

رسالة لنيل شهادة الماستر في القانون الخاص

وحدة ماستر قانون الأعمال



حول موضوع:

حماية الأجراء بين نظام صعوبات المقاولات ومدونة الشغل

الأستاذ المشرف:

طارق الكدالي

إعداد الطالبة:

فوزية بكور

لجنة المناقشة:

الدكتور: محمد المسلومي رئيسا

الدكتور: طارق الكدالي مشرفا

الدكتور: ابراهيم عقاش عضوا

الدكتور: محمد أبوالحسين عضوا

السنة الجامعية: 2021-2020



شكر وتقدير

إن العرفان بالفضل يقتضي مني أن أتقدم بجزيل الشكر وعظيم التقدير والامتنان ل:

-الأستاذ الفاضل: الدكتور عزيز حسي الذي له الفضل الكبير بعد الله سبحانه وتعالى في تمكيني من استكمال مساري الدراسي سائلة العلي القدير أن يجازيه عن العلم الذي مكمني إياه خير الجزاء ، دنيا وأخرة



الإهداء

أهدي ثمرة مجهودي لروح والدي الغاليين،

تغمدهما الله بواسع رحمته.

إلى زوجي الذي ساندني ووقف بجاني

إلى زهرة عمري ابنتي الغالية

إلى أبي الروحي الأستاذ عبد الله

إلى أخواتي وإخواني الأعزاء

إلى جميع الأستاذة الكرام

إلى كل هؤلاء ...

أهدي هذا البحث المتواضع راجية من الله أن يجد القبول والنجاح

لائحة المختصرات:

م.ش	:	مدونة الشغل
م.ت	:	مدونة التجارة
م.س	:	مرجع سابق
ج.ر	:	الجريدة الرسمية
ق.ل.ع	:	قانون الالتزامات والعقود
م.م	:	المسطرة المدنية
ط	:	الطبعة
ج	:	الجزء
ص	:	الصفحة
ع	:	عدد
م	:	مادة

مقدمة:

لقد أضحت المقاولات فضاء لخلق الثروات وفرص الشغل، ومساهما أساسيا في إنعاش وتطوير الاقتصاد الوطني، باعتبارها وحدة اقتصادية واجتماعية تساهم في التنمية¹، وحيث هي كذلك، فلا بد من الإشارة إلى أن الأجراء هم قوتها الإنتاجية، والدعم التي تعتمد عليها لخلق الثروة، الأمر الذي يقتضي بالموازاة مع ذلك، مراعاة واقع هذه الطبقة الاجتماعية باعتبارها الحلقة الأضعف في هذا الشأن، ذلك أن طبيعة عقد الشغل تختلف باختلاف الالتزامات التي يولدها هذا الأخير، فهي وإن كانت واضحة ومحددة بالنسبة للمشغل ولا تتجاوز إطار أداء الأجر ومكان تنفيذ العمل، وعدم إرهاب الأجير²، فإنها بالنسبة لهذا الأخير -الأجير- غير محددة نتيجة لأثر التبعية التي يتمتع المشغل في ظلها بسلطات واسعة ومتعددة توجيهية إدارية وتأديبية داخل المقاولات وهو ما يعطي الانطباع على أنه الحكم الوحيد فيها، له اقتضاء الحق بنفسه دونما أي رقيب في ظل علاقة تتسم مسبقا بعدم تساوي المراكز القانونية والواقعية للأطراف³.

وللإشارة، فلقد تعددت الدراسات والأبحاث العلمية -الفقهية- التي تناولت بالدراسة والتحليل موضوع حماية الأجراء، بحيث تناولتها من جوانب عديدة، فمنها من تطرقت لجانب حماية الحقوق الشخصية للأجراء⁴، ومنها من تطرقت للحماية المكفولة لبعض الفئات

1- جاء في ديباجة مدونة الشغل أن "المقاولات تعد خلية اجتماعية واقتصادية تتمتع باحترام حق الملكية وتلتزم باحترام كرامة الذين يشتغلون بها وضمان حقوقهم الفردية كما تعمل على تحقيق التقدم لأجرائها خاصة فيما يتعلق بأمنهم المادية ورعاية صحتهم..."

2- محمد بن رفيق: "الحماية القضائية للأجير" مجلة الباحث للدراسات والأبحاث القانونية والقضائية، عدد 47، 2017، ص: 5.

3- الأجير حسب المادة 6 من م.ش هو كل شخص التزم ببذل نشاطها المهني تحت تبعية مشغل واحد أو عدة مشغلين لقاء أجر أيا كان نوعه وطريقة أدائه.

4- محمد بلهاشمي التسولي: "مدونة الشغل بين النظرية والتطبيق في العقود الفردية" الطبعة الأولى 2010.

الخاصة⁵، ودراسات أخرى ركزت على حماية حقوق الأجراء في نظام صعوبات المقاولات⁶، وأخرى انكبت على دراسة الحماية الزجرية للأجير⁷... إلخ، غير أن موضوع هذا البحث سأحاول من خلاله التطرق كذلك لحماية الأجراء، ولكن من خلال التركيز على الحماية التي أقرها المشرع المغربي لهم خلال مرحلة دقيقة وصعبة من حياة المقاولات التي يشتغلون بها ، وذلك استنادا على المقتضيات القانونية المضمنة بكل من مدونة الشغل ومدونة التجارة (القانون رقم 73.17) ، وذلك تحت عنوان: "حماية الأجراء بين نظام صعوبات المقاولات ومدونة الشغل".

وتجدر الإشارة إلى أن مرور المقاولات بصعوبات اقتصادية وأزمات مالية يكون له الوقع السلبي على جميع العناصر المشكلة للمقاولات من دائنين ومتعاملين ومتعاقدين معها... وغيرهم غير أن أكثر المتضررين بينهم هم الأجراء ما دام الأمر قد يطال مناصب شغلهم التي قد تصبح مهددة بالإنتهاء بين الفينة والأخرى.

ولقد عمل المشرع المغربي في هذا الصدد على وضع إطار قانوني سواء من خلال مدونة الشغل أو من خلال القانون 73.17 حاول من خلاله تعزيز الارتباط والتوازن بين الجانب الاقتصادي والاجتماعي داخل المقاولات حتى في حالة الاضطرابات أو الصعوبات التي قد تمر بها، وسواء كانت هذه الأزمات مؤقتة أو كما سماها المشرع بالصعوبات الدورية العابرة من خلال المادة (185) من م.ش وما بعدها أو صعوبات اقتصادية وتكنولوجية وهيكلية قد تؤدي إلى تسريح الأجراء، وإغلاق المقاولات طبقا لأحكام الفرع السادس من م.ش والأمر ذاته أقره المشرع المغربي في مدونة التجارة من خلال القانون 73.17، من خلال محاولة تأطيره

5-رشيدة أحفوض: "الحماية الاجتماعية لفئات الأجراء المستثناة في مدونة الشغل" الطبعة الأولى، 2014-1435.

6-أمينة رضوان: "حقوق الأجراء في نظام صعوبات المقاولات" مطبعة الأمنية، الرباط، طبعة 2017.

7-محمد بهير: "الحماية الزجرية للأجير في التشريع المغربي" مطبعة الأمنية الرباط، طبعة سنة 2017.

للمقاولات التي تعاني من إختلالات سواء قبل توقفها عن الدفع أو بعده، والمقاولات المختلفة بشكل لا رجعة فيه والمهددة بتصفيتها، وبالتالي فصل أجراءها.

الأمر الذي يوحى بوجود تداخل وتقاطع بين هذين الإطارين القانونيين (مدونة الشغل والقانون 73.17) على مستوى هذا الموضوع، الأمر الذي سأحاول إبرازه من خلال البحث عن الضمانات القانونية التي وفرتها كل من مدونة الشغل ومدونة التجارة لأجراء المقاولات التي تمر بأزمات أو اضطرابات والكفيلة بتكريس الحماية الأمثل لهم والكشف عن مكان القوة والقصور للقوانين المؤطرة لهذه الحماية في ظل مواجهة المقاولات كما أسلفت الذكر لصعوبات قد تؤدي بها إلى التوقف بشكل نهائي، وبالتالي تهديد وجود حقين أساسيين من حقوق الأجراء وهما الشغل والأجر.

للأهمية الموضوع:

لاشك أن موضوع حماية الأجراء بين نظام صعوبة المقاولات ومدونة الشغل يجذب الباحث القانوني للتعلمق فيه نظرا لأهميته القانونية والنظرية والعملية والاقتصادية كذلك.

فبالنسبة للأهمية القانونية، نجدها متمثلة في تمكين الباحث من دراسة المنظومة أو الترسانة القانونية المرتبطة بميدان الشغل ولاسيما منها مدونة الشغل والقانون 73.17 المتعلق بمساطر صعوبات المقاولات من جهة والوقوف على مدى تحقيق المقنضيات القانونية المرتبطة بالموضوع الحماية الأمثل للأجراء من جهة أخرى.

وفيما يخص الأهمية النظرية، فهي تتجلى من خلال تمكينه من الوقوف على مكان القوة والقصور في حماية الأجراء استنادا على أحكام مدونة الشغل ومدونة التجارة وعلى أوجه التداخل والتقاطع فيما بينهما على هذا المستوى، بحيث يمكن هذا الموضوع الباحث من الوقوف على مجموعة من النقاشات والاختلافات الفقهية المتعلقة بمظاهر وآليات حماية الأجراء.

وأما بالنسبة للأهمية العلمية فتتجلى أساسا بانكبابه على الأجراء باعتبارهم أهم مكونات المقاولات، بحيث أنهم من يرافقونها في مختلف أطوار حياتها ويتحملون مختلف

التغيرات والإجراءات التي تسعى إلى ضمان استمراريتها وإنفاذها في ظل واقع عملي يتميز بالمنافسة والتطور المستمر، كما تتجلى أهميته العملية في تجسيده لواقع حماية الأجراء من خلال الاجتهاد القضائي المغربي، ومدى مساهمته في تكريس هذه الحماية على أرض الواقع.

وفيما يخص أهميته الاقتصادية: فيمكن إجمالها في تمكين الدارس من الوقوف على مدى تأثير التغيرات الاقتصادية على المقاولات والأجراء على حد سواء، بحيث قد يطال هذا التغيير منصب الأجير وأجره الذي هو مصدر عيشه، وبالتالي فإن التأثير الاقتصادي ينعكس بشكل مباشر على الوضع الاجتماعي باعتبار إنهاء عقود الشغل يؤثر بشكل مباشر على الوضعية الاجتماعية للأجير، وعلى السلم الاجتماعي للمقاول، الأمر الذي قد يشكل خطرا اجتماعيا على المجتمع برمته.

لهدوافع اختيار الموضوع:

يرجع اختياري لهذا الموضوع لدافعين أساسيين: أولهما راهنيته وثانيهما الانتظارات المتوخاة منه.

فأما بخصوص راهنية الموضوع، فهي ناتجة عن تزامنه مع دخول القانون 73.17 حيز التنفيذ (منذ حوالي ثلاث سنوات)، من جهة، ولتزامنه كذلك مع ظهور وباء فيروس كورونا المستجد (Covid 19) من جهة أخرى، بحيث سيمكن هذا الموضوع الباحث من الوقوف على مدى متانة وصلابة النصوص القانونية المضمنة سواء في مدونة الشغل أو مدونة التجارة في مواجهة التداعيات الخطيرة لهذا الوباء على الإقتصاد الدولي بصفة عامة، والوطني بصفة خاصة، بحيث دفع هذا الوباء العديد من المقاولات إلى التوقف المؤقت عن العمل، وما تخلله من مساس بالأجر وساعات العمل⁸، كما أدى إلى الارتفاع الملحوظ في نسبة

⁸ماحصل لأجراء شركة الخطوط الملكية المغربية كمثال حي على ذلك.

فصل أو تسريح الأجراء كلياً أو جزئياً لدواعي اقتصادية⁹، وهذا ما أكده خطاب لصاحب الجلالة الملك محمد السادس نصره الله وأيده بمناسبة عيد العرش المجيد بتاريخ 29 يوليوز 2020 جاء فيه: "إننا ندرك حجم الآثار السلبية التي خلفتها هذه الأزمة ليس على المستوى الصحي فقط، وإنما أيضاً على الصعيدين الاقتصادي والاجتماعي، فقد شملت انعكاساتها مختلف القطاعات الإنتاجية وتأثرت كثيراً مداخل الأسر وميزانية الدولة أيضاً"¹⁰.

وهو الأمر الذي فرض على السلطات الحكومية بالإضافة إلى المقننات القانونية المتوفرة، إقرار حماية اجتماعية ذات طابع تضامني تهم الأجير المتوقف عن العمل بسبب الإغلاق الناجم عن جائحة كورونا، وهو الأمر الذي أكده صاحب الجلالة نصره الله في خطابه بمناسبة الذكرى 67 لثورة الملك والشعب، حيث جاء فيه "فقد تمكننا خلال هذه الفترة بفضل تضافر جهود الجميع من الحد من الانعكاسات الصحية لهذه الأزمة ومن تخفيف آثارها الاقتصادية والاجتماعية، وفي هذا الإطار قامت الدولة بتقديم الدعم لفئات واسعة من المواطنين وأطلقنا خطة طموحة وغير مسبوقة لإنعاش الاقتصاد ومشروعاً كبيراً لتعميم التغطية الاجتماعية لجميع المغاربة"¹¹.

9- وهذا ما أكده أستاذنا طارق الكدالي بقوله: "أن انعكاسات جائحة كورونا (كوفيد 19) لم تقتصر فقط على الجانب الصحي، بل امتدت إلى الجانبين الاقتصادي والاجتماعي، من خلال تأثيرها على أسس الإنتاج ومناصب الشغل في كل القطاعات على المستوى الوطني والدولي حيث أكدت مجموعة من المؤسسات الدولية ومن بينها منظمة العمل الدولية من خلال مديرها للسياسات القطاعية لوأرليت، أن عالم العمل يمر بأسوأ أزمة دولية منذ الحرب العالمية الثانية والتأثير الاقتصادي للوباء سيكون خطيراً أو طويل الأمد".

د- طارق الكدالي: "نحو نظام جديد للحماية الاجتماعية" مقال منشور بجريدة الصباح المغربية على موقعها الإلكتروني assabah.ma/www.google.com.amp/is/assabah.ma

10- للاطلاع على النص الكامل للخطاب الملكي راجع الموقع الإلكتروني www.diplomatie.ma

11- مقتطف من الخطاب الملكي بمناسبة الذكرى 67 لثورة الملك والشعب بتاريخ يوم الخميس 20 غشت 2020، للاطلاع على النص الكامل للخطاب المرجو الرجوع للموقع الإلكتروني www.deplomatie.ma

وأما بخصوص الانتظارات المتوخاة من هذا الموضوع والتي دفعتني إلى اختياره، فهي ترجع بالأساس إلى الرغبة في إعداد مرجع للطالب الباحث بصفة خاصة، وللأجراء المعنيين بموضوع البحث بصفة عامة، وذلك من أجل الإجابة من خلاله على مجموعة من التساؤلات والإشكالات التي قد يواجهها الأجراء خلال الإضطرابات والأزمات التي تعرفها المقاوله، والتي قد تعصف بمناصب شغلهم في أقسى الحالات، أو قد تؤدي إلى التخفيض من أجورهم الشهرية أو التقليل من ساعات عملهم، وذلك استناداً على مقتضيات مدونة الشغل ومقتضيات القانون 73.17، الأمر الذي دفعني إلى التفكير والبحث عن المقترضات الكفيلة بحماية عقود الأجراء وأجورهم، ولاسيما في ظل هذه الجائحة التي عرفت كما أسلفت الذكر لجوء المشغلين لهذه المقترضات وبشكل ملحوظ.

للصعوبات البحث:

تتجسد أهم الصعوبات التي واجهتنا في:

✓ندرة الأعمال التي تناولت الموضوع في الخزانة المغربية؛

✓تزامن فترة البحث عن المراجع والسعي عن معرفة الأفكار ذات الصلة بالموضوع مع فترة الحجر الصحي الذي دعت الحكومة إلى تطبيقه بعموم التراب الوطني للمملكة؛

✓صعوبة التنقل إن لم أقل استحالتها في ظل الجائحة وفي ظل التدابير الصارمة التي اتخذتها الحكومة والتي يأتي على رأسها ضرورة الحصول على شهادة التنقل الاستثنائي من لدن السلطات المحلية، الأمر الذي صعب عملية الولوج للمؤسسات ذات الصلة بالموضوع كالمكتبات والمحاكم ومدوبيات الشغل...

نفس الصعوبات جابهتنا عند محاولة جمع العمل القضائي المغربي المرتبط بالموضوع.

للإشكالية البحث

إن تناول موضوع حماية الأجراء بين نظام صعوبات المقاوله ومدونه الشغل يضعنا أمام إشكالية بارزة يطرحها ، لابد من الوقوف عليها ومعالجتها ، وتتعلق أساسا بمدى توفيق المشرع المغربي من خلال مقتضيات مدونه الشغل والقانون 73.17 في تكريس الطابع الحمائي للأجراء خلال الأزمات التي قد تعترض المقاوله؟

وتتفرع عن هذه الإشكالية الرئيسية مجموعة من التساؤلات منها:

✓ أين تتجلى مظاهر حماية الأجراء خلال التحولات السلبية التي قد تعرفها المقاوله من خلال مدونه الشغل؟

✓ أية رقابة على مسطرة فصل الأجراء لأسباب اقتصادية؟

✓ أية رقابة على الإجراءات التي يتخذها المشغل خلال الأزمات الدورية العابرة للمقاوله؟

✓ ما هو دور الهيئات التمثيلية للأجراء خلال هذه المرحلة الصعبة من حياة المقاوله؟

✓ هل من حماية لعقود الأجراء وأجروهم؟

✓ ما هي مظاهر حماية الأجراء خلال مساطر صعوبات المقاوله استنادا على مقتضيات القانون 73.17؟

✓ ما هي الأجهزة المساهمة في توفير الحماية للأجراء؟

✓ ما مدى مساهمة الأجراء في مساطر صعوبات المقاوله قبل وبعد توقفها عن الدفع؟

✓ هل يكرس الاجتهاد القضائي الحماية اللازمة للأجراء في هذا الشأن؟

✓ ما هي الاختلالات التي تعرفها مدونه الشغل والتي تشكل قصورا يحد من فعالية حماية الأجراء؟.

وأخيرا ما هي مكامن القصور في القانون 73.17 والتي تحد من فعالية الضمانات المخولة لحماية الأجراء؟.

لمنهجية البحث

لمعالجة الإشكال الرئيسي للبحث وباقي التساؤلات سأعتمد في هذا البحث على:

المنهج التحليلي:

إذ سأحاول من خلاله تحليل الموضوع في عمومته ومعرفة جزئياته، والخوض في تفاصيله وذلك بتحليل مختلف المواد المؤطرة للحماية التي يحظى بها الأجراء في التشريع المغربي وأخص بالذكر مدونة الشغل ومدونة التجارة (ق 73.17)، وكذلك من خلال تحليل بعض الأحكام القضائية بهذا الخصوص.

-المنهج المقارن:

إذ سأحاول استعراض بعض الفوارق بين القانونين المغربي والفرنسي في قضية الحماية المكفولة للأجراء بالإضافة إلى المقارنة بين مدونة الشغل والكتاب الخامس من مدونة التجارة.

المنهج النقدي:

إذ سأعمل على نقد التشريع المغربي من خلال إظهار مكامن القصور الذي يعتري المقتضيات التشريعية المضمنة في كل من مدونة الشغل ومدونة التجارة (القانون 73.17). وبناء على ما سبق وبعد هذا التقديم لموضوع "حماية الأجراء بين نظام صعوبات المقابلة ومدونة الشغل ارتأيت أن أحدد تصميميا لهذا الموضوع في فصلين:

الفصل الأول: الإطار القانوني لحماية الأجراء

الفصل الثاني: واقع حماية الأجراء

الفصل الأول:

الإطار القانوني لحماية الأجراء

لعل أهم ما يتميز به قانون الشغل خلال مسار تطوره، كونه قانوناً حمائياً، بحيث ظل هاجس التشريعات الاجتماعية هو تكريس وتعزيز الضمانات الحمائية للطبقة الشغيلة باعتبارها الطرف الضعيف في علاقة الشغل.

أما ما يميز مدونة التجارة وبالضبط القانون 73.17 هو ارتكازه على ثلاثة أهداف رئيسية تتلخص في الحفاظ على الشغل والسداد للدائنين والحفاظ على استمرارية نشاط المقابلة، فالحفاظ على مناصب الشغل هو ما يهتما في هذا البحث (المقام) لأن فيه تجسيد لحماية الأجراء، وعليه، سأطرق في هذا الفصل للحماية المخولة للأجراء من خلال كل من مدونة الشغل ومدونة التجارة، دون إغفال لدور بعض الأجهزة المساهمة في تكريس هذه الحماية (مندوبو الأجراء و الممثلين النقابيين، مفتش الشغل...)، بحيث سأخصص المبحث الأول لمظاهر الحماية القانونية المخولة للأجراء ودور بعض الأجهزة المساعدة على ذلك في مدونة الشغل، على أن أتطرق في المبحث الثاني لمظاهر الحماية القانونية للأجراء من خلال مساطر صعوبات المقابلة، دون إغفال دور بعض الأجهزة في تكريسها (كالقاضي المنتدب والسنديك...).

المبحث الأول: الحماية القانونية للأجراء من خلال مدونة الشغل

تلعب النصوص القانونية المضمنة في مدونة الشغل دورا هاما في حماية الأجراء ، بحيث تتضمن مقتضيات ذات أهمية كبرى بهذا الخصوص، وعليه سأتطرق خلال هذا المبحث لمظاهر حماية الأجراء من خلال مدونة الشغل (المطلب الأول) على أن أتطرق في (المطلب الثاني) للأجهزة أو الآليات المسخرة لتكريس هذه الحماية على ضوء نفس القانون.

المطلب الأول: مظاهر حماية الأجراء من خلال مقتضيات مدونة الشغل

سأحاول من خلال هذا المطلب إبراز أهم مظاهر حماية أجراء المقاولات التي قد تعاني من صعوبات أو أزمات عابرة أو كما وصفها المشرع المغربي من خلال المادة 185 من م.ش "بالأزمات الدورية العابرة" وذلك من خلال التطرق لمظاهر الحماية خلال التقليل الجزئي لمدة الشغل من جهة ومظاهر الحماية بسبب الإغلاق المؤقت للمقاولات من جهة أخرى (الفقرة الأولى)، ثم سأعرج بعد ذلك على مظاهر حماية الأجراء بسبب الفصل لأسباب تكنولوجية أو هيكلية أو اقتصادية طبقا لمقتضيات الفرع السادس من م.ش (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى: مظاهر حماية أجراء المقاولات التي تعاني من صعوبات عابرة

عند حدوث أزمات اقتصادية أو مالية عابرة للمقاولات خول المشرع المغربي للمشغل القيام بعدة تدابير وإجراءات مؤقتة¹²، بهدف تجنب إنهاء علاقات الشغل، ولعل من أبرزها نجد التقليل الجزئي لمدة الشغل (أولا)، وكذا الإغلاق المؤقت للمقاولات (ثانيا)، فأين تتجلى مظاهر حماية الأجراء خلال كل مرحلة؟.

12 - ونذكر من بين هذه الإجراءات على سبيل المثال لا الحصر: توقيف الاستخدام الجديد، وقف العمل بالساعة الإضافية، إحالة العمال الذين تتوفر فيهم شروط الإحالة على التقاعد، إجراء النقل الوظيفي للعمل.

وللمزيد من المعلومات في هذا الشأن يرجى الرجوع إلى مؤلف: ذ. ميمون الوكيل: "المقاولات بين حرية التدبير ومبدأ استقرار الشغل" طبعة 2017، ص: 116 وما بعدها.

أولاً: حماية الأجراء خلال التقليل الجزئي لمدة الشغل

حري بالذكر أن جل القطاعات الاقتصادية قد تضررت جراء أزمة جائحة كورونا (covid 19)، مع وجود اختلاف في درجات هذا الضرر، فهناك قطاعات توقفت نهائياً، وهناك أخرى فقدت نسبة مهمة من أرقام معاملاتها بسبب تقلص حجم نشاطها، وعليه كان لا بد للمشغل أو رب المقاولات من محاولة الاستفادة من مقتضيات القانونية التي تتيح له تدبير مقاولته في مثل هذه الأوضاع، الأمر الذي يدفعنا للتساؤل عن مدى توفير هذه المقتضيات الحماية الكافية للأجراء.

في هذا الباب، وبالخصوص حالة التقليل الجزئي لمدة الشغل، التي قد يتعارض فيهما حقين أساسيين من حقوق الأجير للاختبار وهما حقه في الأجر وحقه في الاشتغال داخل المدة أو الساعات المحددة قانوناً.

تنص المادة (185) من م.ش على ما يلي: "يمكن للمشغل للوقاية من الأزمات الدورية العابرة وبعد استشارة مندوبي الأجراء والممثلين النقابيين بالمقاولات عند وجودهم، توزيع المدة السنوية الإجمالية للشغل على السنة حسب حاجيات المقاولات شريطة ألا تتجاوز مدة العمل العادي عشر ساعات في اليوم.

لا يترتب عن هذا الإجراء أي تخفيض في الأجر الشهري، ويمكن للمشغل بعد استشارة مندوبي الأجراء والممثلين النقابيين بالمقاولات عند وجودهم أن يقلص من مدة الشغل العادية ولفترة متصلة أو منفصلة لا تتجاوز ستين يوماً في السنة، وذلك عند حدوث أزمة اقتصادية عابرة لمقاولته أو لظروف طارئة خارجة عن إرادته، يؤدي الأجر عن مدة الشغل الفعلية على الأقل في جميع الحالات عن 50% من الأجر العادي ما لم تكن هناك مقتضيات أكثر فائدة للأجراء، إذا كان التقليل من مدة الشغل العادية تزيد مدته عن الفترة المحددة في الفقرة الأولى أعلاه، وجب الاتفاق بين المشغل ومندوبي الأجراء والممثلين

النقابيين بالمقاولات عند وجودهم حول الفترة التي يستغرقها هذا التقليل، وفي حالة عدم التوصل إلى أي اتفاق لا يسمح بالتقليل من مدة الشغل العادية إلا بإذن يسلمه عامل العمالة أو الإقليم طبقاً للمسطرة المحددة في المادة 67 أعلاه".

وعليه، فإنه من خلال قراءة مضامين المادة (185) المشار إليها أعلاه نستنتج أن المشرع وحماية منه للأجراء خلال هذه المرحلة قد قام بتقييد حرية المشغل في إجراء التقليل لمدة الشغل (أ) من جهة وقام بمحاولة عدم المساس بالأجر ولو في حدود 50% من جهة أخرى (ب).

أ- تقييد حرية المشغل في التقليل من مدة العمل

الأصل أنه لا يجوز لرب العمل التقليل من مدة الشغل في الظروف العادية للاشتغال إذا كان من شأنه أن يمس بالشروط الجوهرية للعقد إلا باتفاق من الأجير باعتبار أن رفض الأجير العمل لساعات إضافية لمدة تتجاوز الحد الأقصى المسموح به قانوناً لا يشكل خطأ من طرفه يبرر فسخ العقد، فالالتزام بأوقات العمل من قبل الأجير يكون في حدود ما يقره القانون 13.

غير أنه وكما تمت إليه الإشارة سلفاً، فالمشرع أجاز استثناء للمشغل القيام بهذا التعديل نظراً للظروف الاقتصادية العابرة للمقاولات لكن بعد استشارة مندوبي الأجراء والممثلين النقابيين بالمقاولات عند وجودهم وقد أكدت المادة (186) من م.ش على هذا الإجراء الشكلي القانوني الذي بدونه يصبح التقليل من مدة الشغل غير مشروع يرتب مسؤولية رب العمل

13 - قرار المجلس الأعلى 186 بتاريخ 20/12/2005 ملف اجتماعي عدد 2007/5/481م، نشره قرارات المجلس الأعلى، الجزء الأول، السنة 2009، ص: 189.

عن الإنهاء التعسفي لعقد الشغل¹⁴ عند رفضه من طرف الأجير، لا سيما إذا كان يمس بالأجر الذي يعد أحد العناصر الجوهرية في العقد.

وتجدر الإشارة في هذا الصدد إلى أن رب العمل يجب أن يستند في القيام بهذا التقليل على مبررات حقيقية وجدية لأزمات اقتصادية مؤثرة على النشاط الممارس، أو ظروف خارجية ضاغطة خارجة عن إرادته، لأن هذا التدبير مقيد بأن يكون الدافع إليه ضرورة الحفاظ على استقرار الشغل ومصالحه المقاول لا الإضرار بمصلحة العمال، وفي هذا تجسيد فعلي لحماية الأجراء خلال هذه المرحلة.

وبالعودة لأحكام المادتين 185 و186 من م.ش نقف على أن سلطة المشغل في إجراء هذا التقليل تستند بالضرورة إلى توافر بعض الشروط الموضوعية التي أشرت إليها سلفا بالإضافة إلى شروط مسطرية وإجرائية ساشير إليها لاحقا، وهذا يجسد كذلك مظهرا من المظاهر الأخرى لحماية الأجراء.

ب- تقييد حرية المشغل في التقليل حماية للأجر

نظرا للارتباط الوثيق بين مدة الشغل وبين الأجر، باعتبار أن هذا الأخير يؤدي مقابل العمل الذي يقاس بوحدات الزمن فإن التقليل من مدة الشغل بصرف النظر عن غايته ومدته يمس بالمركز القانوني للأجير¹⁵.

14 - للتفصيل أكثر راجع: د. ميمون الوكيل، م س، ص: 121 وما بعدها.

15- يعتبر الأجر من بين أهم الالتزامات التي تقع على عاتق المشغل، نتيجة إبرام عقد الشغل باعتباره عنصرا جوهريا في عقد الشغل والمقابل المستحق عن المجهود الذي يبذله الأجير والوسيلة الوحيدة التي يعتمد عليها هذا الأخير لمواجهة متطلبات حياته وحياة أسرته باعتباره أحد عوامل الاستقرار الاجتماعي وعاملا من عوامل التنمية الشاملة.

ولقد نصت م.ش على أن الأجر يحدد بكامل الحرية باتفاق الطرفين مباشرة أو بمقتضى اتفاقية شغل جماعية، طبقا لمقتضيات المادة 345 م.ش مع مراعاة الأحكام القانونية المتعلقة بالحد الأدنى القانوني للأجور.

وبالعودة في هذا الصدد للفقرة الأولى من المادة 185 لمدونة الشغل نجدتها تنص على أنه يمكن للمشغل للوقاية من الأزمات الدورية العابرة وبعد استشارة مندوبي الأجراء والممثلين النقابيين عند وجودهم، توزع المدة السنوية الإجمالية للشغل على السنة حسب حاجيات المقاول شريطة ألا تتجاوز مدة العمل العادية عشر ساعات في اليوم، لا يترتب عن هذا الإجراء أي تخفيض في الأجر...".

وعليه، يتضح من هذا البند أنه يمكن تمديد أو تقليص مدة الشغل اليومية طالما أن الحد الأقصى لساعات العمل سواء في الحالة العادية (8 ساعات) أو الاستثنائية (10 ساعات) مفروض لحماية الأجير، كما أنه ليس هناك ما يمنع النزول عن ساعات العمل العادية لتوفير حماية أكبر للعامل.

وعلى العموم، فإن تقليص مدة الشغل في هذه الفرضيات لا يشكل تعديلا جوهريا للعقد، ما دام أن هذا الإجراء تقتضيه مصلحة العمل ولا يمس بالمركز القانوني للأجير ولا يترتب عليه أي تخفيض في الأجر 16.

ووعيا بأهمية الأجر ودوره في المادة الاقتصادية والاجتماعية جعله حريصا على تضمين بعض المقتضيات الخاصة لحمايته في إطار م.ش إذ تتجلى من خلال ما نصت عليه المادة 384 التي أقرت حق العمال في رفع دعوى مباشرة على صاحب البناء من أجل استيفاء أجورهم بعد إلقاء حجز صحيح على المستحقات المالية للمشغل كما حددت المادة 387 من م.ش النسب القابلة للحجز من أجر الأجير السنوي ولم يدع الحجز يتم على الأجر بكامله ولكن على جزء منه، وهذا إجراء ذو طابع تصالحي يوفق بين مصلحة الدائن باسترداد دينه وبين مصلحة المدين (الأجير) في الاحتفاظ بوسيلة عيشه كما نصت المادة 378 من م.ش على حماية خاصة للأجير في الاستفادة من الطوان الذي قد يكون في بعض الحالات هو الراتب الوحيد الذي يتقاضاه الأجير من عمله وذلك باتفاق مع صاحب العمل تحت طائلة عقوبة مالية.

للتفصيل أكثر في الموضوع راجع : مؤلف عبد اللطيف الخالفي: "الوسيط في مدونة الشغل - علاقة الشغل الفردية المطبوعة والوراقة الوطنية، مراكش، الجزء الأول، الطبعة الأولى، ص: 280 وما بعدها.

16- وهكذا يمكن للمشغل إذا كانت مصلحة العمل أو حسن سير الإدارة أو كانت هناك أسباب اقتصادية، أن يقلص مدة العمل اليومي إلى أقل ما يجرى به العمل المعتاد، كأن يحدد حصة العمل اليومي لكل الأجراء أو لبعضهم فقط في 6 ساعات

وتجدر الإشارة، إلى أنه حتى ولو في فرضية التقليل من ساعات العمل في نطاق الاتفاق مع ممثلي الأجراء مع المساس بالأجر، فإن المشرع من خلال مقتضيات المادة (185) من م.ش، المشار إلى مضامينها أعلاه جعلت هذا المساس بالأجر جراً التقليل من مدة العمل مرهون بالاتفاق والتفاوض بشأنه، وهذا مظهر من مظاهر حماية الأجراء، باعتبار أن التقليل المؤدي إلى تخفيض قيمة الأجر يصيب العقد في أحد عناصره الأساسية ولكنه لا يعتبر تعديلاً جوهرياً لأن المشرع أجازته في حدود معينة وفق الشروط المحددة في المادة (185) من م.ش، وما دام مصدره الاتفاق كما أسلفت الذكر.

وعليه، فإذا تم التقليل من مدة الشغل في نطاق المادة (185) من م.ش، أو الاتفاقية الجماعية بحيث لا تتجاوز فترة التقليل 60 يوماً في السنة والأجر لا ينزل على 50% من الأجر العادي، يكون المشغل بذلك قد احترمت مسطرة التقليل من مدة الشغل ما دام أنه قد احترمت قواعد شروط التقليل وأي إنهاء لعقد الشغل في هذه الحالة إذا رفضه الأجير لا يكتسي صبغة التعسف وبالتالي لا يترتب أية مسؤولية عن الإنهاء التعسفي في جانب المشغل¹⁷.

وزيادة في حماية الأجراء خلال هذه المرحلة يعتبر، أي تقليل من مدة الشغل لفترة تزيد عن 60 يوماً في السنة أو بالنزول من قيمة الأجر لما نسبته أقل من 50% من دون الاتفاق عليه مع الأجراء وترتب عليه فصل الأجراء، أصبحنا في هذه الحالة أمام فصل تعسفي¹⁸ بحيث أن الفقرة الأخيرة من المادة (185) من م.ش تنص على أنه: "في حالة عدم التوصل

بدل 8 طالما كان هناك ما يبرره وتم احترام الشروط المتطلبية لإجرائه دون أن يكون في إمكانه خفض الأجر الشهري تبعاً لذلك.

17- ميمون الوكيلي، م س، ص: 139.

18- سأقوم بإبراز الحماية القضائية للأجراء، خلال هذه المرحلة من خلال بعض الأحكام والقرارات القضائية خلال الفصل الثاني من هذا البحث.

إلى أي اتفاق لا يسمح بالتقليص من مدة الشغل العادية إلا بإذن يسلمه عامل العمالة أو الإقليم طبقاً للمسطرة المحددة في المادة 67 أعلاه".

إن تبث وصح ما تمت الإشارة إليه أعلاه، قلت أن المشرع المغربي قد وضع آليات مسطرية ومؤسسية لحماية أجراء المقاولات التي تمر من أزمات وصعوبات عابرة كالتالي أشرت إليها من هذا خلال المطلب أو التي سأشير إليها بعده والمتعلقة بحالة الإغلاق المؤقت للمقولة، لكن قبل الخوض في هذه الآليات، لنتعرف على مظاهر حماية الأجراء، بسبب الإغلاق المؤقت للمقولة ولا سيما بعد ظهور وباء فيروس كورونا المستجد.

ثانياً: مظاهر حماية الأجراء بسبب الإغلاق المؤقت للمقولة

إن الإغلاق المؤقت للمقولة والتوقف عن الشغل يجد أساسه في الأخذ بالعديد من المبررات ولعل من أبرزها القوة القاهرة، وهو ما عبرت عليه مدونة الشغل من خلال م (239) حيث جاء في الفقرة الأخيرة منها: "إغلاق المؤسسة مؤقتاً بمقتضى حكم قضائي أو قرار إداري أو قوة القاهرة"19، والأساس القانوني لإغلاق المقولة يجد سنده في المادة 32 من م.ش والتي تنص على حالات توقف عقد الشغل ومن ضمنها حالة إغلاق المقولة مؤقتاً عند حدوث قوة القاهرة، وحرصاً على ضمان حماية الأجير خلال هذه الفترة الصعبة التي تمر منها المقولة يمكن إجمال مظاهر حماية الأجراء خلالها في أمرين أولهما الحفاظ على استمرار عقود الشغل (أ) وثانيهما حق الأسبقية في إعادة التشغيل (ب).

19- القوة القاهرة هي كل فعل طارئ لا دخل للإنسان فيه، حيث لا يمكن توقعه ولا تجنبه، مثل الحروب والكوارث الطبيعية وغيرها من الحوادث التي يستحيل دفع نتائجها.===

ولقد عرف المشرع المغربي القوة القاهرة في المادة 269 من ق.ل.ع. ب: القوة القاهرة هي كل أمر لا يستطيع الإنسان أن يتوقعه كالظواهر الطبيعية (الفيضانات، الجفاف، الحرائق، الجراد) وغارات العدو، وفعل الأمير يكون من شأنه أن يجعل تنفيذ الالتزام مستحيلاً.

أ-الحفاظ على عقود الشغل

لقد جعل المشرع المغربي كما أسفلت القول، القوة القاهرة²⁰ توقف العمل أحيانا ولا تنتهيه، وبذلك تعود العلاقة التعاقدية بينه وبين المشغل إلى طبيعتها بمجرد زوال تلكم القوة القاهرة، وبإسقاط الشروط المتطلبة بتحقق شرط القوة القاهرة على فيروس كورونا المستجد (Covid 19) باعتباره وباء عالميا دفع معظم دول العالم إلى اللجوء إلى الحجر الصحي كتدبير استثنائي وقائي جاز اعتباره من قبيل القوة القاهرة، بحيث أنه أدى على أرض الواقع إلى إيقاف أغلب الالتزامات التعاقدية ومنها الالتزامات الناشئة عن عقود الشغل²¹.

وللإشارة فقد تدخل المشرع المغربي من خلال التنصيص على العديد من مقتضيات الهادفة إلى ضمان حماية قانونية للأجير عند إغلاق المقاولات بصفة عامة أو بسبب قوة القاهرة كما هو الحال في ظل جائحة كورونا، حيث قررت مدونة الشغل مبدأ مواصلة عقد الشغل بالرغم من إغلاق المقاولات وتوقف نشاطها، إلا أن هذا التوقف لا يمس الآثار والامتيازات المترتبة عنه.

ويعتبر استمرار عقود الشغل التزاما قانونيا على عاتق الأجراء والمشغلين على حد سواء، كما يفترض أن يستمر تطبيق مقتضيات عقود الشغل وفق ما كانت عليه قبل التوقف، حيث يحتفظ الأجير بصفته وبأجره وبأقدميته والتعويض عليها، وبحقه في العطلة المؤدى عنها وبالتعويض عن إنهاء عقد الشغل.

20- هناك انقسام فقهي فيما يخص تصنيف فيروس كورونا المستجد (كوفيد 19) منهم من اعتبره قوة القاهرة ومنهم من اعتبره ظرف طارئ.

21- هذا ما ذهب إليه القضاء الفرنسي الذي أقر بشكل صريح بأن جائحة كورونا تعد قوة القاهرة يمكن التمسك بها على هذا الأساس، وذلك في قرار صادر عن الغرفة السادسة لمحكمة الاستئناف (كولمار) بتاريخ 12 مارس 2020.

-القرار أشار إليه مولود عشعاش: "الدولة والقانون في زمن كورونا:" مكتبة دار السلام، الرباط، الطبعة الأولى 2020، ص: 428.

كما أن مدونة الشغل تعتبر مدة التوقف عن الشغل في هذه الحالة من الطوارئ الصحية بمثابة فترات شغل فعلية، وهي تعتبر كذلك أيضا عند احتساب العطلة السنوية المؤدى عنها، فقد نصت المادة (239) من م.ش على أنه "يجب عند احتساب مدة العطلة السنوية المؤدى عنها، اعتبار عدة فترات كونها فترات شغل فعلي، ومن ضمنها فترة التوقف عن الشغل بسبب إغلاق المقاولات مؤقتا بمقتضى حكم قضائي أو قرار إداري أو قوة قاهرة، كما أن فترة التوقف هذه لا يمكن إسقاطها عند احتساب فترة الشغل التي تخول للأجير الاستفادة من علاوة الأقدمية المبينة في المادة (350) من م.ش"22.

ب-ضمان حق الأسبقية في التشغيل للأجراء

تنص المادة (508) من م.ش في هذا الصدد، على أنه: "يجب على المشغل أن يعطي لقدماء الأجراء الدائمين أو المؤقتين عند وجود الدائنين الأسبقية في تشغيلهم في تخصص معين سواء منهم الذي فصلوا من شغلهم منذ أقل من سنة بسبب تخفيض عدد المناصب التي يشملها أو للتوقف المؤقت في نشاط المقاولات كلها أو بعضها أو الذين دعت الضرورة إلى تعويضهم بسبب مرضهم...".

