجل معين مع النص على بطلان التنازل عن أي أداء يجب للأجير.

عناصر عقد الشغل
أداء الأجر

- ✓ **البيانات الشكلية التي يجب أن يشملها التوصيل:**
- -جملة المبالغ المدفوعة بكاملها قصد التصفية النهائية للحساب مع بيان مفصل لكل الأداءات.
- -أجل سقوط الحق في ستين يوما مكتوب بخط واضح.
- -وجوب تحرير التوصيل في نظيرين يسلم أحدهما للأجير مع الإشارة إلى ذاك في صلبه وتذييله بعبارة"قرئ وصودق عليه" وإذا كان الأجير أميا قام العون المكلف بتفتيش الشغل بالتوقيع عليه.
- ✓ **التراجع عن توصيل تصفية كل الحساب.**
- -يمكن للأجير بعد توقيع توصيل تصفية كل الحساب أن يتراجع عن مضمن الوصل وذلك داخل اجل ستين يوما عن طريق رسالة مضمونة مع إشعار بالتوصل أو رفع دوى قضائية لدى المحكمة المختصة ولا يعتد بوسيلة التراجع إلا إذا حرر الأجير كل الحقوق المطالب بها إزاء المؤاجر.
- ✓ **تقادم الدعوى الناشئة عن الأجر**
- تتقادم الدعوى المتعلقة بالأجر بمرور سنتين يبدأ احتسابها من اليوم الموالي لآخر يوم من الفترة الزمنية التي يستحق عنها الأجير الأجر وذلك حسب دورية الأداء. أما إذا حال حائل دون المطالبة بالأجر فإن مدة التقادم هذه تسقط ولا تحتسب.

عناصر عقد الشغل
أداء الأجر

✓ **الحماية القانونية للأجر:**

- بما أن للأجر وظيفة معيشية اجتماعية اقتصادية فقد أحاطه المشرع بحماية خاصة سواء من مزاحمة دائني المشغل عند إعساره أو تصفية أمواله، وكذا حمايته من اقتطاع المشغل وأيضا حمايته من دائني الأجير الراغبين في الحجز عليه تحت يد المشغل.

✓ **حماية الأجير من متابعة دائني المشعل:**

- إذا تعرض المؤاجر لأزمة اقتصادية أدت إلى إعساره أو إدخاله إلى مرحلة التصفية القضائية فإن مستحقات عماله تصبح ديونا ثابتة في ذمته وكما قرر المشرع فإن أموال المدين ضمان عام لدائنيه فإن الأجراء يستوفون أجورهم من المؤاجر المعسر.
- المشكل يثور حين يتزاحم الأجراء مع باقي الدائنين وقد أعطتهم مدونة الشغل نظرا للحماية التي يضيفها المشرع على الأجر وذلك لطابعه المعيشي، المرتبة الأولى في استيفاء مستحقاتهم من أجور وتعويضات قانونية. أما قانون الالتزامات والعقود فقد صنف الأجور في المرتبة الرابعة ضمن الديون الممتازة التي تستوفى بالأسبقية على بقية الديون في حين أن مدونة الشغل قد جعلتها في المرتبة الأولى. كما أن ق.ا.ع قد قصر الحماية على الستة أشهر السابقة لوفاة المؤاجر أو إفلاسه أو توزيع أمواله بين دائنيه بينما الأجور الأخرى فقد اعتبرتها ديونا عادية أما مدونة الشغل فقد أسبغت هذه الحماية على كل مستحقات الأجير دون تمييز.

عناصر عقد الشغل
أداء الأجر

✓ **حماية الأجير من المشغل**

- الحماية من الاقتطاع من الأجر، حماية الأجير من الضغط الاقتصادي للمشغل ، المنع من اقتطاع الجزاءات التأديبية.
- **- الحماية من الاقتطاع من الأجر:**
- قد يستدين الأجير من المؤاجر. فكيف يتم سداد هذه الديون فهل تتم عن طريق المقاصة حيث يقتطع المؤاجر مبلغ الدين من الأجر مباشرة أم أن الطابع المعيشي للأجر يمنعه من ذلك.
- تنص مقتضيات المادة 385 من مدونة الشغل على أنه لا يمكن للمشغلين أن يجروا لحسابهم أي مقاصة بين ما يكون عليهم من أجور لأجرائهم وبين ما يكون على هؤلاء الأجراء من ديون لفائدة مؤاجريهم مقابل مدهم بمختلف اللوازم أيا كان نوعها، وذلك باستثناء الأدوات أو المعدات اللازمة للشغل، والمواد واللوازم الذي تسلمها الأجير، والتي توجد في عهدته، والمبالغ المدفوعة إليه مسبقا لشراء تلك الأدوات والمعدات واللوازم.
- الاقتطاع بالنسبة للسلفة 1/10 من الأجر،الأسبقية على كافة دائني الأجير.

عدم احترام مقتضيات المادة 385 و386 يعاقب عليه بغرامة من 30 إلى 50 درهم وذلك بعدد الأجراء الذين لم يراع في حقهم تطبيق أحكام المادتين بشرط ألا يتجاوز مجموع الغرامات عشرين ألف درهم.

عناصر عقد الشغل
أداء الأجر

✓ **حماية الأجير من الضغط الاقتصادي للمشغل:**

- الضغط الاقتصادي للمشغل يتمثل في استغلال نفوذه الأدبي وإجبار أجرائه على الابتياع من محل تجاري بعينه له مصلحة مادية فيه لذلك منع المشرع المؤاجرين أن يلحقوا بمؤسساتهم مقتصديات يبيعون فيها لأجرائهم سلعا أو بضائع أيا كان نوعها.إلا أن هذا لا ينطبق على المقتصديات التي تنشأ في الأوراش أو الاستغلاليات الفلاحية أو المقاولات الصناعية أو في المناجم أو المقالع البعيدة عن مراكز التموين، حيث إن إنشاء هذه المقتصديات يعد ضروريا للمعيشة اليومية للأجراء.
- في ظل القانون القديم كان يمكن للمؤاجر معاقبة الأجير الذي يخالف قواعد النظام الداخلي للمؤسسة عن طريق الاقتطاع من الأجرة وهذا كان محل انتقاد من قبل الفقه لأنه لا يتناسب والحماية القانونية التي يسبغها المشرع على الأجر، الشيء الذي تم تجاوزه بصدور مدونة الشغل الجديدة حيث منعت على المؤاجر أن يقتطع من اجر الأجير كعقوبة تأديبية لأي سبب كان وذلك تحقيقا للدور المعيشي للأجر.

عناصر عقد الشغل
أداء الأجر

✓ **حماية الأجر من دائني الأجير:**

- نصت المادة 488 من ق.م .م على أنه يمكن لكل دائن ذاتي أو اعتباري يتوفر على دين ثابت إجراء حجز بين يدي الغير بإذن من القاضي على مبالغ ومستندات لمدينه والتعرض على تسليمها له.هل يمكن تطبيق هذه المقتضيات بالسنة للأجر؟ أي هل يجوز لدائن الأجير حجز أجره لدى مشغله؟
- إن تطبيق هذه القاعدة على إطلاقها من شأنه أن يعدم الطابع المعيشي للأجر وبالتالي يحول دون تلبية حاجيات الأجير الشخصية والعائلية لذا نص المشرع على المقادير الخاضعة للحجز من الأجر السنوي ضمن المادة 387.
- -يخضع الأجر للحجز بكل توابعه ما عدا المبالغ التالية:
- -التعويضات والإرادات التي نص القانون عدم جواز حجزها.
- -المبالغ المستردة تغطية لمصاريف أو لنفقات سبق أن تحملها الأجير بسبب شغله.
- -التعويض عن الولادة.
- -التعويض عن السكن.