22- للمزيد من المعلومات راجع: الحسين الكريمي: "التوقف عن الشغل بسبب حالة الطوارئ الصحية في التشريع المغربي" م س، ص: 77 وما بعدها.

-وتجدر الإشارة في هذا الصدد إلى أنه بالإضافة إلى الحماية القانونية للأجير عند توقف عقد الشغل، فلقد قررت السلطات الحكومية حماية ذات طابع اجتماعي تضامني يهتم الأجير المتوقف عن العمل بسبب الإغلاق الناجم عن جائحة كورونا حيث قررت لجنة اليقظة الاقتصادية منح تعويض شهري جزافي صاف بقيمة 2000 درهم خلال الفترة الممتدة من 15 مارس إلى غاية 30 يونيو 2020.

ومن نافلة القول في هذا الصدد أن الحق في الأسبقية في التشغيل نظرا لطبيعة الحماية المؤقتة التي يتمتع بها الأجراء، يمكن أن يكون محل دعوى استعجالية أمام الغرفة الاجتماعية إذا أخل المشغل بهذا الالتزام القانوني داخل أجل سنة من تاريخ إنهاء أو توقف العقد²³.

لقد تم التنصيص على هذا المكسب في الفقرة الأخيرة من المادة (71) من م.ش التي جاء فيها: "يتمتع الأجراء المفصولين بالأولوية في إعادة تشغيلهم وفق الشروط المنصوص عليها في المادة 508 أدناه".

ويستنتج من هاتين المادتين أن حق الأولوية في الشغل حق ثابت للأجراء الذين تم إعفاؤهم لأسباب تكنولوجية اقتصادية أو هيكلية وهذا الحق يرتبط بمدى توافر المناصب السابقة أو مناصب مماثلة لها.

وعليه، فإن مختلف التدابير والإجراءات الكفيلة بضمان حماية الأجراء التي أشرت إليها أعلاه ترتبط بالمقاولات التي هي في وضعية لا تكون شديدة الخطورة أو مقلقة، وإنما لوجود مؤشرات تنبئ باحتمال تدهور الحالة الاقتصادية والمالية للمقاول، وتأتي هذه الإجراءات كمرحلة سابقة لمرحلة تسريح الأجراء لأسباب اقتصادية محضة عندما تشتد الأزمة الاقتصادية أو المالية للمقاول ولا يؤمل انفراجها قريبا²⁴، وهذا ما سأحاول تحليله من خلال الفقرة الثانية والتي سأخصصها لمظاهر حماية الأجراء طبقا لأحكام الفرع السادس من م.ش.

23- أما إذا وفي المشغل بهذا الالتزام القانوني تجاه الأجراء المفصولين سابقا أو حدد لهم ميعادا للانتحاق بمناصب شغلهم فإن الأجراء يفقدون حق الأولوية في التشغيل عند انصرام الأجل المحدد وتسقط كل متابعة قضائية في شأنه.

24- ميمون الوكيل، م س، ص: 117.

الفقرة الثانية: مظاهر حماية أجراء المقاولة التي تعاني من صعوبات هيكلية واقتصادية وتكنولوجية

جدير بالذكر أنه من خلال قراءة مواد الفرع السادس من مدونة الشغل والمتعلق بالفصل لأسباب هيكلية واقتصادية وتكنولوجية وإغلاق المقاولات ومن خلال الاطلاع على ما استقر عليه الاجتهاد القضائي المغربي في هذا الباب²⁵ نستنتج أنه قد تم إقرار مظاهر لحماية الأجراء خلال هذه المرحلة الصعبة التي تمر منها المقاولة وذلك من خلال إلزام بضرورة تحقق شروط الأخذ بالصعوبات كمظهر من مظاهر حماية الأجراء من جهة (أولاً) وفرضه لإلزامية اتباع قواعد مسطرية من جهة ثانية (ثانياً) وضمانه للأجراء للتعويض عن الفصل إن تم (ثالثاً).

أولاً: إلزامية تحقق شروط الأخذ بالصعوبات كمظهر من مظاهر حماية الأجراء
لا يختلف إثنان على أن أزمة كورونا (COVID 19) قد أرخت بضلالها على العديد من المقاولات وأدت إلى تدهور حالاتها الاقتصادية والمالية الأمر الذي دفع بالعديد منها إلى اللجوء

25- راجع بعض مظاهر هذه الحماية القضائية من خلال المبحث الأول من الفصل الثاني لهذا البحث.

لمسطرة فصل الأجراء وإغلاق المقاولات طبقاً لأحكام المواد 2666-2767-2868-2969-3070-3171 من م.ش.

26- تنص المادة 66 من م.ش على أنه: " يجب على المشغل في المقاولات التجارية، أو الصناعية، أو في الاستغلالات الفلاحية أو الغابوية وتوابعها، أو في مقاولات الصناعة التقليدية الذي يشغل اعتيادياً عشرة أجراء أو أكثر، والذي يعترف فصل الأجراء، كلاً أو بعضاً، لأسباب تكنولوجية أو هيكلية أو ما يماثلها، أو لأسباب اقتصادية، أن يبلغ ذلك لمندوبي الأجراء والممثلين النقابيين بالمقاولات عند وجودهم قبل شهر واحد على الأقل من تاريخ الشروع في مسطرة الفصل، وأن يزودهم في نفس الوقت بالمعلومات الضرورية التي لها علاقة بالموضوع، بما فيها أسباب الفصل، وعدد وفئات الأجراء المعنيين، والفترة التي يعترف فيها الشروع في الفصل.

ويجب عليه أيضاً استشارتهم، والتفاوض معهم من أجل تدارس الإجراءات التي من شأنها أن تحول دون الفصل، أو تخفف من آثاره السلبية، بما فيها إمكانية إعادة الإدماج في مناصب شغل أخرى.

تحل لجنة المقاولات محل مندوبي الأجراء في المقاولات التي يزيد عدد الأجراء بها عن خمسين أجراءاً".

27- نص المادة 67 من م.ش على أنه: "يتوقف فصل الأجراء العاملين في المقاولات المشار إليها في المادة 66 أعلاه، كلاً أو بعضاً، لأسباب تكنولوجية أو هيكلية أو ما يماثلها، أو لأسباب اقتصادية، على إذن يجب أن يسلمه عامل العمالة أو الإقليم في أجل أقصاه شهران من تاريخ تقديم الطلب من طرف المشغل إلى المندوب الإقليمي المكلف بالشغل. يكون طلب الإذن مرفقاً بجميع الإثباتات الضرورية وبمحضر المشاورات والتفاوض مع ممثلي الأجراء المنصوص عليه في المادة 66 أعلاه.

في حالة الفصل لأسباب اقتصادية، يكون الطلب مرفقاً، علاوة على الوثائق المذكورة أعلاه، بالإثباتات التالية :

- تقرير يتضمن الأسباب الاقتصادية التي تستدعي تطبيق مسطرة الفصل؛
- بيان حول الوضعية الاقتصادية والمالية للمقاولات؛
- تقرير يضعه خبير في المحاسبة أو مراقب في الحسابات.===

يجب على المندوب الإقليمي المكلف بالشغل أن يجري كل الأبحاث التي يعتبرها ضرورية وأن يوجه الملف، داخل أجل لا يتعدى شهراً واحداً من تاريخ توصله بالطلب، إلى أعضاء لجنة إقليمية يرأسها عامل العمالة أو الإقليم لدراستها والبيث فيها في الأجل المحدد أعلاه.

يجب أن يكون قرار عامل العمالة أو الإقليم معللاً ومبنياً على الخلاصات والاقتراحات التي توصلت إليها اللجنة المذكورة".

28- تنص المادة 68 من م.ش على أنه: "تتكون اللجنة الإقليمية المشار إليها في المادة 67 أعلاه من ممثلين عن السلطات الإدارية المعنية وممثلين عن المنظمات المهنية للمشغلين والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلاً، يحدد أعضاء اللجنة وطريقة تعيينهم وكيفية تسييرها بنص تنظيمي.

29- تنص المادة 69 من م.ش: "لا يسمح بإغلاق المقاولات أو الاستغلالات المذكورة في م 66، كلياً أو جزئياً لأسباب غير للأسباب الواردة في نفس المادة إذا كان سيؤدي إلى الفصل للأجراء إلا في الحالات التي يستحيل معها مواصلة نشاط

إنه للأخذ بالأسباب التكنولوجية³² أو الهيكلية³³ أو الاقتصادية³⁴، كمبرر لفصل الأجراء أو لإغلاق المقاولات لابد من التقيد باتباع مساطر محددة والالتزام بمعايير صارمة أقرتها مدونة الشغل مراعاة لحقوق الأجراء وحفاظا على استقرار عقود الشغل، ولكن قبل ذلك لابد من تحقق شروط في تلك الصعوبات ولعل من أهمها:

المقاولات، وبناء على إذن يسلمه عامل العمالة أو الإقليم طبقا لنفس المسطرة المحددة في المادتين 76 و 67 بإعلام الأجراء.

30- تنص المادة 70 من م.ش يستفيد الأجراء عند فصلهم في حالة حصول المشغل على الإذن أو عدمه طبقا للمواد 66 و 67 و 68 أعلاه من التعويض عن أخل الإخطار، وعن الفصل المنصوص عليها على التوالي في المادتين 51 و 52 أما في حالة الفصل طبقا لنفس المواد، ودون الحصول على الإذن المذكور فإنه للأجراء المفصولين لا يستفيدون من التعويض عن الضرر المنصوص عليه في المادة 41 أعلاه إلا بناء على حكم قضائي ما لم يتم إرجاعهم التي يبلغهم مع احتفاظهم بحقوقهم.

يجوز للمشغل والأجراء اللجوء إلى الصلح التمهيدي طبقا للمادة 41 أعلاه أو اللجوء إلى المحكمة للبت في النزاع".

31- تنص المادة 71 من م.ش: "يباشر الفصل المأذون به بالنسبة إلى كل مؤسسة في المقاولات تبعا لكل فئة مهنية، مع مراعاة العناصر الواردة أدناه :

- الأقدمية؛
- القيمة المهنية؛
- الأعباء العائلية.===

يتمتع الأجراء المفصولون بالأولوية في إعادة تشغيلهم، وفق الشروط المنصوص عليها في المادة 508 أدناه.
32- يمكن تعريف الأسباب التكنولوجية بأنها كل الوسائل والأساليب الجديدة التي تم إدخالها إلى المؤسسة سواء فيما يتعلق بطرق الإنتاج أو التسيير أو التدبير -المزيد من المعلومات راجع المقال المنشور بالموقع الإلكتروني www.droitentreprise.com تحت عنوان: الإعفاء لأسباب اقتصادية أو هيكلية أو تكنولوجية.

-راجع كذلك مؤلف: "المقاولات بين حرية التدبير ومبدأ استقرار الشغل" ميمون الوكيل، م س، ص: 286 وما بعدها.

33- اعتبر المشرع المغربي إعادة الهيكلة للمؤسسة كسبب اقتصادي للإعفاء يفرض تحققه إعمالا للمقتضيات القانونية الخاصة بالإعفاء الاقتصادي، لكنه لم يحدد بالمقابل المقصود بإعادة الهيكلة.

34- لم يعرف المشرع المغربي المقصود بالسبب الاقتصادي للإعفاء لكن من خلال قراءة فصول الفرع السادس من م.ش يمكن القول بأن السبب الاقتصادي يمكن أن يتجلى في كل سبب يجد مصدره إما في صعوبات اقتصادية تعرفها المقاولات أو تحولات تكنولوجية تعرفها هذه الأخيرة أو في عملية إعادة هيكلة لها.

أ- أن تكون الصعوبات حقيقية

ضمانا لحقوق الأجراء من أي تعسف من طرف المشغل في الأخذ بالأسباب الاقتصادية كمبرر لفصلهم، وسعيا من المشرع لضمان استمرار عقود الشغل ألزم بأن تكون هذه الصعوبات حقيقية وهذا ما يمكن الوقوف عليه من خلال إلزام المادة 67 من م.ش بتقديم إثباتات تتضمن:

-بيان حول الوضعية الاقتصادية والمالية للمقولة.

-تقرير يضعه خبير في المحاسبة أو مراقب في الحسابات.

والصعوبات الاقتصادية يمكن أن تتحقق في عدة فرضيات مثل وجود صعوبات مالية ناتجة عن الخسارة التي عرفتها المقولة أو انخفاض في نشاط المؤسسة كما هو عليه الحال خلال الأزمة الحالية لوباء فيروس كورونا المستجد أو إدخال آلات جديدة تعمل بالتوجه الإلكتروني ومقلصة لمناصب الشغل³⁵.

ب- أن تكون الصعوبات أكيدة ومؤدية إلى حذف وظيفة الأجير

إن الصعوبات الاقتصادية التي يدفع بها المشغل والتي تعطيه شرعية الفصل وفقا لأحكام الفرع السادس من م.ش يجب أن تكون أكيدة لا محتملة الوقوع، بمعنى أن تقع في الوقت الذي يدفع بها المشغل، أي في الوقت الذي يقع فيه الفصل أو الإعفاء، كما يشترط في هذه

35- انظر للتفصيل أكثر ميمون الوكيل، م س، ص: 286 وما بعدها.===

-أمنية رضوان: "مدونة الشغل من خلال الاجتهاد القضائي" طبعة 2016، ص: 439 وما بعدها.

-المقال المنشور الموقع الإلكتروني www.droitentreprise.com م س.

الصعوبات كذلك أن تؤدي إلى حذف وظيفة الأجير وإلغاء الوظيفة، وبهذا المفهوم يتطلب أن يكون هذا الإعفاء قد تم بصفة حقيقية وفعلية³⁶.

فإن ثبت وضع ما تمت الإشارة إليه أعلاه، يمكن القول أنه بالإضافة إلى تلكم الشروط التي من الممكن اعتبارها كمظهر من مظاهر حماية الأجراء خلال هذه المسطرة، أضاف المشرع المغربي قواعد مسطرية وإجرائية لا بد من إتباعها وذلك حتى لا يعتبر الفصل إن تم فصلا تعسفيا وهي بالتالي مظهر من المظاهر الأخرى لحماية الأجراء.

ثانيا: إلزامية إتباع قواعد مسطرية كمظهر من مظاهر حماية الأجراء

تحسبا لأي تعسف أو شطط في استعمال حق الفصل لأسباب تكنولوجية أو هيكلية أو اقتصادية وذلك من خلال اتخاذها كذريعة لفسخ عقود الشغل من طرف أرباب العمل تدخل المشرع المغربي من خلال فرض مجموعة من الإجراءات والقواعد المسطرية والتي هي في مجملها مظاهر أخرى لحماية الأجراء والتي يمكن اختزالها في:

أ- إلزام المشغل بالتبليغ (الإخطار)

من خلال قراءة مقتضيات المادة 66 من مدونة الشغل نجدها قد استهلكت بكلمة: "يجب وهي التي تفيد الإلزام والتقييد للمشغل الذي يعتمزم فصل الأجراء كلا أو بعضا لأسباب اقتصادية أو تكنولوجية أو هيكلية³⁷ أن يبلغ إلى كل من مندوبي الأجراء والممثلين النقابيين عند وجودهم

36- ويؤكد هذا بأن لا يقوم المشغل بتعيين أجير آخر بدلا من الأجير الذي تم إنهاء عقده.

37- حددتها المادة 66 على سبيل المثال لا الحصر في: -أسباب الفصل -الفترة التي يعتمزم فيها الشرع في الفصل -عدد فئات الأجراء المعنيين.

بقرار الفصل قبل شهر واحد على الأقل من تاريخ الشروع في مسطرة الفصل وأن يزودهم في نفس الوقت بالمعلومات الضرورية التي لها علاقة بالموضوع³⁸.

وبهذا يمكن اعتبار إخطار ممثلي الأجراء قبل الشروع في إنهاء عقود الشغل بمثابة حماية للأجراء من تعسف المشغل من جهة، ومجنب لرد الفعل العنيف من قبل الأجراء من جهة أخرى، لأن مبادرة الإنهاء بالإرادة المنفردة بدون إخطار وتشاور يحمل في طياته مخاطر بنشوب نزاع جماعي قد يؤدي إلى الإضراب وبالتالي إعاقة سير نشاط المؤسسة التي توجد أصلاً في وضعية اقتصادية صعبة³⁹.

ب- إلزام المشغل باتباع مقاربة تشاركية قائمة على التشاور والتفاوض

زيادة في ضمان حماية حقوق الأجراء خلال هذه المرحلة، نجد المشرع ومن خلال مقتضيات المادة 66 من م.ش قد ألزم المشغل كذلك بالاستشارة بل والتفاوض مع ممثلي الأجراء من أجل تدارس الإجراءات الكفيلة بالعدول عن قرار الفصل أو التخفيف من عواقبه خصوصاً فيما يتعلق بإمكانية إدماج الأجراء المراد تسريحهم في مراكز تشغيلية أخرى.

وحرى بالذكر، أن هذا الإجراء إذا ما تم اعتماده بمعايير شفافة وتم تطبيقه بحسن نية، وتم تبنيه من خلال تمثيلية عمالية صلبة وقانونية فسيجعل الأجراء يتقبلون قرار الإعفاء ببسر، وذلك بالنظر إلى إدراكهم لحقيقة الظروف التي تعترى المقاولات.

ولما كان الأمر يتعلق بالتشاور والتفاوض فإنه ليس هناك أي إلزام على المشغل للتوصل إلى اتفاق مع تلك الهيئات بخصوص ما تقترحه أو الأخذ بكل الآراء التي تقترحها، غير أن المشرع ألزم في الفقرة الأخيرة من المادة 66 من م.ش إدارة المقاولات بتحرير محضر

38- لنا عودة لتحديد مكانم القصور التي تعترى هذه المادة ولا سيما إجراء التبليغ وذلك من خلال المبحث الثاني من الفصل الثاني من هذا البحث.

39- ميمون الوكيل، م س، ص: 330 وما بعدها.

تدون فيه نتائج المشاورات مع ممثلي الأجراء، وتوجه نسخة منه إلى المندوب الإقليمي للشغل⁴⁰.

وبهذا يكون المشرع المغربي قد تبنى المعايير الدولية بخصوص إشراك العمال في اقتراح الحلول الملائمة للوضعية الاقتصادية المتأزمة التي تمر بها المقابلة⁴¹.

وعليه يتضح لنا أن المقاربة التشاركية القائمة على التشاور والتفاوض التي أقرتها م.ش هي في الأصل مظهر آخر لحماية الأجراء خلال هذه المرحلة الصعبة من حياة المقابلة، وحتى ولو فشلت هذه المرحلة استوجب المشرع زيادة في ضمان حقوق الأجراء ، ضرورة إتباع مسطرة إدارية قائمة على إشراك المندوب الإقليمي للشغل ووجوب استصدار إذن إداري من عامل العمالة أو الإقليم.

ج-إلزام المشغل بضرورة استيفاء إجراءات المرحلة الإدارية

من خلال قراءة مقتضيات الفقرة الأخيرة من المادة 66 والمادة 67 من م.ش نستنتج أن المرحلة الإدارية التي أقرها المشرع لضمان المزيد من الحماية للأجراء تستلزم بالضرورة إستيفاء المسطرة على صعيد المندوبية الإقليمية للشغل ثم استصدار إذن من عامل العمالة أو الإقليم.

40- إن تحرير المحضر هو مسألة إيجابية لما له من حجة ثبوتية تخول للأجراء حق مطالبة المشغل بتنفيذ التزاماته، ذلك أن المنظمات النقابية لطالما أبدت تخوفها من الاتفاقات الشفوية التي يسهل التملص منها من طرف المشغلين.

41- بحيث أنه تتفق مقتضيات هذه المادة مع: المادة 13 من الاتفاقية الدولية رقم 158 الصادرة عن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية لسنة 1983:

-المادة 02 من التوجيهات الصادرة من مجلس المجموعة الاقتصادية الأوربية 1975.

-المادة 20 من التوصية الدولية رقم 166 المكملة لأحكام الاتفاقية رقم 158 السالفة الذكر.

راجع بهذا الخصوص: مؤلف: ميمون الوكلي، م س، ص: 328-329.

1- استيفاء المسطرة على صعيد المندوبية الإقليمية للشغل

بالإضافة إلى الطلب الذي نصت المادة 67 من م.ش على ضرورة تقديمه من طرف المشغل إلى المندوب الإقليمي للشغل عليه كذلك أن يرفقه بجميع الإثباتات والمتمثلة في:

-تقرير يتضمن الأسباب الاقتصادية التي تستدعي تطبيق مسطرة الفصل؛

-بيان حول الوضعية الاقتصادية والمالية للمقولة؛

-تقرير يضعه خبير في المحاسبة أو مراقب الحسابات.

وبعد ذلك يأتي الدور على المندوب الإقليمي للشغل، بعد تلقيه الطلب من قبل المشغل ليقوم بكافة التحريات والأبحاث اللازمة، وذلك لمعاينة وضعية المقاول والتأكد من صحة الإثباتات التي استند عليها المشغل لاتخاذ قرار الإعفاء وليوجه هذا الطلب للجنة 42 الإقليمية التي يرأسها عامل العمالة أو الإقليم، ولعل القصد المتوخى من اشتراط المشرع ضرورة توجيه الطلب إلى المندوب الإقليمي، كان لابد من إشراك وزارة التشغيل إلى جانب وزارة الداخلية، نظرا للآثار التي يمكن أن تنتج عن قرار الإعفاء الذي يمكن أن يتجاوز الجانب الاقتصادي ليصل إلى الجانب الاجتماعي.

2- استصدار إذن عامل العمالة أو الإقليم

قبل أن يقوم المشغل بإجراء التسريح الجماعي لأسباب اقتصادية أو تكنولوجية أو هيكلية، يجب أن يقدم طلبا بذلك إلى الجهة إلى الجهة الإدارية المختصة 43 (عامل العمالة أو الإقليم) وقرار هذا الأخير سواء كان بالموافقة أو كان بالرفض ففي كلتا الحالتين: يجب أن

42- صدر مرسوم ينظم هذه اللجنة وهو مرسوم رقم 02-04-514 بتاريخ 16 من ذي القعدة 1425 (29 دجنبر 2004) من خلال تحديد أعضاء اللجنة الإقليمية المكلفة بالدراسة والبت في طلبات الفصل أو الإغلاق الكلي أو الجزئي للمقاولات أو الاستغلالات.

43- ميمون الوكيل: "المقاولات بين حرية التجبير ومبدأ استقرار الشغل" م س، ص: 336.

يكون معللا وهذا بحد ذاته فيه نوع من الحماية للأجراء وهذا المقتضى التشريعي يشكل ضمانا على مستوى إقرار الحقوق والحريات وتفعيلا للمفهوم الجديد للسلطة التقديرية للإدارة كما سيساعد في تجاوز الإشكال الذي كان يطرح في السابق بحيث كانت الإدارة المغربية غير ملزمة بتعليل قراراتها الإدارية.

وإذا كان عامل العمالة أو الإقليم ملزم بتفعيل قراره الصادر بشأن طالب الإذن بالإعفاء لأسباب اقتصادية أو تكنولوجية أو هيكلية فإنه يترتب عن عدم احترام هذا الإجراء الشكلي اعتبار هذا القرار مشوبا بعيب شكلي يعرضه للإلغاء.

بالرجوع إلى الفقرة الأولى من المادة 67 من م.ش يظهر أن أجل شهران يتعلق بتسليم الإذن أي قبول طلب الفصل، أما إذا كان هناك رفض للطلب، فإن العامل لا يكون ملزما بتبليغه إلى المشغل لا ضمن ذلك الأجل ولا خارجه، إذ أن رفض الطلب غير مقيد بأجل معين لأن النص يتحدث عن تسليم الإذن وليس تسليم الجواب على الطلب الذي يمكن أن يكون رفضا أو قبولا، مما يمكن القول معه أن عدم تسليم العامل للإذن بإجراء الفصل في الوقت المحدد يعد رفضا لطلب الإذن بإجرائه، ويترتب على ذلك اعتبار كل فصل للأجراء ناتج عن السبب الاقتصادي جرى قبل الحصول على الإذن سواء داخل الأجل أو خارجه فصلا غير مشروع وتعسفيا لأنه يخرق إجراء من صميم النظام العام يستوجب التعويض عن الضرر طبقا للمادة 41 من مدونة الشغل والحكم بالإرجاع إلى الشغل 44.

وبهذا يتضح أن إلزام المشغل بضرورة استيفاء إجراءات المرحلة الإدارية التي تطرقت إليها أعلاه، يشكل لا محالة أحد المظاهر البارزة لحماية الأجراء خلال هذه المرحلة.

44- للتعمق أكثر في الموضوع راجع على سبيل المثال: ميمون الوكيل، الجزء الثاني، م س، ص: 336. وما بعدها.

-أمنية رضوان: "مدونة الشغل من خلال الاجتهاد القضائي، دراسة مقارنة" م س، ص: 427 وما بعدها.

وإذا كان من النادر أن تستمر عقود الشغل عند مرور المؤسسة بصعوبات مالية واقتصادية، الشيء الذي يجعلنا نقف دائما على ظاهره الفصل الجماعي للأجراء في إطار تنظيم الفصل لأسباب اقتصادية، وحتى خلال هذه المسطرة المفصلية وفر المشرع المغربي حماية أخرى للأجراء من خلال ضمان حقهم في التعويض عن الفصل.

ثالثا: ضمان حق الأجراء في التعويض عن الفصل لأسباب اقتصادية

وتجدر الإشارة في هذا الصدد إلى أن التعويض الذي يحصل عليه الأجير في حالة الفصل لأسباب اقتصادية يختلف بحسب ما إذا كان الفصل محترما للإجراءات المسطرية المشار إليها أعلاه أم غير محترم لها.

أ- إقرار تعويض للأجراء في حالة احترام الإجراءات المسطرية

تنص المادة 70 من م.ش على أنه: "يستفيد الأجراء عند فصلهم في حالة حصول المشغل على الإذن أو عدمه طبقا للمواد 66، 67، 69 أعلاه من التعويض عن أجل الإخطار، وعن الفصل المنصوص عليهما على التوالي في المادتين 51 و52 أعلاه...". الأمر الذي نستنتج منه أن للأجير تعويضان أولهما التعويض عن الإخطار وثانيهما التعويض عن الفصل.

1- التعويض عن الإخطار

بالرجوع إلى مقتضيات المادة 4551 من م.ش فإن يتضح من خلالها أن الأجير يحتفظ بحقه في التعويض عن الإخطار، ذلك أن حالة الفصل لأسباب اقتصادية لا تشكل قوة قاهرة

45- تنص المادة 51 على أنه:

"يترتب عن إنهاء عقد الشغل غير محدد المدة، دون إعطاء أجل الإخطار، أو قبل انصرام مدته، أداء الطرف المسؤول عن الإنهاء، تعويضا عن الإخطار للطرف الآخر، يعادل الأجر الذي كان من المفروض أن يتقاضاه الأجير، لو استمر في أداء شغله، ما لم يتعلق الأمر بخطأ جسيم".

فالمشغل أو السنديك ملزم باحترام أجل الإخطار عن الفصل لأن احترام مهلة أو أجل الإخطار مسألة ضرورية في كل حالات إنهاء علاقات الشغل والتي يشكل الفصل الاقتصادي أحدها باستثناء حالة انتهاء العقود محددة المدة وحالة ارتكاب الخطأ الجسيم⁴⁶.

والتعويض الذي يستحقه الأجراء في هذا الصدد لا ينحصر في التعويض عن الإخطار فقط وإنما يصل أيضا إلى التعويض عن الفصل.

2- التعويض عن الفصل

بالرجوع إلى مقتضيات المادة (52) من م.ش فإننا نجد أنها تنص على ما يلي: "يستحق الأجير المرتبط بعقد شغل غير محدد المدة تعويضا عن فصله، بعد قضائه ستة أشهر من الشغل داخل نفس المقاولات بصرف النظر عن الطريقة التي يتقاضى بها أجره وعن دورية أدائه".

وأما بالنسبة لطريقة التعويض عن الفصل فقد حددت المادة 4753 من م.ش قيمتها وطريقة احتسابها.

وما يمكن قوله بخصوص هذه المادة، هو أن المشرع قد تدخل لتحقيق مبلغ التعويضات عن الفصل حسب الأقدمية بدل أن يتم تركه لتقدير قضاء الموضوع.

46- هذا ولم يكتف المشرع بالتنصيص على مهلة الإخطار وإنما جعلها تتصل بالنظام العام الشيء الذي ينتج عنه إبطال كل اتفاق يسعى إلى التخلص منها أو التخفيف من مدتها المحددة بمقتضى القانون أو الاتفاقية الجماعية أو العرف.

-للتفصيل أكثر في الموضوع يرجى الرجوع إلى مؤلف: أمينة رضوان: "مدونة الشغل من خلال الاجتهاد القضائي" م س، ص: 440.

47- أمينة رضوان: "مدونة الشغل من خلال الاجتهاد القضائي" م س، ص: 444.

ب- إقرار تعويض للأجراء ولو في حالة عدم احترام الإجراءات المسطرية

إذا لم يتم احترام الإجراءات المسطرية للفصل الاقتصادي فإن الأجير أو الأجراء إضافة إلى حصولهم على التعويض عن الإخطار والفصل يحصلون كذلك على التعويض عن الضرر الذي حدده المشرع تبعا لنص المادة (41) من م.ش في حدود شهر ونصف عن كل سنة عمل أو جزء من السنة على ألا يتعدى سقف 36 أشهر وذلك بمقتضى حكم قضائي، ما لم يتم إرجاعهم إلى شغلهم مع الاحتفاظ بحقوقهم، ثم التعويض عن فقدان الشغل المنصوص عليه في الفقرة الأخيرة من المادة (53) من مدونة الشغل.

لكن هل كفل المشرع للأجير أو للأجراء الذين تعرضوا للفصل الاقتصادي ضمان أداء تعويضاتهم بامتيازاتها؟

هذا الأمر أجاب عنه المشرع المغربي من خلال مقتضيات المادة (382) من م.ش، حيث أنها منحت تعويضات الأجراء المرتبة الأولى من جهة أولى، وهي تشمل جميع التعويضات (أي التعويض عن الإخطار، التعويض عن الفصل والتعويض عن الضرر من جهة ثانية) 48.

48- تنص المادة 53 من م ش:

"يعادل مبلغ التعويض عن الفصل، عن كل سنة، أو جزء من السنة من الشغل الفعلي، ما يلي :

-96 ساعة من الأجرة، في ما يخص الخمس سنوات الأولى من الأقدمية؛

-144 ساعة من الأجرة، في ما يخص فترة الأقدمية المتروحة بين السنة السادسة والعاشرة؛

- 192 ساعة من الأجرة، في ما يخص مدة الأقدمية المتروحة بين السنة الحادية عشرة والخامسة عشرة؛

-240 ساعة من الأجرة، في ما يخص مدة الأقدمية التي تفوق السنة الخامسة عشرة.

يمكن النص في عقد الشغل، أو اتفاقية الشغل الجماعية، أو النظام الداخلي على مقتضيات أكثر فائدة للأجير.

وبهذا، وأنا أختتم مضامين هذا المطلب المتعلق بمظاهر حماية الأجراء استنادا على مقتضيات مدونة الشغل يمكن القول بأن المشرع المغربي قد حاول إلى حد ما خلق نوع من الحماية للطبقة الشغيلة داخل المقاولات التي تمر بصعوبة اقتصادية أو عابرة حتى إذا استعصى ضمان تلك الاستمرارية بدأ مسلسل الفصل الكلي أو الجزئي ولكن وفق إجراءات مسطرية هي بمثابة ضمانات قانونية لا يستهان بها لصالح الأجراء وهي ضمانات متسمة بالحضور القوي للمشاركة العمالية من خلال ممثلهم ومنح تعويضات متنوعة للأجراء المفصولين وإن كانت لا تصل إلى حد وضع نظام للتأمين عن البطالة لفائدة الأجراء ضحايا ذلك الفصل لضمان حصولهم ولو على الحد الأدنى للأجور وللإستفاضة أكثر في إبراز حماية الأجراء من خلال مقتضيات مدونة الشغل سأحاول من خلال المطلب الموالي تحديد الآليات القانونية أو المؤسساتية التي تم إقرارها من أجل ضمان حماية أكبر للأجراء.

المطلب الثاني: آليات حماية الأجراء من خلال مقتضيات م.ش

من خلال قراءة مجموعة من مواد مدونة الشغل وبالرجوع إلى ما تمت الإشارة إليه أعلاه خلال دراستنا لمظاهر حماية الأجراء المنتمين لمقاولات تعاني صعوبات أو أزمات يمكن أن نستنتج تواجد أو إقرار مجموعة من الآليات الكفيلة بحماية حقوق الأجراء خلال هذه الظروف الاستثنائية التي قد تعرفها المقاولات والتي سنختصرها في ثلاث نقط الأولى متمثلة في استحضار المشرع للبعد التشاوري والتفاوضي من خلال إشراك ممثلي الأجراء (الفقرة الأولى) والثانية متمثلة في إقراره لضرورة المرور عبر أجهزة إدارية (الفقرة الثانية).

ويحق للأجير أن يستفيد أيضا، وفق القوانين والأنظمة الجاري بها العمل، من التعويض عن فقدان الشغل لأسباب اقتصادية أو تكنولوجية أو هيكلية.

الفقرة الأولى: الهيئات التمثيلية والنقابية للأجراء كآلية لحمايتهم من خلال مدونة

الشغل

لا يختلف إثنان على أن المؤسسات أو الهيئات التمثيلية للأجراء أصبحت من خلال مقتضيات مدونة الشغل تحتل موقعا متميزا، الأمر الذي يجعلها أداة ذات رمزية، تؤثر وتتأثر في نفس الآن بالظروف التي تحيط بالمقاوله⁴⁹، ولعل التحولات التي قد تعرفها هذه الأخيرة، والتي أشرت لها سلبا أعلاه، سواء خلال فترة أو مرحلة الأزمات الدورية العابرة أو حتى خلال مرحلة الفصل الجزئي أو الكلي للأجراء لأسباب تكنولوجية أو هيكلية أو اقتصادية.

ويظهر الدور المهم الذي تلعبه هذه الهيئات بشكل جلي من خلال مساهمتها في الحفاظ على التوازن المنشود بين حقوق المشغلين والأجراء، بل إن التمثيلية العمالية اليوم أصبحت تعكس مدى ديمقراطية مؤسسات الشغل وأيضا ديمقراطية المجتمع الذي تنتسب إليه هذه المؤسسات⁵⁰.

وسأحاول من خلال هذه الفقرة التطرق باقتضاب مفيد إلى الأجهزة التمثيلية المتمثلة فيكل من مندوب الأجراء (أولا) والممثل النقابي (ثانيا) وحتى لجنة المقاوله (ثالثا) في ترسيخ حماية أكبر للأجراء في هذا الشأن.

49-نبيل الكطي: "أثر التحولات اللاحقة بالمقاوله على وضعية الأجراء" أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة مولاي إسماعيل، مكناس، السنة 2016-2017، ص: 476.

50-نبيل الكطي، م س، ص: 478.

أولاً-مندوب الأجراء

الأكيد هو أن مجالات تدخل مندوب الأجراء تبقى واسعة 51، ولكن يبقى أهمها هو مساهمة في تنظيم ضرورة العمل، خاصة ما يتعلق بتدبير مدة الشغل وإمكانية تفادي الفصل لأسباب اقتصادية وتكنولوجية وهيكلية عبر مسطرة التفاوض، حيث يكون عليه في هذا الصدد العمل جاهدا مع باقي المعنيين من أجل تفادي الفصل للأجراء.

ولقد سبق وأن أشرت في معرض حديثي عن حماية الأجراء خلال التقليل الجزئي لمدة الشغل وخلال الفصل لأسباب تكنولوجية وهيكلية أو اقتصادية، وذلك من خلال المطلب الأول من هذا المبحث، إلى الدور الهام الذي يلعبه مندوب الأجراء في حماية الأجراء بصريح مقتضيات العديد من مواد م.ش، ولعل أبرزها : (م 185 و 186 و 66 و 67...52).

وعليه، يمكن القول أن مهام مندوب الأجراء تشكل ضمانة للحد من آثار الأزمات والصعوبات التي قد تعرفها المقاوله، بحيث أن وجوده هو تجسيد على إشراك الأجراء في تفهم وضعية المقاوله وصعوباتها، والبحث رفقة المشغل على إيجاد الحل المناسب لإنفاذها من جهة، أو للتخفيف وتفاذي إجراء الفصل من جهة أخرى.

وباستقراء المواد المرتبطة بهذه المؤسسة التمثيلية يمكن أن أقول بأن مندوب الأجراء يضطلع بمهام جسيمة خاصة فيما يتعلق، كما أسلفت القول، بتدبير التحولات أو الاضطرابات

51-لقد حددت المادة 432 مهمة مندوب الأجراء أو المندوبين في حالة تعددهم فيما يلي: "تتمثل مهمة مندوبي الأجراء في:

-تقديم جميع الشكايات الفردية، المتعلقة بظروف الشغل الناتجة عن تطبيق تشريع الشغل أو عقد الشغل، أو اتفاقية الشغل الجماعية أو النظام الداخلي، إلى المشغل، إذا لم تقع الاستجابة لها مباشرة؛

-إحالة تلك الشكايات إلى العون المكلف بتفتيش الشغل، إذا استمر الخلاف بشأنها".

52-راجع صفحات هذا البحث: 18-19-20-21-22-23-24

التي قد تعرفها المقاوله، والمساهمة من خلال الآليات القانونية التي حولها له المشرع في تجاوز حدة الأزمات الاقتصادية.

وموازة مع الاختصاصات التي أسندت لمندوب الأجراء من أجل ضمان حماية أكبر للأجراء، فلقد جاءت مدونه الشغل بمقتضيات تشريعية لتوفر لهم حماية خاصة، وذلك نظرا لإمكانية تعرضهم لمضايقات أثناء دفاعهم عن حقوقهم العمالية والتي من شأنها أن تخل بمستوى تمثيليتهم للعمال، بحيث سن المشرع المغربي من خلال مقتضيات المادة 5336، من م.ش، ضمانات توفر قدرا من الحماية لمندوبي الأجراء.

53-تنص المادة 36 من م.ش، على أنه: "لا تعد الأمور التالية من المبررات المقبولة لاتخاذ العقوبات التأديبية أو للفصل من الشغل :

- 1-الانتماء النقابي أو ممارسة مهمة الممثل النقابي؛
- 2-المساهمة في أنشطة نقابية خارج أوقات الشغل، أو أثناء تلك الأوقات، برضى المشغل أو عملا بمقتضيات اتفاقية الشغل الجماعية أو النظام الداخلي؛
- 3-طلب الترشيح لممارسة مهمة مندوب الأجراء، أو ممارسة هذه المهمة، أو ممارستها سابقا؛
- 4- تقديم شكوى ضد المشغل، أو المشاركة في دعاوى ضده، في نطاق تطبيق مقتضيات هذا القانون؛
- 5- العرق، أو اللون، أو الجنس، أو الحالة الزوجية، أو المسؤوليات العائلية، أو العقيدة، أو الرأي السياسي، أو الأصل الوطني، أو الأصل الاجتماعي؛
- 6- الإعاقة، إذا لم يكن من شأنها أن تحول دون أداء الأجير المعاق لشغل يناسبه داخل المقاوله.

أثناء قيامه بمهامه بالشكل المطلوب من أجل تمكينه من إيجاد وضع ملائم داخل المقاولات، ويتجلى ذلك من خلال مقتضيات المادتين 54455 و55456 من م.ش، وفي هذا كذلك تجسيد من المشرع المغربي على رغبته في تمكين هذه المؤسسة التمثيلية من كافة السبل لضمان حماية أنجع للأجراء⁵⁶.

وللإشارة في الأخير فإن المادة 433 من م.ش، قد حددت عدد مندوبي الأجراء لكل عدد من الأجراء وفق الشكل التالي:

عدد الأجراء	عدد مندوبي الأجراء
من 10 إلى 25	مندوب واحد ونائب واحد
من 26 إلى 50	مندوبات ونائبان
من 51 إلى 100	ثلاثة مناديب وثلاثة نواب

54-تنص المادة 455 من م.ش، على أنه: "يجب على المشغل، أن يضع رهن إشارة مندوبي الأجراء، المكان اللازم ليتمكنوا من أداء مهامهم، ولا سيما لعقد اجتماعاتهم.

يمكن لمندوبي الأجراء، أن يعلنوا بواسطة الملصقات، البيانات التي تقتضي مهمتهم إبلاغها إلى علم الأجراء، في الأماكن التي يضعها المشغل رهن إشارتهم، وكذلك في مداخل أماكن الشغل.

يمكن لهم أيضا استعمال كل وسائل الإخبار الأخرى، باتفاق مع المشغل".

55-تنص المادة 456 من م.ش، على أنه: "يجب على المشغل، أن يتيح لمندوبي الأجراء الوقت اللازم، لتمكينهم من أداء مهامهم داخل المؤسسة وخارجها، وذلك في حدود خمسة عشرة ساعة في الشهر، بالنسبة لكل مندوب، ما لم تحل ظروف استثنائية دون ذلك، وعليه أن يؤدي إليهم أجر ذلك الوقت، باعتباره وقتا من أوقات الشغل الفعلي.

يمكن، باتفاق بين المشغل ومندوبي الأجراء، تنظيم استعمال الوقت المخصص لهؤلاء المندوبين للقيام بمهامهم.

56-للعلم أكثر في موضوع: "مندوب الأجراء راجع مؤلف محمد بلهاشمي التسولي: "مدونة الشغل بين النظرية والتطبيق، الجزء الأول" الطبعة الأولى 2010، ص: 428 وما بعدها.

من 101 إلى 250	خمسة مناديب وخمسة نواب
من 251 إلى 500	سبعة مناديب وسبعة نواب
من 501 إلى 1000	تسعة مناديب وسبعة نواب
1001 فما فوق	مندوب عن كل خمسمائة أجير إضافي

وتجدر الإشارة في الأخير، إلى أنه ووعيا من المشرع بقيمة ودور مندوب الأجراء في حماية الأجراء والدفاع عن مصالحهم، فقد أقر له آليتين قانونيتين مساعدتين له في النجاح في مهامه والتمثلتين في أحقيته في الاجتماع والتواصل من جهة واستقباله من المشغل من جهة أخرى، بحيث أن تقديم الأجراء لشكاياتهم لمندوبي الأجراء والتواصل معهم من جهة، ولأداء مهامهم المخولة لهم قانونا من جهة أخرى، يتطلب توفير المشغل لمكان قار لمؤسسة مندوب للأجراء، من أجل استقبال والتواصل مع منتخبهم وعقد اجتماعاتهم.

وفي هذا الإطار، تدخل المشرع ليلزم المشغل بوضع رهن إشارة مندوبي الأجراء المكان الضروري ليتمكنوا من إنجاز مهامهم وعقد اجتماعاتهم، حيث نصت المادة 455 من م.ش، على أنه "يجب على المشغل أن يضع رهن إشارة مندوبي الأجراء، المكان اللازم ليتمكنوا من أداء مهامهم ولا سيما لعقد اجتماعاتهم...".

ولتقوية دور هذا الجهاز أقر المشرع إلزامية المشغل باستقبال متدربي الأجراء بصفة فردية أو جماعية وهذا ما نصت عليه مقتضيات المادة (460) من م.ش: "يجب على المشغل أو من ينوب عنه أن يستقبل مندوبي الأجراء جماعيا مرة كل شهر على الأقل، كما يجب عليه أن يستقبلهم بطلب منهم في حالة الاستعجال".

وعليه، فإن الحديث عن التمثيلية العمالية لا يكتمل إلا بالتطرق لمؤسسة الممثل النقابي، الذي يحظى بدوره إلى جانب مندوب الأجراء بأهمية بالغة في حماية حقوق ومصالح الأجراء داخل المقاولات.

ثانيا- الممثل النقابي

تناولت مدونه الشغل مؤسسة الممثل النقابي، ضمن المواد من 470 إلى 474، بحيث تطرقت إلى وجودهم داخل المقاوله، وحدد كذلك من خلال المادة 57470، وحددت مهامهم

من خلال المادة 58471، وأشارت لحقوقهم من خلال المادة 59472.

57- تنص المادة 470 من م.ش على أنه: "يحق للنقابة الأكثر تمثيلا والتي حصلت على اكبر عدد من الأصوات في الانتخابات المهنية الأخيرة داخل المقاوله أو المؤسسة أن تعين، من بين أعضاء المكتب النقابي بالمقاوله أو المؤسسة، ممثلا أو ممثلين نقابيين لها، حسب الجدول المبين أدناه.

من 100 إلى 250 أجير : ممثل نقابي واحد؛

من 251 إلى 500 : 2 ممثلان نقابيان اثنان؛

من 501 إلى 2000 : 3 ممثلين نقابيين؛

من 2001 إلى 3500 : 4 ممثلين نقابيين؛

من 3501 إلى 6000 : 5 ممثلين نقابيين؛

من 6001 فما فوق : 6 ممثلين نقابيين؛

58- تنص المادة 471 من م.ش على أنه: " يعهد إلى الممثل النقابي داخل المقاوله، تطبيقا لأحكام المادة 396 من هذا القانون بالمهام التالية:

-تقديم الملف المطلبي للمشغل أو من ينوب عنه؛

-الدفاع عن المطالب الجماعية وإجراء المفاوضات حولها؛

-المساهمة في إبرام الاتفاقيات الجماعية.

59- تنص المادة 472 من م.ش، على أنه: " يستفيد الممثلون النقابيون من نفس التسهيلات والحماية التي يستفيد منها مندوبو الأجراء بمقتضى هذا القانون.

وعموماً، فإن للممثل النقابي مهاماً جسيمة، وذلك من خلال ما ورد النص عليه في المادة (471)، التي أحالت على المادة (376) بخصوص النقابات المهنية، وهي الدفاع عن المصالح الاقتصادية والاجتماعية والمهنية الفردية منها والجماعية للفئات التي توطنها..

واعتباراً للمهامه فإن المشرع منحه نفس ما منح لمندوب الأجراء من حقوق و ضمانات، كما أكدت ذلك المادة (472) من المدونة، حيث جاء فيها: "يستفيد الممثلون النقابيون من نفس التسهيلات والحماية التي يستفيد منها مندوب الأجراء بمقتضى هذا القانون... "60.

وبالعودة إلى ما تطرقنا إليه أعلاه، من خلال المطلب الأول من هذا المبحث، وبالرجوع إلى مجموعة من مقتضيات م.ش المرتبطة بالموضوع، ولا سيما المادتين (185) و(66) منها وبإسقاط دور الممثل النقابي في هذا الشأن، يتضح وبشكل ملموس قيمته في بلورة المقاربة التشاركية في تدبير المقاوله.

وعليه، وباعتبار أن الأجراء هم الأكثر تضرراً من غيرهم عند مرور مقاولتهم بصعوبة اقتصادية أو أزمة مالية، فوجود ممثل نقابي داخل المقاوله أمر مرغوب فيه من قبل الطبقة الأجير، من أجل الدفاع عن مصالحهم المهنية خاصة متى تعلق الأمر بالحفاظ على استمرارية عقود شغلهم.

وفي إطار العمل على توسيع مجالات الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها النقابات المهنية فقد نصت المادة (396) من م.ش، على أنه "تهدف النقابات المهنية، بالإضافة إلى ما تنص عليه مقتضيات الفصل الثالث من الدستور، إلى الدفاع عن المصالح الاقتصادية والاجتماعية والمعنوية والمهنية، الفردية منها والجماعية، للفئات التي توطنها، وإلى دراسة وتنمية هذه المصالح وتطوير المستوى الثقافي للمنخرطين بها، كما تساهم في التحضر للسياسة الوطنية

إذا كان مندوب الأجراء يزاول في نفس الوقت مهمة الممثل النقابي، فإنه يستفيد من التسهيلات والحماية المنصوص عليها في الفقرة الأولى من هذه المادة برسم ممارسة إحدى المهمتين فقط.

60- محمد بلهاشم التسولي، م س، ص: 434.

في الميدانين الاقتصادي والاجتماعي، وتستشار في جميع الخلافات، والقضايا التي لها ارتباط بمجال تخصصها".

وعلى العموم وبالعودة إلى مجموعة من مواد مدونة الشغل (37، 62، 138، 141، 184، 189، 196، 211، 212، 214، 227، 247، 307، 337، 465)، ولا سيما المواد (66 و 185 و 186) التي ارتباط وثيق بموضوع البحث، نستنتج أنه كلما كانت هناك استشارة مع مندوب الأجراء إلا وكانت الاستشارة كذلك مع الممثل النقابي عند وجوده بالمقابلة في آن واحد، مما يفترض أن تعمل المؤسسات سوية خلال مدة انتدابهم، وكذلك بالعمل على تشجيع التعاون بين هاتين المؤسسات الممثلتين للأجراء طبقاً للفقرة الأخيرة من المادة (473) من م.ش.

وبالعودة لمقتضيات المادة (471) من م.ش يمكن القول بأن أهم المهام التي يضطلع بها الممثل النقابي داخل المقابلة تتمثل فيما يلي:

-تقديم الملف المطلوب للمشغل أو من يوجب عنه؛

-الدفاع عن المطالب الجماعية وإجراء المفاوضات حولها61؛

61-عرفت المادة 92 من م. ش المفاوضات الجماعية هي: "هي الحوار الذي يجري بين ممثلي المنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلاً أو الاتحادات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلاً من جهة، وبين مشغل أو عدة مشغلين أو ممثلي المنظمات المهنية للمشغلين من جهة أخرى، بهدف :

-تحديد وتحسين ظروف الشغل والتشغيل؛

-تنظيم العلاقات بين المشغلين والأجراء؛

-تنظيم العلاقات بين المشغلين أو منظماتهم من جهة وبين منظمة أو عدة منظمات نقابية للأجراء الأكثر تمثيلاً من جهة أخرى.

وبما أن اعتبار المفاوضات الجماعية الوسيلة الفعالة التي تنظم وتحكم العلاقة الشغلية التي تجعلها تعكس واقعها وتعمل على تحقيق شروط عمل ومطالب الأجراء وفق إمكانيات المقابلة.

-المساهمة في إبرام الاتفاقيات الجماعية⁶².

وأنا أهتم في هذه الفقرة المخصصة باقتضاب مفيد لمؤسسة الممثل النقابي ودوره في حماية الأجراء خلال بعض الاضطرابات والصعوبات، التي قد تعرفها المقاوله يمكنني القول بأن هذه المؤسسة تلعب إلى جانب مندوب الأجراء الذي أشرت إليه أعلاه دورا كبيرا في استقرار وتنمية المقاوله، وذلك من خلال مساهمته في تأطير أجراءاته باعتباره آلية من آليات التواصل بين الأجراء والمشغل والعكس صحيح كذلك كما تبين كذلك أن المؤسستين معا تشكلان ضابطا من ضوابط السلم الاجتماعي الذي هو أساس لأي حوار وتفاوض لتحقيق المزيد من المكتسبات للأجراء مع الحفاظ على توازنات المقاوله.

ونجاح هاتين المؤسستين في مهامها رهين باختيار الأجراء لكفاءات في المستوى، والتي ستعبر عن حقيقة الوضع الاقتصادي والاجتماعي، بموضوعية الأمر الذي يبقى رهينا بانبثاقهما من انتخابات ديمقراطية ومستقلة⁶³.

ولالإشارة في الأخير إلى أنه يتم تعيين الممثل النقابي من بين أعضاء المكتب النقابي الأكثر تمثيلا في المقاوله أو المؤسسة حيث نجد أن المشرع اشترط توفر المقاوله أو المؤسسة على مائة أجير فأكثر لتتوفر على ممثلين نقابيين وذلك على الشكل التالي:

62-عرفت المادة 104 من م.ش: ""اتفاقية الشغل الجماعية""، هي عقد جماعي ينظم علاقات الشغل، ويبرم بين ممثلي منظمة نقابية للأجراء الأكثر تمثيلا، أو عدة منظمات نقابية للأجراء الأكثر تمثيلا، أو اتحاداتها، من جهة، وبين مشغل واحد، أو عدة مشغلين يتعاقدون بصفة شخصية، أو ممثلي منظمة للمشغلين أو عدة منظمات مهنية للمشغلين من جهة أخرى.

-يجب، تحت طائلة البطلان، أن تكون اتفاقية الشغل الجماعية مكتوبة.

63- راجع في هذا الصدد مقال تحت عنوان: "مجال تدخل مؤسسة الممثل النقابي" محمد المعاشي، منشور بالموقع

عدد الممثلين النقابيين	عدد الأجراء
1	من 100 إلى 250
2	من 251 إلى 500
3	من 501 إلى 2000
4	من 2001 إلى 3500
5	من 3501 إلى 6000
6	أكثر من 6000

ثالثا-لجنة المقابلة

تكريسا لمنطق ترسيخ مجالات التشاور مع ممثلي الأجراء أحدث المشرع مؤسسة تمثيلية سماها لجنة المقابلة وهي لجنة تتكون حسب المادة (465) من :

-المشغل أو من ينوب عنه؛

-مندوبين اثنين للأجراء يتم انتخابهم من قبل المندوبين المنتخبين؛

-ممثل أو ممثلين نقابيين بالمقابلة.

وحرى بالذكر لجنة المقابلة لا يلزم المقاول بإحداثها إلا إذا كانت مقاولته تشغل اعتياديا خمسين أجيلا على الأقل⁶⁴.

ولالإشارة فإنه يدخل من ضمن صلاحيات هذه اللجنة ما يلي:

-التغييرات الهيكلية والتكنولوجية للمقابلة؛

-الاستراتيجية الإنتاجية للمقابلة ووسائل رفع المردودية؛

-برامج التدرج والتدريب من أجل الإدماج المهني..؛

-التشاور بشأن التقليل من مدة الشغل العادية؛

-التشاور في موضوع الفصل لأسباب تكنولوجية أو هيكلية أو اقتصادية وإغلاق المقاولات.

هذا فضلا على صلاحيات أخرى عود اللجنة المقابلة بخصوص الخدمات والمشاريع الاجتماعية المتعلقة بأجراء المقابلة⁶⁵.

ولعل من أهم الصلاحيات التي تعود لهذه اللجنة والمرتبطة بموضوع البحث، هما التشاور بشأن التقليل من مدونة الشغل العادية طبقا لمقتضيات المادة 186 من م.ش، والتشاور كذلك في موضوع الفصل لأسباب اقتصادية وإغلاق المقاولات طبقا لأحكام المادة 66 من م.ش.

64- للتعقق أكثر في تكوين هذه اللجنة وآراء الفقه حولها راجع مؤلف:

- عمر تيزاوي: مدونة الشغل بين متطلبات المقابلة وحقوق الأجراء " طبعة 2011، ص: 211-212-213-214-215.

65- عمر تيزاوي، م س، ص: 214-215.

وواضح من خلال تلك الصلاحيات التي أسندتها المشرع للجنة المقابلة أن من شأن تفعيلها معالجة الاختلالات التي قد تهدد وجود المقابلة أو تكيفها مع التغيرات التكنولوجية والاقتصادية التي تفرضها إكراهات العولمة والاضطرابات المفاجئة والطارئة كما هو عليه الحال الآن، بسبب ظهور وباء فيروس كورونا المستجد (Covid 19).

وتجدر الإشارة في الأخير، إلى أن هذه اللجنة وحسب مقتضيات المادة 66464 من م ش، تعد لجنة استشارية فقط يتم إحداثها داخل المقاولات التي تشتغل بصفة اعتيادية كما أسلفت أكثر من 50 أجير على الأقل، مما يبقى معه التساؤل مشروعاً حول تجاوز المشغل لحق أعضاء تلك اللجنة في ممارسة مهامهم خاصة وأن الجزاء المقرر في حقه هو غرامات مالية لا يتجاوز حدها الأقصى حد 20 ألف درهم⁶⁷

الفقرة الثانية: الأجهزة الإدارية

تتمثل هذه الأجهزة الإدارية في كل من مفتش الشغل وعامل العمالة أو الإقليم

أولاً-مفتش الشغل

لا يمكن لقانون الشغل أن يحقق هدفه المتمثل في تنظيم علاقات الشغل وإضفاء الطابع الحمائي عليها، في غياب جهاز يسهر على حسن تنفيذه، وهذا الجهاز يتمثل في هيئة تفتيش الشغل الذي يؤكد تدخل الدولة في روابط العمل التابع المأجور، بهدف تحقيق الصالح العام الاقتصادي والاجتماعي في البلاد.

وقد أوكل المشرع لهذه الهيئة مجموعة من الاختصاصات تتنوع عموماً بين وظيفة رقابية تتمثل في السهر على تطبيق المقتضيات التشريعية والتنظيمية، المتعلقة بالشغل

66- للتعلم أكثر في الموضوع راجع مقال: "لجنة المقابلة من مدونة الشغل" محمد العماري مقال منشور بالموقع

الإلكتروني www.mohamah.com

67- راجع كذلك د. عمر تيزاوي، م س، ص: 215.

وللخاضعين لأحكامه ووظيفة تصالحية تتمثل في تدخل هذا الجهاز على مستوى تسوية نزاعات الشغل الفردية وكذا الجماعية⁶⁸.

نطاق تدخلاته

جهاز تفتيش الشغل هو جهاز قديم بالمغرب حيث تم تأسيسه سنة 1926 من أجل السهر على أحكام تشريع الشغل، كتنظيم ظروف العمل ومدته والأجور وحفظ الصحة والسلامة، وقد أوكلت لجهاز تفتيش الشغل مهمة رقابية بالدرجة الأساسية من خلال السهر على تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالشغل، وكذا العمل على إعطاء المشغلين والأجراء معلومات ونصائح تقنية حول أنجع الوسائل لمراعاة الأحكام القانونية، وإحاطة السلطة الحكومية المكلفة بالشغل علما بكل نقص أو تجاوز في المقتضيات التشريعية والتنظيمية المعمول بها، ثم مهمة تصالحية وأخرى ضبطية.

وتماشيا مع المهام الجديدة التي أصبح مفتش الشغل يقوم بها، نجد أن أعباء هذا الجهاز تتزايد خاصة في ظل التحولات الاقتصادية الكبرى التي عاشها ويعيشها النسيج الاقتصادي بالمغرب، لا سيما المرتبطة بانتقال مجموعة من القطاعات الاقتصادية والمقاولات من القطاع العام إلى القطاع الخاص، الشيء الذي يستدعي إضفاء المزيد من الحجية والفعالية على الصفة التي يمارس بها الأعدان المكلفون بتفتيش الشغل مهامهم، بشكل يجعل تدخلاتهم تتسم بالنجاعة والفعالية، ومن أجل تمكينهم من السهر على التطبيق الجيد للتشريع الاجتماعي خول المشرع للأعدان المكلفين بتفتيش الشغل بعض الوسائل القانونية الفعالية، حيث يمكن لهؤلاء المفتشين إنجاز زيارات التفتيش، وتوجيه ملاحظات، وعند الاقتضاء توجيه تنبيهات مقرونة بأجل أو بدونه، وتحرير محاضر ضد المشغلين المخالفين.

68-مقتطف من الندوة العلمية حول موضوع "مدونة الشغل بين رهان تنافسية المقابلة وحماية الأجراء" تم الاطلاع عليها بتاريخ 16-06-2020، على موقع Youtube.

وإذا كانت ذلك جملة من أهم الإجراءات التي يباشرها مفتشو الشغل، فإنه كان لزاما على المشرع تمكينهم من وسائل العمل التي تمنحهم سلطة فرض لاتباع تلك الإجراءات وممارسة الوصاية الموكولة إليهم على جميع الأفراد والمؤسسات الخاضعة لتشريع الشغل، وتتوج الزيارات وأعمال المراقبة التي يقوم بها أعوان التفتيش عند رصد مخالفات لأحكام مدونة الشغل أو غيرها من المقتضيات التنظيمية الصادرة بتطبيقها بتحرير تقارير أو محاضر بشأنها، حيث ميز المشرع المغربي في طبيعة هذه المحاضر ما بين تلك الخاصة بمخالفة الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بتنظيم الشغل، وبين تلك الأحكام الخاصة بالسلامة وحفظ الصحة، وهو الأمر الذي سأقتصر بالحديث عن أهم مضامينه في حالة الإخلال بأحكام الصحة والسلامة نظرا لاتصالها الوثيق بالوقاية من الأخطار المهنية، حماية للأجراء.

-حماية الأجراء من خلال المهام الضبطية والوقاية لمفتشي الشغل-

تحدد المواد من 530 إلى 535 الواردة في الباب الأول من الكتاب الخامس صفة ومهام الأعوان المكلفين بأعمال المراقبة والتفتيش وتحرير المحاضر، وتتبع تلك الشكليات تستطيع أن تلتبس بعضا من أحكام المسطرة الجنائية في ثناياها والتي تتلاقى بالوظيفة الرقابية لمفتشي الشغل من خلال⁶⁹:

-ملاحم المسطرة الجنائية:

إن تحرير محاضر الإثبات وإجراءات المتابعة والمحاكمة منصوص عليها أصلا في قانون المسطرة الجنائية الواجبة التطبيق من طرف كل العاملين في هذا الحقل، غير أنه قد تحدد بعض القوانين مساطر خاصة بتطبيق مقتضياتها وهي مساطر وإجراءات تقدم في التطبيق على مقتضياتها وهي مساطر وإجراءات تقدم في التطبيق على القواعد المسطرية العامة الواردة في قانون المسطرة الجنائية. في البحث وإثبات الجرائم المتعلقة بتطبيق مدونة

69-جواد الغماري: "جرائم قانون الشغل المقتضيات الجزية في مدونة الشغل (الموضوع في المسطرة: سلسلة أريد أن أعرف، ج 4.

الشغل توجد بعض المقتضيات الخاصة منصوص عليها ضمن المدونة نفسها، وبذلك يجب الاستعانة بها في التطبيق عن المقتضيات المعارضة المنصوص عليها في قانون المسطرة الجنائية، وخير مثال على ذلك ما ورد في الفقرتين الأخيرتين من المادة 39 من مدونة الشغل والتي تلزم مفتش الشغل حال تحقق خطر يعرقل سير المؤسسة والذي قد يكون خطرا مهنيا أيضا كمحاولة التسميم وافتعال الحريق بمعاينة الحالة وتحرير محضر بشأنها.

-القوة الثبوتية للمحاضر المحررة من طرف مفتشي الشغل:-

بالرغم من الأمر يتعلق بأعوان خاصين يقومون بمهام شبيهة بأعمال الشرطة بأعمال الشرطة القضائية و ببعض مقتضيات القانون الجنائي الخاص بالشغل، فإن المادة 539 تنص على أن المحاضر التي يحررها الأعوان المكلفين بتفتيش الشغل بشأن معاينة مخالفات أحكام مدونة الشغل والنصوص المتعلقة بالصحة والسلامة من الأخطار المهنية، وكذا عملية إثباتها مبدئيا يوثق بمضمونها إلى أن يثبت عكس ما يتضمنه المحضر بكل الوسائل القانونية، هذا وللإشارة فينبغي أن تحرر المحاضر في ثلاث نظائر يوجه واحد منها إلى المحكمة المختصة (النيابة العامة بها) والثاني إلى مديرية الشغل بالمصالح المركزية، ويحتفظ بالثالث في الملف الخاص بالمؤسسة المعنية.

-جواز الأخذ بشهادة مفتش الشغل في الإشهاد على وجود الخطر وتحققه:-

بما أن مفتش الشغل يعتبر موظفا محلئا⁷⁰ تابعا لوزارة التشغيل، تتمثل وظيفته الأساسية في المراقبة والتفتيش وأعمال التتبع التي يحرر في شأنها محاضر الضبط، الشيء الذي يجعله كثير الاحتكاك بطرفي علاقة الشغل، وكثيرا ما تتكون لديه بفضل ذلك أفكار مسبقة عن النزاعات التي تدور بينهم بحكم أنه غالبا ما يتم اللجوء إليه في هذا الصدد، لذلك فقد اعتبر القضاء المغربي أنه لا مانع يمنع من الاستفادة من شهادته لحل نزاع معروض عليه، والذي

70- قرار اجتماعي تحت عدد 1106 صادر عن (المجلس الأعلى سابقا) محكمة النقض حاليا بتاريخ 27 أكتوبر 2005 في الملف عدد 2004/607.

قد ينشأ مثلا بسبب عدم امتثال المشغل لإجراءات وتدابير السلامة التي يطالب بها مندوبو الأجراء داخل الوحدة الإنتاجية، ومن جانبنا فإذا كان القضاء المغربي يعتمد شهادة أجير على أجير أو مشغل في إثبات أو إسقاط حق ما، فإن شهادة مفتش الشغل لصالح هذا الجانب أو ذاك تبقى هي أوثق وأضمن⁷¹.

بقي أن نشير إلى أنه وفي حالة استنفذ -وبدون جدوى- العون المكلف بالتفتيش جميع الإجراءات القانونية مع أي مشغل مغل بقواعد الصحة والسلامة إخلالا من شأنه أن يعرض صحة وسلامة الأجراء للخطر، والمتمثلة في خصوصا في التنبيه الفوري، ثم تحرير محضر الامتناع عن الامتثال لمضمونة وإحالاته الفورية على السيد رئيس المحكمة بصفته قاضيا للأمور المستعجلة، دون أن يستجيب هذا المشغل المخالف لما أمر به، فإن مفتش الشغل يسارع إلى تحرير محضر جديد يوجه إلى السيد وكيل الملك الذي يجب عليه أن يحيل المحضر في مدة لا يمكن أن تتجاوز 8 أيام من تاريخ التوصل به إلى المحكمة الابتدائية، التي تطبق عندئذ مقتضيات الزجرية المنصوص عليها في الباب الأول من القسم الرابع من الكتاب الثاني من مدونة الشغل (م 545).

كانت إذن هذه الأدوار التي يلعبها مفتش الشغل حماية للأجراء من خلال السهر على تفعيل الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالشغل خاصة في الجانب المتعلق بحفظ الصحة والسلامة للأجراء داخل المقاولات.

71- محمد الكشور: "إنهاء عقد الشغل مع تحليل مفصل لأحكام الفصل التعسفي للأجير، دراسة تشريعية وقضائية مقارنة" طبعة 2008، ص: 77.

ثانيا- عامل العمالة أو الإقليم ودوره في حماية الأجراء

من خلال قراءة مضامين مدونة الشغل يتضح أن لعامل العمالة أو الإقليم 72 تدخلا بارزا في قطاع الشغل، بحيث يشكل الإقلاع بمستوى التشغيل داخل نفوذه الترابي التحدي الأبرز له.

فالعامل على سبيل المثال يرأس المجلس الجهوي لإنعاش الشغل، وله أيضا دورا مهما في تسوية النزاعات الجماعية، بحيث أسند له المشرع رئاسة لجنة البحث والمصالحة، إضافة إلى صلاحيات واسعة في تقصي ظروف وأوضاع المقاولات والأجراء المعنيين بنزاع الشغل الجماعي والقيام بجميع الأبحاث والتحديات وطلب كل المسندات والمعلومات الضرورية، بحيث للعامل دورا في التقريب والتوفيق بين وجهات نظر الأطراف المتنازعة من أجل الوصول إلى حلول مقبولة ولا سيما بالنسبة للمقاولات التي تواجه إكراهات وصعوبات اقتصادية، حيث تكون مناصب الشغل للأجراء على المحك.

ومن خلال الانكباب على مجموعة من مواد مدونة الشغل، يتضح الحضور البارز لمؤسسة العامل في مضامينها، حيث لاحظت تواجده فيما يقرب سبع (07) مواد وهي: 67،

72- طبقا لأحكام الفصل 145 من الدستور المغربي: يعمل الولاية والعمال، باسم الحكومة، على تأمين تطبيق القانون، وتنفيذ النصوص التنظيمية للحكومة ومقرراتها كما يقومون تحت سلطة الوزراء المعنيين بتنسيق الأنشطة المصالح اللامركزية للإدارة المركزية ويسهرون على حسن سيره..

-والعامل للإشارة يدخل ضمن هيئة رجال السلطة الخاضعين لأحكام الظهير الشريف رقم 67-08-1 الصادر بتاريخ 27 من رجب 1424 (31 يونيو 2008) منشور بالجريدة الرسمية عدد 5677.

والعامل يخضع كذلك لأحكام الظهير الشريف المعتبر بمثابة قانون رقم 293-93-1 الصادر في 19 من ربيع الآخر 1414 (06 أكتوبر 1993) المتعلق باختصاصات العامل (الجريدة الرسمية عدد 4233 بتاريخ 1993/10/06 بحيث ينص الفصل (1) منه على ما يلي: "العامل هو الممثل لجلالتنا الشريفة في العمالة أو الإقليم الذي يمارس فيه مهامه" كما ينص الفصل الثاني على أنه "يعتبر العامل بمثابة مندوب حكومة جلالتنا الشريفة في العمالة أو الإقليم الذي يمارس فيه مهامه".

م69، م185، م73195، م74248، م75524، م76557، الأمر الذي يؤكد قيمة هذه المؤسسة في ميدان الشغل.

وعليه، وكما أشرت إلى ذلك سابقا في معرض حديثي عن تقييد حرية المشغل في التقليل من مدة الشغل والمساس بالأجر⁷⁷ طبقا لمقتضيات المادة (185) من م.ش، والتي جاء فيها: "...وفي حالة عدم التوصل إلى أي اتفاق، لا يسمح بالتقليل من مدة الشغل العادية إلا بإذن يسلمه عامل العمالة أو الإقليم طبقا للمسطرة المحددة في المادة 67 أعلاه.."

الأمر الذي يستفاد منه أن المشغل الذي يرغب في توزيع مدة الشغل على أيام السنة للوقاية من بعض الأزمات التي تمر بها مقاولته، الأمر الذي قد يؤدي أحيانا إلى المساس بالأجر، لا يمكنه القيام بذلك بعد استنفاد مرحلة التفاوض والتشاور مع مندوبي الأجراء، والممثلين النقابيين عند وجودهم دون الوصول إلى اتفاق فيما بينهم، بحيث أن الفقرة الأخيرة من المادة (185) المشار إليها أعلاه ألزمت المشغل بضرورة حصوله على إذن يسلمه له عامل

73- جاء في المادة 195 من م.ش أنه: "ممكن لعامل العمالة أو الإقليم أن يرخص لجميع المقاولات أو المؤسسات أو لبعض أجزاءها، التي تتعاطى مهنة أو حرفة واحدة أو مهنا أو حرفا مترابطة، بتطبيق توقيت موحد، فيما يتعلق بساعات فتح أبوابها للعموم، وإغلاقها، أو تطبيق نظام تناوب فيه تلك المقاولات والمؤسسات توقيت الفتح والإغلاق...".

74- جاء في المادة 248 من م.ش ما يلي: "يمكن لعامل العمالة أو الإقليم، بعد أخذ رأي المندوب الإقليمي المكلف بالشغل، أن يأمر المؤسسات بإجراء تناوب فيما بينها....".

75- جاء في المادة 524 من م.ش ما يلي: "تحدث "مجالس جهوية لإنعاش التشغيل" بمقار جهات المملكة، تعمل تحت رئاسة عامل العمالة أو الإقليم مركز الجهة أو من ينوب عنه".

76- جاء في المادة 557 من م.ش ما يلي: "تحدث لدى كل عمالة أو إقليم لجنة تسمى "اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة"، يترأسها عامل العمالة أو الإقليم، وتتكون بالتساوي من ممثلين عن الإدارة والمنظمات المهنية للمشغلين والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا".

77- راجع الصفحة (20-21-22) من هذا البحث .

العمالة أو الإقليم، ولعل المشرع المغربي أضاف هذه المسطرة كمرحلة أخيرة رغبة منه في ضمان حماية الأجراء واستقرار عقود الشغل إلى آخر لحظة من حياة المقاولات.

وبالرجوع لمقتضيات المادتين (67) و(69) من م.ش، نظرا لارتباطهما بموضوع البحث يتضح لنا أن المشرع قد ألزم المشغل قبل القيام بإجراء التسريح الجماعي لأسباب اقتصادية أو تكنولوجية أو الهيكلية أو إغلاقية أن يقدم طلبا بذلك إلى الجهة الإدارية المختصة والمتمثلة في عامل العمالة أو الإقليم، هذا الأخير يصدر قرارا بناء على البيانات والحجج المرفقة بالطلب إما بالموافقة أو الرفض وذلك في إطار ما يسمى باللجنة الإقليمية والمكلفة بالدراسة والبت في طلبات الفصل أو الإغلاق الكلي أو الجزئي للمقاولات أو الاستغلالات الصادرة بتاريخ 29 دجنبر 2004⁷⁸، وفي هذه المسطرة حماية للأجراء خلال هذه المرحلة الصعبة من حياة المقاولات.

وحرى بالذكر، كذلك أن لمؤسسة العامل صورة أخرى للمساهمة في حماية الأجراء بصفة خاصة واستقرار سوق الشغل بصفة عامة من خلال ترأسه ما يسمى باللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة⁷⁹، والتي تقوم حسب منطوق المادة 560 من م.ش، ببذل جهودها لتسوية نزاع الشغل الجماعي بغية التوصل إلى اتفاق بين الأطراف، هذه المرحلة التي يتمتع فيها العامل بصلاحيات واسعة من أجل تقصي أوضاع المقاولات وأوضاع الأجراء المعنيين بنزاع الشغل الجماعي، كما له كذلك إمكانية الأمر بإجراء جميع الأبحاث والتحريات وأن يطلب تقديم كل المستندات أو المعلومات كيفما كان نوعها وأن يستعين بخبراء أو بأي شخص يرى فائدة في الاستعانة به.

78- تم إقرار هذه اللجنة من خلال مرسوم رقم 51404-2 بتاريخ 16 ذي القعدة 1405 (29 ديسمبر 2004) بتجديد أعضاء اللجنة الإقليمية المكلفة بالدراسة والبت في طلبات الفصل أو الإغلاق الكلي أو الجزئي للمقاولات أو الاستغلالات.

وللاطلاع على أعضاء هذه اللجنة وطرق وكيفية انعقادها راجع مواد المرسوم في ملحق هذا البحث، ص:

79- نظرة المشرع المغربي لهذه اللجنة من المادة 557 م.ش إلى غاية المادة 563.

وبهذا أكون قد انتهيت مما تسنى لي ذكره بخصوص حماية الأجراء من خلال مقتضيات مدونة الشغل، وذلك في حالة تعرض المقاولات التي يشتغلون بها لاضطرابات أو صعوبات، إما قد تكون دورية عابرة وإما قد تكون مؤدية إلى إنهاء حياة المقاولات، وبالتالي فصل الأجراء بصفة نهائية.

وعلى امتداد سطور هذا المطلب تطرقت لمظاهر هذه الحماية، سواء من خلال تقييد حرية المشغل في التقليل من مدة العمل والأجر أو من خلال إلزامه باتباع مقاربة تشاركية قائمة على إشراك ممثلي الأجراء أو من خلال إجباره بعبور المرحلة الإدارية التي قد تختتم بإذن العامل بالفصل أو الإغلاق...

كما تطرقت لآليات هذه الحماية والتي قصدت بها بعض الأجهزة التمثيلية كمندوب الأجراء أو الممثل النقابي والأجهزة الإدارية كمفتش الشغل أو عامل العمالة أو الإقليم هذا مع الإشارة لبعض المقتضيات الزجرية الضامنة لهذه الحماية، فإن ثبت وصح ما تمت الإشارة إليه أعلاه تساءلت عن مظاهر وآليات حماية أجراء المقاولات التي قد تعاني من صعوبات مشابهة، وذلك في ضوء مقتضيات القانون 13-73؟

المبحث الثاني: حماية الأجراء من خلال نظام صعوبات المقاوله

بداية لا بد من الإشارة إلى الأهداف التي سطرها المشرع لقانون (73.17)80، والمتتمثلة في الحفاظ على استمرارية النشاط والسداد للدائنين ثم الحفاظ على مناصب الشغل81، والذي هو ما يهمننا في موضوعنا، فهاجس المشرع من خلال هذا القانون هو خلق حلول لمقاوله كشفت علنا عن صعوباتها المالية، فما هي إذن الحماية التي سطرها المشرع لحماية الأجراء من خلال قانون (73.17)؟

للإجابة عن هذا التساؤل، سأعمل على تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين، سأخصص (المطلب الأول) للحديث عن الحماية للأجراء قبل توقف المقاوله عن الدفع (والتي تعاني من صعوبات)، على أن أخصص (المطلب الثاني) لحماية هذه الفئة بعد توقف المقاوله عن الدفع.

المطلب الأول: حماية الأجراء قبل توقف المقاوله عن الدفع

تكون وضعية المقاوله قبل توقفها عن الدفع مختلفة لكن ليس بشكل لا رجعة فيه، حيث تكون هناك إمكانية لمعالجة هذا الاختلال والخروج منه وبالتالي تعافي المقاوله مما يعني الحفاظ على مناصب الشغل لحماية للأجراء، وعليه سأطرق لمرحلتى الوقاية الخارجية ومخطط الإنقاذ.

80-تم نسخ وتعويض الكتاب الخامس من القانون رقم (15.95) المتعلق بمدونة التجارة، فيما يخص مساطر صعوبات المقاوله، الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1-18-26 بتاريخ 2 شعبان 1439 (19 أبريل 2018) الجريدة الرسمية عدد 6667 بتاريخ 6 شعبان 1439 (2018/4/23)، ص: 243.

81-محاضرات الأستاذ محمد أبو لحسين في مادة صعوبات المقاوله لسنة 2021.

الفقرة الأولى: خلال مرحلة الوقاية الخارجية

خلال هذه المرحلة، يتدخل رئيس المحكمة لمساعدة رئيس المقاوله (الذي يحتفظ لنفسه بحق تسيير مقاولته) على تجاوز الصعوبات التي تعاني منها المقاوله ومعالجة اختلالها. وتنص المادة (552) من ق (73.17) على:

"يمكن لرئيس المحكمة، بالرغم من أي مقتضى تشريعي مخالف أن يطلع على كل المعلومات التي من شأنها إعطاء صورة صحيحة عن وضعية المقاوله الاقتصادية والمالية، وذلك عن طريق مراقب الحسابات إن وجد، أو ممثلي الأجراء أو إدارات الدولة وباقي أشخاص القانون أو مؤسسات الائتمان".

فالأخذ برأي العمال له درجة من الأهمية تتجلى في تقريبهم من أزمة المقاوله واستيعابهم مشاكلها بشكل ملموس، وإذا ما اتخذت بعض القرارات فإنها ستهمهم بشكل أو بآخر، ومن خلال هذه المادة يتضح الدور الاستشاري الجديد للأجراء نظرا للدور العام الذي يلعبونه داخل المقاوله.

ومن خلال المادة (555) من القانون (73.17)، يتبين أن الأمر الصادر عن رئيس المحكمة التجارية بالإيقاف المؤقت للإجراءات، ينتج عنه إيقاف سداد الديون كلا أو بعضا تحت طائلة البطلان باستثناء الديون الناجمة عن عقد الشغل، ومنها الأجور مستحقة الأداء والتي لم يتم الوفاء بها بعد من طرف المقاوله موضوع مسطرة المصلحة، وعلى رئيس المقاوله أن يلتزم بأداء أجول العمال وأجال استحقاقها وفقا للقواعد العامة في مدونه الشغل، ما لم يوافق العمال صراحة على تأجيل الوفاء، وفي حالة التماطل أو الامتناع عن الأداء يمكن للأجير إقامة دعاوى قضائية للحكم على المدين بأداء المبالغ المستحقة لامتياز ديونهم.

الفقرة الثانية: خلال مخطط الإنقاذ

يهدف المشرع إلى مساعدة المقاوله على مواجهة الصعوبات التي تهدد استمراريتها من خلال إرساء مقومات ثقافة الحكامة الجيدة في التسيير، واعتماد تدابير ناجعة وإجراءات

فعالة تتمثل أساسا في الكشف المبكر لهذه الصعوبات وفي الوقاية منها. وهذا ما يميز مسطرة أو **مخطط الإنقاذ** لكونه وقائي بالدرجة الأولى ثم علاجي، بمعنى أن المشرع في مسطرة الإنقاذ قد جمع بين الوقاية والعلاقة فالوقاية تتمثل في كونه حل استباقي والعلاج لأنه يمكن اعتماد مخطط الإنقاذ قد تصل مدته إلى خمس سنوات، وهو من بين المستجدات التي جاء بها قانون (73.17).

وتهدف مسطرة الإنقاذ حسب المادة (560) من ق (73.17) إلى تمكين المقاوله من تجاوز صعوباتها، وذلك من أجل ضمان استمرارية نشاطها والحفاظ على مناصب الشغل بها وتسديد خصومها، وبذلك يكون قد تحقق هدف حماية الأجراء بحماية المقاوله.

وقد جاء في هذا الصدد مجموعة من الأحكام القضائية الصادرة عن المحاكم التجارية للمملكة والقاضية بفتح مسطرة الإنقاذ لتجاوز الصعوبات المالية التي تعانيها المقاولات، التي لم تصل مرحلة التوقف عن الدفع، وكمثال على ذلك نجد الحكم رقم 42 الصادر عن المحكمة التجارية بالدار البيضاء، بتاريخ 2019/04/11 في الملف رقم 2019/8315/3 بين شركة وفا للأشغال ش.ذ.م في شخص ممثلها القانوني القاطن بصفته هذه بمقرها الاجتماعي والكائن بكلم 15 طريق بن سليمان تيط مليل الدار البيضاء، الحكم القاضي بفتح مسطرة الإنقاذ، حيث مرت هذه الشركة من صعوبات مالية واقتصادية كبيرة ففتحت في حقها مسطرة الإنقاذ. ومن خصائص مسطرة الإنقاذ أنها إرادية حيث نصت م (561) من ق (73.17) على أنه: "يمكن أن تفتح... وهذا لا يفيد الوجوب، وهي متوقفة على تقديم طلب من رئيس المقاوله، وللمحكمة السلطة في إما قبول طلبه أو رفضه، لكن مع إشارة مهمة، إذا ثبت للمحكمة أن هذه المقاوله متوقعة عن الدفع أو أنها مخلة بشكل لا رجعة فيه، فإنها لا تعير اهتماما لطبيعة الطلب الذي قدمه رئيس المقاوله وإنما يمكنها آنذاك أن تفتح مسطرة التسوية أو التصفية القضائية.

ومن خصائصها أيضا احتفاظ رئيس المقاوله بكافة صلاحياته، حيث تنص م(566) ق (73.17) على أن رئيس المقاوله يختص بعملية التسيير.

وفي هذا السياق نتساءل عن إمكانية استيعاب مسطرة الإنقاذ لأزمة المقاولات التي خلفتها جائحة كورونا (كوفيد 19)، فالقانون رقم (73.17) جاء بمسطرة الإنقاذ التي تهدد كما أشرنا إلى تمكين المقاولات من تجاوز صعوباتها؛ من أجل ضمان استمرارية نشاطها والحفاظ على مناصب الشغل وتسديد خصومها، حيث يمكن أن تفتح هذه المسطرة بطلب من كل مقاول دون أن تكون في حالة توقف عن الدفع تعاني من صعوبات ليس بمقدورها تجاوزها ومن شأنها أن تؤدي بها في أجل قريب إلى التوقف عن الدفع، وتبدأ المسطرة بإيداع طلب من طرف رئيس المحكمة لدى كتابة الضبط بالمحكمة المختصة يبين فيه نوعية الصعوبات التي من شأنها أن تخل باستمرارية نشاط المقاول، ويكون هذا الطلب مرفقا بالقوائم التركيبية لآخر سنة مالية، مؤشر عليها من طرف المحاسب إن وجد، وبجرد لقيمة جميع أموال المقاول المنقولة والعقارية، وبقائمة المدينين مع الإشارة إلى عناوينهم ومبلغ ديونهم، والضمانات الممنوحة لهم بتاريخ التوقف عن الدفع وبجدول التحملات وبقائمة الأجراء وممثليهم إن وجدوا، وبنسخة من النموذج 7 من السجل التجاري وبوضعية الموازنة الخاصة بالمقاول خلال الأشهر الثلاثة الأخيرة. ويمكن لرئيس المقاول الإدلاء بكل وثيقة معززة لطلبه تبين بشكل واضح نوع الصعوبات التي تعتري نشاط المقاول، ويجب على رئيس المقاول تحت طائلة عدم القبول أن يرفق طلبه بمشروع مخطط الإنقاذ الذي يحدد في جميع الالتزامات الضرورية لإنقاذ المقاول وطريقة الحفاظ على نشاطها وعلى تمويله، بالإضافة إلى كفاءات تصفية الخصوم والضمانات الممنوحة قصد تنفيذ مشروع مخطط الإنقاذ⁸².