عناصر عقد الشغل

علاقة التبعية

- التبعية عنصر جوهري في عقد الشغل لأنها هي التي تعطيه استقلاله عن عقود أخرى تشبهه من عدة وجوه. وتقسم التبعية إلى نوعين

✓ **تبعية قانونية:** يقصد بالتبعية القانونية أن الأجير ينفذ عمله تحت إشراف رب العمل الذي يوجه له الأوامر والتعليمات ويكون الأجير ملزما بالامتثال لها وتكون تبعية قانونية منه بهذا المعنى لأنها تنتج عن الرابطة العقدية وحدها، و هي من هذا التصور لا تهتم بوضعية الأجير من حيث الغنى والفقر إذ يتساوى المهندس ومدير الشركة والعامل البسيط.

✓ **تبعية اقتصادية:** ظهر تطور جديد للتبعية وهو التبعية الاقتصادية حيث أقر الفقه بوجود تبعية اقتصادية حيث يعتمد الشخص الشغل على ما يحصله من هذا الشغل كمورد وحيد أو كمورد رئيسي للعيش ومقابل ذلك فإن الذي يدفع أجر الشغل يستعمل نشاط من يؤديه بكامله وبكيفية منتظمة.

- فالتبعية الاقتصادية تفترض عنصرين الأول أن الأجير يحصل على وسيلة عيشه كلها أو جلها من عمله، والثاني هو أنه يخصص كل نشاطه لفائدة المؤاجر الذي يجب عليه مقابل ذلك أن يضمن له عملا منتظما يمكن الأجير من الاعتماد عليه لكسب عيشه.

فالمعيار الاقتصادي لعلاقة التبعية من شأنه أن يوسع نطاق الحماية القانونية للشغل حيث يشمل أنواع النشاط التي تنعدم فيها التبعية القانونية.

عناصر عقد الشغل
علاقة التبعية

موقف التشريع والقضاء المغربيين من التبعية:

- ✓ **التشريع:** عرف المشرع المغربي علاقة التبعية بشكل غير مباشر عند تعريفه للأجير في المادة 6 من مدونة الشغل حيث جعلها مناط اعتبار تلك العلاقة، علاقة خاضعة لقانون الشغل إذ ركز فيها على ضرورة خضوع الأجير لإشراف ورقابة وتوجيهات رب العمل، وبالتالي فالمشرع المغربي يأخذ بالتبعية القانونية.
- أما التبعية الاقتصادية فأخرجها المشرع المغربي استثناء حيث نص على أنه يخضع لزوما لنظام الضمان الاجتماعي المتمرنون والأشخاص الأجراء من كلا الجنسين الذين يشتغلون لفائدة مؤاجر أو عدة مؤاجرين أيا كان نوع أجرهم وشكل وصحة عقدهم.
- ✓ **موقف القضاء:**
- إن مختلف الاجتهادات القضائية تأخذ بالتبعية كمناط لتطبيق قواعد قانون الشغل ولم تصفها لا بالقانونية ولا الاقتصادية وإن كان يقصد من خلال حيثيات القرارات الصادرة في الموضوع التبعية القانونية دون الاقتصادية. إلا أن الملاحظ أن التبعية القانونية غالبا ما تقترن بالتبعية الاقتصادية حيث يكون الأجير خاضعا لرقابة وإشراف وتوجيهات رب العمل كما يعتبر أجره هو مورد الرزق الوحيد الذي يحصل عليه من قبل المؤاجر نفسه.

عناصر عقد الشغل
علاقة التبعية

✓ **صور التبعية:**

- **التبعية الفنية:** تفيد التبعية الفنية خضوع الأجير اثناء تنفيذ العمل خضوعا تاما لسلطة وإشراف رب العمل، وتوجيهه في أدق تفاصيل العمل(أوراش النجارة، الحدادة،...) حيث يكون رب العمل ملما بأدق تفاصيل أجزاء العمل .
- **التبعية التنظيمية والإدارية:** وهي تفيد تحديد رب العمل للشروط التي يتم فيها العمل وتنظيم الظروف الخارجية التي تحيط بتنفيذ العمل وذلك مثل تحديد مكان ووقت العمل، وتسلم الموارد والأدوات اللازمة للعمل، وتقسيم العمل على الأفراد، حيث إن التبعية محققة هنا حتى لو كان رب العمل جاهلا بتفاصيل عمل أجيره من الناحية الفنية والتقنية حيث يتمتع العامل باستقلالية تامة في أدائه لعمله.

خصائص عقد الشغل

✓ **عقد رضائي ومسمى:**

- عقد مسمى حظي بتنظيم خاص من قبل المشرع نظرا لما له من أهمية على المستوى الاجتماعي والاقتصادي ونظرا لشيوعه بين الناس حيث نظمه المشرع في مدونة الشغل في أدق تفصيلاته وجزئياته.
- عقد رضائي لم يتطلب المشرع أي شكلية لانعقاده فهو يتم بمجرد تراضي طرفيه وتوافقهما على مضمون العمل والأجر والعناصر الأخرى المكونة لعقد العمل حيث إن المشرع لم يتطلب الكتابة لإبرامه باستثناء بعض الحالات كالأجانب والعمال البحريين والممثلين والوسطاء التجاريين.

✓ **عقد العمل من العقود الزمنية:**

العقد الزمني هو الذي يقاس الأداء الرئيسي فيه بالزمن حيث يكون عنصر الزمن عنصر جوهري فيه خلاف العقود الفورية التي يتم تنفيذها في لحظة كالبيع، ومن النتائج المترتبة عن اعتبار عقد الشغل من العقود الزمنية:

- بطلان عقد العمل أو فسخه لا يكون بأثر رجعي بحيث ينسحب للمستقبل دون الماضي (الأجر والعمل).
- باعتبار عقد العمل من العقود الزمنية يمكن توقيفه واستئنافه كما في حالة المرض أو الإضراب.
- يستفيد الأجير من التعويض عن حوادث الشغل والأمراض المهنية حتى لو كان مرتبطا بالمؤاجر بمقتضى عقد عمل باطل.
- البطلان أو الفسخ اللذان قد يلحقان بعقد العمل لا يؤثران على حق الأجير في شهادة العمل حيث إن هذه الأخيرة تستحق بمجرد قضاء الأجير فترة في العمل.

خصائص عقد الشغل

- ✓ **عقد الشغل يقوم على الاعتبار الشخصي :**
- بحيث إن المؤاجر يتعاقد مع الأجير إما لصفة فيه أو لمهارة يتمتع بها وحده دون سواه، كما أن وفاة الأجير تؤدي إلى إنهاء عقد العمل على خلاف وفاة المشغل.
- ✓ **عقد الشغل من قبيل عقود المعاوضة:**

حيث إنه يرتب التزامات تقابلية في ذمة كل من الأجير والمؤاجر، فمثلا يلتزم الأجير بأداء العمل في حين يلتزم المؤاجر بأداء الأجر

- ✓ **عقد الشغل أقرب إلى عقود الإذعان:**
- لقد كان لازدهار مبدأ سلطان الإرادة أثر سيء على عقد العمل حيث أصبح عقد إذعان من طرف الأجير أما بعد تدخل الدولة في الاقتصاد ساهم ذلك في وضع توازن اقتصادي بين مصالح المؤاجر والأجير وذلك عن طريق وضع قواعد قانونية آمرة لا يمكن للأجير أو المؤاجر مخالفتها وبالتالي أصبح عقد إذعان ليس بالنسبة للأجير فقط وإنما بالنسبة للمؤاجر أيضا.