ولا شك أن مسطرة الإنقاذ جاءت في سياق تحسين رتبة المغرب في مؤشر تصنيف تطور مناخ الأعمال ولتعزيز الأمن الاقتصادي والحكامة الجيدة في تسيير المقاولات، والغاية من إحداثها كما يتضح ذلك من تسميتها هي تمكين المحكمة التجارية من التشخيص المبكر

للمقاولات المتعثرة والتي تعرف صعوبات لا تصل بها إلى مرحلة التوقف عن الدفع⁸³. ولما شرعت مسطرة الإنقاذ لإنقاذ المقاولات من الصعوبات المالية التي تعترضها، فإن أزمة كورونا شكلت إحدى أهم الصعوبات التي واجهت المقاولات على مر العصور، ومن هنا يكون لازماً تفعيل هذه مسطرة في هذه المرحلة بالذات لإنقاذ المقاولات من الأضرار الاقتصادية التي سببتها الجائحة وعلما ذكرنا أعلاه فإن من أهم أهداف مسطرة الإنقاذ الحفاظ على مناصب الشغل، أي استمرارية عقود الشغل الجارية وهذا فيه تعزيز لحقوق الأجراء داخل المقاولات ومن هنا تظهر الحماية التي أولاها المشرع المغربي لحماية الأجراء خاصة أن القانون رقم (73.17) جاء بمستجد من الأهمية بمكان عندما استثنى عقود الشغل من نطاق العقود الجارية بمقتضى الفقرة الرابعة من المادة (588) من نفس القانون، ويبرز ذلك عندما استثنى المشرع التجاري عقود الشغل من خيار الفسخ الممنوح للسنديك فيما يتعلق بالعقود الجارية حفاظاً على استمرارية نشاط المقاولات والحفاظ على مناصب الشغل مما يساهم في ترسيخ مقومات السلم الاجتماعي، وهو ما ينسجم مع مقتضيات الفقرة الأولى من المادة 19 من مدونة الشغل التي جاء فيها "إذا طرأ تغيير على الوضعية القانونية للشغل، أو على الطبيعة القانونية للمقاولات وعلى الأخص بسبب الإرث، أو البيع أو الإدماج أو الخصخصة فإن جميع العقود التي كانت سارية المفعول حتى تاريخ التغيير، تظل قائمة بين الأفراد وبين المشغل الجديد، الذي يخلف المشغل السابق في الالتزامات الواجبة للأجراء، وخاصة فيما يتعلق بمبلغ الأجر والتعويضات عن الفصل من الشغل والعطلة المؤدى عنها" وهذا يدفعنا إلى القول أن المشغل أو صاحب المقاولات في إطار ما يملك من سلطة تقديرية يمكنه أيضاً تعديل عقود الشغل بما يضمن مصلحة المقاولات وتجاوزها للصعوبات الاقتصادية العالقة بها، مع الإبقاء على الحماية المقررة للأجراء، وهو المقتضى الذي يستند على نص المادة (21) من مدونة الشغل التي جاء

83-لحسن العيوض: "القانون رقم 73.17 القاضي بفسخ وتعويض الكتاب الخامس من مدونة التجارة: السياق ومواطن الإصلاح" مجلة الإرشاد القانوني العدد 6، مساطر معالجة صعوبات المقاولات في ضوء القانون رقم 73.17 ومستجدات العمل القضائي.

فيها: "يمثل الأجير لأوامر المشغل، في نطاق المقتضيات القانونية أو التنظيمية، أو عقد الشغل، أو اتفاقية الشغل الجماعية، أو النظام الداخلي. يمتثل الأجير أيضا للنصوص المنظمة لأخلاقيات المهنة". لكن في نطاق حفظ حقوق الأجراء والمكاسب الناشئة عن عقود شغلهم ما لم يتفق الطرفان على مزايا أكثر فائدة للأجير، وتبقى سلطة المشغل في تعديل عقد الشغل محدودة بضرورة حماية المقاولة وحماية الأجراء العاملين فيها، (وقد تم التطرق إلى ذلك بإسهاب في المبحث الأول)، ومقيدة بمبدأ حسن النية في تنفيذ العقود بدون أي تعسف من جانبه مع مراعاة النظام العام في قانون الشغل وتطبيق مبدأ المقتضى الأصلح للأجير، في استحضار تام للفلسفة التي قام عليها نظام صعوبات المقاولة من أجل تأمين استمرارية نشاط المقاولة وتفاذي وصولها لمرحلة التصفية القضائية، وهو ما يقتضي بذل تضحيات من جميع مكوناتها حتى تسلم من الوقوع في هذه المرحلة الأخيرة، فتعديل عقد الشغل لمساعدة المقاولة على الخروج من أزمتها المالية وصعوباتها الاقتصادية أفضل من فشل هذه المسطرة والدخول في مرحلة الفصل الاقتصادي للأجراء وفق الإجراءات المنصوص عليها في المواد 66 إلى 71 (ما تمت الإشارة إليها سابقا) من مدونة الشغل، لكن تؤكد أن كل تعديل في إطار مساطر صعوبات المقاولة يجب أن يكون مبررا وضمن القيود التي رسمها المشرع سواء في إطار مدونة الشغل أو مدونة التجارة حماية للأجراء من أي تعسف أو تجاوزات في استعمالها⁸⁴.

وفي هذا الصدد، جاء مقترح قانون الذي هم تعديل المادة 574 مكرر من مدونة التجارة، وقد جاء هذا المقترح لمساعدة المقاولة المغربية للخروج من آثار جائحة كورونا والحيلولة دون إفلاسها، بما سينجم عن هذا الإفلاس من آثار وخيمة، وهو ما تطلب إلغاء شرط التوقف عن الدفع للمقاولة حتى تستفيد من مسطرة الإنقاذ مع تعزيز هذا المقتضى بشروط قانونية أخرى، متمثلة في تقديم قوائم تركيبية لآخر سنة مالية مؤشر عليها من طرف خبير محاسبي أو خبير معتمد تفيد أن المقاولة قبل جائحة كورونا كانت في عافية، وإذا كان مخطط الإنقاذ تم باتفاق مع الدائنين فإن المحكمة تقبله على الفور وتحدد له مدة لتنفيذ مخطط الإنقاذ

على ألا يتجاوز سنة، ويمكن للمقاول أن تتفق مع الدائنين كلهم أو بعضهم على تمديد هذه المدة، وخلال مدة تنفيذ المخطط يتعين وقف المتابعات الفردية وكل إجراءات التنفيذ التي قد يباشرها الدائنون على أصول المقاول، كما تتوقف الفوائد القانونية والاتفاقية ما لم يتم الاتفاق مع الدائن على خلاف ذلك، هذا ويتعين أن يتقدم صاحب المقاول لطلب وفق مبدأ حسن النية تحت طائلة متابعته بجريمة خيانة الأمانة⁸⁵.

الفقرة الثالثة: الأجهزة القضائية وغير القضائية التي تسهر على حماية الأجراء

أولاً: الأجهزة غير القضائية

أ-السنديك

لم يتم بعد إخراج النص التنظيمي المحدد لشروط مزاوله مهامه، ويعد السنديك، بحكم الصلاحيات والسلطات التي يضطلع بها في مسطرة معالجة صعوبات المقاول، أحد أهم الأجهزة القضائية التي تلعب دوراً أساسياً في تحرير الآليات القانونية والاقتصادية والاجتماعية الهادفة إلى إنقاذ المقاول من الوقوع من التصفية القضائية.

ومن أهم المهام أو الأدوار الاقتصادية والاجتماعية التي يقوم بها السنديك، نجد إعداده لتقرير الموازنة والاقتصادية والاجتماعية للمقاول، واقتراحه للحل المناسب لمشروع التسوية القضائية، بالإضافة إلى تنفيذه للعقود الجارية بتقديم الخدمة المتعاقد مع المقاول⁸⁶.

85- مقترح قانون يقضي بتميم الكتاب الخامس من القانون 15.95 المتعلق بمدونة التجارة كما تم نسخه وتعويضه بموجب القانون رقم 73.17 الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.18.26 بتاريخ 2 شعبان 1439-19 أبريل 2018 تقدم به (النانبان السيد عبد الرحمن أبلال ومصطفى مشارك) تاريخ التسجيل 13/5/2020.

86-المادة 588 فقرة أولى: ""بإمكان السنديك وحده أن يطالب بتنفيذ العقود الجارية بتقديم الخدمة المتعاقد بشأنها للطرف المتعاقد مع المقاول. ويفسخ العقد بقوة القانون بعد توجيه إنذار إلى السنديك يظل دون جواب لمدة تفوق شهراً".

وفيما يتعلق بالموازنة وخاصة الشق الاجتماعي منها، نجد السنديك يعمل على بيان ما إذا كانت هناك رغبة في فصل الأجراء لأسباب اقتصادية وكذا مقدار التعويضات ومستوى الأجور ومدى تطبيق اتفاقية الشغل الجماعية، كما يجب أن يشمل هذا الجانب كل ما يتعلق بالسلم الاجتماعي داخل المقاولة والبحث عن وجود نزاعات الشغل، فالسنديك هنا مطالب بإجراء دراسة تفصيلية حول وضعية الأجراء والعمل على تصنيفهم من حيث مستوى عملهم (أطر، مستخدمين، عمال...). والبحث فيما إذا كان الأجراء دائنين للمقاولة وتحديد وضعيتهم اتجاه الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، مع الإشارة إلى أنه ليس هناك ما يمنع السنديك من استشارة واستفسار ممثلي الأجراء حول الأمور التي تتعلق بظروف العمل⁸⁷.

ومن المهام المنوطة بالسنديك كذلك اقتراح مشروع مخطط التسوية القضائية، ومن أجل قيامه بهذه المهمة على أحسن ما يرام، يتلقى العروض من الأجير ويعمل على تحليلها ودراستها وانتقاء العرض الذي يضمن استمرارية نشاط المقاولة والحفاظ على مناصب الشغل بها، وهذا مظهر من مظاهر الحماية المخولة للأجراء خلال هذه المرحلة الصعبة التي تمر منها المقاولة.

كما نص المشرع المغربي على مقتضى مهم والوارد في المادة (588) من قانون (73.17) هو أنه استثنى عقود الشغل⁸⁸ من العقود الجارية (كما تم تفصيل ذلك سلفاً) مما يضمن استمرار عقود الشغل.

ومن أهم الأدوار التي جاء بها ق (73.17) لمؤسسة السنديك هو الدور الذي يقوم به في المادة 728 خلال مرحلة تحقيق الديون، حيث نصت المادة (728) على "يقوم السنديك وبمساعدة رئيس المقاولة وبعد استطلاع رأي مندوبي الأجراء بإعداد قائمة بديون

87- أحمد شكري السباعي: "الوسيط في مساطر الوقاية من الصعوبات التي تعترض المقاولة ومساطر مصالحتها" م س، ص: 369.

88- تستثنى عقود الشغل من تطبيق مقتضيات الفقرات السابقة م 588، ق 73.17.

الأجراء.."، الأمر الذي يتضح معه بجلاء الحماية المخولة لفئة الأجراء من خلال جهاز السنديك.

وإلى جانب السنديك كجهاز مهم في مسطرة معالجة صعوبات المقاوله، حظي مراقب الحسابات القاضي المنتدب بأدوار اقتصادية واجتماعية في المسطرة المذكورة.

ب-مراقب الحسابات

يعتبر إنقاذ المقاوله وحمايتها من الصعوبات والأزمات المالية والاقتصادية، التي قد تمر منها، من قبيل حماية عنصر الشغل والتشغيل بصفة عامة، وهو ما دفع المشرع المغربي إلى أن يعين من بين الأجهزة الداخلية للمقاوله جهة أوكل إليها مهمة التحري عن كل تسيير عشوائي ولا مسؤول، والتبليغ عن كل واقعة من شأنها الإخلال باستمرارية المقاوله، الأمر إذن يتعلق بمراقب الحسابات، فهو وحسب المشرع التونسي⁸⁹ في الفصل (16) من القانون 18 غشت 1981 بأنه "يعد مراقبا للحسابات في الشركة كل شخص يمارس باسمه الخاص وتحت مسؤوليته الخاصة مهنة معتادة تتمثل في المصادقة على صدق وسلامة حسابات الشركة طبقا للتراتب التشريعية الجاري بها العمل".

إذن فمراقب الحسابات هو: ذلك الشخص الاعتباري والذاتي الذي يقوم بأعمال الرقابة المحاسبية للشركة أو المقاوله، وذلك بفحصه لحساباتها وميزانيتها والتبليغ عن كل ما من شأنه الإخلال باستمرارية استغلالها لمدة معينة مقابل أجر⁹⁰.

89-المشرع المغربي لم يعطي أي تعريف لمراقب الحسابات.

90-تنص المادة 547: "إذا لم يعمل رئيس المقاوله، تلقائيا، على تصحيح الاختلال الذي من شأنه أن يؤثر سلبا على استغلالها، يبلغ إليه مراقب الحسابات، إن وجد أو أي شريك في الشركة، الوقائع أو الصعوبات، خاصة الصعوبات ذات الطبيعة القانونية أو الاقتصادية أو المالية أو الاجتماعية، التي من شأنها الإخلال باستمرارية استغلالها، وذلك داخل أجل ثمانية أيام من اكتشافه لها برسالة مضمونة مع الإشعار بالتوصل، يدعوه فيها إلى تصحيح ذلك الاختلال.

وانطلاقا من المهمة المكلف بها مراقب الحسابات، المتمثلة في التحقق من سلامة الحسابات وانتظامها، ومراقبة صحة المعلومات التي يدلي بها مسيرو المقاوله، وكذلك العمل على حماية المصالح المختلفة للأطراف المرتبطة بالمقاوله، فإن المشرع قد حرص على ضرورة توفره على كفاءة مهنية خاصة، حتى يمكنه القيام بوظيفته على أحسن وجه.

وينم هذا الشرط من الثقة في التعامل مع هذا المراقب، اعتبارا على أنه لا يسجل في جدول الخبراء إلا بعد تحقق شروط شكلية وموضوعية لقبولها، تضمنها الفصل 20 وما يليه من قانون مهنة الخبراء المحاسبين لمزاولة مهامه بشرف وبشكل يحصل معه الإطمئنان لدى الأغير الذين يتعاملون مع الشركة التي عينت فيها مراقبا للحسابات متخصصا وكفؤا وليس بمتطفل".

ومن بين المهام المهمة التي يضطلع بها مراقب الحسابات، نجد ما ورد في المادتين (547) و(548) 91، من ق (73.17) خلال مرحلة الوقاية الداخلية لمساطر الوقاية من صعوبات المقاوله، بحيث أن مرحلة اكتشاف وقائع من شأنها الإخلال باستمرارية استغلال المقاوله، وهي مرحلة الإنذار السري، التي تتم بين مراقب الحسابات ومسير المقاوله، حيث يخبره بالوقائع التي من شأنها الإخلال باستمراريتها، وذلك داخل أجل 8 أيام من اكتشافه لها برسالة مضمونة مع الإشعار بالتوصل.

ثم مرحلة دعوة الجمعية العامة المقبلة إلى الانعقاد، في حالة فشل أجهزة الإدارة في تقويم الاختلال، إذا لم يقر رئيس المقاوله بتصحيح الوضعية المختلة التي تمر بها المقاوله،

إذا لم يستجب رئيس المقاوله، خلال خمسة عشر يوما من تاريخ استلام الإشعار أو لم يتوصل شخصا أو بعد تداول مجلس الإدارة أو مجلس الرقابة، حسب الحالة، إلى نتيجة مفيدة، وجب عليه العمل على عقد الجمعية العامة داخل أجل خمسة عشر يوما قصد التداول في شأن ذلك، بعد الاستماع لتقرير مراقب الحسابات إن وجد".

91-تنص المادة 548: "في حالة عدم تداول الجمعية العامة في الموضوع أو إذا لوحظ أن الاستمرارية ما زالت مختلة رغم القرار المتخذ من طرف الجمعية العامة، أخبر رئيس المحكمة بذلك من طرف مراقب الحسابات أو رئيس المقاوله أو أي شريك".

وفي هذه الحالة تعمل الجمعية العامة على تداول الإخلال الذي اكتشفه المراقب لتعمل على استئنصاله، حتى لا يبقى مجال لرئيس المقاولات أو المراقب لرفع الأمر إلى رئيس المحكمة.

وحسب المادة (548) السالفة الذكر فإنه في حالة عدم تداول الجمعية العامة في الموضوع، أو إذا لوحظ أن الاستمرارية ما زالت مختلفة رغم القرار المتخذ من طرف الجمعية العامة، أخبر رئيس المحكمة بذلك من طرف مراقب الحسابات أو رئيس المقاولات أو أي شريك. إن إسناد هذه المهمة إلى مراقب الحسابات يرجع إلى كونه من الأشخاص المطلعين على ميكانيزمات المقاولات ودواليبها وأساليب العمل فيها، ومراقباً لتحركاتها المالية والحسابية، وعالماً بكل الاختلالات التي تقع داخلها انطلاقاً من حق المراقبة وحق الاستعلام وحق الإعلام والتبليغ المنوط به قانوناً.

ويعتبر العمل الدؤوب والتكوين المستمر والجهد المتواصل وكفاءة مراقب الحسابات، أبرز الأسس التي توصله إلى أن يكتشف الوقائع التي من شأنها الإخلال باستمرارية الاستغلال، وبالتالي تطويق "الخطر الاقتصادي"، الذي يمكن أن يهدد المقاولات بصفة عامة، والشغل والتشغيل بها بصفة خاصة وبالتالي الحفاظ على عقود الشغل مما يعني معه حماية الأجراء.

إن تدخل مراقب الحسابات على مستوى مسطرة التسوية القضائية يتمثل في التأشير على القوائم التركيبية لآخر سنة مالية حسب ما ورد في المادة (577) من قانون 73.17 بالإضافة إلى مساعدة المحكمة على التأكد من توقف المقاولات عن الدفع، إلى جانب ممثلي الأجراء...92، كما يحق له وحسب مدلول المادة (587) من نفس القانون أن يتقدم بطلب معل

92-المادة 577 تنص على: "يودع رئيس المقاولات طلبه بكتابة ضبط المحكمة ويشير فيه إلى أسباب التوقف عن الدفع.

-يجب إرفاق الطلب على الخصوص بما يلي:

-القوائم التركيبية لآخر سنة مالية مؤشر عليها من طرف مراقب الحسابات، إن وجد؛

-جرد وتحديد قيمة جميع أموال المقاولات المنقولة والعقارية؛

لتوقيف المقاوله عن نشاطها93 "كما يبلغ السنديك للمراقبين المقترحات التي يتم التقدم بها من أجل تسديد الديون وذلك تبعا لإعدادها وتحت مراقبة القاضي" حسب الفقرة الأولى من المادة (601).

هذه المهام وغيرها كلها تصب في معالجة الصعوبات التي تمر منها المقاوله الذي هو في حقيقته حماية لعقود الشغل والأجراء.

-قائمة بالمدينين مع الإشارة إلى عناوينهم، ومبلغ مستحقات المقاوله والضمانات الممنوحة لها بتاريخ التوقف عن الدفع؛

-قائمة بالداننين مع الإشارة إلى عناوينهم ومبلغ ديونهم والضمانات الممنوحة لهم بتاريخ التوقف عن الدفع؛

-جدول التحملات؛

-قائمة الأجراء وممثلهم إن وجدوا؛

-نسخة من النموذج 7 من السجل التجاري؛

-وضعية الموازنة الخاصة بالمقاوله خلال الأشهر الثلاثة الأخيرة.

يجب أن تكون الوثائق المقدمة مؤرخة ومؤشرا عليها من طرف رئيس المقاوله.

في حالة تعذر تقديم إحدى هذه الوثائق أو الإدلاء بها بشكل غير كامل، تنذر المحكمة رئيس المقاوله قصد الإدلاء بالوثائق التي تعذر عليه الإدلاء بها أو بإتمام الوثائق التي أدلى بها بشكل غير كامل.

يمكن للمحكمة، في جميع الأحوال، أن تأمر مباشرة بأي إجراء تراه مفيدا للتأكيد من توقف المقاوله عن الدفع، بما في ذلك الاطلاع، على الرغم من أي مقتضى تشريعي مخالف، على معلومات من شأنها إعطاء صورة صحيحة عن الوضعية الاقتصادية والمالية والاجتماعية للمقاوله، وذلك عن طريق مراقب الحسابات، إن وجد، أو ممثلي الأجراء، أو إدارات الدولة وباقي أشخاص القانون العام أو مؤسسات الائتمان والهيئات المعتمدة في حكمها، أو الهيئات المالية أو أي جهة أخرى".

93-المادة 587 تنص على: "يمكن للمحكمة، في أي وقت، أن تأمر بتوقيف المقاوله عن نشاطها جزئيا أو كليا والحكم بتصفيتها قضائيا، وذلك بناء على طلب مغل من السنديك أو من المراقب أو من رئيس المقاوله أو تلقائيا وبناء على تقرير للقاضي المنتدب".

ثانيا: الأجهزة القضائية

-القاضي المنتدب

في إطار القواعد المشتركة لمساطر الإنقاذ والتسوية والتصفية القضائية بمقتضى القانون رقم (73.17)، نجد أن المشرع حاول إعادة هيكلة مختلف الأجهزة التي تسهر على تحريك هذه المساطر، وذلك عن طريق تحسين أدائها ضمانا لتفعيل هذه المساطر، ومن بين هذه الأجهزة نجد القاضي المنتدب حيث تم تفعيل جهاز مساعد لهذا الجهاز، وهو نائب القاضي المنتدب، مما يحثنا على الحديث عن الضوابط القانونية المؤطرة لتعيين القاضي المنتدب ونائبه في (1) ثم عن الاختصاصات والمهام التي خولها القانون لهذا الجهاز وكذا المسؤولية الملقاة على عاتقهما (2).

1-الضوابط القانونية المؤطرة لتعيين القاضي المنتدب ونائبه

بالرجوع إلى المادة (670) من القانون (73.17) نجد الفقرة الأولى منها نصت على "تعيين المحكمة في حكم فتح المسطرة القاضي المنتدب والسنديك، كما تعين نائبا للقاضي المنتدب تسند إليه نفس المهام إذا عاق مانع هذا الأخير" ومن خلال هذه المادة فإنه يتم تعيين القاضي المنتدب ونائبه بموجب الحكم القاضي بفتح المسطرة 94.

وقد أحسن المشرع صنعا بتعيين نائب القاضي المنتدب حتى لا يتم عرقلة المساطر، كما كان الحال في السابق، إذا ما تعرض القاضي المنتدب لعائق معين فإنه يتم تعيين قاضي منتدب آخر وإتباع نفس المسطرة من جديد مما يؤدي إلى إهدار الوقت وإضاعة حقوق الأجراء ومعهم المقاولات.

94- من خلال اطلاعنا على الأحكام القضائية تبين لنا أن كل الأحكام المتعلقة بفتح مختلف المساطر يتم فيها تعيين القاضي المنتدب ونائبه كمثل على ذلك "الحكم في الطلب المضاد بفتح مسطرة الإنقاذ في مواجهة شركة Strocindustrie حكم رقم 92 بتاريخ 2018/07/12 ملف رقم 2018/8301/59 الصادر عن المحكمة التجارية بالدار البيضاء، حيث تم تعيين السيد المهدي سالم قاضيا منتدبا والسيد جواد اردوز قاضيا منتدبا نائبا عنه.

2- اختصاصات القاضي المنتدب ونائبه

أوكل المشرع وفقا للمواد (671) و(672) من قانون (73.17) والمتعلق بمساطر صعوبات المقاولات عدة مهام واختصاصات القاضي المنتدوب ونائبه

حيث أنطت المادة (671) من القانون (73.17) للقاضي المنتدب ونائبه صلاحية السهر على السير السريع للمسطرة، ويعد السهر على السير السريع للمسطرة من أهم الاختصاصات التي خصت بها التشريعات القاضي المنتدب، ولتحقيق هذه الغاية حري بالقاضي المنتدب ونائبه التأكد من القيام بالإجراءات القانونية داخل أجل معقول بشكل يساهم ما أمكن في تقصير أمد المسطرة، وأن يفرضا احترام الآجال القانونية على كافة الأجهزة المتدخلة.

كما أنه وحسب المادة (672) من القانون (73.17) "يبث بمقتضى أوامر في الطلبات الاستعجالية والوقائية والإجراءات التحفظية المرتبطة بالمسطرة وكذا الشكاوى المتقدمة ضد أعمال السنديك.

كما يضطلع القاضي المنتدب بمهمة مراقبة مسطرة التسوية القضائية ويمارس أيضا مهامه كقناة إعلامية لتتوير المحكمة معتمدا على كتابة الضبط كواحدة من أهم مصادره الإعلامية، كما يراقب أعمال السنديك. أما فيما يتعلق بمسطرة التصفية القضائية يسهر القاضي المنتدب على عمليات بيع الأصول خصوصا العقارات، ويتجلى دوره حسب (م 654) "فقرة أولى" في أن يحدد الثمن الافتتاحي للمزايدة، وكذا الشروط الأساسية للبيع بالإضافة إلى تحديده شكليات الشهر، وذلك بعد تلقيه ملاحظات المراقبين والاستماع لرئيس المقاول والسنديك واستدعائهما بصفة قانونية.

وقد اعتبر المشرع المغربي، على غرار نظيره الفرنسي، ممثلي الأجراء مصدر إعلام بالنسبة للمحكمة وفقا لما ورد في المادتين (552) و(577) من ق (73.17)

المطلب الثاني: حماية الأجراء بعد توقف المقاولات عن الدفع

سأتطرق هنا لمرحلتى التسوية (الفقرة الأولى) والتصفية القضائية (فقرة ثانية).

الفقرة الأولى: حماية الأجراء خلال مرحلة التسوية القضائية

من خلال القسم الرابع من القانون 73.17 والذي عنون بمسطرة التسوية القضائية 95، وبالضبط المادة (575) منه نجد المشرع نص بصريح العبارة على أن هاته المسطرة تطبق على كل مقاولات ثبت أنها في حالة توقف عن الدفع، وبالتالي لم يدع مجالاً للشك بأن التوقف عن الدفع هو شرط موضوعي.

ففي الفقرة الثانية من المادة (575) نجد أن المشرع قد رفع الجدل عن النقاش المتعلق بتحديد مفهوم التوقف عن الدفع، وكان أول من حدد مفهوم التوقف عن الدفع هو محكمة النقض الفرنسية، وقد اقتفى القضاء المغربي أثرها وعرفه "يعجز المقاول عن سداد ديونها المستحقة المطالب بأدائها بسبب عدم كفاية أصولها المتوفرة" 96. مع العلم أن الفقه الإسلامي قد عرف التوقف عن الدفع تعريفاً متميزاً وعرفها في إطار ما يطلق عليه الفقهاء بنظرية الإحاطة "أي أن المدين الذي يعتبر فقهاً متوقفاً عن الدفع هو المدين الذي أحاط الدين بماله" ومن ثم وجبت تسوية وضعيته كما هو الشأن بالنسبة لقانون (73.17).

95- غزلان المغاري الإدريسي: "وضعية الأجراء في إطار مساطر صعوبات المقاولات على ضوء ق 73.17" رسالة لنيل شهادة الماستر في القانون الخاص، لسنة 2018-2019.

96- الفقرة 2 من المادة 575 من القانون 73.17: "تثبت حالة التوقف عن الدفع بتحقق عجز المقاولات عن تسديد ديونها المستحقة المطالب بأدائها بسبب عدم كفاية أصولها المتوفرة، بما في ذلك الديون الناتجة عن الالتزامات المبرمة في إطار الاتفاق الوطني المنصوص عليه في المادة 556 أعلاه".

فالمشرع عندما تحدث في المادة (575) عن العجز عن السداد بمعنى "عدم القدرة على الأداء" والتي يمكن معها منح إمكانية طلب فتح مسطرة التسوية⁹⁷، أما الامتناع عن الأداء فلا مجال فيه لتطبيق هذه المسطرة، وكل ممتنع يمنح القانون لدائنه الحق في استعمال مساطر التنفيذ أو الاستخلاص الجبري للدين باستعمال كل الوسائل التي يوفرها القانون.

وبرجعنا إلى المادة (578) من القانون (73.17) خاصة الفقرة الأولى منها نجد المشرع قد نص على "يمكن فتح المسطرة بمقال افتتاحي للدعوى لأحد الدائنين كيفما كانت طبيعة دينه أي سواء كان دينه مدني أو تجاري، أو ممتازا أو مضمون برهن عقاري أو حيازي..." وهذا يثير التساؤل حول موقع الأجير ضمن الدائنين المخاطبين بهذه المادة؟

وجوابا على هذا التساؤل فإن التقدم بطلب فتح المسطرة وتحريكها بخصوص المقاوله التي يشتغلون بها⁹⁸، وفي هذا الإطار تم صدور حكم عن المحكمة التجارية بالدار البيضاء قضى بفتح مسطرة التسوية القضائية وفق طلب للأجراء⁹⁹.

أما بالنسبة لأحقية الأجير تقديم طلب آخر لفتح المسطرة، هنا يطرح إشكال في حالة رفض طلبه الأول، وحسب الأستاذ أحمد شكري السباعي¹⁰⁰، أن الأجير الدائن له الحق في تقديم طلب جديد ما دام لا يوجد مقتضى قانوني يمنعه، وبالتالي يتعين أن يضمن الطلب الثاني وقائع جديدة لتعزيز الطلب، وإلا سيتم رفضه بحجة "سبق البت".

97- حكم رقم 120 صادر عن المحكمة التجارية بالدار البيضاء بتاريخ 2018/09/27 في الملف رقم 2018/8315/100 بين شركة كيليمانجارو أي ديستريبيسيون وبين من له الحق تم الحكم في الملف بفتح مسطرة التسوية القضائية بعد توقف الشركة عن الدفع.

98- أحمد الفروجي: "مصير العقود الجارية التنفيذ في تاريخ فتح المسطرة التسوية القضائية" ص: 196.

99- حكم المحكمة التجارية بالبيضاء 131 بتاريخ 02-09-2005، ملف رقم 2004/10/258، غير منشور.

100- أحمد شكري السباعي: "الوسيط في مساطر الوقاية من الصعوبة التي تعترض المقاوله ومساطر معالجتها في مساطر المعالجة" طبعة 2000، ج 2، ص: 186.

وقد أصبحت عملية إشراك الأجراء في رأسمال الشركات آلية جديدة لتطوير المقاولة، وذلك على اعتبار أن فكرة المساهمة العمالية تهدف بالأساس إلى تحفيز الأجير على العطاء، وهو الأمر الذي سينعكس إيجاباً على المقاولة ما دام أن من شأن تفعيل تقنية من هذا القبيل، أن تعمل على امتصاص التوترات الاجتماعية التي قد تندلع بسبب تصادم المصالح من جهة، وتحقيق مردود أفضل على مستوى الإنتاج من جهة أخرى¹⁰¹.

وتجدر الإشارة في هذا الصدد إلى أنه يمكن مبدئياً تصور الأجير كشريك بالمقاولة.

وقد أشارت المادة (577) من القانون (73.17) في فقرتها الأخيرة إلى أنه "يمكن للمحكمة في جميع الأحوال، أن تأمر مباشرة بأي إجراء تراه مفيداً للتأكد من توقف المقاولة عن الدفع، بما في ذلك الاطلاع على الرغم من أي مقتضى تشريعي مخالف على معلومات من شأنها إعطاء صورة صحيحة عن الوضعية الاقتصادية والمالية والاجتماعية للمقاولة، وذلك عن طريق مراقب الحسابات إن وجد أو ممثلي الأجراء..."، وما يلاحظ على هذه الفقرة أنها تقريبا نفسها الفقرة التي تحدثنا عنها عند حديثنا عن مسطرة المصالحة، وهذا يبين الدور الذي تلعبه هذه الأجهزة (ممثلي الأجراء...) وغيرها في توفير الحماية للأجراء، حيث أننا سنعمد إلى الحديث عنها فيما هو آتي من التحليل.

أولاً: حماية ديون الأجراء خلال استمرارية الاستغلال

حسب ما جاءت به المادة (586) من القانون (73.17) والتي تنص في فقرتها الأولى على ما يلي: "تتابع المقاولة نشاطها بعد صدور الحكم بفتح مسطرة التسوية القضائية، بمعنى أن الحكم القاضي بفتح هذه المسطرة لا يترتب عنه توقيف المقاولة، كما هو الحال بالنسبة لفتح

101- سليمان أريفي: "أثر الخصوصية على عقود الشغل والضمانات القانونية لحماية الأجراء" مرجع سابق، ص: 73-

مسطرة التصفية القضائية، فمبدأ استمرارية المقابلة ونشاطها يعني أساسا استمرار عقود الشغل.

ثانيا: حماية الأجراء عند تعديل عقود الشغل خلال هذه الفترة

انسجاما مع الأهداف التي يسعى لها المشرع المغربي، والمتمثلة في الموازنة بين المحافظة على مناصب الشغل، وكذا ضمان استمرارية نشاط المقابلة في ظل الظرفية الاقتصادية الصعبة التي يمكن أن تعثرها، وإذا كان المبدأ هو الاستمرارية فيمكن لرئيس المقابلة أو السنديك إدخال بعض التعديلات على العقود في حدود ما يقتضيه إنقاذ المقابلة، هذه التعديلات التي يبقى للأجير حق قبولها أو رفضها.

إن التغيير الذي ينصب على العقد بعد تغيير جوهريا يستوجب موافقة الأجير عليه وذلك متى ترتب عنه تخفيض الأجر.

وفي هذا النطاق كذلك يعد تغييرا جوهريا كذلك التخفيض الحاصل على ساعات العمل ما دام يترتب عنها تخفيض الأجر، وفي المقابل لا يمكن اعتبار إنقاص أو حذف الساعات الإضافية تغييرا جوهريا لعدم وجود أي سند يلزم المشغل بضرورة الإبقاء عليهما¹⁰²، استنادا لما سبق فإن التعديل الجوهرى لعقد الشغل لا يمكن القول به إلا بناء على موافقة الأجير عليه ما لم يكن هناك شرط في العقد.

ثالثا: الامتيازات الممنوحة لحماية ديون الأجراء

لقد تم تقرير الحماية للأجراء من خلال حماية ديونهم في مرحلة التسوية القضائية التي تخضع لها المقابلة، بحيث أولى المشرع المغربي اهتماما خاصا للأجر، بالنظر إلى وظيفته

102- المادة 196 من مدونة الشغل "يمكن إذا تحتم على المقاولات أن تواجه أشغالا تقتضيها مصلحة وطنية أو زيادة استثنائية في حجم الشغل، تشغيل أجراءها خارج مدة الشغل العادية، وفق الشروط التي ستحدد بنص تنظيمي شرط أن تدفع لهم بالإضافة إلى أجورهم تعويضا عن الساعات الإضافية".

الاقتصادية والاجتماعية في حياة الأجير، وذلك من خلال وضعه لمجموعة من الضمانات القانونية الرامية إلى حمايته وضمان أدائه لدوره المعيشي، بحيث جعل ديون الأجراء ديونا ممتازة يمكن المطالبة بها بالأولوية على باقي الدائنين، وهذا راجع إلى مواقفهم على الاستمرار في الشغل لدى المقاولات رغم الصعوبات التي تواجهها، والتي قد تدفعها للوقوع في مطبة التوقف عن أداء أجورهم، لذلك منح هذا الامتياز لديونهم والذي تنشأ عنه حق الأسبقية .

من منظور رفع العنت عن الأجراء من اللجوء إلى المساطر القضائية التي قد تطول، أحدثت المشرع مسطرة خاصة لحصر ديون الأجراء التابعين للمقاولات بموجب قائمة يتولى إعدادها السنديك بمساعدة رئيس المقاولات، وبعد استطلاع رأي مندوبي الأجراء وذلك داخل أجل أقصاه ستة أشهر ابتداء من تاريخ صدور الحكم بفتح المسطرة، ويتم إيداع هذه القائمة بعد التأشير عليها من طرف القاضي المنتدب بكتابة الضبط وبمقر المقاولات المعنية، ثم يقوم كاتب الضبط فوراً بنشر بيان بالجريدة الرسمية يفيد أن قائمة ديون الأجراء مودعة بكتابة الضبط، كما يجب على كل أجير لم تتم الإشارة إلى كل أو بعض من دينه في تلك القائمة؛ أن يرفع دعواه إلى المحكمة المختصة، داخل أجل شهرين من تاريخ نشر القائمة بالجريدة الرسمية تحت طائلة سقوط حقه في المنازعة.

الفقرة الثانية: حماية الأجراء خلال مسطرة التصفية القضائية

إذا كانت التسوية القضائية تهدف إلى معالجة اختلالات المقاولات وإنقاذها من خلال مسطرة التفويت، فإن التصفية القضائية ترمي إلى العكس من ذلك، حيث تصبو إلى تصنيفها بصفة نهائية وغايتها تطهير القطاع التجاري من المقاولات التي تشكل عبئاً ثقيلاً عليه، مهدداً للاقتصاد الوطني برمته، فما هي إذن الحماية المخولة للأجراء خلال هذه المرحلة؟

حسب المادة (651) من القانون (73.17) "تفتح المحكمة مسطرة التصفية القضائية تلقائياً أو بطلب من رئيس المقاولات أو الدائن أو النيابة العامة، إذا تبين لها أن وضعية المقاولات مختلفة بشكل لا رجعة فيه".

أولاً: استمرار عقود الشغل

إذا كان الغرض من التصفية القضائية هو تصفية الخصوم وتوزيع العائدات على الدائنين، فإن تحقيق هذا الهدف يتطلب في بعض الأحيان استمرارية النشاط ولو أن المقاولة محكوم عليها بالتصفية القضائية كما هو واضح من خلال المادة (652) من مدونة التجارة، والتي تنص على "إذا اقتضت المصلحة العامة أو مصلحة الدائنين استمرار نشاط المقاولة الخاضعة للتصفية القضائية، جاز للمحكمة أن تأذن بذلك لمدة تحددها إما تلقائياً أو بطلب من السنديك أو وكيل خاص".

ويتضح من خلال هذه المادة، أن استمرار النشاط بعد الحكم عليها (المقاولة) بالتصفية القضائية استثنائية ومؤقتة، يجري خلال المدة التي تحددها المحكمة، ولا يمكن أن تتم متابعة أو استمرار نشاط المقاولة إلا بناء على حكم يصدر من المحكمة التجارية المختصة بإذن بالاستمرار خلال المدة التي تحددها، إما تلقائياً أو بطلب من السنديك أو وكيل الملك 103، مع ضرورة توفر شرطين هما أن تقتضيه المصلحة العامة (أ) أو تقتضيه مصلحة الدائنين.

من خلال هذين الشرطين يمكن القول أن المشرع المغربي ترك تحديد المصلحة العامة للسلطة التقديرية للمحكمة وكذا الاجتهاد القضائي. ويمكن أن تعتبر من المصلحة العامة الحفاظ على مناصب الشغل ولو لفترة محددة، خصوصاً وأن تسريح العمال فجأة قد يؤدي إلى تشريدهم، وهو نفس التوجه الذي تبنته المحكمة التجارية بالرباط في حكم صدر عنها 104، وحيث صرح رئيس المقاولة بغرفة المشورة أنها تشغل ثلاثة وخمسين (53) عاملاً، وحيث قررت المحكمة مراعاة منها للمصلحة العامة، وحفاظاً على مناصب الشغل لمستخدمي المقاولة، وتطبيقاً لمقتضيات المادة (652) من مدونة التجارة الإذن باستمرار نشاط المقاولة

103- وكيل الملك لدى المحكمة التجارية للمزيد راجع عبد الكريم الطالب: "التنظيم القضائي المغربي" المطبعة والوراقة الوطنية، ج 3، ص: 188.

104- حكم رقم 07/275 بتاريخ 2007/11/12، ملف رقم 10/1999/9227 (غير منشور).

لمدة ثلاثة أشهر، وتكليف السنديك المعين بالإشراف على مواصلة استغلالها طيلة هذه المدة وبالتقيد في هذا الصدد بمقتضيات المادة (588)، وكذا المادة (590) من مدونة التجارة 105. من خلال ما سبق يتضح لنا أن الحماية التي أقرها المشرع ومعه الاجتهاد القضائي للأجراء نظرا لمكانتهم داخل المجتمع.

105- تنص المادة 588 على:

"بإمكان السنديك وحده أن يطالب بتنفيذ العقود الجارية بتقديم الخدمة المتعاقد بشأنها للطرف المتعاقد مع المقاوله. ويفسخ العقد بقوة القانون بعد توجيه إنذار إلى السنديك يظل دون جواب لمدة تفوق شهرا.

-يجب على المتعاقد أن يفي بالتزاماته رغم عدم وفاء المقاوله بالتزاماتها السابقة لفتح المسطرة، ولا يترتب عدم تنفيذ هذه الالتزامات سوى منح الدائنين حق التصريح بها في قائمة الخصوم.==

-عندما لا يختار السنديك متابعة تنفيذ العقد، يمكن أن يؤدي ذلك إلى دعوى للتعويض عن الأضرار يدرج مبلغه في قائمة الخصوم، غير أنه يمكن للطرف الآخر تأجيل إرجاع المبالغ الزائدة التي دفعها المقاوله تنفيذا للعقد إلى حين البت في دعوى التعويض عن الأضرار.

تستثنى عقود الشغل من تطبيق مقتضيات الفقرات السابقة.

لا يمكن أن يترتب عن مجرد فتح التسوية القضائية تجزئة أو إلغاء أو فسخ العقد، على الرغم من أي مقتضى قانوني أو شرط تعاقدي.

-تنص المادة 590 على:

"يتم سداد الديون الناشئة بصفة قانونية بعد صدور فتح مسطرة التسوية القضائية، والمتعلقة بحاجيات سير هذه المسطرة أو تلك المتعلقة بنشاط المقاوله وذلك خلال فترة إعداد الحل في تواريخ استحقاقها.