إبرام عقد الشغل

- لم يشترط المشرع المغربي شكلا معينا في إبرام عقد العمل لأنه من العقود الرضائية إلا في حالات محددة عند تشغيل أجير أجنبي كما استلزم أن تكون عقود العمل البحرية مكتوبة وهذا الاشتراط لا يجعل من الكتابة ركنا من أركان العقد وإنما وسيلة إثبات.

✓ **الأركان الجوهرية للعقد:**

- الأهلية والرضى والمحل والسبب هي الأركان الجوهرية في العقود عموما ويمكن الرجوع إليها بالنسبة للنظرية العامة للالتزام، لأنه إذا كان في الأصل بالنسبة لجميع التصرفات كمال الأهلية فبالنسبة لعقد العمل فالأهلية تحظى بتنظيم خاص لأنه يمكن للحدث الغير مكتملة أهليته أن يكون أجيرا.

✓ **أثار عقد الشغل:**

- عقد العمل من العقود التبادلية حيث يجب على الأجير الالتزام بالعمل ويتعرض للجزاء جراء إخلاله بعمله والمؤاجر يلتزم بأداء الأجر.

✓ **التزامات الأجير:**

- 1-أداء العمل المتفق عليه شخصيا.
- 2-التزام الأجير بالمحافظة على الأشياء التي تسلم إليه سواء لاستخدامها في العمل أو لحراستها.
- 3-الائتمار بأوامر المشغل إذا كانت صريحة وغير مخالفة للقانون أو لاتفاقات الشغل الجماعية وكذلك يجب الخضوع لأوامر المشغل مهما كانت نتيجة المخالفة إذا لم يكن هناك مبرر وجيه للرفض.

إبرام عقد الشغل

- ✓ **الاحتفاظ بأسرار الشغل:**
- إفشاء السر المهني إذا نتج عنه ضرر بالمقاولة يعتبر بمثابة خطأ جسيم يمكن أن يؤدي إلى الفصل ويوجب التعويض.
- ✓ **عدم منافسة المشغل :**
- ✓ يقصد بعدم المنافسة في المادة الاجتماعية الاتفاق الذي بمقتضاه يلتزم الأجير بعدم منافسة مشغله سواء من خلال إنشاء مشروع منافس او من خلال الاشتغال عند مشغل منافس، ليس فقط أثناء سريان العقد بل حتى عند بعد انتهائه أو فسخه وهذا الشرط محدد بالزمان والمكان ونوع العمل. وإذا لم يوجد شرط عدم المنافسة فالأجير حر في ممارسة ما شاء من الأعمال حتى لو كانت فيها منافسة لمشغله.
- ✓ **جزاء إخلال الأجير بالتزاماته**
- -المشغل في إطار مقاولته يقوم بتسخير جهود العمال ورؤوس الأموال من أجل تحقيق ربح المقاولة فإذا لم يمتثل العامل بأوامر وتوجيهات رب العمل ومتطلبات العمل، فإنه يعرض نفسه لتعويض المؤاجر عن الأضرار أو أن يضطره لفسخ العقد بالإضافة إلى الجزاء المقرر في المادة الاجتماعية وهو الجزاء التأديبي. خلافا للمادة المدنية التي يقاس فيها التعويض بحجم الضرر, ففي المادة الاجتماعية فيقاس التعويض بجسامة المخالفة التي ارتكبها الأجير.

إبرام عقد الشغل
السلطة التأديبية

- ✓ **معنى السلطة التأديبية .**

- مفهوم السلطة التأديبية : هي سلطة قانونية تثبت للمشغل عن طريق فرض جزاءات محددة على العامل أو الأجير المخل بقواعد العمل أو بتعليمات المؤاجر.

- ✓ **أساس السلطة**

- بعض الفقه يرى أن السلطة التأديبية تفويض من الدولة للمشغل فيما يتعلق بحقها في توقيع العقوبات بالنسبة للمشروعات التي تنشأ في ظلها لحمايتها. فالسلطة التأديبية مستمدة من عقد العمل نفسه باعتباره عقدا يجعل الأجير خاضعا لرقابة وإشراف وتوجيهات رب العمل حتى يتمكن هذا الأخير من معاقبة كل مخالف لهذه التعليمات والتوجيهات من أجل تحقيق هدف المشروع.ومن هذا المنطلق فالسلطة التأديبية تجد أساسها في ما يسمى بنظرية المشروع الذي هو عبارة عن رؤوس أموال وجهد موظفين وعمال ومستخدمين لتحقيق نتيجة معينة حيث لا يمكن لهذا المشروع أن يؤتي أكله إلا إذا توفر لرب العمل سلطة على كل العاملين لتوفير النظام الداخلي للمشروع.

إبرام عقد الشغل
السلطة التأديبية

✓ **الأخطاء التأديبية:**

- الخطأ التأديبي هو كل مخالفة غير مبررة لأوامر المشغل ولتعليماته وللقواعد العامة المتعلقة بالعمل داخل المؤسسة، والمشرع المغربي أعطانا أمثلة واردة على سبيل المثال لا الحصر للأخطاء التأديبية التي قد يرتكبها الأجير وتكون محركة للسلطة التأديبية للمشغل.

❖ **رفض الأجير إنجاز شغل من اختصاصه عمدا وبدون مبرر**

❖ **التغيب عن العمل بدون مبرر مشروع**

- إذا تغيب الأجير عن العمل بدون عذر وبدون إخبار رب العمل اعتبر هذا خطأ جسيما يكون للمشغل الحق في فصل الأجير المعني بالأمر وذلك إذا كان أكثر من أربعة أيام أو ثمانية أنصاف يوم خلال الاثني عشر شهرا.
- الاعتداء بالضرب : مقتضيات الفصل 6 من النظام النموذجي الملغى تنص على أن التشاجر داخل المؤسسة يعد خطأ جسيما يبرر الطرد سواء بالنسبة للمعتدي أو المعتدى عليه وفي هذا بعض الظلم الذي قد يقع على الطرف الذي كان في وضعية دفاع شرعية عن النفس إلا أن النقص قد تداركته المادة التاسعة من مدونة الشغل التي حصرت الطرد على الشخص المثير للشجار، دون الشخص الذي كان في وضعية دفاع على النفس.

إبرام عقد الشغل
السلطة التأديبية

❖ **استعمال العنف أو الاعتداء البدني لعرقلة سير المقاولة**

- هذا المقتضى أتت به المادة 39 من مدونة الشغل وكان كافيا الاعتداد بالخطأ المتعلق بالاعتداء وقد يكون الاعتداء المقصود هنا هو ذاك الذي يمارسه بعض العمال وقت الإضراب ضد العمال غير المضربين وهذا الخطأ اعتبره المشرع بمثابة خطأ جسيم يبرر الطرد.

❖ **الإتلاف العمد أو الإهمال الفادح لتجهيزات وآلات العمل**

- المادة 22 من مدونة الشغل ألزمت الأجير بالمحافظة على الأشياء والوسائل المسلمة إليه للقيام بالشغل وإذا أتلفت نتيجة خطأ وإهمال غير مبرر أدى إلى فصله من العمل باعتباره ارتكب خطأ جسيما.

❖ **السكر وتعاطي المخدرات والسب.**

- السكر وتعاطي المخدرات عموما يعتبر خطأ جسيما يبرر الطرد وكذلك السب سواء كان موجها لشخص المشغل أو نائبه أو المتعاملين

❖ **إفشاء أسرار المؤسسة المشغلة.**

- من الالتزامات الأساسية التي تقع على عاتق الأجير عدم إفشاء أسرار المؤسسة المشغلة ويتعين طرد الأجير إذا قام بهذا الفعل خاصة متى نتج ضرر عن هذا الإفشاء وبمفهوم المخالفة فإن الخطأ إذا لم يسبب ضررا بالمقاولة المشغلة فإنه لا يعد مبررا للطرد مع المؤسسة.

إبرام عقد الشغل
السلطة التأديبية

❖ **السرقة وخيانة الأمانة:**

- الأجير الذي يقدم عمدا خلال وقت العمل سواء كان داخل المؤسسة أو خارجها بسرقة أموالها أو تبديد الأشياء الموضوعة على وجه الأمانة لديه يكون قد ارتكب خطأ جسيما يبرر طرده.

❖ **الفساد والتحريض عليه**

❖ جريمة الفساد والتحريض عليه داخل مقر العمل أو أثناء ساعات العمل تبرر الطرد وتكون غير مسبوقة باحترام مهلة الإخطار مع انعدام التعويض عن الفصل.

❖ **ارتكاب الأجير لخطأ تسبب في خسارة مادية جسيمة**

- حيث إن العبرة في هذه الحالة ليس بفداحة الفعل المرتكب وإنما بالخسارة الناجمة عن ذلك بحيث إن الخطأ حتى لو كان يسيرا فإن ذلك يكون مبررا للطرد إذا كان هوالسبب المباشر في الخسارة الكبيرة التي لحقت بالمؤسسة المشغلة.

✓ **العقوبات التأديبية:**

- الأخطاء التأديبية التي يرتكبها الأجير أوردها المشرع على سبيل المثال لا الحصر لكن العقوبات التأديبية أوردها المشرع بشكل محدد ومفصل فإنها أيضا واردة على سبيل المثال مادام أن الواقع العملي يبين لنا مجموعة من العقوبات التي يقضي بها المشغل ولكنها تكون خاضعة للرقابة القضائية.

إبرام عقد الشغل
السلطة التأديبية

❖ **العقوبات المعنوية:**

- العقوبات المعنوية التأديبية نص عليها المشرع في المادة 37 من مدونة الشغل وهي نوعان : النوع الأول لا يكون له تأثير على مكانة الأجير داخل المؤسسة أوترقيته أو طلبات القروض أو تحمل المسؤوليات كالإنذار ، وهناك التي لها تأثير على حياة الأجير المهنية كالتوبيخ الأول والثاني والثالث.

✓ **الإنذار:**

- الإنذار عقوبة تأديبية تفيد لفت نظر الأجير إلى السلوك المشين الذي ارتكبه داخل المؤسسة، ويجب أن كون هذا الإنذار كتابة ويجب أن يسلم للأجير داخل أجل 48 ساعة من تاريخ اتخاذ المقرر التأديبي يدا بيد مقابل وصل أو بواسطة رسالة مضمونة مع الإشعار بالتوصل.

✓ **التوبيخ الأول:**

- بعد الإنذار يأتي التوبيخ الأول وهو لا يقصد به فقط تحذير الأجير من العودة لارتكاب نفس الفعل وإنما هو تعبير صريح من المؤسسة المشغلة عن عدم رضاها عن سلوك الأجير وفضحه. كما يكون لهذا التوبيخ الأول تأثير غير مباشر على حياة الأجير المهنية، حيث يؤخذ هذا التوبيخ بعين الاعتبار عند الترقية أو تحمل المسؤوليات داخل المؤسسة أو طلب القروض.

إبرام عقد الشغل
السلطة التأديبية

✓ **التوبيخين الثاني والثالث:**

- هذين التوبيخين يوقعان على الأخطاء الأكثر جسامة من تلك المتعلقة بالتوبيخ الأول.فالتوبيخ الثاني أنزله المشرع منزلة التوقيف عن العمل لمدة لا تتعدى ثمانية أيام، أما التوبيخ الثالث فقد أنزله المشرع النقل إلى مصلحة أخرى.

❖ **العقوبات المهنية:**

- الوقف المؤقت عن العمل،الوقف الاحتياطي عن العمل،النقل من مصلحة إلى أخرى، النقل المؤقت للأجير.

✓ **الوقف المؤقت عن العمل:**

- تقتضي هذه العقوبة وقف الأجير عن العمل مع حرمانه من الأجر طيلة مدة التوقف التي يجب ألا تتجاوز ثمانية أيام في كافة القطاعات.

✓ **الوقف الاحتياطي عن العمل:**

- يجب أن نميز بين الوقف الاحتياطي عن العمل والوقف المؤقت عن العمل ، حيث إن الثاني هو جزاء تأديبي عن خطإ جسيم ارتكبه الأجير.أما الأول فهوإجراء تحفظي يلجأ إليه المؤاجر في حق الأجير المتهم بالإخلال بالتزاماته،وذلك إلى حين أن ينظر في المجلس التأديبي فيما هو منسوب إليه واتخاذ قرار بشأنه، وأيضا في حالة ما إذا كان الأجير متابع جنحيا من قبل العدالة وإذا ماتمت تبرئة ساحة الأجير فهو يستحق أجره كاملا عن مدة التوقف.

إبرام عقد الشغل
السلطة التأديبية

✓ **النقل من مصلحة إلى أخرى أو من فرع إلى آخر:**

- إعمالا لسلطة المشغل التأديبية فإنه من حقه أن ينقل الأجير من مصلحة إلى أخرى أقل شأنا كإجراء تأديبي أو من فرع إلى آخر وذلك متى كانت المؤسسة مكونة من مجموعة من الفروع.لكن القيد الوحيد الوارد على هذا الإجراء التأديبي هو أن يتم أخذ مقر سكن الأجير بعين الاعتبار .
- هذا الإجراء التأديبي لا يمكن أن يتم بالنسبة لمندوبي العمال ونوابهم إلا إذا كان في مقرر مكتوب يوافق عليه العون المكلف بتفتيش الشغل.

✓ **النقل المؤقت للأجير:**

- هو النقل الذي قد تستدعيه ظروف العمل حيث لا يشكل من حيث المبدأ عقوبة النقل المشار إليها أعلاه،إلا إذا ثبت أن القصد من هذا النقل المؤقت هو الإضرار بالأجير ومعاقبته تأديبيا تحت ستار النقل المؤقت الذي تستدعيه ظروف الشغل.

إبرام عقد الشغل
السلطة التأديبية

✓ **الفصل من الشغل:**

- هو الفصل النهائي من العمل وبذلك تنتهي علاقة العمل التي تربط الأجير بالمؤاجر،هذا الأجير الذي رغم إنذاره وتوبيخه ومعاقبته العقوبات المهنية المنصوص عليها قانونا حيث استنفذت كل هذه العقوبات داخل السنة ومع ذلك بقي مستمرا في ارتكابه الأخطاء غير الجسيمة الشيء الذي أدى بالمؤاجر أن يفصله نهائيا من عمله بدون أي تعويض.

✓ **عقوبات عملية غير منصوص عليها قانونا:**

- - عدم منح أي قرض للأجير عند طلبه
- - الاكتفاء بإعطاء مكافآت رمزية أو عدم منحها على الإطلاق بالنسبة للمؤسسات التي تأخذ بنظام المكافآت .
- - عدم الترقي أو دحرجة الأجير إلى درجة أقل.