وفي حالة تعذر أدائها في تواريخ استحقاقها، فإنها تؤدي بالأسبقية على كل الديون الأخرى سواء كانت مقرونة أم لا بامتيازات أو بضمانات، باستثناء الأفضلية المنصوص عليها في المادتين 558 و565 أعلاه.

وتؤدي الديون المشار إليها في الفقرة الأولى، عند تزامنها، وفي النصوص التشريعية الجاري بها العمل.

ومن مظاهر حماية الأجراء من خلال مدونة الشغل نجد ما ورد في المادة (588)106، أن خيار الفسخ الممنوح للسنديك بخصوص العقود التجارية قد استثنى، وهذا بحد ذاته أكبر ضمانات لحقوق الأجراء، ويكون بذلك المشرع المغربي حذى حذو نظيره الفرنسي في هذا الشأن.

والسبب في إخراج عقد العمل من نطاق الاختيار الذي عهد به للسنديك، راجع إلى أن الأجر في هذه العقود ذو طابع اجتماعي واقتصادي متميز، مما يحول دون إخضاعه لمختلف الأحكام المتعلقة بالديون الأخرى التي تكون مترتبة على عائق رئيس المقاول، ناهيك عن أن لعقد العمل نظاما خاصا ينفرد به عن باقي العقود الأخرى107.

وهناك تقنية أخرى لإنقاذ عقود الشغل حماية للأجراء وهي تقنية التفويت الشامل لوحدات الإنتاج المنصوص عليها في المادة (655) من القانون (73.17)، بحيث يبقى الأجراء

106- المادة 588 من مدونة التجارة تنص: "بإمكان السنديك وحده أن يطالب بتنفيذ العقود الجارية بتقديم الخدمة المتعاقد بشأنها للطرف المتعاقد مع المقاول. ويفسخ العقد بقوة القانون بعد توجيه إنذار إلى السنديك يظل دون جواب لمدة تفوق شهرا.

- يجب على المتعاقد أن يفي بالتزاماته رغم عدم وفاء المقاول بالتزاماتها السابقة لفتح المسطرة، ولا يترتب عدم تنفيذ هذه الالتزامات سوى منح الدائنين حق التصريح بها في قائمة الخصوم.

- عندما لا يختار السنديك متابعة تنفيذ العقد، يمكن أن يؤدي ذلك إلى دعوى للتعويض عن الأضرار يدرج مبلغه في قائمة الخصوم، غير أنه يمكن للطرف الآخر تأجيل إرجاع المبالغ الزائدة التي دفعها المقاول تنفيذا للعقد إلى حين البت في دعوى التعويض عن الأضرار.

تستثنى عقود الشغل من تطبيق مقتضيات الفقرات السابقة.

لا يمكن أن يترتب عن مجرد فتح التسوية القضائية تجزئة أو إلغاء أو فسخ العقد، على الرغم من أي مقتضى قانوني أو شرط تعاقدي.

107- بدر الدين الداودي: "قانون 73.17 بين خطاب التمكين وضعف الاستراتيجيات" المجلة الإلكترونية للأبحاث القانونية، 2018، العدد 1، ص: 83.

الذين يشتغلون بوحدات الإنتاج المفوتة محميين رغم خضوع المقاولات لمسطرة التصفية القضائية، وحرصا من المشرع المغربي المغربي على أن تتم عملية التفويت في جو من المصادقية والشفافية، فقد وضع إطارا تنظيميا تنص عليه المادة (655) من نفس القانون، بحيث يسعى السنديك إلى الحصول على عروض التمليك التي يقترحها الأجير داخل الأجر الذي حدده لهذه الغاية ويجب أن يكون العرض كتابيا مشتملا على مجموعة من البيانات تم إيرادها في المادة (636)، ويتم إيداع العروض لدى كتابة الضبط بالمحكمة التجارية المختصة.

وفي هذه التقنية حماية للأجراء من خلال الحفاظ على مناصب شغلهم والاحتفاظ بحقوقهم في مواجهة المشغل الجديد، ونفس المقتضى تم التنصيص عليه في مدونة الشغل من خلال المادة (19) التي تنص على "إذا طرأ تغيير على الوضعية القانونية للمشغل، أو على الطبيعة القانونية للمقاول، وعلى الأخص بسبب الإرث أو البيع أو الإدماج، أو الخصومة، فإن جميع العقود التي كانت سارية المفعول حتى تاريخ التغيير، تظل قائمة بين الأجراء وبين المشغل الجديد الذي يخلف المشغل السابق في الالتزامات الواجبة للأجراء، وخاصة فيما يتعلق بمبلغ الأجر، والتعويضات عن الفصل عن المشغل...".

وتبقى تقنية التفويت الشامل لوحدات الإنتاج نادرة الوقوع إذا لم نقل منعدمة، خصوصا وأن المقاولات مختلفة بشكل لا رجعة فيه وفي هذه الحالة فلا مناص من بيع أصول المقاولات كل على حدى، مما يعني بالضرورة الإنهاء الكلي للوجود المادي والقانوني وبالتالي فسخ عقود الشغل.

ثانيا: الحماية المخولة للأجراء بعد إنهاء عقود الشغل

بالرجوع إلى القانون الفرنسي وبالضبط المادة (148) من قانون 1985 والذي توازيه المادة (4-641) من قانون 2005 نجدها تنص على أن "التسريحات التي يباشرها المصفي تطبيقا للقرار القاضي بالتصفية القضائية، تخضع لأحكام الفقرة الثانية من المواد (8-321) و(9-301) من قانون الشغل، وهو ما معناه أن تكون هذه التسريحات مسبقة باستشارة

ممثلي الأجراء وبإخبار السلطة الإدارية، كما يتعين إجراء الفصل داخل 15 يوما من تاريخ الحكم بالتصفية، تحت طائلة المسؤولية المدنية للمصفي عن ديون الأجراء".

أما فيما يتعلق بالوضع في المغرب فإنه يحق للأجراء المطالبة بأداء أجورهم، بحيث أن التصفية القضائية لا تشكل قوة قاهرة¹⁰⁸، ولا حدثا فجائيا. ولا تحول دون مطالبة الأجير بحقوقه المخولة له بمقتضى عقد الشغل، وعليه فلا يمكن للمحكمة رفض دعوى الأجير من أجل أداء الأجور، أو تعويض عن فسخ عقد الشغل بعلّة أن المقاول توجد في أزمة اقتصادية تتمثل في التصفية القضائية، ويكون هنا الرهان قائم على القضاء من أجل حماية حقوق الأجراء، لذلك يتعين على هذا الجهاز أن يسند حكمه على نصوص تشريعية من أجل ضمان استقلاليته.

وقد جاءت المادة (662) من مدونة التجارة بحماية أخرى للأجراء، بحيث نصت هذه المادة على "يمكن للقاضي المنتدب، تلقائيا أو بطلب من السنديك أو أجد الدائنين أن يأمر بأداء مسبق لقسط من الدين متى كان مقبولا"، حيث لم يتطلب المشرع أن يكون الدين مثقلا بامتياز أو أي ضمان آخر، وهذا ما تم تطبيقه في أحد الأوامر الصادرة عن القاضي المنتدب بالمحكمة التجارية بالرباط¹⁰⁹.

إضافة إلى أنه يمكن تقوية هذه الحماية من خلال دفع الأجور حتى قبل إتمام عملية بيع الأصول التي تستغرق مدة طويلة¹¹⁰، بل الأكثر من ذلك فقد اتخذ القضاء المغربي توجهها أكثر عمقا في مجال حماية ديون الأجراء من خلال الإقرار بكون ديون الأجراء تأتي مباشرة

108- قرار صادر عن محكمة النقض عدد 97/12/23 في الملف الاجتماعي عدد 95/14/1439، منشور بمجلة قضاء المجلس الأعلى عدد 53-54.

109- حكم صادر عن المحكمة التجارية بالرباط ملف رقم 2007-21-323، أمر عدد 443 بتاريخ 2007-05-24، منشور برسالة لنعيمة الفاشي، دبلوم لنيل الدراسات العليا المعمقة، ص: 152.

110- - المحكمة التجارية بمراكش، ملف عدد 99/05 أمر عدد 2004/2012 منشور برسالة لنعيمة الفاشي، ص: 33.

بعد نفقات ومصاريف التصفيه القضائيه، وهذا ما جاء به الأمر الصادر عن المحكمة التجارية بالرباط111:

"لهذه الأسباب تقرر: أولاً: مصاريف المسطرة.

ثانياً: المتبقي بعد خصم المصاريف أعلاه يوزع بين العمال...".

وحسب م (107) من مدونه تحصيل الديون العموميه، فإنه يتم أداء ديون الأجراء قبل ديون الخزينة العامه.

بهذا أكون قد أنهيت ما تسنى لي ذكره بخصوص الإطار القانوني لحماية الأجراء بين نظام صعوبات المقاوله ومدونه الشغل بحيث تطرقت لمظاهر هذه الحماية من جهة وللآليات المقررة لها من جهة أخرى، الأمر الذي يدفعنا إلى التساؤل عن واقع هذه الحماية من خلال إفرازات الواقع العملي؟

وهذا التساؤل هو ما سأحاول الإجابة عنه من خلال الفصل الموالي.

الفصل الثاني: واقع حماية الأجراء

تجدر الإشارة في هذا الصدد إلى أن واقع حماية الأجراء لن يتضح لنا إلا من خلال استقراء دور الاجتهاد القضائي في تكريس حماية الأجير من جهة (المبحث الأول) وتبيان مكامن القوة والقصور لهذه الحماية على أرض الواقع من جهة أخرى (المبحث الثاني).

المبحث الأول: واقع حماية الأجراء من خلال العمل القضائي

لا يختلف إثنان على أنه مهما بلغت الحماية والحقوق والضمانات المقررة للأجير، ومهما بلغت المكتسبات التشريعية التي حققها المشرع للأجراء على مستوى القوانين الموضوعية، فسيبقى ذلك عبثاً إذا لم يكن هناك قضاء قادر على نقل تلك الحقوق والحماية والضمانات من حالة السكون إلى حالة الحركة، وذلك عن طريق الجبر عند المس بها أو خرقها¹¹²، وهو بذلك يجسد الواقع الفعلي لحماية الأجراء.

وعليه، فإنه من خلال تصفح وتتبع مجموعة من الأحكام القضائية، سواء منها الصادرة عن محاكم الموضوع أو عن محكمة النقض والمتعلقة بنزاعات الشغل التي تهم أجراء المقاولات، التي تعاني من صعوبات واضطرابات وسواء استند فيها القضاء على مقتضيات مدونة الشغل (مطلب الأول)، أو على القانون 73.17، المتعلق بمساطر صعوبات المقاولات (المطلب الثاني)، فإننا نجد العديد من هذه الأحكام قد كرست فعلاً الحماية للحقوق الاجتماعية أو الاقتصادية للأجراء.

112- محمد بن رفيق: "الحماية القضائية للأجير" مجلة الباحث للدراسات والأبحاث القانونية والقضائية، العدد 47، ص: 68 وما بعدها.

- وانظر كذلك مقال: لبنى الوزاني: تحت عنوان: "الحماية القضائية للحقوق الاجتماعية والاقتصادية للأجير" منشور بالموقع الإلكتروني التالي:

المطلب الأول: دور القضاء في تكريس حماية الأجراء استنادا على أحكام

مدونة الشغل

إن واقع الحماية القضائية للأجراء من خلال مقتضيات مدونة الشغل، والمرتبط على وجه الخصوص بموضوع بحثي، لن يظهر بالشكل المطلوب، إلا من خلال إبراز الأحكام القضائية التي تركز مدى مراقبة القضاء لاحترام المشغل للمسطرة المعمول بها خلال الأزمات الدورية العابرة لمقاولته (فقرة أولى)، ومن خلال إبراز كذلك الأحكام التي تجسد مدى مراقبة القضاء لاحترام المشغل لمسطرة إغلاق المقاولات لأسباب اقتصادية أو هيكلية (فقرة ثانية)، ومدى مراقبة القضاء لإجراءات المشغل التأديبية في حق ممثل الأجراء (فقرة ثالثة).

الفقرة الأولى: رقابة القضاء على احترام مسطرة معالجة الأزمات العابرة (الدورية)

للمقاولات

إنه بالعودة لمقتضيات المادتين (185 و 186) من مدونة الشغل واللتين تطرق من خلالهما المشرع لمرحلة من المراحل الصعبة التي قد تمر منها المقاولات والتي سماها بالأزمات الدورية العابرة للمقاولات، وسواء كانت هذه الأزمات ناتجة عن حدوث أزمة اقتصادية عابرة أو عن ظروف طارئة خارجة عن إرادة المشغل، والتي قد تصل إلى حد الإغلاق الجزئي أو المؤقت للمقاولات، نجد أنها كما أشرت إليه أعلاه، قد ألزمت المشغل بضرورة اتباع مجموعة من القواعد المسطرية كما أشرت إلى ذلك في معرض حديثي عن مظاهر حماية الأجراء من خلال مدونة الشغل في المطلب الأول من الفصل الأول أعلاه 113، وعليه سأحاول من خلال الأحكام القضائية المتوفرة لدي إظهار دور القضاء في فرض احترام مسطرة تقليص ساعات العمل على المشغل من جهة (أولا) ثم دوره كذلك في تكريس حماية أجر الأجير خلال هذه الأزمات العابرة (ثانيا).

113- راجع الصفحات 11 وما بعدها... من هذا البحث.

أولاً: إلزام المشغل باحترام إجراءات التقليل من ساعات العمل

سأحاول سرد مجموعة من النماذج التي تجسد الحماية القضائية للأجير من خلال إلزامها للمشغل بضرورة اتباعه للمسطرة القانونية من أجل إجراء تقليل ساعات العمل.

بحيث أصدرت في هذا الصدد محكمة النقض قرارا بتاريخ 2010/11/04، يستشف منه القاعدة القانونية التالية: "أنه ولكن كانت مدونة الشغل تخول للمشغل تقليل ساعات العمل فإن ذلك يكون مشروطا باحترام الإجراءات التي تفرضها المادتين (185 و 186) منها 114". وهو الأمر ذاته الذي أقره قرار آخر للمحكمة صادر بتاريخ 2013/04/25، يستفاد منه أنه: "لما كان تقليل ساعات العمل لمدة تزيد عن ستين يوما يستلزم موافقة مندوبي العمال والممثلين النقابيين والحصول على إذن عامل العمالة أو الإقليم في حالة عدم التوصل إلى اتفاق، ومن تم فإن رفض الأجير الاستجابة له لا يشكل مغادرة تلقائية في ظل عدم سلوك المشغلة لمسطرة الإغلاق الجزئي" 115. وهو التوجه ذاته الذي أقره قرار آخر لمحكمة النقض بتاريخ 2014-09-18 والذي ذهب فيه المحكمة إلى أنه: "ما دام الملف خاليا من سلوك المشغل للإجراءات التي تفرضها المادة (185) من مدونة الشغل في حالة تقليل ساعات العمل بسبب أزمة اقتصادية، فإن رفض الأجير العمل نصف يوم بدلا من يوم كامل يعتبر إنهاء لعقد الشغل من قبل مشغله" 116.

وللتأكيد مرة أخرى على ضرورة تبليغ المشغل الذي يعتزم التقليل من ساعات العمل، مندوبي الأجراء والممثلين النقابيين بهذا الإجراء. ذهب قرار آخر لمحكمة النقض بتاريخ

114- قرار عدد 943 صادر بتاريخ 2010/11/04 في الملف الاجتماعي عدد 2009/05/1365. (غير منشور). أشار إليه محمد جرندي، م س، ص: 212.

115- القرار عدد 652، الصادر بتاريخ 2013-04-25 في الملف الاجتماعي عدد 2012/05/39، المنشور بنشرة قرارات محكمة النقض، السلسلة 03 السنة 2014 الجزء 13، ص: 97 إلى 101.

116- القرار عدد 1659، صادر بتاريخ 2014-09-18 في الملف الاجتماعي عدد 2013/05/1659 (غير منشور)

02-04-2015 إلى اعتبار: "أنه ما دامت المشغلة لم تقم بتبليغ مندوبي الأجراء والممثلين النقابيين قبل قيامها بتقليص ساعات العمل، وفي ظل عدم حصولها على إذن من عامل العمالة أو الإقليم، رغم تجاوز مدة التقليل ستين يوماً فإنها بذلك تكون قد خرقت مقتضيات القانونية المعمول بها في هذا الشأن"117، وهو نفس الحذو الذي حداه قرار آخر صادر بتاريخ 30-04-2015، تحت عدد 1181066.

وفي إطار فرض احترام إجراءات تقليص ساعات العمل كذلك ذهب قرار آخر لمحكمة النقض بتاريخ 25-05-2015 إلى اعتبار أنه: "لما كانت المشغلة قد خرقت مقتضيات المادة (186) من مدونة الشغل التي تفرض احترام بعض الإجراءات قبل إقدامها على تقليص ساعات العمل فإن توقف الأجير بسبب هذا التقليل لا يمنع من الحكم له بالتعويض بالرغم من أن الأجر لم يتأثر بتقليل ساعات العمل"119.

وللتأكيد على أهمية استشارة وإشراك مندوبي الأجراء في مسطرة إجراءات تقليص ساعات العمل ذهب قرار آخر لمحكمة النقض بتاريخ 17-09-2015 إلى اعتبار أنه: "لما حددت المادة (185) من م.ش مدة التقليل من الأجر وساعات العمل في النصف بعد استشارة مندوبي الأجراء والممثلين النقابيين، غير أنه إذا كانت مدة التقليل 60 يوماً فإنه يتعين حصول اتفاق مع هؤلاء على ذلك"120.

وتجدر الإشارة كذلك إلى أن قضاء الموضوع بدوره قضى في العديد من الأحكام بضرورة اتباع المشغل للمسطرة المطلوبة طبقاً لمقتضيات المادتين (185 و186)، وهذا الأمر

117-قرار عدد 828 صادر بتاريخ 02-04-2015 في الملف الاجتماعي عدد 2014/1/5/148 (غير منشور).

118-قرار عدد 1066 صادر بتاريخ 30-04-2015 في الملف الاجتماعي عدد 2015/1/5/258 والمنشور بنشرة قرارات محكمة النقض -المتخصصة- الغرفة الاجتماعية، سلسلة 4، سنة 2015، عدد 19، ص: 67.

119-قرار عدد 1075 صادر بتاريخ 25/05/2015 في الملف الاجتماعي عدد 2015/2/5/2652 (غير منشور)

120-قرار عدد 1792 الصادر بتاريخ 17-09-2015 في الملف الاجتماعي عدد 2015/5/289 (غير منشور).

يتضح من خلال ما ذهبت إليه الغرفة الاجتماعية للمحكمة الابتدائية بطنجة من خلال حكمها الصادر بتاريخ 2011/03/07، حيث "عابت على المشغلة عدم اتباعها للمواد 185 وما يليها من م.ش، واعتبرت أن فصلها للمدعي هو بمثابة طرد تعسفي، وأن استعدادها لإرجاعه لعمله ما هو إلا محاولة له للتملص من المسؤولية"121، وعليه فقد ألزمت المحكمة المدعى عليها بأداء التعويضات التالية:

-تعويض عن مهلة الإخطار؛

-تعويض عن العطلة السنوية؛

-تعويض عن الضرر؛

-وفي نفس الاتجاه، ذهب حكم آخر لنفس المحكمة بتاريخ 2010/04/05، الذي: أخذ على المشغل خلو ملفه من أي وثيقة أو مستند يفيد كون مقاولته تمر بوضعية اقتصادية صعبة نتيجة للأزمة الاقتصادية، مما تكون معه دفعاته غير وجيهة ويتعين ردها، وعليه فإن عملية إنهاء عقد الشغل تمت بطريقة غير مشروعة دون احترام مقتضيات مدونة الشغل في فصولها (62-63-64-65)، وبالتالي ذهبت المحكمة إلى إلزام المقاولات بأداء التعويضات التالية:

-التعويض عن الإخطار؛

-التعويض عن الفصل؛

-التعويض عن العطلة السنوية؛

-التعويض عن الضرر الناجم عن الفصل122.

121-حكم صادر عن المحكمة الابتدائية بطنجة في الملف عدد 2011/10-2039 بتاريخ 2011/3/7، (غير منشور)

122-حكم صادر عن المحكمة الابتدائية بطنجة في الملف عدد 1501/09/614 بتاريخ 2010/04/05 (غير منشور).

ثانيا: حماية الأجر خلال هذه المرحلة

وتأكيدا من القضاء المغربي على قيمة وأهمية الأجر، ذهبت بعض قرارات محكمة النقض إلى اعتباره أحد أهم أركان عقد الشغل¹²³، وحماية منه (القضاء) للأجر خلال خفضه بسبب تقليص ساعات العمل، اعتبر قرار لمحكمة النقض صادر بتاريخ 2005/03/30 إلى اعتبار: "أنه لما كان سبب إنهاء عقد الشغل هو خفض الأجر بسبب تقليص ساعات العمل فإن امتناع الأجير من التوصل بقرار التوقيف لا يعد تركا للعمل من جانبها"¹²⁴.

وفي قرار آخر ذهب إلى اعتبار أن التقليص من ساعات العمل يشكل مساسا بأحد أركان عقد الشغل وهو الأجر، واعتبر أنه: "إذا كانت عدم استجابة الأجير للإنذار بالرجوع إلى عمله ترجع إلى تقليص ساعات عمله، وما ترتب عنه من تخفيض للأجر فإن المشغلة تعتبر هي من أنهت عقد الشغل ولا يعتبر اشتغاله مدة معينة بهذا التخفيض قبولا منه لهذا الوضع"¹²⁵.

وتكريسا من القضاء على حماية الأجر، ذهب في قرار له صادر بتاريخ 2012/02/02 إلى أن "تخفيض ساعات العمل بسبب الأزمة الاقتصادية التي يمر منها المشغل لا تخول له تخفيض أجر الأجير عن الحد الأدنى للأجور والمقرر قانونا، وأن أي إجراء مخالف يعتبر تعسفا في تخفيض أجر الأجير وفصلا تعسفيا موجبا للتعويض"¹²⁶.

123-قرار عدد 2006 صادر بتاريخ 2011/12/29، نشرة قرارات المجلس الأعلى، المادة الاجتماعية، عدد 07، ص: 101.

124-قرار عدد 350 صادر بتاريخ 2005/03/30 في الملف الاجتماعي عدد 2004/1/5/704 (غير منشور).

125-قرار عدد 804 صادر بتاريخ 2010/09/23 في الملف الاجتماعي عدد 2009/1/05/1059 (غير منشور).

126-قرار عدد 195 بتاريخ 2012/22/02، ملف اجتماعي عدد 1010/1/5/1015 – عمر أزوكار: "قضاء محكمة النقض في مدونة الشغل" ج 3، ص: 221.

كما ذهب قرار آخر لمحكمة النقض إلى اعتبار: "إقدام المشغل بإرادته المنفردة على تخفيض مدة العمل بسبب الصعوبات الاقتصادية فإن تخفيض أجر الأجير تبعاً لذلك يشكل طرداً وإخلالاً بأهم أركان عقد الشغل"127، وبالتالي يدخل في الأجر المعتمد في تقدير التعويض عن الفصل التعسفي جميع توابعه من مكافآت وتعويضات مرتبطة بالشغل وكذا الفوائد العينية128.

وفي الأخير، أورد قراراً آخر ذهبت فيه محكمة النقض إلى اعتبار أنه: "لما كانت المشغلة قد عمدت إلى تخفيض ساعات العمل مع تخفيض أجر الأجير، فإن المحكمة لما قضت بإرجاعه إلى عمله رغم عدم موافقته على التخفيض بنوعيه، فإن الطرد الذي تعرض له يشكل طرداً تعسفياً ويبقى محقاً في التعويضات عنه"129.

وقبل الانتقال إلى واقع الحماية القضائية للأجراء خلال عملية الفصل الجزئي أو الكلي، وإغلاق المقاوله لأسباب اقتصادية أو هيكلية لا بأس في أن أذكر أنه حتى في حالات توقف المقاوله إما بسبب إغلاقها جزئياً أو توقفها مؤقتاً فإن العديد من قرارات محكمة النقض حاولت توفير الحماية الممكنة للإجراءات خلال هذه المرحلة من حياة المقاوله، بحيث ذهب قرار لمحكمة النقض بتاريخ 04-07-2013 إلى اعتبار أن "يلزم المشغل بإثبات سبب توقف المقاوله لمدة طويلة تحت طائلة اعتبار إنهاء عقد الأجير جراً ذلك بمثابة فصل تعسفي"130، وذهب قرار آخر إلى القول بأن: "توقف المقاوله عن مزاولة نشاطها لفترة طويلة وعجزها عن أداء

127-قرار عدد 1115 بتاريخ 2015/05/07 في الملف الاجتماعي عدد 2014/1/5//1130 (غير منشور).

128-قضاء محكمة النقض في عمر أزوكار، م. س، ج 2، ص: 143.

129-قرار عدد 2515 بتاريخ 217/05/24 في الملف الاجتماعي عدد 2016/5/1933 (غير منشور)، محمد سعد جرندي، م س، ص: 231.

130- قرار عدد 1384 بتاريخ 2012-03-02، قضاء محكمة النظر في مدونة الشغل، عمر أزوكار، م س، ص: 202.

أجور عمالها يعتبر إخلالا منها بأحد أهم أركان عقد الشغل"131. كما اعتبر قرار آخر لمحكمة النقض أنه: "ما دام أنه من حق المشغل إغلاق مقر العمل، فإنه ملزم بأداء ما يستحقه الأجراء من أجور وتعويضات نقدية وعينية، والتي كانوا يتقاضونها قبل الإغلاق"132، وفي نفس السياق ذهب قرار آخر لمحكمة النقض بتاريخ 21-09-2016 إلى اعتبار أن: "إنقاص أجر الأجير إلى أقل من النصف من الأجر العادي بسبب الإغلاق المؤقت لا يلزمه رغم استشارة مندوبي الأجراء وحصول المشغلة على إذن العامل..."133.

وعليه، فإن ثبت ما تمت الإشارة إليه، انتقلت صوب إبراز واقع الحماية القضائية للأجراء خلال مرحلة مرور المقاوله من مرحلة صعبة ومفصلية، يترتب عنها في غالب الأحيان فصل الأجراء كليا أو جزئيا، وإغلاق المقاوله وذلك لأسباب اقتصادية أو هيكلية أو تكنولوجية.

الفقرة الثانية: رقابة القضاء على احترام مسطرة إغلاق المقاوله لأسباب اقتصادية أو هيكلية

بعد أن تطرقت لماهية الفصل لأسباب تكنولوجية أو هيكلية واقتصادية من خلال المطلب الأول من الفصل الأول لهذا البحث، بحيث تطرقت باقتضاء مفيد لشروط تحققه وللمسطرة الواجب اتباعها من أجل تفعيله، كان لا بد علي أن أسقط واقع هذه المسطرة على مجموعة من الأحكام القضائية المتوفرة لدي في هذا الشأن، من أجل الوقوف على مدى حماية

131- قرار عدد 1192 بتاريخ 28-10-2001، نشرة قرارات المجلس الأعلى المادة الاجتماعية، عدد 07، ص: 101.

132- قرار عدد 1662 بتاريخ 30-08-1012، قضاء محكمة النقض في مدونة الشغل، عمر أزوكار، ج 1، ص: 20.

133- قرار عدد 2038 بتاريخ 21-09-2016 في الملف الاجتماعي عدد 2016/1/5/363 (غير منشور).

وهو نفس الأمر الذي ذهب إليه قرار آخر لمحكمة النقض تحت عدد 870 صادر بتاريخ 23/05/2010 في الملف عدد 2010/1/5/65، (غير منشور)، أشار إليه: محمد سعد جرندي، م س، ص: 227.

القضاء للأجراء خلال هذه المرحلة المهمة من حياة المقاولات، والتي يمكن اختزالها في إلزام المشغل بضرورة احترام مسطرة الفصل طبقا لمقتضيات المادتين (66 و 67) من م.ش وما بعدهما من إخطار وتشاور، واستنفاد المرحلة الإدارية ومرورا بجميع مراحل الرقابة القبلية على هذه المسطرة سواء تعلق الأمر بالمندوب الإقليمي للشغل أو عامل العمالة أو الإقليم¹³⁴.

وفي هذا الصدد ذهب قرار لمحكمة النقض (المجلس الأعلى سابقا) بتاريخ 2013/07/04، إلى إلزام المشغل باحترام مسطرة الإغلاق، بحيث يستفاد منه أنه: "يلزم المشغل باحترام مسطرة إعلان المؤسسة لأسباب اقتصادية أو هيكلية، تحت طائلة اعتبار كل إنهاء لعقد الشغل تم دون احترام تلك المسطرة فصلا تعسفيا موجبا للتعويض"¹³⁵.

وهو نفس التوجه الذي ذهب إليه قرار آخر صادر بتاريخ 2012/08/02، جاء في قاعدته أنه: "يتوجب على المشغل قبل إغلاق المقاولات سلوك مسطرة الإغلاق والحصول على الإذن من عامل العمالة أو الإقليم، وبالتالي يعتبر كل إنهاء لعقد العمل جراء إغلاق المقاولات دون سلوك مسطرة الإغلاق منتهيا بفعل المشغل وبصفة تعسفية"¹³⁶.

وفي نفس الاتجاه، ذهب قرار آخر لمحكمة النقض بتاريخ 2013/12/26 جاء في مضمونه أنه: "لا يشكل إنهاء عقد الشغل من قبل المشغل المفتوح في مواجهته مسطرة التسوية أو التصفية القضائية، بسبب الأزمة المالية أو الاقتصادية قوة قاهرة ولا يعفيه من سلوك المسطرة المنصوص عليها في المادة 66 من م.ش، والتي تستلزم قبل ذلك قيامه بتبليغ مندوب

134- راجع ما تم ذكره خلال المطلب الأول من الفصل الأول لهذا البحث، ص: 26-27-28-29 وما بعدها.

135- قرار عدد 987 بتاريخ 2013/7/4، ملف اجتماعي عدد 1257/5/2/2012، عمر أزوكار، م س، ص: 163.

136- قرار عدد 1393 مؤرخ في 2012-08-02 في الملف الاجتماعي عدد 2010/1/5/1930، عمر أزوكار، م س، ص: 15.

الأجراء أو لجنة المقاوله والممثلين النقابيين قبل شهر على الأقل واستشارتهم والتفاوض معهم والحصول على إذن عامل العمالة أو الإقليم"137.

وعليه، فإنه يترتب على عدم احترام مسطرة الفصل جعل هذا الأخير تعسفياً، وهو ما ذهب إليه قرار قديم لمحكمة النقض جاء فيه أنه: "لا حق للمشغل في أن يقوم بفصل العمال بسبب تخفيض الإنتاج إلا بعد استئذان السلطة الإدارية وحصوله على الأذن، بذلك ويعتبر فصل العمال الذي لم يراع فيه الإجراء المذكور فصلاً تعسفياً"138.

كما تجدر الإشارة إلى أن الحصول على الإذن يجب أن يكون قبل إقدام المشغل على الفصل وإلا اعتبر تعسفياً كذلك139 حتى ولو حصل ذلك الإذن بعد فترة من الفصل بحيث جاء في قرار آخر قديم لمحكمة النقض أنه: "لما ثبت لدى محكمة الموضوع أن الطرد الجماعي للعمال تم قبل الحصول على الترخيص الإداري، بذلك واسخاقت عن صواب أن الطرد الذي تم على هذا النحو يعتبر طرداً تعسفياً مما تكون معه المحكمة قد بنت قضاءها على أساس سليم

137- قرار عدد 1653 بتاريخ 26-12-2013 في الملف الاجتماعي عدد 2013/5/126، غير منشور.

138- قرار محكمة النقض عدد 201 بتاريخ 16/06/1971، مجلة قضاء المجلس الأعلى، ع 25-1980، ص: 170، أشارت إليه أمينة رضوان، م س، ص: 430.

139- مفهوم الإنهاء التعسفي معناه استعمال الشخص للسلطات التي يخولها له القانون استعمالاً يضر بالغير، ويتحقق ذلك إذا لم يقصد الشخص من استعماله لحقه في الإنهاء، سوى الإضرار بالغير، أو كانت الفائدة التي يحصل عليها لا تتناسب مع ما يحدثه من أضرار بالنسبة للغير أو كانت المصالح التي ترمي على تحقيقها غير مشروعة، وبالنسبة للفصل غير المأذون به فالمشغل لا يرمي من وراء فصل إجرائه الإضرار بهم وإنما إنفاذ ما أمكن المقاوله حتى تستمر في النسيج الاقتصادي الوطني بإزالة نفقات الأجراء عنها، إلا أن ذلك المشغل لم يحترم مسطرة الفصل الاقتصادي.

-راجع في هذا الصدد، أمينة رضوان، م س، ص: 429-430-431.

وإن استخلاص الصفة التعسفية للطرد يدخل في نطاق السلطة التقديرية لقضاء الموضوع ولا رقابة عليهم في ذلك إلا من حيث التعليل"140.

وحرى بالذكر في هذا الصدد، أن للأجراء حقهم في التعويض عن الفصل لأسباب اقتصادية، سواء تم هذا الفصل في احترام للإجراءات المسطرية أولا141، بحيث إن قضاء الموضوع ذهب في مجموعة من الأحكام إلى اعتبار الفصل تعسفيا، كلما كان هناك ضعفا للإثبات من قبل المشغل والحكم للأجير بالتعويض المعمول في هذا الشأن142.

140- قرار في الملف الاجتماعي عدد 1486/17/01 بتاريخ 02-03-1989، (غير منشور)، أشارت إليه أمينة رضوان، م.س، ص: 431.

141- راجع الصفحات: 24 وما بعدها... من هذا البحث.

142- سأقتصر على ذكر أمثلة على هذه الأحكام:

-قرار صادر عن الغرفة الاجتماعية لمحكمة الاستئناف بالدار البيضاء، عدد 157 بتاريخ 2021/01/18 (غير منشور) في الملف الاجتماعي عدد 2020/1501/4501.

-قرار صادر عدد 162 عن محكمة الاستئناف بالدار البيضاء رقم 2020/1501/1551 بتاريخ 2021/01/18 (غير منشور).

-قرار عدد 158 صادر عن محكمة الاستئناف بالدار البيضاء بتاريخ 2021/01/18 تحت رقم 2019/1501/6793 (غير منشور).

-قرار عدد 156 صادر عن محكمة الاستئناف بالدار البيضاء، الغرفة الاجتماعية رقم 2020/1501/4498 بتاريخ 2021/01/18 (غير منشور).

-قرار عدد 2206 صادر عن محكمة الاستئناف بالدار البيضاء بتاريخ 2020/09/15 رقم 2020/1501/2354 (غير منشور).

-قرار عدد 2205 صادر عن محكمة الاستئناف بالدار البيضاء بتاريخ 2020/09/15 رقم 2020/1501/2553 (غير منشور).

الفقرة الثالثة: الرقابة القضائية على إجراءات المشغل التأديبية في حق ممثلي

الأجراء

في معرض حديثي عن الآليات التي وضعتها مدونة الشغل من أجل تكريس الحماية الممكنة للأجراء، اتضح باللموس الدور البارز لكل من مندوب الأجراء والممثل النقابي، باعتبارهما المدافعين البارزين عن الأجراء داخل المقاولات، الأمر الذي يدفعنا إلى التساؤل عن واقع الحماية القضائية لهاتين المؤسستين؟

وللإجابة عن هذا التساؤل سأحاول إبراز هذه الحماية خلال الإجراءات التأديبية التي قد يتخذها المشغل في حق مندوب الأجراء من جهة (أولاً)، وفي حق الممثل النقابي من جهة أخرى (ثانياً).

أولاً: الرقابة القضائية على إجراءات المشغل التأديبية في حق مندوب الأجراء

غني عن الذكر أن أغلب الأحكام القضائية قد زكت القيمة القانونية لمندوب الأجراء خلال مجموعة من الإجراءات والمساطر، التي قد يتخذها المشغل والتي قد يكون لها تبعات على الأجراء ولا سيما منها مسطرة الفصل كيفما كان نوعها، وأسوق على سبيل المثال لا الحصر، حكماً صادراً عن الغرفة الاجتماعية لمحكمة الاستئناف بالدار البيضاء صادر بتاريخ 13-02-2020، عاب فيه على المشغلة: "أنها أثناء مباشرتها لمسطرة الفصل لم تحترم مجموعة من الشكليات المنصوص عليها في مدونة الشغل بحيث أنها لم تضمن الاستدعاء لحضور جلسة الاستماع حق الأجير في مرافقة مندوب الأجراء أو ممثل نقابي من اختياره..."143.

143- قرار عدد 2222 بتاريخ 2020-02-13 رقم 2020/1501/473 (غير منشور)

ولا بأس في أن أذكر بأن مندوب الأجراء باعتباره المدافع عن الأجراء؛ قد يتعرض لمجموعة من المضايقات من طرف المشغل، الذي قد يسعى إلى الحفاظ على السلطة التأديبية بعيدا عن جميع الحدود التي قد تحد من سلطته¹⁴⁴، إذ قد يعتبر أن مهام مندوب الأجراء تنتقص من سلطته داخل المقاوله مما قد يدفعه إلى البحث عن كل الوسائل التي تمكنه من التخلص منه عن طريق الفصل التأديبي أو على الأقل مضايقته والضغط عليه بواسطة فرض عقوبات تأديبية أخرى كالنقل إلى مصلحة أخرى أو التوقيف المؤقت وغيره...

وفي هذا الإطار أقر المشرع المغربي من خلال مقتضيات المادة (457) من م.ش، ضرورة أن يكون كل إجراء تأديبي في حق مندوب الأجراء مرهونا بمقرر يوافق عليه العون المكلف بتفتيش الشغل.

وهذا ما ذهب إليه قرار لمحكمة النقض¹⁴⁵ صادر بتاريخ 08 يناير 2015، جاء فيه: "إن لجوء المشغلة لمفتش الشغل مجددا من أجل إبداء الرأي بخصوص ما هي مقدمة عليه من فصل لمندوب الأجراء، يؤكد قناعتها بأن مراسلتها الأولى لم تحظ بقبول الجهة المذكورة، وقد كان عليها انتظار رده إلا أنها بإقدامها على اتخاذ مقرر الفصل قبل ذلك بل وبعد رفع الدعوى تكون قد خرقت مسطرة الفصل الخاص بمندوب الأجراء، وهو ما كان على محكمة الاستئناف التصريح به مع ترتيب الآثار القانونية عليه".

كما جاء في قرار آخر صادر بتاريخ 25 مارس 2009 أنه: "لكن حيث إن الثابت لقضاة الموضوع، أن الطاعنة أقدمت على طرد أجيرها دون أن تطبق في حقه المسطرة المنصوص عليها وجوبا بالمادة (457) من م.ش الناصة على أن كل إجراء تأديبي في حق

144- محمد بن رفيق، م س، ص: 109.

145- قرار عدد 02 بتاريخ 08 يناير 2015 في الملف الاجتماعي عدد 2014/1/05/193، نشرة قرارات محكمة النقض ع 2015-19، ص: 93.

مندوب الأجراء يعتزم اتخاذ في حقه أن يوافق عليه العون المكلف بتفتيش الشغل تحت طائلة اعتبار الإجراء المتخذ يتسم بطابع التعسف... "146.

وللإشارة فإن مخالفة رأي مفتش الشغل يجعل الإجراء المتخذ متسماً بالتعسف وموجباً للتعويض، وهو ما يجعل رأيه إلزامياً وليس استشارياً¹⁴⁷، وهذا ما أكدته قرار آخر لمحكمة النقض بتاريخ 2008/03/05 حيث جاء فيه: "حيث أنه لا أساس لما أثارته المستأنفة في هذا المجال ذلك أن المشرع سعيًا منه لتوفير المزيد من الحماية والضمانات لمندوبي العمال ونوابهم خلال فترة انتدابهم أوجب في المادة المحتج بسوء تأويلها من طرف المحكمة موافقة مفتش الشغل على كل إجراء تأديبي كما هو منصوص عليه في تلك المادة، يعتزم المشغل اتخاذ في حق مندوبي العمال ونوابهم فالأمر لا يتعلق بمجرد رأي استشاري...، وحيث إن مفتش الشغل لم يوافق على عقوبة الفصل التي قررت المشغلة حسب كتابه المؤرخ في 2004/07/13 ورغم ذلك لجأت إلى طرده من عمله، غير عابئة برأي مفتش الشغل ولا بالاقترح الذي ضمنه في كتابه المشار إليه، الأمر الذي يكون قرارها يكتسي صبغة تعسفية، وتبعاً لذلك يكون ما ذهب إليه الحكم الابتدائي في تفسيره لمقتضيات المادة (457) من م.ش، هو عين الصواب ويجسد قصد المشرع"148.

ثانياً: الرقابة القضائية على إجراءات المشغل التأديبية في حق الممثل النقابي

بالعودة إلى ما تمت الإشارة إليه أعلاه في معرض حديثي عن مؤسسة الممثل النقابي كآلية لحماية الأجراء¹⁴⁹، يتضح أن مدونة الشغل قد أضفت على الممثل النقابي صفة الأجير

146- قرار عدد 337 بتاريخ 25 مارس 2009 في الملف الاجتماعي عدد 18/5/1/2008 (غير منشور)

147- راجع في هذا الصدد: محمد بن رفيق، م س، ص: 110.

148- قرار عدد 233 بتاريخ 2008/03/5، ملف اجتماعي عدد 2007/1/5/264، سلسلة قضاء محكمة النقض، ع 71-2009، ص: 295.

149- راجع الصفحات: من هذا البحث.

الخاضع للحماية، بحيث أنه يتمتع بنفس الحماية المقررة لمندوب الأجراء، وذلك ما نصت عليه الفقرة الأولى من المادة (472) من م.ش، والتي جاء فيها: "يستفيد الممثلون النقابيون من نفس التسهيلات والحماية التي يستفيد منها مندوبو الأجراء بمقتضى هذا القانون".