إبرام عقد الشغل
السلطة التأديبية

✓ **قواعد وإجراءات التأديب:**

- لقد كان موقف المشرع في ظل قانون الشغل السابق منتقدا لأنه لم يكن ينص على القواعد والإجراءات التي تمارس في ظلها السلطة التأديبية للمشغل الشيء الذي تم تجاوزه في ظل مدونة الشغل الحالية التي فرضت على المشغل الذي يريد توقيع أية عقوبة تأديبية على أجرائه، باستثناء الإنذار والتوبيخ الأول، ضرورة مراعاة جملة من الضمانات التي تكفل حماية الأجير وأيضا تكفل عدالة العقوبة الموقعة في حقه .

❖ **قواعد وإجراءات التأديب في غير حالة الفصل:**

- باستثناء الجزاءين التأديبيين المتمثلين في الإنذار والتوبيخ الأول يجب مراعاة القواعد والإجراءات التالية في كل الجزاءات التي يريد المشغل توقيعها في حق الأجير.

▪ **الاختصاص بتوقيع العقوبة**

- الاختصاص بتوقيع العقوبة وهو اختصاص ثابت للمشغل وحده أو من ينيبه عنه في ذلك ورغم أن المادة 62 من مدونة الشغل خلقت مجلسا تأديبيا إلا أن اختصاصه ليس توقيع الجزاءات التأديبية لأنه تم استحداثه للاستماع للأجير فقط وليس له صفة توقيع جزاء تأديبي بل تبقى هذه السلطة ثابتة للمشغل أو من ينيبه عنه في ذلك .

إبرام عقد الشغل
السلطة التأديبية

- **إبلاغ الأجير بالمخالفة والتحقيق معه :**
- يلتزم على المشغل أن يبلغ الأجير كتابة بما هو منسوب إليه وذلك حتى يتمكن هذا الأخير من إعداد دفاعه قبل الاستماع إليه، وذلك بحضور مندوب الإجراء أو الممثل النقابي بالمقاولة والذي يجب أن يختاره الأجير بنفسه وأن يطالب بحضور الشهود إن وجدوا ويثبت هذا التحقيق في محضر محرر من قبل إدارة المؤسسة أو المقاولة، ويوقع عليه الطرفان معا وتسلم نسخة وجوبا إلى الأجير وإذا رفض أي من الطرفين إجراء أو عدم إتمام هذه المسطرة يتم حينئذ اللجوء إلى مفتش الشغل.
- **القيد الزمني للاستماع للأجير المخالف:**
- لصحة الإجراءات المشار إليها أعلاه لابد لأن يتم إجراءاها داخل أجل لا يتعدى 8 أيام ابتداء من التاريخ الذي تبين فيه ارتكاب الفعل المنسوب إلى الأجير وذلك تحت طائلة سقوط حق المؤاجر في متابعة الأجير.
- **عدم جواز تعدد العقوبة عن المخالفة الواحدة.**
- نصت المادة 37 من مدونة الشغل أنه يمنع على المؤاجر أن يجمع بين عقوبتين بالنسبة للمخالفة الواحدة حيث إن تعدد العقوبات رهين بتعدد المخالفات.
- **التدرج في العقوبـــة**
- نصت المادة 38 مدونة الشغل على مبدأ التدرج في العقوبة حيث إنه لا يلجأ إلى للعقوبة أشد إلا بعد استنفاذ العقوبة الأخف.
- **إبلاغ الأجير مقرر العقوبة التأديبية:**
- بعد انتهاء المجلس من الاستماع إلى الأجير وثبوت المخالفة في حقه كان لزاما على المؤاجر وطبقا للمادة 63 من مدونة الشغل أن يسلم مقررا لعقوبة التأديبية إلى الأجير المعنى بالأمر يدا يد مقابل وصل أو عن طريق رسالة مضمونة مع إشعار بالتوصل داخل اجل 48 من اتخاذ قرار التأديب.

إبرام عقد الشغل
السلطة التأديبية

❖ **قواعد وإجراءات التأديب في حالة الفصل**

- يعتبر الفصل جزاء تأديبيا خطيرا إذ يحرم الأجير نهائيا من عمله لدى المؤسسة وذلك سواء كان ناتجا عن خطأ جسم أو نتيجة لاستنفاذ جميع العقوبات التأديبية الأخرى، لذا فقد أحاطه المشرع بمجموعة من القواعد والإجراءات يتعين على المشغل احترامها وإلا عد طردا تعسفيا.

▪ **الفصل وإخطار كل من الأجير وعون التفتيش:**

- يجب على المشغل تحت طائلة اعتبار الطرد تعسفيا أن يسلم مقرر الفصل للأجير المعني بالأمر يدا بيد مقابل وصل أو عن طريق رسالة مضمونة مع إشعار بالتوصل داخل أجل 48 ساعة من تاريخ اتخاذ القرار المذكور.
- - كما يجب على المشغل أيضا أن يوجه نسخة من مقرر الفصل إلى العون المكلف بتفتيش الشغل طبقا لمقتضيات الفقرة الأولى من المادة 64 من مدونة الشغل وإذا كانت المدونة قد قيدت بتبليغ الأجير داخل أجل 48 ساعة فإنها لم تقيد الالتزام الثاني بسقف زمني معين عكس ما كان مقررا في الفصل السادس من النظام النموذجي الملغى الذي كان يحتم على المؤاجر إبلاغ عون التفتيش داخل أجل 8 أيام ابتداء من تاريخ إثبات الخطأ التأديبي.

إبرام عقد الشغل
السلطة التأديبية

- **تبرير الفصل وإثباته:**

- إن المشرع المغربي أوجب على المشغل أن يضمن في مقرر الفصل من العمل السبب أو الأسباب المبررة له كما جعل على عاتقه أيضا عبء إثبات هذا المبرر الذي من أجله تم توقيع عقوبة الفصل كما يقع عليه أيضا عبء إثبات ادعائه القاضي بأن الأجير قد غادر عمله من تلقاء نفسه. القاضي عند رفع النزاع لا ينظر إلا في الأسباب المبينة في مقرر الفصل لذا وجب أن تكون واضحة ومحددة ودقيقة. وتنص المادة 36 على سبيل الحصر على مجموعة من الأمور التي لا تعد من قبيل المبررات المقبولة للفصل كالانتماء النقابي أو الممارسة النقابية، أو المساهمة في أنشطة نقابية داخل أوقات العمل، أو تقديم شكوى ضد المشغل أو المشاركة في دعاوى ضده،أو العرق أو اللون أو الجنس أو الحالة الزوجية أو المسؤوليات العائلية،أو الإعاقة ما لم يكن من شأنها أن تحول دون أداء الأجير المعاق لعمل يناسبه داخل المؤسسة.

- **الخطأ الجسيم وإلزامية احترام إجراءات التأديب:**

- نص المادة 61من مدونة الشغل أنه يمكن فصل الأجير من الشغل دون مراعاة أجل الإخطار ودون تعويض عن الضرر عند ارتكابه خطأ جسيما، إلا أنه إذا أعفاه المشرع من أجل الإخطار فإنه لم يعفه من الإخطار في حد ذاته والمتمثل في تسليمه مقرر الفصل المتضمن للسبب أو للأسباب المبررة للفصل وتاريخ الاستماع إليه وأجل رفع دعوى الفصل أمام المحكمة المختصة والمحدد في 90 يوما من تاريخ توصل الأجير بمقرر الفصل.

إبرام عقد الشغل
السلطة التأديبية

❖ **جزاء مخالفة إجراءات التأديب:**

- إن المؤاجر عند ممارسته لسلطته التأديبية يأخذ بعين الاعتبار وجوبا مجموعة من القواعد والإجراءات التي وردت على نحو آمر، وذلك بغية تحقيق نوع من التوازن في العلاقات العقدية بين المؤاجرين والعمال. وتأسيسا على ذلك فإن المؤاجر الذي لم يحترم القواعد والإجراءات يجب عدم الأخذ بهذا الإجراء التأديبي ويجب إزالة أثره من ملف الأجير.