وعليه، فلئن كانت مدونة الشغل قد كفلت للأجراء مجموعة من الحقوق والضمانات الكفيلة بتكريسها، بأنها قد خصت فئة الممثلين النقابيين ومندوبي الأجراء بحماية إضافية، وذلك تماشياً مع مقتضياتها من جهة ومع مقتضيات الاتفاقيات والمواثيق الدولية من جهة أخرى 150.

وهكذا، فإنه على المشغل في هذا الصدد، إن كان يعترزم فصل الممثل النقابي أو نقله إلى مصلحة أخرى أو إيقافه عن عمله، الحصول على إذن مفتش الشغل، وهو الأمر الذي يؤكد قرار صادر عن محكمة النقض بتاريخ 2011/10/27 جاء فيه: "أنه ما دامت الطاعنة لم تسلك المسطرة المنصوص عليها في المادة 457 من م.ش، الواجبة الاتباع قبل اللجوء إلى فصل أجير له صفة ممثل نقابي فإن قرار الفصل يكون باطلاً" 151.

المطلب الثاني: دور القضاء في تكريس الحماية للأجراء استناداً على

أحكام قانون 73.17

أجمع المهتمون بقانون مساطر صعوبات المقاوله، على أن هذا الأخير حمل معه تغييراً مهماً في إطار مساهمة القضاء في إنقاذ المقاوله والنهوض بالاقتصاد وتحقيق حماية الأجراء، هذا الدور الذي يبتدئ منذ تحريك مسطرة الوقاية ليمتد إلى نهاية مراحل مساطر صعوبات

150- وهذا ما أكده قرار لمحكمة النقض عدد 306 بتاريخ 2010/04/08 في الملف الاجتماعي عدد 2009/1/5/498، قرارات محكمة النقض ع 18، ص: 230.

-أورده محمد بن رفيق، م س، ص: 112.

151- قرار عدد 1487 صادر بتاريخ 2011/10/27 في الملف الاجتماعي عدد 2010/1/5/301. أشار إليه محمد بن رفيق، ص: 112-113.

المقاولات، ويمكن إجمال دور القضاء في تكريس حماية الأجراء، خلال مساطر معالجة صعوبات المقاولات في أمرين اثنين، الأول يتعلق باجتهادات قضائية كرست الحماية القضائية لعقود الشغل (فقرة أولى)، والثاني يتعلق باجتهادات قضائية كرست الحماية لديون الأجراء وتعويضاتهم (فقرة ثانية).

الفقرة الأولى: الحماية القضائية لعقود الشغل

وتتجلى هذه الحماية في تكريس الاجتهاد القضائي الحماية لمناصب الشغل قبل فتح مسطرة التصفية من جهة (أولا) وفي تربيته في قبول طلبات فتح مسطرة التصفية من جهة أخرى (ثانيا).

أولاً: تكريس الاجتهاد القضائي الحماية لمناصب الشغل قبل فتح مسطرة التصفية

نشير في البداية إلى أن مقتضيات الفقرة الرابعة من المادة (588) من مدونة التجارية، تعتبر من متعلقات النظام العام، وذلك بالنظر إلى الأهداف الاجتماعية والاقتصادية لمساطر المعالجة بشكل عام وضرورة الحفاظ على الحقوق المالية لفئة الأجراء وتصفية خصوم المقاولات، حيث ورد في قرار لمحكمة الاستئناف التجارية بفاس أنه: "وحيث أن مقتضيات الكتاب الخامس من مدونة التجارة تتعلق بالنظام العام الاقتصادي الذي يتطلب الحفاظ على الحقوق المتواجدة في إطار الصعوبة، وهذا يقتضي عدم التقيد بطلبات الأطراف"152.

152-قرار محكمة الاستئناف التجارية بفاس رقم 48 الصادر بتاريخ 25 يونيو 2008 في الملف عدد 2007/26 منشور بالموقع الإلكتروني للبوابة القانونية والقضائية لوزارة العدل والحريات www.justice.gov.ma اطلع عليه بتاريخ 2018/10/03.

ويعد عقد الشغل من العقود الضرورية واللازمة لاستمرار نشاط المقاولات وزيادة فرص إنقاذها¹⁵³، وعلى السنديك تنفيذ هذا العقد برمته، بجميع مقتضياته وشروطه دون أن يكون له الحق في إدخال شروط عليه.

كما يلتزم السنديك، خاصة إذا كان مكلفا بالتسيير بالوفاء بجميع الالتزامات التي كانت ملقاة على عاتق رئيس المقاولات القانونية منها والتعاقدية، ومن ذلك وجوب أداء الأجور وكافة مستحقاتهم اللاحقة على فتح مسطرة التسوية القضائية تحت طائلة فسخ العقد، بحيث إذا لم يف السنديك بالتزاماته كان للأجير أن يدفع بعدم تنفيذ التزاماته هو الآخر، وأن يطالب بفسخ العقد لعدم التنفيذ مع ضمان التعويضات المستحقة قانونا.

أما عن موقف القضاء من استمرار عقود الشغل خلال فترة إعداد الحل، فإن جل الأحكام الصادرة عن المحاكم التجارية¹⁵⁴ تقضي بان الغاية من مساطر التسوية القضائية هي مساعدة المقاولات على تجاوز الصعوبات التي تعترض نشاطها وتمكينها من الاستمرار في مزاولة هذا النشاط حفاظا على مناصب الشغل، ويكون هذا إقرار صريح من طرف القضاء لحماية الأفراد بالحفاظ على مناصب شغلهم مساواة مع الحفاظ على استمرار نشاط المقاولات.

وجاء في حكم آخر صادر عن المحكمة التجارية بمراكش أنه: "...فيما يخص الوضعية الاجتماعية للمقاولات فلقد عرفت استقرارا منقطع النظير، فعلاوة على عدم تسريح أي عامل خلال فترة الملاحظة، فقد تم تثبيت 17 مستخدما مؤقتا في يناير 1998، وفي سنة 1999 ما

153- خلافا لبعض العقود الأخرى التي تظل ثانوية كعقود الإشهار.

154- انظر على سبيل الاستئناس:

-قرار محكمة الاستئناف التجارية بمراكش رقم 2000/48 الصادر بتاريخ 21 دجنبر 2000 في الملف عدد 2000/449/384 منشور بمجلة المحاماة، العدد 39، ص: 169.===

-قرار محكمة الاستئناف التجارية بالدار البيضاء رقم 2001/2425 الصادر بتاريخ 23 يونيو 2001 في الملف عدد 2001/10/69 مشار إليه لدى حياة متوكل، مرجع سابق، ص: 173.

يفوق 100 مستخدم، وتمت المحافظة وصيانة جميع الحقوق المكتسبة للأجراء بل تم تطويرها إلى ما هو أحسن حسب ما هو ثابت من خلال التقارير الدورية التي كانت ترفع إلى القاضي المنتدب¹⁵⁵.

وإذا كانت عقود الشغل تستمر بقوة القانون في حالة فتح مسطرة التسوية القضائية ضد المقاول طبقاً لمقتضيات المادة (1)9 من مدونة الشغل والفقرة الرابعة من المادة (588)156 من مدونة التجارة، فإن التساؤل يظل مطروحاً حول مدى إمكانية فصل بعض الأجراء، إذا تبين أن إنقاذ المقاول رهين بذلك؟

إن تنصيب المشرع على مبدأ استمرارية عقود الشغل خلال فترة إعداد الحل لا يمنعه من إعفاء بعض الأجراء بشرط أن يكون هذا الإجراء حتمياً للإبقاء على نشاط المقاول أو إذا كان استمرار كل مناصب الشغل سيؤدي لا محالة إلى تصفيتها قضائياً، وذلك تفاعلياً للتسريح الجماعي، وهو ما أكدته محكمة الاستئناف التجارية بالدار البيضاء في قرار لها¹⁵⁷.

ومن المعلوم أنه يتعين على القاضي التجاري أن يتقيد بمجموعة من المعايير عند فصل الأجراء، مراعاة للطبيعة الاجتماعية لهؤلاء أولهما أن يكون الفصل استعجالياً، وثانيهما أن يكون تفاعلياً أمراً مستحيلاً، وثالثهما أن يكون ضرورياً¹⁵⁸.

155-قرار محكمة الاستئناف التجارية بالدار البيضاء رقم 99/661 صادر في 25 ماي 1999 في الملف رقم 199/556 مشار إليه لدى حياة المتوكل، مرجع سابق.

-حكم المحكمة التجارية بالدار البيضاء، رقم 120 ملف رقم 2018/5315/100 صادر في 2018/09/27 (غير منشور)

156-فقرة 4 من م.ش: "تستثنى عقود الشغل من تطبيق مقتضيات الفقرات السابقة"

157-قرار محكمة الاستئناف التجارية بالدار البيضاء رقم 2001/2422 الصادر بتاريخ 23 نونبر 2001 في الملف عدد 11/2001/1689 (غير منشور).

158-لحسن العيوض: "مقاربة البعد الحمائي لأجراء المقاول خلال فترة إعداد الحل في ضوء ق73/7، مجلة فضاء المعرفة القانونية العدد 3 دجنبر 2019، ص: 227.

وذلك على غرار المشرع الفرنسي الذي ربط تسريح الأجراء لأسباب اقتصادية بمعايير محددة، وهي أن يكون الفصل استعجالياً، لا مناص منه وضرورياً، بحيث لا يمكن الاستغناء عنه أو تجنبه.

من كل ما سبق، يتضح أن المشرع قد ألزم عند إغلاق المقاوله بالتزامات صارمة، ولو في حالة التصفية القضائية، ويستشف ذلك من عبارة يستحيل مواصلة المقاوله لنشاطها أي وصولها إلى درجة من الاختلال بشكل لا رجعة فيه، وكيفها بعض الفقه في الاستحالة المطلقة في أداء الشغل من قبل الأجراء، وعدم ولوجهم أماكن العمل وأن يؤدي ذلك لفصل الأجراء كشرط لتطبيق مسطرة الإغلاق حتى لا يعتبر ذلك طرداً تعسفياً، ونجد القضاء أيضاً كان له النصيب من تأويل هذا المصطلح وقد كيفه على أساس أن استحالة مواصلة النشاط تتجلى في إغلاق المقر الاجتماعي والمعمل كحيز مكاني يباشر فيه الشغل، وتوقف الأجراء عن العمل إضافة إلى تدهور الوضع الاقتصادي للمقاوله وتفاقم ديونها، وهذا ما أكده القرار الصادر عن محكمة النقض بتاريخ 2004/11/24.

ثانياً: تراث القضاء في قبول فتح مسطرة التصفية حفاظاً على مناصب الشغل

وحماية للأجراء وحفاظاً على مناصب الشغل جاءت عدة أحكام وقرارات صدرت عن مختلف محاكم المملكة (القضاء الاجتماعي) تم فيها رفض فتح مساطر التصفية القضائية، حيث جاء في قرار لمحكمة النقض 159، حيث جاء فيه: "وأن مجرد إقرارها بالتوقف عن الدفع لا يرقى وحده إلى درجة اعتبارها متوقفة بالمفهوم القانوني لذلك العنصر، خاصة وأن رئيس المقاوله أكد حين الاستماع إليه ابتدائياً بغرفة المشورة على أن جميع الديون بذمة الطاعن فضلاً عما ذكر لم تدل بما يثبت أن هناك مناظر للتنفيذ قد بوشرت فق مواجعتها بقيت دون نتيجة...".

159-قرار رقم 514 المؤرخ في 15 نونبر 2018 ملف تجاري رقم 200/1/3/1076، فتح مسطرة التصفية القضائية -رفض الطلب- عنصر التوقف عن الدفع -تعليق المحكمة مأخوذ عن سلسلة إصدارات المكتب الفني، صعوبات المقاوله في قرارات محكمة النقض العدد السادس، ص: 48.

من هنا يتبين أن القضاء المغربي حريص أشد الحرص على حماية عقود الشغل، وللإبقاء على مناصبه، حيث تم رفض طلب فتح مسطرة التصفية القضائية التي ستؤدي لا محال إلى القضاء مناصب العمل وبالتالي تشريد العمال وعائلاتهم، وأيدت محكمة النقض طلب رفض التسوية.

كما جاء في قرار آخر صدر عن نفس المحكمة (محكمة النقض)160، تم فيه رفض فتح مسطرة التصفية القضائية، وأيدت محكمة النقض رفض الطلب، ونفس النهج سارت عليه نفس المحكمة في القرار رقم 16154 المؤرخ في 31 يناير 2019 في الملف التجاري رقم 2018/1/3/1000.

الفقرة الثانية: واقع الحماية القضائية لديون الأجراء وتعويضاتهم

سأنتطرق في البداية لبعض القرارات والأحكام المكرسة لحماية ديون الأجراء (أولاً) ثم سأنتطرق بعد ذلك للأحكام أو القرارات المكرسة لحماية تعويضات الأجراء (ثانياً).

أولاً: الحماية القضائية لديون الأجراء

أمام الفراغ القانوني فيما يخص الجانب الاجتماعي للمقاوله الخاضعة للتصفية القضائية والقضائية والمتمثل أساساً في ضمان أداء ديون للأجراء، وباعتبار الأجراء ذو طابع معيشي للأجير، بقي الرهان معقوداً على الاجتهاد القضائي لضمان حسب تطبيق مقتضيات المتعلقة بهذا الخصوص والواردة في مدونة التجارة من أجل تحقيق نجات الأجر من عواقب عسر المشغل، وفي هذا الإطار يمكن للقضاء من خلال الصلاحيات المخولة له في المادة 662 من

160-قرار رقم 431 المؤرخ في 4 أكتوبر ملف تجاري رقم 2018/1/3/635ملف تجاري 2018/1/3/635 مأخوذ من سلسلة إصدارات المكتب الفني، م س، ص: 38.

161-قرار رقم 54 المؤرخ في 31 يناير 2019 ملف تجاري رقم 2018/1/3/1000 مأخوذ عن نفس السلسلة (إصدارات المكتب الفني)م س، ص: 10.

مدونة التجارة أن يأمر في شخص القاضي المنتدب أداء بشكل مسبق لقسط من الدين متى كان مقبولاً، وجاء بهذا الخصوص حكم صادر عن المحكمة التجارية بالدار البيضاء، قضى فيه القاضي المنتدب بالترخيص للسنديك... بتسليم الأجراء قسطاً من الدين في حدود 4% من مستحقاتهم المحكوم لها بصفة انتهائية¹⁶².

ولم يتطلب المشرع أن يكون الدين مثقلاً بامتياز أو أي ضمان آخر، هذا ما تم تطبيقه في أحد الأوامر الصادرة عن القاضي المنتدب بالمحكمة التجارية بالرباط¹⁶³.

إضافة إلى أنه يمكن تقوية هذه الحماية من خلال دفع الأجر حتى قبل إتمام عملية بيع الأصول التي تستغرق مدة طويلة¹⁶⁴.

بل أكثر من ذلك فقد اتخذ القضاء المغربي توجهاً أكثر عمقا في مجال حماية ديون الأجراء من خلال الإقرار بكون ديون الأجراء تأتي مباشرة بعد نفقات ومصاريف التصفية القضائية، وهذا ما جاء في الأمر الصادر عن المحكمة التجارية بالرباط¹⁶⁵:

"..لهذه الأسباب نقرر:

أولاً: مصاريف المسطرة

162-حكم صادر عن المحكمة التجارية بالدار البيضاء، ملف رقم 20149/8304/876 أمر رقم 862 بتاريخ 2019/07/12 (غير منشور).

163-حكم آخر صدر عن المحكمة التجارية بالرباط ملف رقم 2007/21/323، أمر عدد 443 بتاريخ 2007/05/24 (غير منشور).

164-حكم صادر عن المحكمة التجارية بمراكش ملف عدد 99/05 أمر عدد 2004/212 بتاريخ 2004/12/29 (غير منشور).

165-حكم صادر عن المحكمة التجارية بالرباط كلف رقم 2006/27/761 مأخوذ من م.س، ص: 155.

ثانيا: المتبقي بعد خصم المصاريف أعلاه ويتوزع بين العمال بالنسبة..."

وحسب المادة (107) من مدونة تحصيل الديون العمومية فإنه "يتم أداء الديون قبل ديون الخزينة العامة...".

ومن منا يتضح الدور الفعال للقضاء في حماية ديون الأجراء، لكن الأمر قد يزداد تعقيدا في الحالة التي لا تكفي أصول المقاوله لسداد هذه الديون المستحقة، وقد يتم إخفاء هذه الأصول من طرف المدين أو المسيرين وحتى في حالة تلقي السنديك أمرا بالأداء، سيؤدي ذلك إلى الحكم بإقفال المسطرة.

والتشريع السابق لم يكن يسمح بإعادة فتح مسطرة التسوية أو التصفية القضائية حسب الحالة، لكن القضاء سمح بذلك حيث جاء في حكم صادر عن محكمة الاستئناف التجارية بالدار البيضاء: "...خاصة وأنه لا يوجد ضمن الملف ما يفيد أن الطاعنة قامت بأداء كافة الديون العالقة بذمتها...، وحيث إنه يتبين من خلال هذه المعطيات الواقعية والقانونية... وحيث إنه يتعين الحكم من جديد بفتح مسطرة التسوية القضائية في مواجهة الطاعنة"166.

لكن الأمر يختلف من خلال عدم كفاية أصول المقاوله، حيث لم يكن يسمح بإعادة فتح المسطرة، مما يعني ضياع حقوق الدائنين ومن ضمنهم الأجراء.

لكن ومع صدور القانون 73.17 لم يعد هذا الإشكال يطرح، حيث أجابت عنه المادة(669)، وهذا من حسنات هذا القانون حيث نص على إمكانية إعادة فتح المسطرة (التصفية القضائية) بطلب من كل ذي مصلحة بموجب حكم، فإذا كانت المقاوله تجتاز صعوبات مالية يمكن التغلب عليها يمكن فتح مسطرة التسوية القضائية في حقها من جديد بدل

166-حكم صادر عن محكمة الاستئناف التجارية بالدار البيضاء القرار رقم 146 2000 بتاريخ 2000/1/20، (غير منشور)، أورده رشيد مهيد: "دور السنديك في نظام صعوبات المقاوله" رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا المعمقة في القانون الخاص، وحدة التكوين والبحث 5، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية أكادال الرباط، سنة 2003-2004، ص: 156.

التصفية القضائية¹⁶⁷، وأن توقف المقاوله عن الدفع وتعرضها لصعوبات ظرفية بحكم عدم توفرها على مبلغ السيولة الاحتياطي يبرر فتح مسطرة التسوية القضائية في مواجهتها وليس التصفية القضائية¹⁶⁸ فالحل اللازم للمقاوله هو استمرارها لما في ذلك من المحافظة على نشاطها والحفاظ على مناصب الشغل¹⁶⁹ كل هذا التريث من طرف المحاكم في اتخاذ الحل الملائم للمقاوله هو في الأساس حماية للأجراء من طرف الاجتهاد القضائي.

ثانيا: الحماية القضائية لتعويضات الأجراء

تلعب القرارات والأحكام القضائية دورا هاما في حماية التعويضات التي تمنح للأجراء ومن أمثلة ذلك نجد القرار التالي: "إن خضوع المشغلة للتصفية القضائية لا يعفيها من أداء التعويضات المستحقة لأجراءها الناتجة عن إنهاء عقد الشغل على اعتبار أن التصفية القضائية لا تشكل قوة قاهرة".

وقد جاء في حكم للمحكمة التجارية بالدار البيضاء أمر رقم 491 بتاريخ

2016/05/26 في الملف رقم 2016/8304/301:

باسم جلاله الملك وطبقا للقانون

بتاريخ 26-05-2016 أصدرنا نحن ذ. يوسف بوالنعيلات القاضي المنتدب للتصفية

القضائية لشركة

و بمساعدة السيد حسن مسافر بصفته كتاب الضبط

167-القرار رقم 28/2000 بتاريخ 6/1/200 مأخوذ من موقع www.mahkamaty.com بتاريخ 2021/06/16.

168-قرار محكمة الاستئناف التجارية بمراكش بتاريخ 2000/02/21 www.anibrass.blogspot.com

169-قرار عدد 596 بتاريخ 2011/05/05 مأخوذ من موقع صوت العدالة (غير منشور).

-قرار عدد 298 بتاريخ 2012/02/09 مأخوذ من موقع صوت العدالة بتاريخ 2021/06/16.

الأمر الآتي نصه:

بين السيد.....

النائب عنه الأستاذة: فوزية إكو المحامية بهيئة الدار البيضاء.

من جهة

وبين شركة ... خاضعة لمسطرة التصفية القضائية في شخص السنديك السيدة

الكائنة بالمحكمة التجارية بالدار البيضاء.

من جهة أخرى

الوقائع:

بناء على الطلب المقدم من طرف الطالب أعلاه بواسطة نائبه إلى كتابة ضبط هذه المحكمة بتاريخ 2016/03/30، والذي التمس من خلاله العمل على منحه أداء مسبق لقسط من المبالغ المحكوم له بمقتضى الحكم الاجتماعي النهائي الصادر لفائدته عدد: 32 الصادر بتاريخ الملف 2011/19، مدليا بنسخة حكم اجتماعي، وشهادة بعدم الاستئناف.

وبناء على إدراج القضية أخيرا بجلسة 2016/05/12 حضر نائب الطالب وحضر السنديك وأكد أن حساب التصفية يسمح بمنح العامل نسبة 10 بالمائة إسوة بباقي العمال والتمس حفظ حقه في الإدلاء بتقرير مكتوب في الموضوع فتقرر حجز القضية للتأمل قصد النطق بالحكم لجلسة 2016/05/26.

وبناء على تقرير السنديك المدلى به خلال التأمل والذي جاء فيه أنه بالرجوع إلى وثائق الملف فقد أدلى بالنسخة التنفيذية للحكم الاجتماعي القاضي له بالتعويضات مرفقا بشهادة بعدم الاستئناف، غير أنه بالرجوع إلى بيان التصريح بدين المدلى به لدى العارضة تبين بأن الأجير قد صرح من خلاله بأنه توصل بمبلغ: 206.522.02 درهم بمقتضى ملف توزيع بالمحاصة تحت عدد 2012/2 بتاريخ 2012/05/25 كما توصل بمبلغ: 46.989.39 درهم

بمقتضى ملف توزيع بالمحاصة عدد 1 و 2 بتاريخ 2013/05/20 وأنه سبق له أن استفاد في إطار ملف التوزيع بالمحاصة بمبلغ يفوق نسبة 10 في المائة كإمكانية مسموح بها للأجير كما هو الشأن بالنسبة لباقي العمال.

وبعد التأمل طبقا للقانون

حيث إن الطلب يرمي إلى تمكين المدعي من التعويضات المحكوم بها لفائدته بمقتضى الحكم الاجتماعي النهائي المدلى به.

وحيث أفاد السنديك في تقريره بأنه سبق للطالب أن استفاد في إطار التوزيع بالمحاصة وتوصل بمبلغ 206.522.02 درهم، بمقتضى ملف توزيع المحاصة تحت عدد 2012/2 بتاريخ 2012/05/25، كما توصل بمبلغ 46.989.39 درهم بمقتضى ملف توزيع بالمحاصة عدد 1 و 2 بتاريخ 2013/05/20.

وحيث إن المبلغ الموجود بحساب التصفية يسمح بمنح العمال فقط نسبة 10 بالمائة من المبالغ المستحقة لهم.

وحيث إن المبلغ الموجود بحساب التصفية يسمح بمنح العمال فقط نسبة 10 بالمائة من المبالغ المستحقة لهم.

وحيث إن المبالغ التي حصل عليها الطالب تفوق نسبة 10 بالمائة التي استفاد منها باقي العمال ولا يمكن أن يمنح مبالغ تتجاوز ما حصل عليه باقي العمال تبعا لمبدأ المساواة بين جميع الدائنين ذوي الامتياز.

وحيث، إنه طلب المدعي والحالة هذه يكون سابقا لأوانه لسبقية استفادته من مبالغ تتجاوز ما استفاد منه باقي العمال في إطار التوزيع بالمحاصة مما يتعين التصريح بعدم قبوله.

وتطبيقا للقانون.

لهذه الأسباب

نصرح نحن القاضي المنتدب في المسطرة علنيا وابتدائيا وحضوريا:

-بعدم قبول الطلب وإبقاء الصادر على عاتق رافعه.

-ونأمر بتبليغ هذا الأمر طبقا للقانون.

وبهذا صدر الأمر في اليوم والشهر والسنة أعلاه.

كاتب الضبط

القاضي المنتدب

وتجدر الإشارة إلى أن أزمة (كوفيد 19) زادت من ترسيخ فكرة ضرورة إقرار تعويضات أخرى، خاصة في ظل التسريح الذي طال الأجراء بسبب هذه الجائحة، الأمر الذي يقتضي الزيادة في آليات لتوسيع التعويضات لتشمل البطالة¹⁷⁰.

وهو الأمر الذي تنبه إليه صاحب الجلالة في خطابه بمناسبة افتتاح الدورة الأولى من السنة التشريعية الخامسة من الولاية التشريعية العاشرة بتاريخ الجمعة 29 أكتوبر 2020 الذي دعا من خلال إلى تبني خطة إنعاش الاقتصاد ومرتكرة على صندوق الاستثمار الاستراتيجي الذي دعا إلى إحداثه، والذي أطلق عليه إسم "صندوق محمد السادس للاستثمار" والذي يركز على أربع مكونات أساسية والتي أخص منها بالذكر تعميم الاستفادة من التأمين على التعويض من فقدان الشغل.

170- ذ. طارق الكدالي، مقال منشور في مرجع سابق.

المبحث الثاني: مكامن القوة والقصور في حماية الأجراء

بعد التطرق لدور الاجتهاد القضائي في تكريس الحماية على المستوى الواقعي، سأطرق في هذا المبحث لمكامن القوة والقصور في كل من مدونة الشغل (المطلب الأول)، وكذلك الشأن في نظام صعوبات المقابلة (المطلب الثاني).

المطلب الأول: مكامن القوة والقصور في حماية الأجراء من خلال مدونة

الشغل

كرس المشرع المغربي نصوصاً قانونية تنظم علاقات الشغل بهدف استقرار العلاقة التعاقدية من خلال الموازنة ما بين الهاجس الحمائي والمرونة التي تتطلبها المقابلة، وكذا من خلال خلق التوازن بين ما هو اقتصادي وما هو اجتماعي، وبالعودة إلى ما أشرت إليه أعلاه وإلى ما استقر عليه الاجتهاد القضائي، يمكن القول بأن هناك مقتضيات حمائية تنسم بالقوة من جهة (فقرة أولى) ويتخللها قصور واضح من جهة أخرى (فقرة ثانية).

الفقرة الأولى: قوة المقتضيات الحمائية المخولة للأجراء من خلال مدونة الشغل

يمكن إجمال مكامن القوة في حماية الأجراء من خلال مقتضيات مدونة الشغل في المرونة التي تتميز بها (أولاً) وفي العديد من الامتيازات التي أقرتها الأجراء (ثانياً).

أولاً: إسباغ المرونة على تدبير النظام القانوني لظروف الشغل

قد تتعرض المقابلة لظروف تقتضي إعادة تنظيم العمل والتقليص من نشاطها، وقد تمر بفترة كساد اقتصادي مما يعرضها لأزمة اقتصادية أو مالية يمكن أن تصل بها إلى حد إعفاء بعض الأجراء من عملهم.

غير أن المشرع ونتيجة لإقراره بمبدأ استقرار الشغل قد أسبغ نوعاً من المرونة على النصوص القانونية، تخول للمشغل في إطار حريته تدبير المقابلة، وتعطيه الحق في اتخاذ

بعض التدابير للحيلولة دون الاستغناء عن الأجراء وضمن الحماية المقررة لهم، وأهم هذه الحالات تتعلق بتدبير النظام القانوني لظروف العمل وتحديدًا بوقت ومكان العمل ونوعه، وهي من المعطيات الجوهرية في عقد الشغل، وتدبير هذا النظام في إطار من المرونة القانونية له أهمية خاصة في مجال استقرار الشغل¹⁷¹.

ويتلخص مضمون تدبير النظام القانوني لوقت الشغل لتجنب إنهاء علاقات الشغل في إجراءات هامين هما: التقليل الجزئي لمدة الشغل، والتوقيف المؤقت لعقد الشغل، ويتم ذلك كله في إطار فكرة المرونة التي أضفاها المشرع بهذا الصدد على قواعد قانون الشغل حماية للأجراء داخل المقابلة، ومن هنا تبرز قوة النصوص القانونية المنظمة في مدونة الشغل.

وللتفصيل أكثر في مرونة مقتضيات مدونة الشغل كان لزاما علينا نظرا لأهميتها التطرق لمفهومها (أ) من جهة، وتجلياتها أو أنواعها من جهة أخرى (ب).

-تعريف المرونة

يرى أحد الفقهاء أن المرونة تتسم في مفهومها الاقتصادي والاجتماعي لتشمل كل ما يطرأ من تغيرات وما يستجد من أحداث¹⁷².

في إطار تدبير المقابلة يعطي لمضمون المرونة معنى خاصا يتعلق بما لرب العمل من حقوق لتنظيم العمل بالمقابلة، فالمرونة في مجال التنظيم تتجه في غايتها نحو الحد من القواعد القانونية التي يضعها المشرع لفائدة القواعد الاتفاقية التشاورية، والأصلح للأجراء، أو التي تفرضها الظروف الاقتصادية الواقعية الداخلية منها والخارجية، بما يتطلبه ذلك من تحول

171- ميمون الوكيل: "المقابلة بين حرية التدبير ومبدأ استقرار الشغل" ج 3، م س، ص: 108.

172 -P.MARER : « travail à temps flexible et marché du travail » thèses Strasbourg, 1987, p : 46.

في مجال علاقات الشغل وتنظيم نشاط المقاول، بالاتفاق مع ممثلي الأجراء ولجنة المقاولة، أو في مجال اتفاقات الشغل الجماعية¹⁷³.

حيث إن إحلال القواعد ذات الأصل الاتفاقي محل القواعد ذات الأصل التشريعي يعد مظهرا لمرونة النظام العام الاجتماعي في نطاق تنظيم علاقات الشغل، وهي مرونة لا تمس بصادر قانون الشغل أو تخل بتدرجها في التطبيق، لأن سلطة المنظمات المهنية في وضع القواعد الاتفاقية تجد مصدرها في إرادة المشرع، كما أنها تتحقق في إطار من التفويت التشريعي يفرض حدودها وغايتها.

أنواع المرونة

لقد أخذت مواجهة الصعوبات الاقتصادية والالتزامات المالية، والطوارئ المؤثرة في السير العادي للمقاولة إلى ظهور عدة أنواع من المرونة يمكن أن نحددها من خلال مظاهرها على ثلاثة أنواع:

1- مرونة الاستخدام

ويرتبط هذا النوع من المرونة، بالأشكال القانونية للاستخدام المؤقت، تتجسد في إطاره بذل قوة العمل، وذلك كاللجوء إلى العقود المحددة المدة، أو العقود لأجل عمل مؤقت، أو العمل العرضي أو الموسمي، وجميع صور العمل غير الدائن التي يمكن التعاقد على العمل من خلالها بشكل غير مباشر، على نحو لا يلقي على عاتق رب العمل الأعباء التي يفرضها عقد العمل غير محدد المدة، كاللجوء إلى استخدام عملة مؤقتين في إطار مقاولات التشغيل المقررة¹⁷⁴.

173 -A. SUPLOT: "défragmentation des relations de travail et travail et auto réglementation de l'entreprise" art, droit, So 1989, p : 196.

174 - ميمون الوكيل: "المقاولة بين حرية التدبير ومبدأ استقرار الشغل" ج 3، م س، ص: 109.

ويلاحظ أن هذا النوع من المرونة يحقق الأهداف الاقتصادية للمقاول ويضمن استمرار نشاط المقاوله بما يتوافق مع متطلبات السوق ويعمل على التخفيف من أزمة البطالة.

2- مرونة تنظيم ظروف الشغل

ومن أهم مظاهر هذا النوع من المرونة هو القدرة على تنظيم زمان ومكان العمل، دون المساس بالشروط الجوهرية لعقد الشغل، وذلك وفقاً لما تفرضه المقتضيات الاقتصادية للاستغلال، ويتحقق تفعيلها على مدى قدرة العمل على القيام بمهام ووظائف تختلف طبيعتها الفنية.

3- مرونة تعديل عقود الشغل

وهذا النوع من المرونة يقتضي اللجوء إليها وجود نص قانوني أو اتفاقي صريح يحدد مداها ومضمونها، لأن الأمر يتعلق بإحداث تعديلات جوهرية في شروط العقد مؤقتاً. فالمرونة هنا تعطل مؤقتاً القوة الملزمة للعقد وتحد من قوة نفاذ القواعد القانونية والشروط الاتفاقية على مستوى تنفيذ العقد، مما يخدم مصلحة الأجراء، وبالتالي لا بد من نص تشريعي يضع حدود لسلطة رب العمل لإجراء هذا التعديل سواء تعلق الأمر بإنهاء عقد الشغل، أو بتعديل الشروط الزمنية لتنفيذ العقد أم بتحديد قيمة الأجر أو إنقاصها (وهو الأمر الذي تم التطرق إليها سلفاً خلال الفصل الأول من هذا الموضوع).

ويطلب على هذا النوع من المرونة إسم المرونة القانونية، وتكون مرتبطة بالصعوبات الاقتصادية العارضة للاستغلال أو بحدوث أزمة مالية للمقاوله¹⁷⁵، وتشمل كل الأحكام التنظيمية العامة المتعلقة بالتشغيل والتي تحد من حرية تدبير المقاوله مقابل توفير حماية أكثر للأجراء.

175- هناك مظهر آخر للمرونة القانونية لا يدخل في إطار تعديل شروط الشغل ولكنه يتصل بتدبير المقاوله، وهو إمكانية التخفيف مما يمكن أن تفرضه الحكومة.

فقواعد قانون الشغل من القواعد القانونية الأمرة لارتباطها بالنظام العام الاجتماعي، وبالتالي يمنع على رئيس المقاول أن يغير أحكامها، إلا إذا كان التغيير يأتي بمميزات أفضل للأجير¹⁷⁶، وهذا يعني أنها تتسم بالجهود بالنسبة للمشغل.

وقد اهتم الفقهاء بدراسة خاصة المرونة، والمتمثلة في البحث عن تحقيق التوازن بين كفالة استقرار الشغل وبين الحقوق الاقتصادية لأرباب المقاولات، وتم التوصل إلى حل سياسي، مفاده أنه يجب النظر إلى المقاول كمجتمع مكون من فئات مختلفة تجمعها مصالح مشتركة.

ثانيا: إقرار امتيازات ممنوحة للأجراء

حاولت مدونة الشغل سد مجموعة من الثغرات التشريعية السابقة التي تجاهلت مبدأ المساواة، ومنعت هذه المدونة كل تمييز بين الأجراء، سواء تعلق الأمر بالأجانب أو بالمغاربة ومنعت التمييز من حيث السلالة أو اللون أو الجنس أو الإعاقة أو إحالة الزوجية أو العقيدة أو الرأي السياسي أو الاقتصادي النقابي.

وبعد الاعتقاد بأن هوامش الحماية بدأت تضيق أمام اتساع مساحة الإنماء، تم الوقوع على إمكانية مهمة للحماية ولو في ظل الإنهاء مما دفعنا لإصباح فكرة التوقف حتى على بعض الحالات التي تعتبر كلاسيكيا إنهاء، سندنا في ذلك القواعد الخاصة بالمادة الشغلية، والتي تجعل من إمكانية انبعاث العقد أمرا ممكنا، وذلك باستحضار تقنية الإرجاع إلى الشغل وحق الأولوية الممنوح للأجير، وغيرها من الوسائل التي تدعم هذا الموقف من قبيل الرقابة القضائية التي يمكن أن تكون إحدى هذه الوسائل التي تلقي شرعية قرار المشغل ولو بعد مرور عدة سنوات.

176- للمزيد من التوضيح حول قواعد قانون الشغل وارتباطها بالنظام العام أنظر: امحمد ماسي: "مفهوم النظام العام في قانون الشغل" رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا المعمقة قانون خاص، كلية ح الرباط، 1985.

وعلى العموم، يمكن إجمال هذه الامتيازات المقررة للأجراء في الامتياز المقرر لديونهم (أ) وفي التعويضات المخولة لهم (ب)، وفي قاعدة استمرار عقود الشغل المقررة لفائدتهم (ج).

أ- امتياز دين الأجراء

يكفل المشرع المغربي حماية مهمة لديون الأجراء حيث أنها أصبحت تتمتع بقاعدة الامتياز 177، بمقتضى المادة (382) من مدونة الشغل والتي تنص على "يستفيد الأجراء، خلافا لمقتضيات الفصل 1248 من الظهير الشريف المكون لقانون الالتزامات والعقود من امتياز الرتبة الأولى المقررة في الفصل المذكور، قصد استيفاء ما لهم من أجور وتعويضات في ذمة المشغل.

وتكون التعويضات القانونية الناتجة عن الفصل من الشغل، مشمولة بنفس الامتياز، ولها نفس الرتبة".

وقد جاء في حكم صادر عن المحكمة التجارية بالدار البيضاء: "حيث إن الطلب يرمي إلى تمكين الطالبين من القسط المستحق لهم بمقتضى الأحكام الاجتماعية المدلى بها، وحيث إن الثابت قانوناً أن أجور وتعويضات العمال تتمتع بمزية الامتياز من الدرجة الأولى حسب مقتضيات المادة 382 من مدونة الشغل".

وحيث أنه اعتباراً على أن المشرع نص على تمتيع أجور العمال وتعويضاتهم بالامتياز وأنه نتيجة لذلك تستخلص ديونهم من جميع منقولات المقاولات المدنية 178.

177- زهير الخليفي: "ضمانات حقوق الأجراء خلال مساطر صعوبات المقاولات" سلسلة الأبحاث الجامعية والأكاديمية، العدد 22، ص: 148.

178- حكم رقم 862 بتاريخ 2009/07/01، ملف رقم 2019/8340/876 صادر عن المحكمة التجارية بالدار البيضاء، (غير منشور).

وبهذا يتضح الامتياز الممنوح لديون الأجراء في ظل المقترضات الحمائية المخولة لهم.

ب- التعويضات المخولة للأجراء

خولت مدونة الشغل للأجراء مجموعة من التعويضات والتي تمت الإشارة إليها في الفصل الأول من هذا البحث كالتعويض عن الإخطار وعن الفصل أو التسريح، وبقي أن نشير أن هنا إلى التعويض عن فقدان الشغل والذي يكتسي موضوعه أهمية خاصة بالنسبة للطبقة العاملة، في ظل مسلسل إغلاق المؤسسات الإنتاجية والخدماتية وتشريد العمال والعاملات وعائلاتهم، خاصة في غياب أية تغطية اجتماعية تخفف من تدهور أوضاعهم وتساعدهم في البحث عن شغل بديل.

ويعتبر هذا التعويض من أهم المستجدات التي أتت بها مدونة الشغل، وكانت وزارة التشغيل قد أعدت مشروع قانون، يتضمن فكرة إحداث صندوق لتعويض الأجير عن فقدان شغله، ويحدد شروط الاستفادة ووسائل تمويل الصندوق، إلا أن هذا المشروع لم يخرج بعد إلى حيز التنفيذ، خاصة وأمام إقرار هذا التعويض من طرف المدونة، إذ نصت الفقرة الأخيرة من المادة (53) على "ويحق للأجير أن يستفيد أيضا، وفق القوانين والأنظمة الجاري بها العمل، من التعويض عن فقدان الشغل لأسباب اقتصادية أو تكنولوجية أو هيكلية".

والتعويض عن فقدان الشغل هو 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 6 أشهر ويساوي مبلغ التعويض 70% من الأجر المرجعي (متوسط الأجر الشهرية المصرح بها خلال 36 شهرا الأخيرة) دون تجاوز الحد الأدنى للأجر المعمول به. وللاستفادة من التعويض يجب على الأجير الذي فقد عمله في ظروف خارجة عن إرادته أن يتوفر على فترة تأمين لا تقل عن 780 يوما خلال 36 شهرا السابقة لفقدان العمل، منها 260 يوما خلال 12 شهر السابقة لتاريخ فقدان العمل.

ج- استمرار عقود الشغل

يترتب على قاعدة استمرار عقود الشغل عند حدوث تغيير في وضعية المشغل القانونية، سريان عقود الشغل واستمرارها مع المشغل الجديد وذلك بنفس الحقوق والامتيازات المتعاقد عليها مع المشغل الجديد، بمعنى أن الأجراء يتمتعون بكافة الحقوق والامتيازات والشروط المرتبطة بعقد الشغل.

ولقد نصت المادة (19) من م.ش صراحة بكون المشغل الجديد يخلف المشغل السابق في الالتزامات الواجبة للأجراء، بأداء جميع الامتيازات التي كان هؤلاء الأجراء يستفيدون منها سواء بمقتضى عقد الشغل أو بمقتضى اتفاقية جماعية للشغل أو بمقتضى مدونة الشغل¹⁷⁹.

ولقد وردت الالتزامات الواردة على عاتق المشغل الجديد على سبيل المثال لا الحصر، لكون المشرع المغربي أشار في المادة (192) من مدونة الشغل إلى عبارة "خاصة" مما يعني أن الأجير قد يكون متمتعاً بحقوق أخرى.

الفقرة الثانية: مكامن القصور في حماية الأجراء

يمكن اختزال مكامن الضعف أو القصور في حماية الأجراء، من خلال مقتضيات مدونة الشغل في محدودية فعالية بعض الأجهزة المتدخلة (أولاً) وفي قصور بعض المقتضيات القانونية ذات الطابع الزجري أو الإجرائي (ثانياً).

أولاً: محدودية فعالية بعض الأجهزة المتدخلة

وأخص بالذكر هنا كلا من مندوب الأجراء ولجنة المقاولات (أ)، ومفتش الشغل (ب)، واللجنة الإدارية الإقليمية المكلفة بدراسة ملفات الفصل لأسباب اقتصادية (ج).

179- بوعبيد الشرايبي: "مبدأ استقرار الشغل في حالة تغيير الوضعية القانونية للمشغل" م س، ص: 90.

أ-مندوب الأجراء

لقد كرس مدونة الشغل مبدأ مشاركة الأجراء في إدارة وتدبير المقاولات أو المؤسسة التي يشتغلون بها، وهو مبدأ نصت عليه التشريعات وذلك من خلال نظام مندوب الأجراء هذا الأخير الذي يعرف قصورا قانونيا على مستوى تنظيمه.

فباستقراءنا لمقتضيات الفصل الثاني من ظهير 29 أكتوبر 1962 الملغى، يستشف منها أن المشرع استعمل عبارات واضحة حيث يحصر مهام مندوبي الأجراء إلى كل من المشغل وفي حالة عدم تسويتها مع هذا الأخير، ترفع إلى العون المكلف بتفتيش الشغل، فإن مقتضيات مدونة الشغل التي أدخل المشرع بمقتضاها عدة مستجدات استجابة لمطالب الفقه المغربي، وكذا انفتاح التشريع الوطني على التشريعات المقارنة جاءت بهذا الخصوص غير واضحة ويشوبها نوع من الغموض¹⁸⁰.

وتبعا لهذا فإن المشرع المغربي إذا كان قد نقل هذه المؤسسة من مجرد الوسيط إلى المشاركة في تدبير المقابلة أو المؤسسة فإن هذه المشاركة تعرف نوعا من القصور.

يصعب إدراج مهام مندوبي الأجراء في الحوار وفي المشاركة في تسيير المؤسسة الشغلية، لأن قواعد الحوار تقتضي وجود سلطتين ماديتين ومعنويتين متساويتين في القوة وفي الفعالية تباشران الحوار والتراضي، لذلك فاختلال التوازن يزوج بالحوار في تصنيفات أخرى، كالمطالبة والشكوى والتظلم، وكلها مصطلحات مختلفة عن مفهوم الحوار¹⁸¹. كما أن مندوب العمال جهاز ضعيف قانونا مقيد بالمهام المحددة في الظهير، فضلا عن كونه يعتبر في جميع الحالات عاملا وفي حالة تبعية لرب العمل¹⁸²، وأنه في ضوء الموقع غير المتكافئ بين

¹⁸⁰- عبد الله وين عدي: "مؤسسة مندوبي الأجراء على ضوء مدونة الشغل المغربية: رسالة لنيل دبلوم الماستر في القانون، جامعة القاضي عياض، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، مراكش، 2010-2011، ص: 53.

¹⁸¹- أمينة رضوان: "حقوق الأجراء في نظام صعوبات المقابلة" مطبعة الأمنية، الرباط، 2017، ص: 24-25.

¹⁸²- دة. دنيا مباركة: "المشاركة العمالية في تسيير المؤسسة الشغلية" ص: 74-75.

مؤسسة مندوبي العمال وأرباب العمل تبقى المشاركة العمالية محصورة في الجانب الاجتماعي، وبعيدة كل البعد عن سلطة المشاركة في الإدارة المالية والاقتصادية للمؤسسة¹⁸³. وإن مهمة المندوب تكاد تختزل في مهمة الوساطة بين الأجراء، والمشغل من جهة، وتنحصر في جهة أخرى في تبليغ الخروقات الملحوظة للقانون على المشغل، والتي يكون الأجراء ضحاياها، هذا دون أن يتجاوز المندوب هذا السقف على حد المطالبات بأكثر فيما يضمنه تشريع الشغل.

مكامن القصور فيما يتعلق بلجنة المقاوله، والتي لا يعدو أن يكون عملا سوى استشاريا لا غير، فالتمثيلية بهذه اللجنة تظل ضيقة كلما تعلق الأمر بمقاولات كبيرة الحجم، هذا ودون الحديث عن الطريقة التي يتم بها انتخاب أعضائها، فأية معايير يتم اعتمادها في ذلك؟ وهل هناك مجال للحديث عن الشفافية والمصادقية؟

ب-جهاز تفتيش الشغل

تتجلى هذه المعوقات في كون جهاز التفتيش يعاني من خصائص مهول في العنصر البشري¹⁸⁴، الشيء الذي يساهم في الحد من فعالية تدخل جهاز تفتيش الشغل في القيام بدوره الرقابي على الوجه الأمثل، فبخصوص الزيارات التفتيشية التي ينجزها أطر جهاز تفتيش الشغل، تبقى جد محدودة بالمقارنة مع ما ينبغي على مفتش الشغل القيام به من زيارات شهرية، وذلك راجع لقلّة مفتشي الشغل وأعوان التفتيش من جهة، واتساع الرقعة الجغرافية الخاضعة لدائرة التفتيش من جهة أخرى، خاصة بالمدن الصناعية الكبرى، كالدار البيضاء مثلا.

183- ذ. موسى عبود: "دروس في القانون الاجتماعي" ط 1، 1987، ص: 261.

184- يحاول المشرع تدارك هذا الخصاص والدليل على ذلك المباراة الأخيرة التي تم فيها توظيف 111 منصب برسم سنة 2021.

فيما يتعلق بالإجراءات المسطرية لفصل الأجراء 185، نلاحظ الدور المحدود لمفتشية الشغل في هذه المسطرة، فعامل العمالة أو الإقليم هو وحده المختص بالإذن للقيام بهذا الإجراء، وينحصر دور المندوب المكلف بالشغل في إبداء رأيه كباقي أعضاء اللجنة الإقليمية، وهذا الرأي استشاري فقط، رغم أن إعفاء الأجراء كلاً أو بعضاً قد يؤدي إلى نشوب نزاعات شغل يكون هذا الجهاز مطالب بحلها، حيث أن عدد الأطر الموجودة حالياً بمصالح التفتيش قليل جداً كما أن هناك خصائصاً كبيراً في الأطر الإدارية والتقنية والمتخصصة الكفيلة بتقديم الدعم والمساعدة لأعوان تفتيش الشغل فيما يتعلق بمجال الصحة والسلامة، خاصة فئة المهندسين وأطباء مفتشي الشغل.

فتقرير الحد الأدنى من الزيارات التفتيشية لمفتش الشغل من شأنه أن يؤثر سلباً على فعالية هذه الزيارات، حيث أن المعيار العددي يرفع أعوان تفتيش الشغل إلى القيام بزيارات سطحية، إضافة إلى عدم القيام بجميع الزيارات المقررة قانوناً، كما ينعكس الخصائص الحاصل أيضاً على نوعية التفتيش الذي يروم التحري في مدى احترام قانون الشغل في المقاولات والمصانع، إذ لا يخصص المفتش إلا ساعة أو ساعتين كل مؤسسة فيما الحد الأدنى المطلوب هو نصف يوم، وأن الدليل الذي وضعته وزارة التشغيل حول عملية التفتيش يقتضي أن يزور المفتش بعض المؤسسات الكبرى أسبوعاً كاملاً لإنجاز مهمته، إضافة إلى أن الجانب العملي يكشف أن أعوان تفتيش الشغل عندما يقومون بالزيارات التفتيشية؛ فإنهم يقتصرون على الإطلاع على بعض السجلات مع استفسار المشغل أو من ينوب عنه دون الإجراء، وهذا من شأنه أن يخلق عدم الثقة عند الأجراء في جهاز تفتيش الشغل، ويدفعهم إلى الاعتقاد بأن هناك تواطؤ بين مفتش الشغل وبين المشغل.

185- تمت الإشارة إليها سلفاً: الفصل لأسباب اقتصادية أو هيكلية أو إغلاق المقاولات (سواء التشريع الجزئي أو الكلي).

وكان حري بمفتشي الشغل عند قيامهم بمهامهم بالزيارات التفتيشية البدء أو لا باستفسار للأجراء عن مدى تطبيق الأحكام القانونية المنصوص عليها في مدونة الشغل، وذلك قصد إشراكهم في عملية المراقبة التي يقومون بها¹⁸⁶.

ومن المعوقات أيضا فنجد تواطؤ بعض مفتشي الشغل مع المفتشين، وبالتالي غض الطرف عن مخالفاتهم، إما لعدم نزاهتهم الناتجة بالخصوص عن الاستفادة من امتياز مقابل القيام بفعل شيء أو عدم القيام به أثناء ممارسة وظيفة التفتيش، أو لوجود مصلحة مباشرة لديهم في المنشآت الخاضعة لإشرافهم، أو لوجود محاباة ومحسوبية ذات أسباب نفسية أو عاطفية أو سياسية¹⁸⁷.

ج-اللجنة الإدارية الإقليمية

وهناك سؤال يطرح نفسه هل تعتبر اللجنة الإدارية الإقليمية التي تبت في مسطرة فصل الأجراء، من حيث تكوينها وتركيبها مؤهلة قانونا وتقنيا في تقييم الوضع المالي للمقاولات للقول، بوجود صعوبة مالية تيرر وضع طلب الفصل؟ وكيف للعامل الذي يرأسها أن يقوم بإصدار قرار التسريح أو الإغلاق، وهو الذي يسهر على خلق بعض مناصب الشغل؟.

فإسناد سلطة منح الإذن من عدمه لجهة إدارية خاصة عن أجهزة مساطر معالجة صعوبات المقاولات، قد يفرغ الدور العلاجي للمحكمة.

186- هشام الشتيوي: "إجراءات البحث والمحكمة في جرائم الشغل" رسالة لنيل شهادات الماستر، جامعة القاضي عياض، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، مراكش، السنة الجامعية 2009-2010، ص: 32.

187- محمد بهير: "الحماية الزجرية للأجير في التشريع المغربي" مرجع سابق، ص: 145.

ومسألة أخرى يجب الإشارة إليها، وهي أن المشرع المغربي وإن كان وحد مسطرة تقديم طلب الإذن إلى الجهة الإدارية، إلا أن ما يعاب عليه هو التزامه الصمت في حالة عدم جواب هذه السلطة الإدارية في الأجل المحدد مما يتطلب تدخلا تشريعيا لتجاوز هذا النقص.

ثانيا: قصور بعض المقتضيات القانونية

إن الانتهاكات المستمرة التي تنال من الاحترام الواجب لمدونة الشغل والاستخفاف المتواصل لبعض المشغلين بأحكامها، والحيث الذي يلحق الكثير من الأجراء وضعف التدابير الجزرية المخصصة لهم، يدفعنا إلى التساؤل حول مدى فعالية الحماية الجزرية التي توفرها نصوص مدونة الشغل، وتحديد مكامن ضعفها وقصورها في ردع المخالفين من جهة (أ)، وحول مدى فعالية بعض المقتضيات الإجرائية المرتبطة بالموضوع، والتي يأتي على رأسها إجراء أو مسطرة التبليغ (ب)؟

أ-ضعف المقتضيات الجزرية

تحتل الغرامة مكان قليل الأهمية في التشريعات الجنائية الحديثة، إذا ما قورنت بالعقوبات السالبة للحرية، وهي يسيرة، فلا يمكن الاكتفاء بها إذا كانت الجريمة جسيمة، لأنها لا تحقق الردع المطلوب، لذلك كانت خطة المشرع هي حصر نطاق الغرامة في الجرائم اليسيرة، التي لا تكشف عن شخصية خطيرة تحتاج إلى التهذيب ولا تقتضي ردعا قويا 188.

والتي وإن كانت تصل إلى 30000.00 درهم في حالة ارتكاب بعض المخالفات 189، وتتراوح ما بين 10000.00 و20000.00 في حالات أخرى 190، فإن أغلب المخالفات يعاقب

188- سميرة كميلى: "القانون الجنائي للشغل" أطروحة لنيل الدكتوراه في الحقوق، جامعة الحسن الثاني، عين الشق، الدار البيضاء، السنة الجامعية 2001-2002، ص: 440.

189- المواد : 12-151-428-463-474-494-546 م.ش.

190- المواد : 78-165-204-297-462-469-485 م.ش.

عليها من 300 إلى 500 درهم وهي غير فاعلة في تحقيق الردع المتوخى من إقرارها 191، خاصة وأن هناك مقاولات كبرى لا تلتفت لمثل هذه الغرامات ولا تشكل بالنسبة إليها، أي هاجس عقابي ردعي ما دام ما ستجنيه من مخالفتها لمقتضيات مدونة الشغل سيكون مرتفعا بالمقارنة مع ما ستؤديه من غرامة تنفيذ للحكم الصادر في حقها.

ونلاحظ من خلال تفحص مواد مدونة الشغل شبه غياب للعقوبة السالبة للحرية والمتمثلة في الحبس ويبقى ثانوي مقارنة مع عقوبة الغرامة، بالإضافة إلى أنها ليست إجبارية التطبيق، لجزر المخالفة المعنية بها إلا عند تكرار ارتكاب نفس الفعل وتحقق حالة العود، ناهيك عن كونها اختيارية 192، وهو ما سيفرغ هاتين المادتين من محتواهما ما دام أن القاضي الجزري قد أعطاه المشرع مكنة الاختيار بين الغرامة والحبس، وهي مكنة ستذهب به إلى إصدار أحكام بالغرامة عوضا عن الحبس 193 على عكس المشرع الفرنسي الذي جعل عقوبة الحبس إلزامية التطبيق في حالة العود في بعض مخالفات قانون الشغل، حيث عاقب المشغل

191- سواء الردع الخاص أو العام.

192- المادة 151 "يعاقب بغرامة من 25.000 إلى 30.000 درهم على مخالفة المادة 143 وفي حالة العود، تضاعف الغرامة والحكم بالحبس تتراوح مدته بين 6 أيام و3 أشهر أو بإحدى العقوبتين.

تنص المادة 12 "...وفي حالة العود تضاعف الغرامة والحكم بالحبس تتراوح مدته بين 6 أيام و3 أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين".

193- وما يؤكد ذلك هو أننا لم نجد ولو حكما واحدا قدر في حق أي مشغل إن لم نقل بجميع محاكم المملكة، فحتى بالمحكمة الجزرية بالدار البيضاء، باعتبارها محكمة أول مدينة اقتصادية بالمغرب تتوفر على أكبر تجمعات صناعية وتجارية تشغل آلاف العمال، والتي قمنا بتفحص سجلاتها لم نجد بها بصفة عامة إلا أحكاما جزرية قليلة==

جدا صادرة بالغرامة في مواجهة المشغلين، بينما لم نصادق ولو حكما واحدا صادرا بالحبس طبقا لمقتضيات مدونة الشغل. محمد بهير: "الحماية الجزرية للأجير في التشريع المغربي" مكتبة الرشاد سطات، سنة 2017، ص: 128.

المخالف لمقتضيات صحة وسلامة الأجراء في حالة العود بغرامة تصل إلى 9000 أورو وبالحبس لمدة سنة 194.

ب- عدم فعالية مسطرة التبليغ

القصور على مستوى مسطرة التبليغ فيما يتعلق بإعفاء ولأسباب تكنولوجية وهيكلية حيث إن المشرع المغربي لم يتطرق لطريقة التبليغ هل يتم عن طريق البريد المضمون أو أي وسيلة أخرى، على خلاف المشرع الفرنسي الذي حددها من خلال رسالة مضمونة مع الإشعار بالتوصل، هذا قصور على مستوى المحضر الذي نصت عليه الفقرة الأخيرة من المادة (66) من م.ش، والمتعلق بالفصل لأسباب تكنولوجية، بحيث نصت هذه الفقرة على أن المحضر يوقعه الطرفان في حين أن الفقرات التي سبقتها من نفس المادة يستنتج أن هنالك ثلاثة أطراف (مندوبي الأجراء، ممثلي النقابيين في حالة وجودهم والمشغل) الأمر الذي تم تغييره أنه إقصاء الممثلين النقابيين للتوقيع على هذا المحضر، الأمر الذي يجعلنا نقف أمام تناقض فقرات هذه المادة الأمر الذي قد ينعكس على الممارية الإدارية والقضائي في الواقع العملي 195.

المطلب الثاني: مكان القوة والقصور في حماية الأجراء من خلال مساطر

معالجة صعوبات المقابلة

لنتطرق في البداية لمكان القوة (فقرة أولى)، ثم نعرض بعد ذلك على مكان القصور (فقرة ثانية)

194 -Paulette BAUVERT –Nicole SIRET : « relation juridiques, travail protection social – crédit pénal- contentieux » op. cit, 2002/2003, p : 585.

195- للمزيد من التفاصيل المرجو الاطلاع على القرار عدد 194 صادر عن محكمة النقض بتاريخ 2013/02/07 في الملف الاجتماعي عدد 2012/2/5/1736 أورده محمد سعد جرندي، مرجع سابق، ص: 195.

الفقرة الأولى: نقط القوة في القانون 73.17

وتجدر الإشارة في هذا الصدد إلى أنه يمكن إجمال مكامن القوة في حماية الأجراء من خلال مقتضيات القانون 73.17 في تعزيز هذا الأخير لحقوق الأجراء (أولاً)، ولدور الأجهزة المتدخلة كذلك (ثانياً).

أولاً: تعزيز حقوق الأجراء

من خلال القانون 73.17 تم تعزيز دور الأجراء عبر سن ضمانات قانونية وقضائية تؤمن وضعيتهم الهشة داخل المقاولات التي تعاني من الصعوبات وقد تأتي ذلك عن طريق مجموعة من المقتضيات المهمة يأتي على رأسها استثناء عقد الشغل من نطاق العقود الجارية (أ) وفي إقرار مسطرة خاصة بحصر ديون الأجراء (ب).

أ- استثناء عقد الشغل من نطاق العقود الجارية

اختلف الفقه حول ما إذا كان عقد الشغل يدخل ضمن طائفة العقود الجارية في ظل الصياغة العامة، التي جاءت بها المادة (573) من مدونة التجارة قبل التعديل، أم أنه يخرج من دائرة هذه العقود نظراً لطبيعته الخاصة، فمنهم من يقر بضرورة إخراج عقود الشغل من نطاق الاختيار المخول للسنديك، وذلك لعدة أسباب منها أن الأجر في عقد الشغل له طابع اجتماعي واقتصادي خاص، ولا يمكن إخضاعه لنفس القواعد المفروضة على باقي الديون المترتبة على رئيس المقاولة التي تعترضها صعوبات علاوة على أن عقد العمل يخضع لنظام خاص متميز عن النظام المطبق على باقي العقود المبرمة مع المقاولة، ومنهم من اعتبر أن الصياغة التي جاءت بها المادة 573 من مدونة التجارة قبل التعديل عامة ويستفاد منها أن المشرع تعمد عدم استثناء عقود الشغل من العقود الجارية المشمولة بصلاحيات السنديك للإلغاء، لكن بالرغم من عمومية المادة المذكورة فإنها لا تسري مقتضياتها على عقود الشغل

دون قيد أو شرط، بل يجب على السنديك أن يراعي عند تطبيق هذه المادة مقتضيات القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل"196.

وحسما لهذا الخلاف، استثنى المشرع بمقتضى الفقرة الرابعة من (المادة 588) من مدونة التجارة، عقود الشغل من خيار الفسخ الممنوح للسنديك فيما يتعلق بالعقود الجارية وذلك من أجل استمرارية نشاط المقاول والحفاظ على مناصب الشغل، مما يسهم بالتالي في ترسيخ مقومات السلم الاجتماعي، وإقرار هذا المقتضى فيه انسجام تام مع مقتضيات الفقرة الأولى من المادة (19) من مدونة الشغل197، التي تنص على أنه "إذا طرأ تغيير على الوضعية القانونية للمشغل، أو على الطبيعة القانونية للمقاول وعلى الأخص بسبب الإرث أو البيع أو الإدماج أو الخصومة، فإن جميع العقود التي كانت سارية المفعول حتى تاريخ التغيير تظل قائمة بين الأجراء وبين المشغل الجديد الذي يخلف المشغل السابق في الالتزامات الواجبة للأجراء، وخاصة فيما يتعلق بمبلغ الأجور والتعويضات عن الفصل من المشغل والعطلة المؤدى عنها". والملاحظ أن المشرع المغربي قد سار على منحنى المشرع الفرنسي الذي استثنى عقود الشغل بمقتضى الفقرة الأخيرة من المادة L622-13 من مدونة التجارة الفرنسية، من زمرة العقود الجارية للتنفيذ، وبالتالي استبعد أي صلاحية للمتصرف -السنديك- في إنهاءها وفق طريقة إنهاء باقي العقود، مما يضمن استمرار عقود الشغل.

196- للمزيد من التوسع حول هذه الاتجاهات انظر:-لحسن العيوضي: وضعية الأجراء خلال فترة إعداد الحل -أي منظومة حمائية" مداخل في إطار اليوم الدراسي الذي نظمه فريق البحث قانون الأعمال بشراكة مع الماستر الأساسي المقاولات والقانون في موضوع" دور القضاء في مساطر صعوبات المقاولات، الواقع والآفاق" برحاب كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية بأكادير يوم 30 نوفمبر 2016، (غير منشور)، ص: 6 وما يليها.

197- الظهير الشريف رقم 1-03-164 الصادر في 11 شتنبر 2003، القاضي بتنفيذ القانون رقم 65-99 المتعلق بمدونة الشغل المنشور بالجريدة الرسمية عدد 5167 بتاريخ 8 دجنبر 2003، ص: 3969 كما وقع تغييره وتتميمه.

ب- إقرار مسطرة خاصة بحصر ديون الأجراء

من منظور رفع العنت عن الأجراء من اللجوء إلى المساطر القضائية التي قد تطول، أحدثت المشرع مسطرة خاصة لحصر ديون الأجراء التابعين للمقاوله بموجب قائمة يتولى إعدادها السنديك بمساعدة رئيس المقاوله وبعد استطلاع رأي مندوبي الأجراء، وذلك داخل أجل أقصاه ستة أشهر ابتداء من تاريخ صدور حكم فتح المسطرة، ويتم إيداع هذه القائمة بعد التأثير عليها من طرف القاضي المنتدب بكتابة الضبط¹⁹⁸ وبمقر المقاوله المعنية.

كما خول المشرع لكل أجير لم تتم الإشارة إلى كل أو بعض من دينه في القائمة، حق رفع دعواه إلى المحكمة المختصة داخل أجل شهرين من تاريخ نشر القائمة بالجريدة الرسمية تحت طائلة سقوط حقه في المنازعة في الدين¹⁹⁹.

ثانيا: تعزيز دور الأجهزة المتدخلة

تتضح معالم قوة الحماية المكفولة للأجراء من خلال الأدوار التي تلعبها بعض الأجهزة والتي عمل القانون الجديد على تعزيزها وترسيخ مبادئها، عبر تعزيز دور القاضي المنتدب من خلال إجراءات المراقبة والإشراف والتتبع المخول له (أ) وفي تعزيز مبدأ الفعالية والشفافية (ب) وإرساء مبدأ التشاركية (ج).

198- ويتعين على كاتب الضبط أن ينشر فوراً بيان بالجريدة الرسمية يفيد أن قائمة ديون الأجراء مودعة بكتابة ضبط المحكمة المختصة.

199- -لحسن العيوض: "القانون الجديد رقم 73.17 القاضي بنسخ وتعويض" الكتاب الخامس من مدونة التجارة السياق ومواطن الإصلاح، ص: 40.

أ-المراقبة والإشراف والتتبع (تعزيزا لدور القاضي المنتدب)

عمل المشرع المغربي على تأهيل بعض الأجهزة التي لها سلطة الإشراف والمراقبة، حيث عمد في إطار القانون رقم 73.17 إلى تقوية صلاحيات القاضي المنتدب وتعيين نائب له، باعتباره جهازا للمراقبة والتتبع لمختلف المهام، التي يقوم بها السنديك في جميع المساطر. ويعد القاضي المنتدب أحد أهم أجهزة المسطرة الساهرة على السير السريع للمسطرة وعلى حماية المصالح القائمة، والتي من بينها مصلحة الأجراء، حيث يحرص القاضي المنتدب على تكريس وتحقيق ضمان استمرار عقود الشغل، وهو ما جاءت به المادة (655) من مدونة التجارة: "يقوم القاضي المنتدب بعد سماع رئيس المقاوله والمراقبين وإن اقتضى الحال، مالكي المحلات التي تشغل بها وحدة الإنتاج باختيار العرض الذي يبدو له أكثر جدية ويمكن في أفضل الظروف من ضمان استمرارية التشغيل...".

كما يقوم بالتأثير على قائمة ديون الأجراء حسب ما ورد في المادة 728 من مدونة التجارة، بالإضافة إلى أدوار أخرى تمت الإشارة إليها سابقا.

ب-تعزيز مبدأ الفعالية والشفافية تعزيزا لدور السنديك

يرمي اعتماد المساطر الجماعية إلى تعدد المتدخلين في تنفيذ المقتضيات القانونية المتعلقة بمساطر صعوبات المقاوله، مما يفرض التنسيق بين مختلف الأجهزة، لذا عمد المشرع المغربي في إطار القانون 73.17 إلى تجريد الخدمات المنوطة بمؤسسة السنديك، باعتباره الوسيلة الأساسية لإنجاح هذه المساطر، وبالتالي إيجاد الحلول الفعالة لل صعوبات التي تعاني منها المقاوله، من خلال طبيعة مهمته التسييرية في مسطرة التوسية، التي تتسم إما بالمراقبة أو التسيير الكامل أو بمساعدة رئيس المقاوله في التسيير طبقا لنص المادة (592) من م. التجارة ولإنجاح مهامه سخر له المشرع مجموعة من الآليات الكفيلة بذلك من أجل ترسيخ مبدأ الشفافية في تبادل المعلومات باعتبارها من بين المفاهيم الحديثة والمتطورة في الحكامة والتي من شأنها أن تعطيه فكرة صحيحة عن الوضعية الاقتصادية والمالية للمقاوله، حماية لمصالحها

باستمرارها في السوق والحفاظ على مراكز الشغل، مما سيضيف نوعا من المرونة والفعالية لمهام السنديك.

ج-إرساء مبدأ التشاركية

من أهم مؤشرات إرساء مبدأ التشاركية في إطار القانون رقم 73.17 هو إحداث المشرع لجمعية الدائنين باعتبارها من بين أهم المستجدات التي جاء بها هذا القانون، والتي تهدف إلى إشراك الدائنين في البحث عن الحلول للصعوبات التي تعاني منها المقابلة، ومن بين هؤلاء الدائنين نجد الأجراء الذي يتصف دينهم بالامتياز، وقد تم التنصيب على ذلك في المادة (1248) من ق.ل.ع، باعتبار الأجرور هي الأساس الذي يقوم عليه عقد الشغل وهي مصدر عيش الأجير.

الفقرة الثانية: مكامن القصور في حماية الأجراء من خلال قانون 73.17

من خلال دراسة مظاهر الحماية المخولة للأجراء في القانون 73.17 يمكن ملاحظة التغيب أو الحرمان الذي ذال فئة الأجراء على امتداد جميع المساطر التي تخضع لها المقاولات في هذا الإطار، بدءا بالوقاية (الداخلية والخارجية) ثم مخطط الإنقاذ مرورا بمسطرة التسوية القضائية وانتهاء بالتصفية القضائية (أولا)، وبالإضافة إلى محدودية حماية ديون الأجراء (ثانيا).

أولا: محدودية المشاركة العمالية في تحريك مساطر صعوبات المقابلة

ففي مرحلة الوقاية الداخلية يلاحظ إهمال وغياب تام لدور الأجراء، عكس المشرع الفرنسي الذي أعطى دورا كبيرا لهذه الفئة في هذه المرحلة التي سماها بمرحلة الطوارئ.

وقد علق بعض الباحثين على هذا الإقصاء بالقول بأن المشرع المغربي نهج سياسة التعطيم لعدم منحه العمال أية صلاحية لتبنيه المسيرين بالوضعيات المختلفة للمقاولات، وكان عليه أن يمنح العمال دورا رقابيا في هذه المرحلة 200.

كما انتقد بعض الفقه المغربي المشرع في تنظيمه لمسطرة الوقاية الداخلية لعدم منحه دورا إيجابيا وفعالاً للعمال أو حتى مندوبيهم لإبلاغ المسيرين أو رئيس المقاولات بكل إخلال يمس هذه الأخيرة بمجرد اكتشافها لأنهم على علم تام بالوضعيات الحقيقية للمؤسسة 201.

فالوقاية الداخلية هي عبارة عن إجراءات يتم اتخاذها داخل المقاولات عبر العديد من الأجهزة، وبتابع مسطرة محددة، وذلك للتغلب على علامات أو بوادر صعوبات قد تعرقل سيرها أو للتغلب على صعوبات كائنة وقائمة، وتخل بالسير العادي للمقاولات، هذه الأجهزة ممثلة في مجلس الإدارة، ومجلس الرقابة والجمعية العامة بالإضافة إلى الشركاء، أي أنه علاج تقوم به المقاولات بنفسها.

أما بخصوص الوقاية الخارجية فما يعاب عليها، وإن كانت قد عالجت إلى حد ما المشاكل المرتبطة بمصالح الأجراء داخل المقاولات المتعثرة، إلا أنها اختصرت مشاركة العمال في هذه المسطرة في إمكانية لجوء رئيس المحكمة إليها عند الضرورة التي يقدرها هو شخصيا، دونما أي إلزامية، بل إنها غالبا ما تكون بمبادرة العمال تدفعهم مصالحهم وارتباطهم المصيري بالمقاولات، وذلك فور فتح أو تحريك المسطرة 202. فقد كان من اللازم تفعيل العلاقة بين ممثلي العمال والوكيل الخاص الذي يعينه رئيس المحكمة التجارية، إذا تبين له أن

200- عبد الرحيم أشمعية: "الوضعيات المتردية للأجراء من خلال نظام معالجة صعوبات المقاولات" مجلة القانون والاقتصاد، 25 أبريل 2011، ص: 105.

201- الحاج الكوري: "القانون الاجتماعي" الطبعة الأولى، مطبعة الحرف المعتدل، 1994، ص: 284.

202- هشام الزاهير، مرجع سابق، ص: 29.

-م. 550 من مدونة التجارة.

الصعوبات قابلة للتذليل بفضل تدخله وقدرته على تحقيق الاعتراضات المحتملة اجتماعية كانت أو بين الشركاء.

ومن الملاحظ أن هناك من الدول من منح لبعض الأجهزة التي لها علاقة مباشرة بالأجراء حق تحريك مسطرة الوقاية الخارجية بشكل مباشر، كما هو الحال بالنسبة للمشرع التونسي الذي أسند هذه المهمة لتفقدية الشغل (مفتشية الشغل) والصندوق الوطني للضمان الاجتماعي وهي هياكل تستمد صلاحيتها من قوانينها الخاصة²⁰³.

فهذه المقترضات جاءت عكس ما جاء به المشرع الفرنسي، حيث خولت المادة 1- L432، من قانون العمل الفرنسي الحق للمؤسسات العمالية ممثلة في لجنة المقابلة أو مندوبي الأجراء في الاستشارة والإعلام حول كل القرارات التي تهم السير العام للمقابلة، والملاحظ على هذه المادة أنها وردت بصيغة الإلزام، وهو ما يستنتج منه أن مسطرة الاستشارة تعد شرطاً ضرورياً لصحة أي إجراء يهم المقابلة، بل الأكثر من ذلك فهذه المادة تخول لممثلي الأجراء صلاحيات إضافية جاءت بها المادتان 1- L482 و 1- L483 من قانون العمل الفرنسي تحت وصف الجريمة بجنحة العرقلة، وذلك في حالة عدم استشارتهم، حيث يبقى لهم الحق في رفع دعوى على أساس ذلك، وهذا ما يؤكد الفصل السادس من القانون الصادر بتاريخ 25 يناير 1985 المتعلق بالتسوية والتصفية القضائية والذي ينص على "ضرورة الاستماع إلى لجنة المقابلة وفي حالة عدم وجودهما إلى مندوبي العمال لفتح المسطرة الجماعية".

لكن الوضع يختلف في التشريع المغربي الذي يقتصر على أخذ معلومات من ممثلي الأجراء إن وجدوا ليس إلا، ولا توجد أي إلزامية، في هذا الشأن، وعليه فالأحكام القضائية في هذا المجال اعتبرت استشارة الأجراء لا تتجاوز حدود الاستئناس، فهي لا تؤثر على القرار

203- عبد المجيد الفاهم: "الكامل في الإجراءات الحمائية قانون إنقاذ المؤسسات التي تمر بصعوبات اقتصادية: التصفية والإفلاس" الطبعة الأولى أكتوبر 1991 (دون ذكر المطبعة وبلد النشر)، ص: 31.

المتخذ، حيث إن سلطة اختيار الحل الأنسب تبقى اختصاصا صرفا للمحكمة المختصة²⁰⁴، الأمر الذي لم يقبله الفقه، حيث ذهب الأستاذ محمد أبو الحسين إلى أن "...المنطق وأهمية دور الأجراء في الحفاظ على الشغل يقضي أن يمنح لهذه الفئة الحق في المبادرة، عندما تلاحظ خلال سير المقاولات وقائع من شأنها أن تؤزم وضعيتها بإخبار السلطة القضائية بذلك، والحق في مراقبة الحلول المرتقبة وإمكانية انتقاء الحلول المعتمدة عن طريق الاعتراف بها بالحق في استعمال طرق الطعن"²⁰⁵.

بينما اعتبرت الباحثة حكيمة أنفة²⁰⁶: "أن من شأن هذا الوضع أن يضعف من دور الأجهزة التمثيلية، ويجعل منها مجرد جهاز شكلي ليس إلا داخل المقاولات...". وفي نظرنا، فإن ممثل الأجراء لا يعتبرون كأحد أجهزة المسطرة، فالصلاحيات التي يتمتعون بها تكاد تكون منعدمة، حيث يظهرون "أفقر عنصر في المسطرة"²⁰⁷.

ثانيا: محدودية حماية ديون الأجراء

تعد مسألة ضالة التوزيعات من أهم مظاهر محدودية حماية ديون الأجراء في إطار نظام معالجة صعوبات المقاولات، على اعتبار أن أمال الأجراء التي تولدت منذ صدور حكم فتح

204- أشار إلى ذلك الأستاذ إبراهيم البهالي، م س، ص: 49.

205- محمد أبو الحسين: "وضعية الدائنين في مرحلة التفويت" م س، ص: 19.

206- ذ. حكيمة أنفة: "الضمانات القانونية لحماية الأجراء في ظل نظام صعوبات المقاولات" رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا المعمقة في قانون الأعمال، جامعة محمد الأول، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية بوجدة، السنة الجامعية 2000-2001، ص: 73.

207- أمينة رضوان: "حقوق الأجراء في نظام صعوبات المقاولات" م س، ص: 34.

المسطرة قد تبوء بالفشل في النهاية، خاصة إذا وصلت المقاولات إلى مرحلة فتح مسطرة التصفية القضائية في مواجهتها، ومن مظاهر هذه المحدودية نجد: صعوبة حصر أموال المقاولات (أ) وكثرة مصاريف المسطرة (ب) ومحدودية امتياز ديون الأجراء.

أ- صعوبة حصر أموال المقاولات

إذا كان الهدف من فتح مساطر معالجة صعوبات المقاولات هو تسوية وضعيتها هذه الأخيرة المختلة ماليا واقتصاديا والعمل على استمرارية نشاطها، فإن هذا المبتغى لا يمكن تحقيقه في ظل التصفية القضائية، ويبقى الحال هو الحفاظ على أصول المقاولات ولأجل ذلك نص المشرع المغربي على مجموعة من الإجراءات التحفظية التي يتعين على السنديك القيام بها بمجرد الشروع في مهمته التي يتعين على السنديك القيام بها بمجرد الشروع في مهمته، وهكذا يقوم السنديك باتخاذ جميع التدابير لتفادي ضياع أموال المقاولات، وخصوصا الحفاظ على حقوقها في مواجهة الدائنين وضمان قدرتها الإنتاجية، بحيث يحق له أن يقوم شخصيا باسم ولحسابها بتنفيذ الرهون الرسمية والرهون الحيازية والامتيازات، إذا لم يقم رئيس المقاولات بهذه الأعمال²⁰⁸، كما يقوم باتخاذ الإجراءات اللازمة لتفادي تبيد الأموال للمحافظة على أصولها وصيانة حقوق الدائنين بمن فيهم الأجراء، ويمكن للقاضي المنتدب أن يأمر السنديك بوضع الأختام كما يمكن أن يقوم بعملية جرد وإحصاء أموال المقاولات بحضور المدين.

ب- كثرة مصاريف المسطرة

بالإضافة إلى طول الإجراءات المسطرية وتعقدها الذي يؤدي إلى تأخير استيفاء الدائنين لحقوقهم في أقرب الآجال وكذا الصعوبات التي تعترض السنديك في عملية حصر أموال المقاولات، وكذا تحقيق الديون المصرح بها والتي ترجع إلى تعدد وظائف هذا الأخير وإلى ضعف مؤهلاته في بعض الأحيان الأخرى، ورغم محاولة المشرع تقصير الآجال لتفادي

208-م 679 من مدونة التجارة.

تدهور وضعية المقاولات والإضرار بالدائنين، فإن هناك أسباباً عدة تؤدي إلى احترام هذه الآجال من طرف أجهزة المسطرة مما يفرض استمرارية المقاولات في حالة التسوية القضائية أو تصفيتها بصفة نهائية وفي جميع الحالات يتطلب الأمر إنفاق عدة أموال للحفاظ على أموال المقاولات والتي سيتم توزيعه على الدائنين ومن بينهم الأجراء.

وفي حالة الاستمرارية قد يحتاج السنديك لإعداد الحل المناسب لوضعية المقاولات إلى الاستعانة بخبير أو عدة خبراء، الشيء الذي سيتطلب الإنفاق المزد من المال، هذا وبالإضافة إلى الأداء لعدة جهات أخرى كالصندوق الوطني للضمان الاجتماعي وإدارة الضرائب، وكذا شركات التأمين، بالإضافة إلى المصاريف الأخرى كالاستعانة بمحامي وأداء الرسوم القضائية وأتعاب الخبرة المأمور بها وفي مرحلة التصفية القضائية والتي تؤدي إلى استنزاف أموال المقاولات. مما ذكر يتضح أن العمال الذين ضحوا من أجل استيفاء ديونهم بطريقة قانونية قد لا يستوفونها كاملة وهذا فيه إهدار لحقوقهم.

ج-محدودية امتياز ديون الأجراء

بالرغم من أهمية حق الأسبقية كضمانة تروم حماية الديون الناشئة بعد فتح مسطرة التسوية القضائية، ومهما قيل في حجم الضمانات القانونية المترتبة عن هذا الامتياز، فإنه بالرجوع إلى المنظومة القانونية لمركز الدائنين اللاحقين، يتضح جلياً أن الامتياز المذكور لا زال قاصراً في بلورة حماية فعالة كفيلة بتحقيق الأهداف والأولويات التي رسمها المشرع عند استحداثه لنظام صعوبات المقاولات 2009.

209- حسب رئيس لجنة القطاعات الإنتاجية بمجلس النواب فإن 90 في المائة من مساطر التسوية الممنوحة في ظل الكتاب الخامس قبل نسخه وتعويضه كانت تنتهي في الغالب بالتصفية القضائية. أنظر: تقرير اللجنة المذكورة، ص: 5. ونذكر أيضاً أنه حسب بعض مكاتب الدراسات المتخصصة فإن عدد المقاولات التي صفيت بين 2016 و 2017 هو على التوالي 7000 و 8020 مقاولات، منقول عن د. روشام الطاكي: "مركز الأجراء" مجلة فضاء المعرفة القانونية، العدد الثاني، سنة 2019، ص: 353.

ومن هنا يمكن القول، إن مدونة التجارة لم تعر لديون الأجراء أي معاملة خاصة تتناسب وطبيعتها المعيشية، الأمر الذي قد ينعكس سلباً على حقوق هؤلاء، في الحالة التي لا تكفي فيها أموال المقاول لسداد الديون الناشئة بعد صدور حكم فتح مسطرة التسوية القضائية، بحيث لا يكون لحق الأسبقية التي خصها بها المشرع أي أهمية²¹⁰، لهذا فمراعاة للطابع المعيشي للأجر، يتعين على مشرع مدونة التجارة إعادة النظر في تعامله مع ديون الأجراء الناشئة بعد صدور حكم فتح ما هو مكرس في التشريع الفرنسي.

وخلافاً لذلك، أولى المشرع الفرنسي اهتماماً خاصاً لحماية الحقوق المالية للأجراء خلال فترة الملاحظة ويظهر ذلك من جهة أولى في تمتيع ديون ومستحقاقهم بامتياز خاص يسمى بامتياز الامتياز.

« super privilège » الذي يضمن الحق في الأداء الفوري لديونهم ومن جهة ثانية كان موففاً في وضع ترتيب دقيق ومحكم للديون الناشئة بعد فتح المسطرة منعا لكل تضارب بين أصحاب هذه الديون الناشئة نجد المادة 17-622L من مدونة التجارة الفرنسية، بعد تعديل 12 مارس 2014 بموجب القانون رقم 2014/326، صنفت الديون اللاحقة إلى ثلاث فئات وهي كالآتي:

-الفئة الأولى: ديون الأجراء.

-الفئة الثانية: ديون المتعاقدين مع المقاول من أجل استمرارية نشاطها ويتعلق الأمر بالعقود الجارية التنفيذ.

-الفئة الثالثة: باقي الديون الأخرى الناجمة عن استمرار نشاط المقاول.

210-محمد احساين، مرجع سابق، ص: 216.

خاتمة:

حاولت على امتداد صفحات هذا البحث الوقوف على مختلف مظاهر الحماية المخولة لفئة الأجراء سواء منها ما ورد في مدونة التجارة (من خلال ق 73.17) أو مدونة الشغل، كما تطرقت لواقع هذه الحماية عن طريق إظهار مكامن القوة والقصور في هذا الشأن، وذلك استهداء بدور العمل القضائي باعتباره صمام الأمان في تكريس تجليات هذه الحماية .

وعليه ، اتضح لي أن الحماية الممنوحة للأجراء في هذين القانونيين لا ترقى إلى مستوى التطلعات، بحيث أنه ورغم كل المقتضيات القانونية والقضائية تبقى فئة الأجراء معرضة للمساس بحقوقها، وقد أبانت أزمة كوفيد 19 ذلك وبوضوح، فالعديد من المقاولات سارعت مؤخرا لوضع طلبات التسريح جاهلة ولربما متجاهلة وبشكل متعمد الهدف والمغزى من تشريع المادة 66 من مدونة الشغل، والتي من المفترض أن تكون آخر ما يلجأ إليه المشغل من وسائل لإنقاذ مقاولته من أزمة لا يد للأجير فيها، فاستغلال بعض المشغلين أو عدم احترامهم للنصوص التشريعية ، أو بسبب السعي وراء تحقيق هدف الحفاظ على المقابلة قد يؤدي إلى التضحية بالأجراء ، وإلى ضياع مناصب شغلهم ومصدر رزقهم، الأمر الذي سينتهي بزعة الاستقرار الاجتماعي.