وإذا كان الأمر يتعلق بعقوبة الفصل فمحو أثر هذه العقوبة يقتضي إرجاع الأجير إلى عمله وإذا امتنع المشغل فإنه يمكن للأجير اللجوء إلى مسطرة الصلح التمهيدي من خلال مفتش الشغل وفي حالة تعذر أي اتفاق بواسطة الصلح التمهيدي يحق للأجير رفع دعوى أمام المحكمة المختصة التي يمكن لها أن تحكم إما بإرجاعه إلى عمله أو حصوله على تعويض عن الضرر

❖ **الرقابة القضائية على السلطة التأديبية :**

- إن السلطة التأديبية التي يعترف بها المشرع للمشغل ليست سلطة مطلقه فهي تمارس تحت رقابة القضاء، الذي ينظر في احترام الإجراءات القواعد المنصوص عليها لتوقيع العقوبات التأديبية. كما أن هذه العقوبات يجب أن يكون لها مبرر قوي لتطبيقها ومن هذا المنطلق فللقضاء مطلق الحرية في البحث في مدى جدية الخطأ التأديبي ومدى تناسبه مع العقوبة الموقعة من قبل المشغل وهل هذا الأخير قد احترم القواعد والإجراءات القانونية أم لا.

إبرام عقد الشغل

السلطة التأديبية

❖ **نطاق ومدى سلطة القضاء في تكييف الأخطاء و ملائمة العقوبات التأديبية**

- إن سلطة القضاء لا تقف عند مجرد التأكد من الوجود الفعلي للخطأ التأديبي المنسوب للأجير بل تتعداه إلى إعادة التكييف القانوني لهذا الخطأ إذا تبين أن المشغل قد تام بتكييف لا يتفق وحقيقة الأمر. لكن هل من الحق القضاء التدخل للملائمة بين الخطأ المقترف وبين العقوبة الموقعة ؟
- قضاء الموضوع يذهب إلى هذا الرأي وحتى في إلغاء العقوبة الغير مناسبة، أما المجلس الأعلى فقد ذهب عكس ذلك حيث إنه أكد غير ما مرة على أنه للمشغل ليس فقط تحديد الأخطاء التأديبية وإنما أيضا تحديد العقوبات المناسبة لها، وأن قضاء الموضوع تنحصر مهمته في مراقبة التكييف القانوني للأخطاء المرتكبة من قبل الأجراء، دون أن يسمح بامتداد سلطته إلى الملائمة بين العقوبة والخطأ وهذا قول يجانب الصواب إذ ما الجدوى من التكييف إذا لم يكن دفع العقوبات الظالمة والمتعسفة.

❖ **حدود سلطة القضاء في تقدير مدى جسامة الخطأ التأديبي**

- يمنع على القاضي إعمال سلطة التقديرية إذا كان الخطأ المبين في الدعوى ضمن الأخطاء الوارد النص عليها في المادة 39 من مدونة الشغل فبمفهوم المخالفة يمكن للقاضي إعمال سلطته في تكييف الخطأ الجسيم إذا لم يكن واردا ضمن الأمثال المقدمة في المادة 39 من مدونة الشغل.

❖ **إثبات الخطأ التأديبي:**

- إن الخطأ التأديبي واقعة مادية يجوز إثباتها بكافة الوسائل الممكنة كشهادة الشهود مثلا وتجدر الإشارة إلى أن إثبات الخطأ يقع على مدعيه أي على المشغل.

توقف عقد الشغل وانتهائه

- إن التوقف غير الإنهاء، والتوقف يفيد الاستئناف أما الإنهاء فيفيد انتهاء علاقة الشغل التي تربط المؤاجر بالأجير، ونميز بين أسباب التوقف العائدة للأجير وتلك العائدة للمشغل.

❖ **أسباب التوقف العائدة للأجير**

- **الخدمة العسكرية**
- تنص المادة 32 على أن المشغل لا يمكنه إنهاء عقد عمل للأجير الذي استدعي لأداء الخدمة العسكرية. فعقد عمله يبقى قائما إلى حين انتهاء مدة خدمته العسكرية ويمكن أن يعود له خلال الشهر الموالي على أقصى تقدير لانتهاء الخدمة العسكرية فيرجع إلى منصبه أو منصب مواز داخل المقاولة.
- **المرض وإصابات حوادث الشغل**
- تنص المادة 272 من مدونة الشغل على أن الأجير المتوقف عن العمل بسبب حادثة شغل أو مرض مهني يعتبر في حالة توقف قانونية يمكنه.استئناف العمل حين زوال المانع واسترجاع قدرته على العمل السابق. وهو يستحق أجره متى كان هذا الحادث أو المرض له علاقة بالعمل أو بسببه أما إذا لم يكن هذا الحادث أو المرض له علاقة بالعمل أو بمناسبته فإن الأجير يفقد أجره كاملا إلا أنه يمكنه أن يحتفظ بأجره كاملا إذا ضمن ذلك بعقد العمل أو نصت على ذلك الاتفاقية الجماعية للشغل أو النظام الداخلي للمؤسسة.
- إلا أن قواعد الضمان الاجتماعي تعطي الحق للأجير في الحصول على تعويض يتحدد في 2/3الأجرة اليومية اليومية دون أن يقل هذا التعويض عن 2/3 الحد الأدنى القانوني للأجر ويصرف له هذا التعويض خلال 52 أسبوعا على الأكثر خلال 24 شهرا المتتابعة إلى تلي ابتداء العجز ويستحق عن كل يوم سواء كان يوم عمل أو يوم عطلة وذلك ابتداء من يوم الإصابة بالعجز.

توقف عقد الشغل وانتهائه

- **الأمومة**
- يكون عقد العمل موقوفا خلال المدة السابقة واللاحقة للوضع ويمكن تمديد هذه العطلة إذا ما دعت الحاجة لذلك، وذلك متى ثبت بشهادة طبية حالة مرضية ناتجة عن الحمل أو النفاس.
- **الإضراب**
- الإضراب هو توقف جماعي مشروع عن العمل ومدبر من قبل الأجراء بهدف تحقيق مصالح أو الدفاع عن مطالب ذات طبيعة مهنية. يستأنف العمل بعد زوال الإضراب ومن شروط الإضراب ألا يصاحبه إتلاف لآلات العمل. و من حق المشغل الامتناع عن أداء الأجر طيلة فترة الإضراب لأن الأجر يكون مقابل عمل والأجير المضرب لم يوف بما في ذمته وهو العمل.

❖ **أسباب التوقف العائد للمشغل**

- **التوقف عن العمل كإجراء تأديبي**
- كما رأينا سابقا أن التوقف المؤقت عن العمل لا ينهي عقد الشغل دائما بل يوقفه لمدد محدودة ولا يستحق عنها الأجير لا الأجر ولا التعويض.
- **الإغلاق القضائي أو الإداري**
- الإغلاق القضائي أو الإداري هو الذي يكون بمثابة عقوبة في حق المشغل الذي يخالف قواعد حفظ الصحة والسلامة داخل المقاولة وهذه العقوبة تتراوح بين 10 أيام كحد أدنى وستة أشهر كحد أقصى، يكون المشغل فيها مسئولا عن أداء الأجور لأجرائه.

توقف عقد الشغل وانتهائه

- **التوقيف عن العمل بسبب إغلاق المؤسسة من قبل المشغل**
- حينما تصل الخلافات المتعلقة بالعمل حدا لا يمكن تحمله لا من قبل المؤاجر ولا من الأجراء فإن المشغل يلجأ في إطار اختبار القوة إلى إغلاق المؤسسة قصد فرض سيطرته على عماله بأنه صاحب المؤسسة وهو المتحكم فيها فإذا قلنا أن هذا الإغلاق مشروعا لم يستحق الأجراء أي أجر أما إذا كان غير ذلك فهو يعد توقيفا مؤقتا لعقد العمل يستحق فيه العامل الأجر طيلة مدة التوقف.
- **التوقف لأسباب تتعلق بالنشاط المهني**

1 **مشاركة الأجير القضاء الإجتماعي :**

ينص القانون على أن المشغل يسمح للأجراء المنتدبين لمشاركة القضاء الاجتماعي بالتغيب الكافي واللازم لأداء مهامهم مع أداء أجورهم بالإضافة ما قد يتقاضوه من تعويضات عن حضور هذه الجلسات.

2 **مندوبو الأجراء**

يمكن لمندوبي الأجراء ممارسة عملهم داخل المؤسسة وخارجها وذلك في حدود 15 ساعة في الشهر لكل مندوب مع أداء أجرهم كاملا

انتهاء عقد الشغل

❖ **الأسباب العامة لإنهاء عقد الشغل**

✓ **استحالة التنفيذ:** يكون عقد العمل مستحيل التنفيذ في حالة وفاة الأجير انطلاقا من الطابع الشخصي لعقد العمل بالنسبة للأجير بالإضافة إلى القوة القاهرة والاستحالة المترتبة عنها يجب أن تكون استحالة دائمة وليست مؤقتة لأن هذه الأخيرة من شأنها إيقاف العمل مؤقتا.

✓ **البطلان والإبطال:**

- البطلان حالة تخلف ركن من أركان العقد كالأهلية مثلا أما الإبطال كما لو شاب الإرادة عيب من عيوب الرضى وكلاهما ينهي عقد العمل.

✓ **اتفاق الطرفين:**

- تنعقد الالتزامات بتراضي الطرفين عموما وكذلك إنهاؤها ولكن هذا الاتفاق لا ينصرف إلى التنازل عن الحقوق أو مخالفة النصوص الآمرة.

✓ **العجز عن العمل والمرض الطويل:**

- العجز الكلي عن العمل ينهي عقد العمل أما العجز النسبي فلا يعد سببا لإنهاء عقد العمل ما دام أنه يمكن تغيير موضوع عمل الأجير بعمل آخر يتناسب والعجز الذي أصابه ،مع العلم أن جانبا من الفقه يرى بأنه ليس هناك ما يلزم المشغل بذلكإذا أنهى المشغل عقد العمل في حالة العجز النسبي يعد متعسفا في استعمال حقه.أما المرض فهو مانع وقتي يوقف العمل مؤقتا أما إذا تجاوز الحد القانوني يصبح سببا لإنتهاء عقد العمل.

✓ **الخطأ الجسيم**

- الخطأ الجسيم يمكن أن يرتكب من قبل الأجير أو المؤاجر، ومن بين الأخطاء التي يرتكبها المشغل وتعطي بالتالي الحق للأجير في إنهاء العلاقة الشغلية،السب الفادح استعمال أي نوع من أنواع العنف, التحرش الجنسي، والتحريض على الفساد.

انتهاء عقد الشغل

- ✓ **أسباب انتهاء عقد العمل محدد المدة**
- كأسباب عامة ينتهي بانتهاء مدته أو باتفاق الطرفين على الإنهاء المسبق شريطة احترام .مهلة الإخطار.
- ✓ **أسباب انتهاء عقد العمل غير محدد المدة**
- يمكن إنهاء عقد العمل غير محدد المدة بإرادة أي من طرفيه شريطة احترام مهلة الإخطار.سواء بالنسبة للأجير أو المشغل. والإنهاء يكون فصلا من العمل إذا كان من قبل المشغل، ويكون استقالة إذا كان من قبل الأجير ويجب عليهما معا احترام مدة الإخطار القانونية وهي 8 أيام ولا يبدأ سريانها إلا من تاريخ اليوم الموالي لتبليغ قرار إنهاء العقد وهذا تحت طائلة تعويض الطرف المتضرر سواء كان مشغلا أو أجيرا.
- ✓ **الإنهاء لأسباب تكنولوجية أو هيكلي أو اقتصادي وإغلاق المقاولة**
- هذا سبب ينفرد به عقد الشغل والمقصود به من الناحية التكنولوجية عدم قدرة الإجراء على مسايرة التطور العملي والتكنولوجي في مجال معين بحيث يجد المؤاجر نفسه مضطرا للاستغناء عنهم. أما السبب الهيكلي فيتعلق بحجم التطور فإذا كان كبيرا فهو يؤدي إلى تغيير جذري في هيكلة المؤسسة، مما ينتج عنه تقليص بعض المصالح وخلق مصالح جديدة، أما السبب الاقتصادي فهو عندما تواجه المؤسسة بعض الصعوبات المالية بحيث تحاول التخفيف من أعبائها عن طريق الاستغناء عن بعض الأجراء. بالإضافة إلى استحالة مواصلة النشاط الاقتصادي للمقاولة ولو أن هذا يدخل ضمن الأسباب السالفة الذكر.

انتهاء عقد الشغل

- **نطاق تطبيق الإنهاء لأسباب تكنولوجية أو هيكلية أو اقتصادية وإغلاق المؤسسة.**

- يشمل هذا الإنهاء، كل المقاولات التجارية والصناعية والاستغلالات الفلاحية والغابوية وتوابعها، ومقاولات الصناعة التقليدية شريطة تشغيل أكثر من 10 أجراء بصفة اعتيادية ،يخرج عن هذا النطاق المقاولات التي تشتغل في المهن الحرة والمؤسسات والمقاولات العمومية التابعة للدولة والجماعات المحلية التي تبقى خاضعة لأنظمتها القانونية الخاصة.

- **مسطرة الإنهاء لأسباب تكنولوجية**

- لكي يكون قرار الفصل الكلي أو الجزئي قانونيا لابد من احترام مجموعة من الإجراءات.
- تبليغ مندوبي الأجراء أو لجنة المقاولة والممثلين النقابيين واستشارتهم والتفاوض معهم وذلك قبل شهر واحد على الأقل من تاريخ الشروع في مسطرة الفصل.وأن يزودهم في نفس الوقت بجميع المعلومات الضرورية التي لها علاقة بالموضوع .(أسباب الفصل ،عدد الأجراء ،الفترة التي يعتزم فيها الشروع في الفصل.)
- الحصول على إذن عامل العمالة أو الإقليم ،بالإضافة إلى الإجراءات المبينة أعلاه لابد للمشغل الذي يشغل أكثر من 50 عاملا بصفة اعتيادية أن يحصل على إذن يسلمه له عامل العمالة أو الإقليم الذي توجد المقاولة في دائرة نفوذه الترابي وذلك في أجل أقصاه شهران من تاريخ تقديم الطلب من طرف المشغل إلى المندوب الإقليمي المكلف بالشغل وفي حالة طلب المشغل الفصل الكلي أو الجزئي يجب إرفاق الطلب بالإثباتات التالية:
- -تقرير يتضمن الأسباب الاقتصادية التي تستدعي تطبيق مسطرة الفصل
- - بيان حول الوضعية الاقتصادية والمالية للمقاولة
- - تقرير يضعه خبير في المحاسبة أو مراقب الحسابات
- بالإضافة إلى ما سبق يجب على المندوب الإقليمي المكلف بالشغل إجراء بحثه الخاص فيما يتعلق بالوضعية الحقيقية للمقاولة من الناحيتين المالية والاقتصادية، وأن يرفقه بطلب الفصل ويرسل الملف إلى أعضاء اللجنة الإقليمية التي يرأسها عامل العمال أوالإقليم لدراسته والبت فيه داخل أجل شهرين من تاريخ تقديم الطلب ويجب أن يكون الرد معللا سواء في حالة الرفض أو القبول.

انتهاء عقد الشغل

- **احترام معايير الفصل لكل فئة معينة من الإجراء**

المقصود بذلك مراعاة العناصر المحددة قانونا في هذا الإطار والمتمثلة في الأقدمية والقيمة المهنية والأعباء العائلية.

- **أثبات مبررات الإنهاء**

لقد استقر الاجتهاد القضائي المغربي على أن إثبات وجود مبرر مقبول للفصل عن العمل يقع على عاتق المشغل وإذا حصل وادعى بأن الأجير قد غادر مقر العمل تلقائيا فإن عبء إثبات هذه المغادرة الطوعية يقع على المؤاجر أيضا وإلا عد الإنهاء إنهاء تعسفيا موجبا للتعويض.

- **آثار انتهاء عقد العمل**

نميز في هذه الحالة بين ما إذا كان الإنهاء مبررا أوغير مبرر ثم فيما يتعلق بالسكن الوظيفي وشهادة العمل.

- **آثار الإنهاء المبرر**

يستحق الأجير الذي فصل لسبب غير الخطأ الجسيم الحصول على تعويض عن أجل الإخطار وأيضا التعويض عن الفصل طبقا للمادتين 52و 61 من مدونة الشغل.

- **آثار الإنهاء غير المبرر:**

من حق الأجير الذي فصل بشكل تعسفي من عمله أن يطالب المشغل وديا بالرجوع لعمله أو الحصول على التعويض المالي أو أن يطالبه بذلك قضائيا.

انتهاء عقد الشغل

- **المطالبة الودية**

تقوم المطالبة الودية عندما يتقدم الأجير الذي يدعي بأنه فصل تعسفيا من عمله بسلوك مسطرة الصلح التمهيدي وفق الفقرة 4 من المادة 532 من مدونة الشغل والتي يقوم بالإشراف عليها وإجرائها الأعوان المكلفين بتفتيش الشغل وذلك في مجال النزاعات الفردية فإذا وفق عون التفتيش في هذه المسطرة وتم حسم النزاع يتم إرجاع الأجير إلى عمله الذي يسري بأثر رجعي إلى تاريخ الفصل وإلا فإنه يكون محقا في الحصول على التعويض المناسب، ويتم التوقيع على المحضر من قبل المشغل والأجير والعون المكلف بتفتيش الشغل يصبح هذا الصلح التمهيدي نهائيا لا يقبل الطعن أمام المحاكم إلا أنه يمكن الطعن في المبالغ .التي لم تضمن فيه.

- **المطالب القضائية**

في حالة ثبوت الفصل التعسفي للمحكمة أن تحكم بإرجاع الأجير إلى عمله أو الحصول على التعويض عن الضرر.

- **الحكم بالرجوع إلى العمل:**

طبقا لمقتضيات المدونة فالمحكمة بالخيار إما أن تحكم بالإرجاع أو التعويض ودون تبرير ويمكن للأجير الذي قضت المحكمة بارجاعه إلى عمله ورفض المشغل الإستجابة لهذا الحكم أن يطالب بالتعويض عن الضرر عن الطرد التعسفي.

انتهاء عقد الشغل

- **الحكم بالتعويض:**

ينتهي عقد العمل محدد المدة بانتهاء العمل أو المدة وإذا تم إنهاؤه قبل ذلك يرتب مسؤولية عقدية في حق المهني وتستوجب تعويض الطرف المتضرر.أما عقد العمل غير محدد المدة فيشمل التعويض عن أجل الإخطار، والفصل، والتعويض عن الضرر.

- **التعويض عن أجل الإخطار:**

أجل الإخطار هو الفترة الزمنية الفاصلة بين الإعلام بالفصل والتطبيق الفعلي له، بحيث يبقى الأجير ممارسا لعمله ومتقاضيا لأجره إلى حين دخول الفصل حيز التطبيق وغالبا في الواقع ما يتم تعويض الأجراء من قبل المؤاجر عن مهله الإخطار لأن الفصل يكون نهائيا ويسقط أجل الإخطار في حالة ارتكاب الخطأ الجسيم، والقوة القاهرة،وفترة الاختبار.

- **التعويض عن الفصل** :
- -يجب أن يكون عقد العمل غير محدد المدة.
- -يجب ألا يكون الأجير قد ارتكب خطأ جسيما.
- - يجب أن يكون الأجير قد قضى6 أشهر عمل على الأقل داخل المقاولة.
- - يجب أن يكون إنهاء عقد العمل نهائيا.
- ويجب التعويض عن كل سنة أو جزء من السنة من الشغل الفعلي طبقا للمادة 53،هذا الشغل الفعلي الذي يحدد فترة العطل وفترة العمل المؤدى، والأجر الذي يجب التعويض على أساسه لا يجب أن ينزل عن الحد الأدنى للأجر بالإضافة إلى كل توابعه
- فيما يخص مندوبي العمال والممثلين النقابيين فقد خصهم المشرع بحماية خاصة نظرا لاحتكاكهم اليومي بالمشغلين وألزمهم بالإضافة إلى احترام المقتضيات السابقة المتعلقة بالفصل أن ترفع نسبة التعويض المستحق 100% وذلك إذا وقع هذا الفصل خلال مدة انتدابهم .

انتهاء عقد الشغل

- **التعويض عن الضرر**

هو تعويض يطالب به الأجير متى كان الفصل تعسفيا، لأنه عند إنهاء عقد العمل يتقاضى الأجير تعويضا عن مهلة الإخطار وتعويضا عن الفصل والتعويض الثالث هو التعويض عن الضرر وهو تعويض مستقل عنهما وذلك متى كان ذلك الفصل تعسفيا.

- ضمن مدونة الشغل السابقة كان للمحكمة سلطة تقديرية إما بإرجاع الأجير إلى عمله أو تقدير التعويض، أما المدونة الحالية فهي تنص على أنه يكون للمحكمة إذا ثبت لديها الفصل التعسفي أن تحكم بتعويض في حدود أجل شهر ونصف عن كل سنة عمل أو جزء من سنة عمل أن لا يتعدى في جميع الحالات 36 شهرا ،ويعد هذا تغيبا للسلطة التقديرية لمحاكم الموضوع.

- **سكن الأجير:**

يمنح السكن للأجير بمناسبة العمل لذا بعد إنهاء ، عقد العمل سواء أنهاء مبررا أو غير مبرر وجب عليه إخلاء السكن لفائدة المقاولة وإلا عد محتلا بدون سند قانوني مما سيتوجب التعويض (3أشهر من تاريخ إنهاء العقد)

- **شهادة العمل**

تنص المادة 72 من مدونة الشغل أن الأجير يستحق مجانا شهادة العمل عند انتهاء عقد العمل أيا كانت طريقه ذلك الإنهاء ويتم تضمينها البيانات المتعلقة بالأجير، تاريخ التعاقد بالمقاولة الأعمال المزاولة من قبله، وحتى الخدمات التي أسداها للمقاولة وأيضا مؤهلاته العملية المهنية وهذه بيانات إلزامية وإذا لم يسلمها المؤاجر أو لم يضمن البيانات السالفة الذكر يعاقب بغرامة من 300 إلى 500 درهم وذلك عن كل أجير.