وعليه ،وأنا أختتم هذا البحث لا يسعني إلا أن أبدي بعض الاقتراحات أو التوصيات:

اقتراحات:

✓لابد من التنصيص على حق الأجراء في تحريك مساطر صعوبات المقابلة سواء بصفتهم كأجراء أو كدائنين بأجر.

✓حبذا لو حذا المشرع المغربي حذو المشرع الفرنسي عندما أقم لجنة المقابلة وممثل الأجراء في المصادقة على مخطط الإنقاذ.

✓ يجب إضفاء صفة امتياز الامتيازات على ديون الأجراء كما هو معمول به في القانونين الفرنسي والتونسي.

✓ الدعوة أصبحت ملحة خاصة مع أزمة (كوفيد 19) إلى إقرار نظام خاص بتأمين ديون الأجراء.

✓ ضرورة التفكير في التعويض عن البطالة أو الإغلاق المؤقت.

✓ كان لابد من جعل إذن عامل العمالة والإقليم بالتسريح والفصل لأسباب اقتصادية رهين بتزكية قضائية، باعتبار اللجنة التي تبث في هذا القرار تبقى كفاءتها القانونية والمعرفية والاقتصادية محدودة التأثير والفعالية، وبهذا سيتم تكريس ما يمكن أن أسميه بالرقابة القضائية على الرقابة الإدارية القبلية لفصل الأجراء لأسباب اقتصادية.

✓ ضرورة دعم مركز فئة الأجراء وأجهزتهم التمثيلية، وذلك بتقوية صلاحياتها

✓ ضرورة استحضار مبادئ الحوار الاجتماعي التي أسست عليها ومن أجلها مقتضيات مدونة الشغل والدفع نحو المقاربة التشاركية في معالجة الشق المرتبط بقضايا الأجراء، حتى يتحقق التلاؤم والتكامل بين النصين القانونيين الاجتماعي والتجاري، ويتم تجنب الاصطدام فيما بينهما، كل ذلك من أجل بلوغ الهدف المتمثل في إيجاد الحلول المناسبة للمنازعات التي تعرفها المقاولات والخروج بها من حالة الاحتقان إلى وضعية السلم والاستقرار، الكفيلة بحفظ دور الإنتاج وتقوية تنافسية المقاولات أو قدرتها على خلق الثروة ومراكمة الرأسمال.

لائحة المراجع:

المراجع باللغة العربية:

الكاتب:

- أحمد شكري السباعي: "الوسيط في مساطر الرقابة من الصعوبات التي تعترض المقابلة ومساطر معالجتها، الجزء الأول"، مطبعة المعارف الجديدة، الرباط، الطبعة الثانية سنة 2007.

- أحمد شكري السباعي: "الوسيط في مساطر الوقاية من الصعوبة التي تعترض المقابلة ومساطر معالجتها في مساطر المعالجة" طبعة 2000، ج 2.

- أحمد لفروجي: "وضعية الدائنين في مساطر صعوبات المقابلة -دراسة تحليلية نقدية في ضوء القانون المغربي والقانون المقارن" مطبعة النجاح الجديدة، الدار البيضاء، طبعة سنة 2006.

- الحاج الكوري: "القانون الاجتماعي" الطبعة الأولى، مطبعة الحرف المعتدل، 1994.

- أمينة رضوان: "حقوق الأجراء في نظام صعوبات المقابلة" مطبعة الأمنية، الرباط، طبعة 2017.

- أمينة رضوان: "مدونة الشغل من خلال الاجتهاد القضائي" طبعة 2016.

- بلهاشمي التسولي: "مدونة الشغل بين النظرية والتطبيق، الجزء الأول" الطبعة الأولى 2010.

- جواد الغماري: "جرائم قانون الشغل المقتضيات الزجرية في مدونة الشغل" الموضوع في المسطرة: سلسلة أريد أن أعرف، ج 4.

-دنيا مباركة: "قضايا مدونة الشغل بين التشريع والقضاء" دار نشر المعرفة، طبعة سنة 2021.

-رشيدة أحفوض: "الحماية الاجتماعية لفئات الأجراء المستثناة في مدونة الشغل" الطبعة الأولى، 2014-1435.

-عبد الرحمن شميعة: "إجراءات الوقاية والمعالجة من صعوبة المقاولات طبقا للقانون رقم 81.14" مطبعة وراقة سجلماسة مكناس، الطبعة الأولى سنة 2015.

-عبد الكريم الطالب: "التنظيم القضائي المغربي" المطبعة والوراقة الوطنية، ج 3.

-عبد اللطيف الخالفي: "الوسيط في مدونة الشغل – علاقة الشغل الفردية المطبعة والوراقة الوطنية، مراكش، الجزء الأول، الطبعة الأولى.

-عبد اللطيف خالفي: "الوسيط في مدونة الشغل، الجزء الثاني، علاقات الشغل الجماعية" المطبعة والوراقة الوطنية، الطبعة الأولى، سنة 2006.

-عبد المجيد الفاهم: "الكامل في الإجراءات الحمائية قانون إنقاذ المؤسسات التي تمر بصعوبات اقتصادية: التصفية والإفلاس" الطبعة الأولى أكتوبر 1991 (دون ذكر المطبعة وبلد النشر).

- عمر أزوكار: "قضاء محكمة النقض في مدونة الشغل – الجزء الثاني" الطبعة الأولى، سنة 2013.

- عمر أزوكار: "قضاء محكمة النقض في مدونة الشغل، الجزء الثالث" الطبعة الأولى، سنة 2014.

- عمر تيزاوي: "مدونة الشغل بين متطلبات المقاولات وحقوق الأجراء" مطبعة الصخور السوداء، الدار البيضاء، الطبعة الأولى سنة 2011.

- غزلان لمغاري الإدريسي: "وضعية الأجراء في إطار مساطر صعوبة المقابلة على ضوء القانون 73.17" مجلة الباحث، عدد 51 سنة 2021.
- محمد الكشبور: "إنهاء عقد الشغل مع تحليل مفصل لأحكام الفصل التعسفي للأجير، دراسة تشريعية وقضائية مقارنة" طبعة 2008.
- محمد بلخير: "الحماية الزجرية للأجير في التشريع المغربي، دراسة نقدية على ضوء مدونة الشغل والعمل القضائي المقارن" مكتبة الرشاد، سطات، سنة 2017.
- محمد بلهاشم التسولي: "مدونة الشغل بين النظرية والتطبيق في العقود الفردية، الجزء الثاني" المطبعة والوراقة الوطنية، الطبعة الأولى، سنة 2010.
- محمد بهير: "الحماية الزجرية للأجير في التشريع المغربي" مطبعة الأمانة الرباط، طبعة سنة 2017.
- محمد سعد جرندي: "الدليل العملي لمدونة الشغل - قراءة تحليلية نقدية لمقتضيات المدونة مدعمة بأحدث اجتهادات محكمة النقض، الجزء الثاني" الطبعة الأولى، سنة 2018.
- موسى عبود: "دروس في القانون الاجتماعي" ط 1، 1987.
- ميمون الوكيل: "المقابلة بين حرية التدبير ومبدأ استقرار الشغل" مطبعة الأمانة، الرباط، الجزء الثاني، الطبعة الأولى، سنة 11، 2017.
- ميمون الوكيل: "المقابلة بين حرية التدبير ومبدأ استقرار الشغل" مطبعة الأمانة، الرباط، الجزء الثالث طبعة الأولى سنة 2017.
- يحيى الصافي: "الأجراء والمشغلون - استشارات قانونية حول قضايا الشغل" الطبعة الثالثة، مطبعة الرياض سنة، 2008.

← الأطروحات والرسائل:

الأطروحات

- **الغالي الغيلاني:** "النظام القانوني لعقود الشغل في ظل مسطرة التسوية القضائية (دراسة مقارنة)" أطروحة لنيل الدكتوراه في العلوم القانونية، جامعة القاضي عياض، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، مراكش السنة الجامعية 2014-2015.
- **سميرة كميلي:** "القانون الجنائي للشغل" أطروحة لنيل الدكتوراه في الحقوق، جامعة الحسن الثاني، عين الشق، الدار البيضاء، السنة الجامعية 2001-2002.
- **عبد الحميد أخريف:** "الدور القضائي الجديد في القانون الخاص المغربي لمعالجة صعوبات المقابلة" أطروحة لنيل دكتوراه الدولة في القانون الخاص، جامعة محمد الأول، كلية الحقوق، وجدة السنة الجامعية 2000-2001.
- **فاطمة حداد:** "الإعفاء لأسباب تكنولوجية أو هيكلية أو اقتصادية وإغلاق المقاولات (دراسة مقارنة)" أطروحة لنيل الدكتوراه في القانون الخاص، جامعة الحسن الثاني عين الشق، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية بالدار البيضاء، السنة الجامعية 2004-2005.
- **لحسن زهران:** "التصفية القضائية وفق التشريع والقضاء" أطروحة لنيل الدكتوراه في القانون الخاص، جامعة الحسن الحسن الثاني، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية عين الشق، الدار البيضاء، السنة الجامعية 2004-2005.
- **محمد أبو الحسين:** "تفويت المقابلة في إطار التسوية القضائية" أطروحة لنيل الدكتوراه في القانون الخاص، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، عين الشق، جامعة الحسن الثاني، الدار البيضاء، السنة الجامعية 2002-2003.
- **مليلة بلدهم:** "أحكام الإفلاس في الفقه الإسلامي" أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، مؤسسة دار الحديث الحسنية، الرباط، الموسم الدراسي 2007-2008.

- نبيل الكطي: "أثر التحولات اللاحقة بالمقاولات على وضعية الأجراء" أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة مولاي إسماعيل، مكناس، السنة 2016-2017.

✓ الرسائل:

-المهدي رصاب: "التعويض عن فقدان الشغل بين مدونة الشغل وقانون الضمان الاجتماعي: رسالة لنيل دبلوم الماستر في القانون الخاص، جامعة الحسن الثاني، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية،

-امحمد ماسي: "مفهوم النظام العام في قانون الشغل" رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا المعمقة قانون خاص، كلية ح الرباط، 1985.

-أيوب حدران: "دور القضاء الاجتماعي في حماية الأجير" بحث نهاية التدريب، المعهد العالي للقضاء، الرباط، الفوج .

-حكيمة أنفة: "الضمانات القانونية لحماية الأجراء في ظل نظام صعوبات المقاولات" رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا المعمقة في قانون الأعمال، جامعة محمد الأول، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية بوجدة، السنة الجامعية 2000-2001.

-رشيد مهيد: "دور السنديك في نظام صعوبات المقاولات" رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا المعمقة في القانون الخاص، وحدة التكوين والبحث 5، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية أكدال الرباط، سنة 2003-2004.

-زكرياء العماري: "التسوية الودية كآلية للوقاية من صعوبات المقاولات" رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا المعمقة في القانون الخاص، وحدة قانون الأعمال، جامعة محمد الخامس السويسي، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، الرباط، السنة الجامعية 2007-2008.

-سمية الغزاوي: "وضعية الأجراء بين إكراهات صعوبات المقاوله ومدونه الشغل"
رسالة لنيل دبلوم الماستر في القانون الخاص، جامعة عبد المالك السعدي، كلية العلوم القانونية
والاقتصادية والاجتماعية، طنجة، السنة الجامعية 2015-2016.

-عبد الله وين عدي: "مؤسسة مندوبي الأجراء على ضوء مدونه الشغل المغربية":
رسالة لنيل دبلوم الماستر في القانون، جامعة القاضي عياض، كلية العلوم القانونية والاقتصادية
والاجتماعية، مراكش، 2010-2011.

-غزلان المغاري الإدريسي: "وضعية الأجراء في إطار مساطر صعوبات المقاوله
على ضوء القانون 73.17" رسالة لنيل شهادة الماستر في القانون الخاص، جامعة الحسن
الثاني، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، المحمدية السنة الجامعية 2019-
2013.

-فاطمة تاون: "حماية الأجراء من الفصل التعسفي -دراسة على ضوء مدونه الشغل
والعمل القضائي" رسالة لنيل دبلوم نهاية الماستر المتخصص، جامعة ابن زهر، كلية العلوم
القانونية والاقتصادية والاجتماعية، أكادير الموسم الجامعية 2011-2012.

-لبنى بوخد: "وضعية ديون الأجراء في مساطر صعوبات المقاوله" رسالة لنيل دبلوم
الماستر في القانون الخاص، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، المحمدية، السنة
الجامعية، 2012-2013.

-محمد طارق: "الأنماط الجديدة للعمل -تأهيل المقاوله وحماية حقوق الأجراء" رسالة
لنيل دبلوم الماستر في القانون الخاص، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية،
المحمدية، جامعة الحسن الثاني الدار البيضاء، السنة الجامعية 2017-2018.

-هشام الشتيوي: "إجراءات البحث والمحاكمة في جرائم الشغل" رسالة لنيل شهادات
الماستر، جامعة القاضي عياض، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، مراكش،
السنة الجامعية 2009-2010.

← المقالات:

- طارق الكدالي: "نحو نظام جديد للحماية الاجتماعية" مقال منشور بجريدة الصباح المغربية على موقعها الإلكتروني

assabah.ma./www.googl.com.amp/is/assabah.ma

- محمد العماري: "الجنة المقابلة من مدونة الشغل" منشور بالموقع الإلكتروني www.mohamah.com

- محمد المعاشي: "مجال تدخل مؤسسة الممثل النقابي"، منشور بالموقع التالي www.SNCID.com

- لبنى الوزاني: تحت عنوان: "الحماية القضائية للحقوق الاجتماعية والاقتصادية للأجير" منشور بالموقع الإلكتروني التالي: www.satv.ma

- إدريس آيت عبيدي: "توقف عقد الشغل في ظل جائحة فيروس كورونا المستجد – كوفيد 19- " مجلة إحياء علوم القانون، مؤلف جماعي، ص: 438، عدد ماي 2020.

-الحسين الكريمي: "التوقف عن الشغل بسبب حالة الطوارئ الصحية في التشريع المغربي" مجلد 6 عدد 01، طبعة سنة 2021.

-الحسين دكاير: "النظام العام وتأثيره على مبدأ سلطان الإرادة في التحكيم التجاري" مجلة الباحث للدراسات القانونية والقضائية، عدد 27، طبعة سنة 2021.

-أمينة رضوان: "مدى مساهمة فيروس كورونا في إنهاء العلاقة الشغلية" مجلة الباحث، عدد 17، عدد خاص، طبعة سنة 2020.

- بدر الدين الداودي: "قانون 73.17 بين خطاب التمكين وضعف الاستراتيجيات" المجلة الإلكترونية للأبحاث القانونية، 2018، العدد 1.
- روشام الطاكي: "مركز الأجراء" مجلة فضاء المعرفة القانونية، العدد الثاني، سنة 2019.
- زهير الخليفي: "ضمانات حقوق الأجراء خلال مساطر صعوبات المقاولات" سلسلة الأبحاث الجامعية والأكاديمية، العدد 22.
- عبد الرحيم أشميعة: "الوضعية المتردية للأجراء من خلال نظام معالجة صعوبات المقاولات" مجلة القانون والاقتصاد، 25 أبريل 2011.
- عبد الصمد فرطاس: "تخبط حماية الأجير ببعض قواعد مدونة الشغل" مقال منشور بموقع مجلة القانون والأعمال الإلكتروني: www.droitentreprise.com
- كمال مصطفى العزاوي: "استقرار المعاملات في زمن القوة القاهرة" مجلة نظرة على القانون، مجلد رقم 10، عدد 1، سنة 2020.
- لحسن العيوض: "القانون رقم 73.17 القاضي بفسخ وتعويض الكتاب الخامس من مدونة التجارة: السياق ومواطن الإصلاح" مجلة الإرشاد القانوني العدد 6، مساطر معالجة صعوبات المقاولات في ضوء القانون رقم 73.17 ومستجدات العمل القضائي.
- لحسن العيوض: "مقاربة البعد الحمائي لأجراء المقاولات خلال فترة إعداد الحل في ضوء ق73/7، مجلة فضاء المعرفة القانونية العدد 3 دجنبر 2019.
- محمد أبو الحسين: "وضعية الأجراء إثر تفويت المقاولات الموجودة في إطار التسوية القضائية" المجلة المغربية لقانون الأعمال والمقاولات، العدد 02، طبعة ماي 2003.
- محمد أطويف: "الطرق البديلة لتسوية نزاعات الشغل" مجلة القضاء التجاري، عدد 03-سنة 2014.

-محمد المعاشي: "الجنة المقاولات وغياب أجهزة المراقبة" مقال منشور بالموقع الإلكتروني www.marocdroit.com

-محمد بن رفيق: "الحماية القضائية للأجير" مجلة الباحث للدراسات والأبحاث القانونية والقضائية، العدد 47.

-محمد بن رفيق: "الحماية القضائية للأجير" مجلة الباحث للدراسات والأبحاث القانونية والقضائية، عدد 47، 2017.

-محمد طارق: "أثر جائحة كورونا على علاقات الشغل" مجلة إحياء علوم القانون، مؤلف جماعي، ص: 414 وما بعدها، عدد ماي 2020.

-محمد عبد المحسن البقالي الحسني: "دور النيابة العامة في صعوبات المقاولات" مقال منشور بالمنصة الإلكترونية: www.sojplus.com

-ملف اجتماعي عدد 2007/5/481م، نشره قرارات المجلس الأعلى، الجزء الأول، السنة 2009.

-مولود عشعاش: "الدولة والقانون في زمن كورونا: مكتبة دار السلام، الرباط، الطبعة الأولى 2020.

-نعيمة أحبار: "فقدان الشغل بسبب الإعلان عن حالة الطوارئ الصحية" مجلة إحياء علوم القانون، مؤلف جماعي، عدد ماي 2020.

-وضعية الأجراء في إطار مساطر صعوبات المقاولات على ضوء ق 73.17، سلسلة أبحاث جامعية معمقة، العدد 51 سنة 2017.

←المجلات:

- سلسلة إحياء علوم القانون، مؤلف جماعي، مكتبة دار السلام للطباعة والنشر والتوزيع، عدد 2020.
- سلسلة قضاء محكمة النقض، ع 71-2009.
- سلسلة قضاء محكمة النقض، ع 71-2009.
- مجلة الباحث للدراسات والأبحاث القانونية والقضائية عدد 17 سنة 2017.
- مجلة الباحث للدراسات والأبحاث القانونية والقضائية عدد 42، طبعة سنة 2012.
- مجلة الباحث للدراسات والأبحاث القانونية والقضائية، عدد 51، سنة 2021.
- مجلة الباحث للدراسات والأبحاث القانونية والقضائية، عدد 7، فبراير 2021.
- مجلة الباحث للدراسات والأبحاث القانونية والقضائية، عدد خاص "كورونا Covid 19" عدد 17، أبريل 2020.
- مجلة الباحث للدراسات والأبحاث القانونية والقضائية، عدد خاص 2، "كوفيد Covid 19" عدد 18، ماي 2020.
- مجلة الحقوق، سلسلة المعارف القانونية والقضائية، قضايا مدونة الشغل بين التشريع والقضاء، دار نشر المعرفة للنشر والتوزيع، إصدار رقم 76، طبعة سنة 2021.
- مجلة القضاء التجاري، دار الآفاق المغربية، طبعة سنة 2014، العدد الثالث..
- مجلة حقوق الإنسان والحريات العامة، عدد 1 خاص، سنة 2021.
- مجلة قضاء المجلس الأعلى، ع 25-1980.
- مجلة محيطي للدراسات والأبحاث القانونية، دراسات في قانون الشغل، العدد الأول، دار الآفاق المغربية للنشر والتوزيع، طبعة سنة 2018.

-نشرة قرارات محكمة النقض ع 19-2015.

-نشرة قرارات محكمة النقض، السلسلة 03 السنة 2014 الجزء 13.

← المحاضرات:

-محاضرات الأستاذ محمد أبولحسين في مادة صعوبات المقاولات لسنة 2021.

← الندوات:

-الندوة العلمية حول موضوع "مدونة الشغل بين رهان تنافسية المقاولات وحماية الأجراء" على موقع Youtube.

← الظهائر و المراسيم :

-الظهير الشريف المعتبر بمثابة قانون رقم 293-93-1 الصادر في 19 من ربيع الآخر 1414 (06 أكتوبر 1993) المتعلق باختصاصات العامل الجريدة الرسمية عدد 4233 بتاريخ 1993/10/06

-الظهير الشريف رقم 164-03-1 الصادر في 11 شتنبر 2003، القاضي بتنفيذ القانون رقم 99-65 المتعلق بمدونة الشغل المنشور بالجريدة الرسمية عدد 5167 بتاريخ 8 دجنبر 2003، ص: 3969 كما وقع تغييره وتتميمه.

-الظهير الشريف رقم 26-18-1 الصادر بتاريخ 2 شعبان 1439 (19 أبريل 2018) الجريدة الرسمية عدد 6667 بتاريخ 6 شعبان 1439 (2018/4/23) ص 2345 المتعلق بمدونة التجارة في ما يخص مساطر صعوبة المقاولات

-الظهير الشريف رقم 67-08-1 الصادر بتاريخ 27 من رجب 1424 (31 يونيو 2008) منشور بالجريدة الرسمية عدد 5677 المتعلق برجال السلطة.

-مرسوم رقم 02-04-514 بتاريخ 16 من ذي القعدة 1425 (29 دجنبر 2004) من خلال تحديد أعضاء اللجنة الإقليمية المكلفة بالدراسة والبت في طلبات الفصل أو الإغلاق الكلي أو الجزئي للمقاولات أو الاستغلات.

← القرارات و الأحكام القضائية:

- قرار رقم 431 المؤرخ في 4 أكتوبر ملف تجاري رقم 2018/1/3/635 ملف تجاري 2018/1/3/635.

- قرار رقم 514 المؤرخ في 15 نونبر 2018 ملف تجاري رقم 200/1/3/1076. مأخوذ عن سلسلة إصدارات المكتب الفني، صعوبات المقاولات في قرارات محكمة النقض العدد السادس.

- قرار رقم 54 المؤرخ في 31 يناير 2019 ملف تجاري رقم 2018/1/3/1000.

- قرار صادر عدد 162 عن محكمة الاستئناف بالدار البيضاء رقم 2020/1501/1551 بتاريخ 2021/01/18 (غير منشور).

- قرار صادر عن الغرفة الاجتماعية لمحكمة الاستئناف بالدار البيضاء، عدد 157 بتاريخ 2021/01/18 (غير منشور) في الملف الاجتماعي عدد 2020/1501/4501.

- قرار صادر عن محكمة النقض عدد 97/12/23 في الملف الاجتماعي عدد 95/14/1439، منشور بمجلة قضاء المجلس الأعلى عدد 53-54.

- قرار عدد 02 بتاريخ 08 يناير 2015 في الملف الاجتماعي عدد 2014/1/05/193، نشرة قرارات محكمة النقض ع 19-2015.

- قرار عدد 1066 صادر بتاريخ 2015-04-30 في الملف الاجتماعي عدد 2015/1/5/258 والمنشور بنشرة قرارات محكمة النقض -المتخصصة- الغرفة الاجتماعية، سلسلة 4، سنة 2015، عدد 19.

- قرار عدد 1075 صادر بتاريخ 2015/05/25 في الملف الاجتماعي عدد 2015/2/5/2652 (غير منشور).

- قرار عدد 1192 بتاريخ 2001-10-28، نشرة قرارات المجلس الأعلى المادة الاجتماعية، عدد 07.

-قرار عدد 1393 مؤرخ في 2012-08-02 في الملف الاجتماعي عدد 2010/1/5/1930.

-قرار عدد 1487 صادر بتاريخ 2011/10/27 في الملف الاجتماعي عدد 2010/1/5/301.

-قرار عدد 156 صادر عن محكمة الاستئناف بالدار البيضاء، الغرفة الاجتماعية رقم 2020/1501/4498 بتاريخ 2021/01/18 (غير منشور).

-قرار عدد 158 صادر عن محكمة الاستئناف بالدار البيضاء بتاريخ 2021/01/18 تحت رقم 2019/1501/6793 (غير منشور).

-قرار عدد 1653 بتاريخ 2013-12-26 في الملف الاجتماعي عدد 2013/5/126، (غير منشور).

-قرار عدد 1662 بتاريخ 2012-08-30، قضاء محكمة النقض في مدونة الشغل.

-قرار عدد 1792 الصادر بتاريخ 2015-09-17 في الملف الاجتماعي عدد 2015/5/289 (غير منشور).

-قرار عدد 195 بتاريخ 2012/22/02، ملف اجتماعي عدد 1010/1/5/1015 --
قرار عدد 1115 بتاريخ 2015/05/07 في الملف الاجتماعي عدد 2014/1/5//1130 (غير منشور).

-قرار عدد 2006 صادر بتاريخ 2011/12/29، نشرة قرارات المجلس الأعلى،
المادة الاجتماعية، عدد 07.

-قرار عدد 2038 بتاريخ 2016-09-21 في الملف الاجتماعي عدد 2016/1/5/363
(غير منشور).

-قرار عدد 2205 صادر عن محكمة الاستئناف بالدار البيضاء بتاريخ 2020/09/15
رقم 2020/1501/2553 (غير منشور).

-قرار عدد 2206 صادر عن محكمة الاستئناف بالدار البيضاء بتاريخ 2020/09/15
رقم 2020/1501/2354 (غير منشور).

-قرار عدد 2222 بتاريخ 2020-02-13 رقم 2020/1501/473 (غير منشور)

-قرار عدد 233 بتاريخ 2008/03/5، ملف اجتماعي عدد 2007/1/5/264، سلسلة
قضاء محكمة النقض، ع 71-2009.

-قرار عدد 2515 بتاريخ 217/05/24 في الملف الاجتماعي عدد 2016/5/1933
(غير منشور).

-قرار عدد 298 بتاريخ 2012/02/09 مأخوذ من موقف صوت العدالة بتاريخ
2021/06/16.

-قرار عدد 337 بتاريخ 25 مارس 2009 في الملف الاجتماعي عدد 18/5/1/2008
(غير منشور)

-قرار عدد 350 صادر بتاريخ 2005/03/30 في الملف الاجتماعي عدد 2004/1/5/704 (غير منشور).

-قرار عدد 596 بتاريخ 2011/05/05 مأخوذ من موقع صوت العدالة (غير منشور).

-قرار عدد 804 صادر بتاريخ 2010/09/23 في الملف الاجتماعي عدد 2009/1/05/1059 (غير منشور).

-قرار عدد 828 صادر بتاريخ 2015-04-02 في الملف الاجتماعي عدد 2014/1/5/148 (غير منشور).

-قرار عدد 943 صادر بتاريخ 2010/11/04 في الملف الاجتماعي عدد 2009/05/1365.

-قرار عدد 987 بتاريخ 2013/7/4، ملف اجتماعي عدد 1257/5/2/2012.

-قرار في الملف الاجتماعي عدد 1486/17/01 بتاريخ 1989-03-02، (غير منشور).

-قرار لمحكمة النقض تحت عدد 870 صادر بتاريخ 2010/05/23 في الملف عدد 2010/1/5/65، (غير منشور).

-قرار لمحكمة النقض عدد 306 بتاريخ 2010/04/08 في الملف الاجتماعي عدد 2009/1/5/498، قرارات محكمة النقض ع 18.

-قرار محكمة الاستئناف التجارية بالدار البيضاء رقم 2001/2422 الصادر بتاريخ 23 نونبر 2001 في الملف عدد 11/2001/1689 (غير منشور).

-قرار محكمة الاستئناف التجارية بالدار البيضاء رقم 2001/2425 الصادر بتاريخ 23 يونيو 2001 في الملف عدد 2001/10/69.

- قرار عدد 1384 بتاريخ 02-03-2012، قضاء محكمة النظر في مدونة الشغل.
- قرار المجلس الأعلى 186 بتاريخ 20/12/2005
- قرار اجتماعي تحت عدد 1106 صادر عن (المجلس الأعلى سابقا) محكمة النقض حاليا بتاريخ 27 أكتوبر 2005 في الملف عدد 2004/607
- قرار محكمة الاستئناف التجارية بالدار البيضاء رقم 99/661 صادر في 25 ماي 1999 في الملف رقم 199/556.
- قرار محكمة الاستئناف التجارية بفاس رقم 48 الصادر بتاريخ 25 يونيو 2008 في الملف عدد 2007/26 منشور بالموقع الإلكتروني للبوابة القانونية والقضائية لوزارة العدل والحريات www.justice.gov.ma.
- قرار محكمة الاستئناف التجارية بمراكش بتاريخ 2000/02/21 www.anibrass.blogspot.com
- قرار محكمة الاستئناف التجارية بمراكش رقم 2000/48 الصادر بتاريخ 21 دجنبر 2000 في الملف عدد 2000/449/384 منشور بمجلة المحاماة، العدد 39.
- قرار محكمة النقض عدد 201 بتاريخ 16/06/1971، مجلة قضاء المجلس الأعلى، ع 25-1980.
- القرار رقم 28/2000 بتاريخ 6/1/200 مأخوذ من موقع www.mahkamaty.com
- القرار عدد 1659، صادر بتاريخ 18-09-2014 في الملف الاجتماعي عدد 2013/05/1659 (غير منشور)

-القرار عدد 194 صادر عن محكمة النقض بتاريخ 2013/02/07 في الملف الاجتماعي عدد 2012/2/5/1736.

-القرار عدد 652، الصادر بتاريخ 2013-04-25 في الملف الاجتماعي عدد 2012/05/39، المنشور بنشرة قرارات محكمة النقض، السلسلة 03 السنة 2014 الجزء 13.

-قرار المحكمة التجارية بمراكش، ملف عدد 99/05 أمر عدد 2004/2012.

-حكم آخر صدر عن المحكمة التجارية بالرباط ملف رقم 2007/21/323، أمر عدد 443 بتاريخ 2007/05/24 (غير منشور).

-حكم المحكمة التجارية بالبيضاء 131 بتاريخ 2005-09-02، ملف رقم 2004/10/258، غير منشور.

-حكم المحكمة التجارية بالدار البيضاء، رقم 120 ملف رقم 2018/5315/100 صادر في 2018/09/27 (غير منشور)

-حكم رقم 120 صادر عن المحكمة التجارية بالدار البيضاء بتاريخ 2018/09/27 في الملف رقم 2018/8315/100

-حكم رقم 07/275 بتاريخ 2007/11/12، ملف رقم 10/1999/9227 (غير منشور).

-حكم رقم 862 بتاريخ 2009/07/01، ملف رقم 2019/8340/876 صادر عن المحكمة التجارية بالدار البيضاء، (غير منشور).

-حكم صادر عن المحكمة الابتدائية بطنجة في الملف عدد 2011/10-2039 بتاريخ 2011/3/7، (غير منشور).

-حكم صادر عن المحكمة الابتدائية بطنجة في الملف عدد 1501/09/614 بتاريخ 2010/04/05 (غير منشور).

-حكم صادر عن المحكمة التجارية بالدار البيضاء، ملف رقم 20149/8304/876 أمر رقم 862 بتاريخ 2019/07/12 (غير منشور).

-حكم صادر عن المحكمة التجارية بالرباط كلف رقم 2006/27/761.

-حكم صادر عن المحكمة التجارية بالرباط ملف رقم 323-21-2007، أمر عدد 443 بتاريخ 2007-05-24.

-حكم صادر عن المحكمة التجارية بمراكش ملف عدد 99/05 أمر عدد 2004/212 بتاريخ 2004/12/29 (غير منشور).

-حكم صادر عن محكمة الاستئناف التجارية بالدار البيضاء القرار رقم 146 2000 بتاريخ 2000/1/20، (غير منشور).

-ملف رقم 2006/27/761 أمر عدد 598 بتاريخ 2007.155/07/12.

←المواقع الإلكترونية:

www.droitentreprise.com

www.maroclaw.com

www.mohamah.com

www.sojplus.com

-الموقع الرسمي لوزارة الشغل والإدماج المهني

www.travail.ma

-الموقع الرسمي لمحكمة النقض

www.courdecassation.ma

-الموقع الرسمي لوزارة العدل

www.adala.justice.gov.ma

مكتب المنهل الإلكترونية

www.platform.almanhel.com

الموقع الرسمي لمجلة القانون والأعمال

www.droitentreprise.com

-موقع العلوم القانونية المغربي

www.marocdroit.com

للإطلاع على المراجع باللغة الفرنسية:

⇒ Les ouvrages :

-A. SUPIOT: “défragmentation des relations de travail et travail et auto réglementation de l’entreprise » art, droit, So 1989.

-Paulette BAUVERT –Nicole SIRET : « relation juridiques, travail protection social –crédit pénal- contentieux » 2002/2003.

-LAHLOU (M) : « système éducatif, entreprises et difficultés de la transition au Maroc » science technologie et croissance au Maghreb actes de le 1^{er} conférence magtech 1994 sous la direction de la la Abdelkader afeplat et riad biruni 1995.

-BOUHARROU Ahmed : « le droit pénal du travail et de la sécurité social » dar alamane Rabat Ed 2012.

El FEKKAK (M) : « pratique du droit du travail imp Najah Al jadida Casablanca 2007.

Abdeljalil AL HAMMOINO : « droit des difficultés de l'entreprise la prévention des difficultés le redressement judiciaire 2^{ème} édition 2002.

⇒ Thèses et mémoires

-P.MARER : « travail à temps flexible et marché du travail » thèses Strasbourg, 1987.

EL MACH Mustapha : l'intérêt social dans les sociétés commerciales » mémoire pour l'obtention du diplôme des études supérieures approfondie droit des affaires, Université Hassan II ain chock faculté des sciences juridiques économiques et sociales – Casablanca, année académique 2001-2002.

TARIKI (M) Amine : « la cessation de l'entreprise en difficulté » mémoire pour l'obtention du diplôme d'études supérieures approfondies

en droit des affaires université Hassan II, Année universitaire 2002-2003.

الفهرس:

6.....	مقدمة:
15.....	الفصل الأول:
15.....	الإطار القانوني لحماية الأجراء
17.....	المبحث الأول: الحماية القانونية للأجراء من خلال مدونة الشغل
17.....	المطلب الأول: مظاهر حماية الأجراء من خلال مقتضيات مدونة الشغل
17.....	الفقرة الأولى: مظاهر حماية أجراء المقاولات التي تعاني من صعوبات عابرة
18.....	أولاً: حماية الأجراء خلال التقليل الجزئي لمدة الشغل
19.....	أ-تقييد حرية المشغل في التقليل من مدة العمل
20.....	ب-تقييد حرية المشغل في التقليل حماية للأجر
23.....	ثانياً: مظاهر حماية الأجراء بسبب الإغلاق المؤقت للمقاولات
24.....	أ-الحفاظ على عقود الشغل
25.....	ب-ضمان حق الأسبقية في التشغيل للأجراء
27.....	الفقرة الثانية: مظاهر حماية أجراء المقاولات التي تعاني من صعوبات هيكلية واقتصادية وتكنولوجية
27.....	أولاً: إلزامية تحقق شروط الأخذ بالصعوبات كمظهر من مظاهر حماية الأجراء
30.....	أ-أن تكون الصعوبات حقيقية
30.....	ب-أن تكون الصعوبات أكيدة ومؤدية إلى حذف وظيفة الأجير
31.....	ثانياً: إلزامية اتباع قواعد مسطرة كمظهر من مظاهر حماية الأجراء
31.....	أ-إلتزام المشغل بالتبليغ (الإخطار)
32.....	ب-إلزام المشغل باتباع مقاربة تشاركية قائمة على التشاور والتفاوض
33.....	ج-إلزام المشغل بضرورة استيفاء إجراءات المرحلة الإدارية
36.....	ثالثاً: ضمان حق الأجراء في التعويض عن الفصل لأسباب اقتصادية

- أ- إقرار تعويض للأجراء في حالة احترام الإجراءات المسطرية..... 36
- ب- إقرار تعويض للأجراء ولو في حالة عدم احترام الإجراءات المسطرية..... 38
- المطلب الثاني: آليات حماية الأجراء من خلال مقتضيات م.ش..... 39
- الفقرة الأولى: الهيئات التمثيلية والنقابية للأجراء كآلية لحمايتهم من خلال مدونة الشغل 40
- أولا- مندوب الأجراء..... 41
- ثانيا- الممثل النقابي 45
- ثالثا- لجنة المقاولات..... 49
- الفقرة الثانية: الأجهزة الإدارية..... 51
- أولا- مفتش الشغل..... 51
- ثانيا- عامل العمالة أو الإقليم ودوره في حماية الأجراء..... 56
- المبحث الثاني : حماية الأجراء من خلال نظام صعوبات المقاولات 58
- المطلب الأول: حماية الأجراء قبل توقف المقاولات عن الدفع..... 60
- الفقرة الأولى: خلال مرحلة الوقاية الخارجية..... 61
- الفقرة الثانية: خلال مخطط الإنقاذ..... 61
- الفقرة الثالثة: الأجهزة القضائية وغير القضائية التي تسهر على حماية الأجراء..... 66
- أولا: الأجهزة غير القضائية..... 66
- أ- السنديك..... 66
- ب- مراقب الحسابات..... 68
- ثانيا: الأجهزة القضائية..... 72
- المطلب الثاني: حماية الأجراء بعد توقف المقاولات عن الدفع..... 74
- الفقرة الأولى: حماية الأجراء خلال مرحلة التسوية القضائية..... 74
- أولا: حماية ديون الأجراء خلال استمرارية الاستغلال..... 76
- ثانيا: حماية الأجراء عند تعديل عقود الشغل خلال هذه الفترة..... 77

- 77..... ثالثا: الامتيازات الممنوحة لحماية ديون الأجراء
- 78..... الفقرة الثانية: حماية الأجراء خلال مسطرة التصفية القضائية
- 79..... أولا: استمرار عقود الشغل
- 82..... ثانيا: الحماية المخولة للأجراء بعد إنهاء عقود الشغل
- 85..... الفصل الثاني:
- 85..... واقع حماية الأجراء
- 86..... المبحث الأول: واقع حماية الأجراء من خلال العمل القضائي
- 87..... المطلب الأول: دور القضاء في تكريس حماية الأجراء استنادا على أحكام مدونة الشغل
- الفقرة الأولى: رقابة القضاء على احترام مسطرة معالجة الأزمات العابرة (الدورية)
- 87..... للمقولة
- 88..... أولا: إلزام المشغل باحترام إجراءات التقليل من ساعات العمل
- 91..... ثانيا: حماية الأجر خلال هذه المرحلة
- الفقرة الثانية: رقابة القضاء على احترام مسطرة إغلاق المقاولات لأسباب اقتصادية أو
- 93..... هيكلية
- 97..... الفقرة الثالثة: الرقابة القضائية على إجراءات المشغل التأديبية في حق ممثلي الأجراء
- 97..... أولا: الرقابة القضائية على إجراءات المشغل التأديبية في حق مندوب الأجراء
- 99..... ثانيا: الرقابة القضائية على إجراءات المشغل التأديبية في حق الممثل النقابي
- المطلب الثاني: دور القضاء في تكريس الحماية للأجراء استنادا على أحكام قانون 73.17
- 100.....
- 101..... الفقرة الأولى: الحماية القضائية لعقود الشغل
- 101..... أولا: تكريس الاجتهاد القضائي الحماية لمناصب الشغل قبل فتح مسطرة التصفية
- 104..... ثانيا: تريت القضاء في قبول فتح مسطرة التصفية حفاظ على مناصب الشغل
- 105..... الفقرة الثانية: واقع الحماية القضائية لديون الأجراء وتعويضاتهم
- 105..... أولا: الحماية القضائية لديون الأجراء

108	ثانيا: الحماية القضائية لتعويضات الأجراء
112	المبحث الثاني: مكان القوة والقصور في حماية الأجراء
112	المطلب الأول: مكان القوة والقصور في حماية الأجراء من خلال مدونة الشغل
112	الفقرة الأولى: قوة المقتضيات الحمانية المخولة للأجراء من خلال مدونة الشغل
112	أولا: إسباغ المرونة على تدبير النظام القانوني لظروف الشغل
116	ثانيا: إقرار امتيازات ممنوحة للأجراء
117	أ- امتياز دين الأجراء
118	ب- التعويضات المخولة للأجراء
119	ج- استمرار عقود الشغل
119	الفقرة الثانية: مكان القصور في حماية الأجراء
119	أولا: محدودية فعالية بعض الأجهزة المتدخلة
120	أ- مندوب الأجراء
121	ب- جهاز تفتيش الشغل
123	ج- اللجنة الإدارية الإقليمية
124	ثانيا: قصور بعض المقتضيات القانونية
124	أ- ضعف المقتضيات الجزرية
126	ب- عدم فعالية مسطرة التبليغ
126	المطلب الثاني: مكان القوة والقصور في حماية الأجراء من خلال مساطر معالجة صعوبات المقاولات
127	الفقرة الأولى: نقط القوة في القانون 73.17
127	أولا: تعزيز حقوق الأجراء
127	أ- استثناء عقد الشغل من نطاق العقود الجارية
129	ب- إقرار مسطرة خاصة بحصر ديون الأجراء

129	ثانيا: تعزيز دور الأجهزة المتدخلة
130	أ-المراقبة والإشراف والتتبع (تعزيزا لدور القاضي المنتدب)
130	ب-تعزيز مبدأ الفعالية والشفافية تعزيزا لدور السنديك
131	ج-إرساء مبدأ التشاركية
131	الفقرة الثانية: مكانن القصور في حماية الأجراء من خلال قانون 73.17
131	أولا: محدودية المشاركة العمالية في تحريك مساطر صعوبات المقاولات
134	ثانيا: محدودية حماية ديون الأجراء
135	أ-صعوبة حصر أموال المقاولات
135	ب-كثرة مصاريف المسطرة
136	ج-محدودية امتياز ديون الأجراء
138	خاتمة:
140	لائحة المراجع:
161	الفهرس: