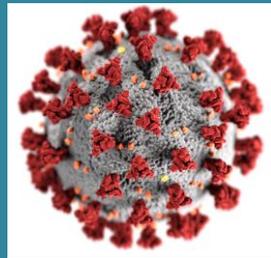


مجموعة البحث في

القانون الاجتماعي و المجتمع

مائة سؤال و سؤال حول علاقات الشغل في ضوء وباء كورونا



محمد الشرقاني

أستاذ التعليم العالي متقاعد

و محام بهيئة مكناس

محمد القري اليوسفي

أستاذ التعليم العالي بكلية

الحقوق بمكناس

نبيل الكط

أستاذ التعليم العالي مساعد

بكلية الحقوق بالقنيطرة

تقديم :

لا شك أن القانون نتاج واقعه الاجتماعي و الاقتصادي ، لذلك يسعى واضعه ملائمة مع محيطه زماناً و مكاناً .

و مع ذلك قد تطرأ مستجدات يصبح معها ذلك القانون عاجزاً -في حدود متفاوتة - عن تأطيرها بشكل شمولي ، و حيث تظل بعض التساؤلات معلقة أمام بعض الفراغات التشريعية ، و هو ما يفتح الهوامش الواسعة للتأويلات و الاجتهادات من جميع الجهات المعنية بالحقل القانوني .

و لعل ما عرفته جل دول المعمور خلال هذه الأشهر الثلاثة من وباء Covid 19 قد طرح السؤال من جديد حول مدى استيعاب القانون لجميع المستجدات الطارئة على المستويات المتعددة خاصة الاقتصادية و الاجتماعية ، و من بينها أساساً العلاقات التجارية سواء الوطنية أو الدولية من جهة و علاقات الشغل بين مقاولات القطاع الخاص و أجزائها من جهة أخرى . و هو ما سيتيح للقضاء - على المستوى المنظور - الفرص العديدة للمساهمة في التعاطي مع كثير من القضايا التي ستظل معالجتها القانونية عالقة .

و إذا كانت بوادر المساهمات الفقهية المغربية قد بدأت تبرز في مجالات قانونية متنوعة ، فقد حاولت هذه المجموعة من الأساتذة (مجموعة القانون الاجتماعي و المجتمع) أن تساهم ، من جهتها ، في التركيز على التساؤلات العديدة التي طرحتها بالفعل علاقة هذا الوباء و آثاره المرتقبة على علاقات الشغل ، خاصة إذا استحضرننا مبادرة السلطة التنظيمية في إصدار المراسيم و القرارات العديدة التي تنظم وضع المقاولات في علاقتها بأجزائها ، و علماً بانتصاب القانون الاجتماعي (مدونة الشغل و قانون التعويض عن حوادث الشغل و الإطار المنظم للأمراض المهنية و قانون الضمان الاجتماعي) المصدر الأساسي لتنظيم تلك العلاقة .

و يبقى أن نؤكد أن هذا الحدث الجلل الذي أصاب العالم ، سيكون من شأنه إعادة إثارة النقاش من جديد حول بعض المؤسسات القانونية التي هيمنت على الأنظمة القانونية، و من بينها أساساً القوة الملزمة للعقد و القوة القاهرة و الظروف الطارئة ، فضلا عن نظرية توقف العقد و مبدأ الأجر مقابل العمل ...

و هي القواعد العامة التي ستعرف بعضها الهزات في اتجاه إما تكريسها أو التقليل من نطاق آثارها أو هجرها بالمطلق .

كما نذكر بأن هذا الوباء قد تسبب في فقدان الشغل ل 700 ألف أجير في القطاع الخاص و توقف 113 ألف مقاوله عن مواصلة نشاطها ابتداء من 15 مارس 2020 ، و ذلك حسب تصريح وزير الشغل و الإدماج المهني يوم ثاني أبريل 2020 .

و نشير ختاماً إلى أن هذه المجموعة ارتأت أن تساهم بهذا العطاء العلمي المتواضع عبر توفير الإجابات الأولية عن أسئلة حاولت من خلالها أن تستقرئ جميع مراحل علاقات الشغل منذ قيامها إلى حين انتهائها مروراً بسريانها ، مع الانضباط لمنهج موضوعي علمي و واقعي يراعي مصالح المقاوله و الظروف الخاصة لبلادنا دون الانحياز لهذا الطرف أو ذاك من مكونات المقاوله .

و المجموعة إذ تعتر بمساهمتها هاته ، فإنها تنتظر من المعنيين و المهتمين بهذا المشهد القانوني المساهمة في إغناء هذا العمل سواء بالانتقادات أو التحفظات أو الاقتراحات .

و الله ولي التوفيق

السؤال 1 : ما هو داء كوفيد covid 19 ؟

إن داء covid 19 مرض ناتج عن فيروس كورونا و الذي هو من فصيلة الفيروسات الواسعة الانتشار يعرف عنها أنها تضم أمراضا تتراوح بين نزلات البرد الشائعة إلى الأمراض الأكثر حدة . وهو سلالة جديدة من الفيروس لم يسبق إكتشافها لدى البشر .

و تتمثل أعراض هذا المرض في الحمى و الإرهاق و السعال الجاف ، و قد يعاني بعض المرضى من الآلام و الأوجاع أو احتقان الأنف أو الرشح أو ألم الحلق أو الإسهال . و تبدأ هذه الأعراض تدريجيا و قد تشتد حدة المرض فيما بعد لتؤدي إلى الوفاة بنسبة ما بين 1 و 2 بالمئة من المصابين بهذا الداء .

و إن ما يؤشر على خطورة انتشار هذا الوباء أنه - على المستوى العالمي - حصد أرواح حوالي المليون شخص خلال أقل من شهرين ! .

أما عن كيفية انتقاله ، فيمكن أن يصاب الأشخاص بعدوى مرض كورونا عن طريق الأشخاص الآخرين المصابين بالفيروس ، و يمكن للمرض أن ينتقل من شخص إلى آخر عن طريق القطرات الصغيرة التي تتناثر من الأنف أو الفم عندما يسعل أو يعطس الشخص المصاب بذلك المرض ، و حينها يمكن أن يصاب الأشخاص الآخرون به عند ملامستهم للأشياء أو الأسطح التي لمسها المريض أو عند لمس عينيهم أو أنفهم أو فمهم ، لذا فمن الأهمية بما كان الابتعاد عن الشخص المريض بمسافة تزيد عن متر واحد .

و من ضمن التدابير الاحترازية التي قد تخفف من حدة انتشار هذا الوباء الانضباط للحجر الصحي الذي قرره السلطات العمومية و عدم مغادرة البيوت إلا في

حالات الضرورة القصوى ، و كذا الإدمان على سلوك جميع وسائل النظافة خاصة على مستوى اليدين .

السؤال 2 : من هم أطراف العلاقة الشغلية المعنيين بمقتضيات هذا الدليل ؟

لقد كانت أحكام مدونة الشغل صريحة في تحديد نطاق تنظيمها للعلاقات الشغلية إذ أكدت المادة الأولى على أن أحكام المدونة تسري على الأشخاص المرتبطين بعقد شغل ، و أيا كانت طرق تنفيذه ، و طبيعة الأجر المقرر فيه و كيفية أدائه ، و أيا كان نوع المقولة التي ينفذ العقد داخلها (و سواء كان رب العمل شخصا ذاتيا أو اعتباريا) و خاصة المقاولات الصناعية و التجارية ، و مقاولات الصناعة التقليدية و الاستغلالات الفلاحية و الغابوية و توابعها ، كما تسري على المقاولات و المؤسسات التابعة للدولة و الجماعات المحلية (الترابية) ، إذا كانت تكتسي طابعا صناعيا أو تجاريا أو فلاحيا ، و على التعاونيات و الشركات المدنية ، و النقابات و الجمعيات و المجموعات على اختلاف أنواعها ، كما تسري على المشغلين اللذين يزاولون مهنة حرة ، و على قطاع الخدمات و بشكل عام على الأشخاص اللذين ارتبطوا بعقد شغل ، و لا يدخل شغلهم في نطاق أي نشاط من النشاطات المشار إليها أعلاه .

و فيما يتعلق بجائحة كوفيد 19 و ما رافقها من إجراءات حكومية ، فالملاحظ أنها استوعبت جميع الفئات بمن فيهم أولئك المنصوص عليهم بالمادة الثانية من مدونة الشغل أو أولئك اللذين عهد بتنظيم وضعيتهم بمقتضى أنظمة خاصة (المادة 3) أو قوانين خاصة (المادة 4) ، بل امتدت الإجراءات الحكومية إلى المستفيدين من التدريب من أجل الإدماج المهني و كذا التدرج المهني إعمالا للمفهوم العام للفئات المشمولة بالإجراءات الحمائية من آثار كوفيد 19 .

السؤال 3 : ما هي التدابير الاحترازية الواجب على المشغل اتخاذها ؟

في ضوء القانون المتعلق بحالة الطوارئ الصحية ، يجب على المشغل الالتزام بتعليمات السلطات العمومية المتعلقة بفتح أو إغلاق المؤسسات و احترام الأوقات المحددة لإغلاق المحلات التجارية إذا تعلق الأمر بالمقاولات ذات الطابع التجاري .

و في مواجهة التوقف عن الشغل ، لجأ بعض المشغلين إلى اعتماد أسلوب العمل عن بعد " العمل عبر الشاشة " كل ما كان ذلك ممكنا .

أما بالنسبة للأجراء الذين يواصلون عملهم ، فقد تم إلزام المشغلين بوضع خطة وقائية محكمة لتفادي إصابة الأجراء بهذا الوباء ، و ذلك بأن يضع المشغل رهن إشارة أجراءه جميع وسائل النظافة للوقاية من مرض كورونا ، مع إخبار أولئك الأجراء بجميع تلك التدابير .

و عن حدود إلزامية المشغل باتخاذ التدابير الاحترازية ضد هذا الوباء ، و الجزاء المقرر على خرقها ، نؤكد أن عليه إتباع جميع التعليمات التي تأمر بها السلطة الحكومية بشأن التدابير الاحترازية للحد من انتشار وباء كورونا خصوصا تلك المتعلقة بتعليق النشاط طوال الفترة المحددة .

و يتعرض كل مشغل خالف تلك التدابير للجزاء المقرر بمقتضى المادة 4 من المرسوم بمثابة قانون رقم 2.20.292 و المتعلق بسن أحكام خاصة بحالة الطوارئ الصحية و إجراءات الإعلان عنها و الذي يعاقب مخالفيها بالحبس من شهر إلى 3 أشهر و بغرامة من 300 إلى 1300 درهم أو بإحدى هاتين العقوبتين و ذلك دون الإخلال بالعقوبة الجنائية الأشد .

السؤال 4 : ما هي الوضعية القانونية للأجير المرتبط بعقد التدرج المهني و عقد التدريب من أجل الإدماج المهني (ANAPEC) في ظل ما تفرزه جائحة كورونا من آثار ؟

يتوقف عقد شغل الأجير إذا اقتضى الأمر ذلك طوال فترة الحجر الصحي على أن يستأنف لاحقا وفقا لما تقضي به المادة 32 من مدونة الشغل ، علما أن المادة 5 من نفس المدونة تشير صراحة على أن المستفيدين من التدرج المهني و التدريب من أجل الإدماج المهني يستفيدون من المقتضيات المتعلقة بحوادث الشغل و الأمراض المهنية و المقتضيات المتعلقة بظروف العمل و منها توقف عقود شغلهم بسبب الإغلاق القانوني للمقاولة أو إصابة الأجير بمرض أو بحادثة شغل أو عجز مؤقت أو تغيب بسبب المرض.

السؤال 5 : هل يحق للمشغل تجميع معطيات شخصية تتعلق بإصابة الأجير بوباء كوفيد 19 ؟

لقد أقر القانون 09.08 المتعلق بحماية الأشخاص الذاتيين تجاه معالجة المعطيات ذات الطابع الشخصي ، جملة من المقتضيات القانونية الهادفة إلى حماية الهوية و الحقوق و الحريات الفردية و الجماعية و الحياة الخاصة من كل ما من شأنه أن يمس بها عبر استخدام المعلومات خصوصا إذا تعلق الأمر بالأجراء .

يراد بالمعطيات الحساسة المعنية بحماية القانون 09.08 المعطيات ذات الطابع الشخصي التي تبين الأصل العرقي أو الإثني أو الآراء السياسية أو القناعات الدينية أو الفلسفية أو الانتماء النقابي للشخص المعني أو تكون متعلقة بصحته بما في ذلك المعطيات الجينية . (الفقرة الثالثة من المادة الأولى من القانون 09.08) .

فالمعطيات المتعلقة بصحة الأجير وخاصة إذا تعلق الأمر بإصابته بوباء كوفيد 19 أو احتمال إصابته أو شفائه سواء كان الأمر يتعلق به أو بأحد أفراد عائلته تدخل في دائرة الحماية المقررة في القانون 09.08 و يجب أن تعالج بطريقة نزيهة و مشروعة .

كما يشترط نفس القانون أن يتم تجميعها لغايات محددة و معللة و مشروعة و ألا تعالج بطريقة تتنافى مع تلك الغايات . و يتعين كذلك أن يكون هذا التجميع ملائما و مناسباً و غير مفرط بالنظر إلى الغايات التي تم تجميعها و معالجتها لاحقاً من أجلها .

و يتعين على المشغل أن يعمل على حفظ تلك المعطيات وفق شكل يمكن من التعرف على الأشخاص المعنيين طوال مدة لا تتجاوز المدة الضرورية لإنجاز الغايات التي تم جمعها و معالجتها لاحقاً من أجلها .

إضافة إلى ما سبق ، يشترط القانون أن يعبر الشخص المعني بهذه المعطيات بما لا يترك مجالاً للشك عن رضاه على عملية جمع المعطيات الخاصة به . لكن هذه الأخيرة، تظل مقيدة بعدم إطلاع الأغيار عليها مع ضمان حق الأجير في الأخبار و الولوج و تصحيح تلك المعطيات أو التعرض على القيام بمعالجة معطيات تخصه .

و في جميع الأحوال يمنع تجميع معطيات تتعلق بصحة الأجير كيفما كانت طبيعتها و لو تعلق الأمر بإصابته أو احتمال إصابته هو أو أفراد أسرته بوباء كوفيد 19، دون أن يكون لذلك التجميع غايات نزيهة و مشروعة .

و يشترط لتجميع هذه المعطيات الأخرى أن يتقدم المشغل بتصريح مسبق إلى اللجنة الوطنية لمراقبة حماية المعطيات ذات الطابع الشخصي .

في هذا الصدد ، يتعين على المسؤولين داخل المقابلة عن معالجة المعطيات الحساسة أو ذات الصلة بالصحة أن يتخذوا جميع الاجراءات من أجل الحيلولة دون ولوج

أي شخص غير مآذون إلى تلك المعطيات أو قراءتها أو نسخها أو تعديلها أو سحب دعامات منها .

من هنا يتضح على أن تجميع المعطيات التي لها علاقة بصحة الأجير يعتبر من بين المعطيات الحساسة التي تستوجب رعاية و عناية خاصة من طرف المشغل . فإذا كان المبدأ هو منع تجميع هذه المعطيات ، إلا أن المادة 23 لظفت من حدة هذا المنع لما سمحت بمعالجة المعطيات مع ضرورة الالتزام بسرية و سلامة المعالجات و السر المهني .

إذن تجميع المعطيات الخاصة التي لها علاقة بصحة الأجير كإصابته بوباء كوفيد 19 تبقى ممكنة إذا كان هذا التجميع يهدف إلى المصلحة العامة أو من أجل استغلالها عن طريق طبيب الشغل في إطار عمله شريطة الحصول على إذن مسبق كما أشارت إلى ذلك المادة 12 من القانون 09.08 .

السؤال 6 : هل يحق للمشغل رفض تشغيل مرشح للشغل بدعوى ظهور وباء الكورونا على صحته على الرغم من توفره على مؤهلات مهنية تضمن له ذلك المنصب ؟

نسجل بداية أن مدونة الشغل و إن أحدثت قنوات جديدة للتشغيل كوكالات التشغيل الخصوصية و مقاولات التشغيل المؤقت ، إلا أنها لم تمنع ، بشكل مطلق التشغيل ، المباشر ، مما يعني احتفاظ المشغل بهوامش واسعة في مجال اختيار الأجراء .

على أن المشرع وضع ، بالمقابل ، بعض الكوابح على السلطة الواسعة للمشغل تهم أساساً عدم التمييز بين الأجراء على أساس اعتبارات متعددة (السلالة و اللون و الجنس و الإعاقة و الحالة الزوجية و العقيدة و الرأي السياسي و الانتماء النقابي

و الأصل الوطني و الأصل الاجتماعي) يكون من شأنها خرق أو تحريف مبدأ تكافؤ الفرص أو عدم المعاملة بالمثل في مجال التشغيل . كما يجب أن تتم معالجة البيانات الشخصية لطالب الشغل بكيفية تراعي احترام حياته الخاصة مع الاقتصار على المسائل التي ترتبط بمؤهلاته و خبراته و تزكياته المهنية . (المواد 9 و 478 و 507 من مدونة الشغل) .

و إذا كان المشرع قد استبعد حالة صحة و سلامة الأجير من تلك الاعتبارات ، فقد كان موقفه سليماً طالما لا يقبل منطقياً أن يتم تشغيل طالب الشغل قد يشكو من مرض ما قد يقعه عن ممارسة عمله على أحسن وجه أو قد يؤدي مرضه إلى انتشار عدواه إلى باقي الأجراء .

و كيفما كان الحال ، فإذا كانت الممارسة العملية تكشف عن أن المشغلين غالباً ما يشترطون شهادة طبية تثبت خلو المرشح للشغل من الأمراض عند مرحلة التشغيل ، فيظل من حق المشغل أن يطلب إجراء فحص طبي على أي مرشح يدعو وضعه الصحي للريبة في سلامته الصحية ، خاصة في مثل هذه الظروف الحرجة التي تعرفها بلادنا .

السؤال 7 : هل يجب عرض الأجير على طبيب الشغل فور إبرام العقد ؟

يمكن عرض الأجير على طبيب الشغل إما فور إبرام عقد الشغل وقبل تنفيذه في الحالات المنصوص عليها في المادة 290 من مدونة الشغل إذا ما ارتأى المشغل أو الطبيب أن هنالك دواع تدفعهما إلى الشك في إصابة الأجير .

كما يمكن لكل من المشغل وطبيب الشغل مطالبة الأجير القيام بتحليلات إضافية على نفقة المشغل للتثبت من خلوه من الأمراض المعدية مثلاً .

السؤال 8 : هل يجوز للمشغل أن يطلب فحص الأجير و إجباره على القيام بالتحاليل التي يراها لازمة ، علما أن الأجير سيعرض لاحقا على طبيب الشغل ؟

يمكن للمشغل الذي يشك في إصابة الأجير عند تشغيله مطالبة الأجير القيام بتحاليل مخبرية أو غيرها لإثبات عدم إصابته ، لا سيما إذا كانت هناك دواعي موضوعية تستدعي مثل هذه التحاليل كسكن الأجير في حي يعتبر بؤرة لكورونا أو ظهور أعراض المرض عليه ، أو عودته من دولة ينتشر فيها كوفيد 19 بشكل مرتفع.

و يحق ذلك أيضا لطبيب الشغل عند قيامه بالفحص الطبي للأجراء اللذين يعتمزم المشغل تشغيلهم للقيام بأعمال أو لشغل مناصب تستوجب فحصا طبيا مسبقا (المادة 290 من مدونة الشغل) . كما يحق لطبيب الشغل بمناسبة هذا الفحص أن يأمر عند شكه بإصابة الأجير بإجراء فحوص تكميلية له ، بما فيها التحاليل على نفقة المشغل (المادة 328 من مدونة الشغل) .

السؤال 9 : إذا عمد مشغل إلى تشغيل شخص يفوق عمره 60 سنة في يناير 2020 ، لكنه قرر في مارس من نفس السنة أن يفصله من شغله باعتباره مرشحا لأن يصاب بالوباء المذكور بالنظر لسنه ، فهل يعتبر هذا الفصل مشروعاً ؟

من المعلوم أن القضاء المغربي قد استقر على أن المشغل الذي شغل شخصا يفترض أن يُحال على المعاش ببلوغه سن التقاعد ، يظل ملتزماً بإزاءه بمقتضيات مدونة الشغل بما فيها تعويضه عن فصله فصلاً تعسفياً . و هو توجه لا يعتبر متناقضاً مع ما نصت عليه المادة 60 من مدونة الشغل التي حرمت الأجير من بعض التعويضات إذا وجب له راتب الشيخوخة عند بلوغه سن التقاعد ، اعتباراً إلى أن هذا الحكم ينسحب على

الحالة التي يكون فيها ذلك الأجير تابعًا و مشتغلا لدى ذلك المشغل ، بينما تتعلق حالتنا بشخص تم تشغيله لأول مرة لدى مشغل بسن يبلغ سن التقاعد .

و في ضوء ما سبق و عودة إلى موضوع السؤال ، نرى أن لجوء ذلك المشغل إلى فصل ذلك الأجير يظل غير مشروع لأن تخوف المشغل من إصابة ذلك الأجير يظل احتماليا بالنظر إلى أن المرض لم يتأكد بالنسبة للأجير بالوسائل الطبية من جهة ، و لأن مرض الأجير لا ينهض سببًا للفصل في جميع الأحوال من جهة أخرى .

السؤال 10 : هل يجوز اللجوء إلى مقتضيات قانون الالتزامات و العقود في شأن عدم احترام المشغل لمقتضيات حفظ الصحة و السلامة في ظل وباء كورونا ؟

يحق للأجير التحلل من بعض التزاماته إذا تبين أن مشغله لا يحترم تدابير الصحة و السلامة معتمدا في ذلك على نظرية القوة القاهرة .

حيث يحق للأجير التحلل من التزامه باحترام مهلة الإخطار طالما أن ذلك لا يعزى إليه وأن سبب عدم الوفاء بالتزامه يجد أساسه في تداعيات وباء كورونا COVID 19 .

كما يمكنه إثارة مسؤولية المشغل في إطار المبادئ العامة المنصوص عليها في الفصول 77 و 78 و 749 من قانون الالتزامات و العقود ، إذ تنص المادة 77 من قانون الالتزامات و العقود على ما يلي : كل فعل ارتكبه الإنسان عن بينة و اختيار من غير أن يسمح له به القانون ، فأحدث ضررا ماديا أو معنويا للغير ، ألزم مرتكبه بتعويض الضرر ، إذا أثبت أن ذلك الفعل هو السبب المباشر في حصول الضرر ، و كل شرط مخالف لذلك يكون عديم الأثر .

و من جهة أخرى يؤكد الفصل 78 من قانون الالتزامات و العقود أن الضرر المعنوي أو المادي الذي أحدثه الشخص ، لا بفعله فقط و لكن بخطأه أيضا ، و ذلك عندما يثبت أن هذا الخطأ هو السبب المباشر في ذلك الضرر و الخطأ هو ترك ما كان يجب فعله ، أو فعل ما كان يجب الإمساك عنه ، و ذلك من غير قصد لإحداث الضرر .

أما الفصل 749 فينص على أن المعلم أو المخدم و على العموم كل رب عمل يلتزم :

أولا : بأن يعمل على أن تكون الغرف و محلات الشغل ، و على العموم كل الأماكن التي يقدمها لعماله و خدمه و مستخدميه مستوفية كل الشروط اللازمة لعدم إلحاق الضرر بصحتهم و لتأمينهم من كل خطر ، كما أنه يلتزم بصيانتها لتبقى على نفس هذه الحالة طوال مدة العقد

ثالثا : أن يتخذ كل ما يلزم من الإجراءات الوقائية لكي يؤمن لعماله و خدمه و مستخدميه حمايتهم و صحتهم في أدائهم الأعمال التي يباشرونها تحت توجيهه أو لحسابه . و يسأل المخدم عن كل مخالفة لأحكام هذا الفصل وفقا للقواعد المقررة للجرائم و أشباه الجرائم .

السؤال 11 : هل يجوز اللجوء إلى مقتضيات القانون الجنائي في حالة عدم احترام المشغل لمقتضيات حفظ الصحة و السلامة نتج عنها إصابة أجير / إجراء بفيروس كورونا ؟

يمكن اللجوء إلى تلك المقتضيات طالما أن المادة 4 (الفقرة الثانية) من المرسوم بمثابة قانون المتعلق بسن أحكام خاصة بحالة الطوارئ الصحية و إجراءات الإعلان عنها تقرر جزاءات جنائية و تشير صراحة أنه يمكن أن تطبق العقوبات الأشد

المنصوص عليها في القانون الجنائي كالعقوبات الجنائية الواردة في الفرع الثالث من القانون الجنائي و المتعلقة بالقتل أو الجرح الخطأ لاسيما الفصل 432 و الذي ينص على أن : من ارتكب بعدم تبصره أو عدم احتياطه أو عدم انتباهه أو عدم مراعاته النظم و القوانين ، قتلًا غير عمدي ، أو تسبب فيه عن غير قصد ، يعاقب بالحبس من ثلاثة أشهر إلى خمس سنوات و غرامة من مائتين و خمسين إلى ألف درهم .

هذا فضلا عما ينص عليه الفصل 433 من أنه : من تسبب بعدم تبصره أو عدم احتياطه أو عدم انتباهه أو عدم مراعاته النظم و القوانين ، في جرح غير عمدي أو إصابة بمرض ، نتج عنه عجز عن الأشغال الشخصية تزيد مدته على ستة أيام ، يعاقب بالحبس من شهر واحد إلى سنتين ، و غرامة من مائتين إلى خمسمائة درهم ، أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط .

السؤال 12 : ما هو دور طبيب الشغل في الوقاية من خطر انتشار فيروس كورونا داخل المقولة ؟

يضطلع طبيب الشغل بدور هام داخل المقولة لدرء انتشار وباء كورونا و التحسيس بخطرته ، علما أن مدونة الشغل تؤكد على أن طبيب الشغل و هو يؤدي مهمته بكل استقلال و حرية سواء إزاء المشغل أو اتجاه الأجراء يجب عليه ألا يراعي إلا الاعتبارات الخاصة بمهنته .

ففي إطار الدور الوقائي لطبيب الشغل يمكنه من خلال إجراء الفحوصات الطبية الواجبة على الأجراء خاصة عند بداية شغلهم أو الفحوص السنوية أن يتأكد من خلو إصابة الأجير بأعراض داء وباء كورونا و إلى تجنب الأجراء كل ما قد يضر بصحتهم لاسيما مراقبة شروط الاحتراز من وباء كورونا " بالحركات الحاجزية gestes barrières " و مخاطر العدوى . كما يمكنه أن يقدم بصفة استثنائية

علاجات مستعجلة للأجراء المصابين و إسعافهم و توجيههم إلى المصالح الطبية المختصة لاستقبال المصابين بوباء كورونا .

و من جهة أخرى ، يمكن لطبيب الشغل أن يقترح تدابير فورية كالنقل من شغل إلى آخر أو نظام التناوب أو تحويل مناصب الشغل إذا كان من شأن ذلك أن يحمي الأجراء من هذا الوباء (المادة 320) .

و يضطلع طبيب الشغل أيضا بدور استشاري خصوصا بالنسبة للمشغل فيما يتعلق بالمرض في تطبيق التدابير المتعلقة بالوقاية من وباء كورونا و وقاية الأجراء من الأضرار التي قد تلحقهم من جراء هذا الوباء و مراقبة مدى ملائمة مناصب الشغل للتدابير الاحترازية المعمول بها للحد من انتشار وباء كورونا و تفاديه داخل المقولة .

كما يتعين على طبيب الشغل أن يصرح وفق الشروط الجاري بها العمل بكل حالة من الإصابة بوباء كورونا اكتشفها أو علم بها .

و يتعين على المشغل تقديم جميع التسهيلات لطبيب الشغل التي تتيح له مراقبة مدى استيفاء المقولة للشروط الواجب توافرها من أجل تفادي إصابة الأجراء بوباء كورونا و في مقدمتها التعليمات الخاصة التي تحت على التمسك بتدابير السلامة و حفظ الصحة .

كما يتعين على المشغل إخضاع الأجراء لفحص طبي يجريه عليهم طبيب الشغل :

1. كل أجير، قبل بداية تشغيله ، أو في أقصى الأجال قبل انقضاء فترة الاختبار .
 2.
 3. كل أجير قد يتعرض لخطر ما ، و الحامل ، و من لها طفل دون سن الثانية و المعطوب و المعاق ، بعد كل فترة يقرر طبيب الشغل تحديد دوريتها .
 4. كل أجير في الأحوال التالية :
- بعد غياب أكثر من 3 أسابيع بسبب حادثة شغل أو مرض غير مهني .

- بعد غياب بسبب حادثة شغل أو مرض مهني .
- بعد تكرار الغياب لسبب صحي .

يمكن لطبيب الشغل أن يطالب المشغل بإجراء فحوص تكميلية خلال زيارته التفقدية حينما تدعو الضرورة إلى إجرائها بهدف البحث عن الأمراض المعدية .

السؤال 13 : ما هي المقتضيات القانونية بمدونة الشغل التي تمكن من الوقاية

من كوفيد 19 ؟

الأكيد أن مدونة الشغل لم تتنبأ بظهور كوفيد 19 ، و إنما توقعت حالات يمكن أن تؤثر إما على استمرارية المقولة أو على ظروف أداء الشغل ، بدرجات و خطورة متفاوتة ، قد تنطبق أوصاف بعض نصوصها و مقتضياتها إلى حد كبير على جائحة كوفيد 19 .

و هنا لا يسعنا إلا أن نؤكد على أن القاعدة العامة تجد سندها في المادة 24 التي توجب على المشغل و بصفة عامة ، أن يتخذ جميع التدابير اللازمة لحماية سلامة الأجراء و صحتهم ، و كرامتهم ، لدى قيامهم بالأشغال التي ينجزونها تحت إمرته

هذا النص و غيره من المقتضيات التي تعضه ، خاصة تلك المنصوص عليها في القسم الرابع من الكتاب الثاني من مدونة الشغل و المتعلق بحفظ صحة الأجراء و سلامتهم (المواد 281 و ما يليها من مدونة الشغل) ، تدفعنا للقول بأن على المشغل أن يعاين و يراقب تطورات الوضع و آثار كوفيد 19 على ظروف أداء الشغل و سلامة الأجراء ، و هو يتحمل المسؤولية عن الإجراءات المتخذة بمعزل عن مدى السماح له من قبل السلطات العمومية المعنية بمواصلة النشاط ، و له إذا ارتأى ذلك أن يصل حد إغلاق المقولة إذا تبين له أنه حتى مع وجود مواد تعقيم و كمادات و مسافة كافية بين الأجراء

فإن خطر انتشار الوباء قد يعود إلى البيئة التي يعيش فيها الأجير و التي لا يمكن للمشغل أن يتحكم فيها .

إن إتباع القواعد التي يضعها المشغل للحد من انتشار كوفيد 19 مقتضى ملزم يقع تحت طائلة جزاء قانوني سنده المادة 293 من مدونة الشغل ، حيث إن عدم امتثال الأجير للقواعد الموضوعة من طرف المشغل للحيلولة دون انتشار الوباء يعتبر مطابقا للوصف الوارد بالمادة المذكورة " عدم امتثال الأجراء لقواعد السلامة " و الذي يعتبر خطأ جسيما ، بما لهذا الوصف الأخير من تبعات قانونية وخيمة على الأجير غير المنضبط لتعليمات مشغله .

السؤال 14 : ما هي التدابير الواجب اتخاذها من طرف المشغل لتفادي هذا

الوباء ؟

- يجب على المشغل أن يسهر على نظافة أماكن الشغل و أن يسهر على أن توفر فيها شروط الوقاية الصحية ، و متطلبات السلامة اللازمة للحفاظ على صحة الأجراء و خاصة مستودعات ملابس الأجراء و مغتسلاتهم و مراقدهم (281 م ش) .
- الحق في اللجوء إلى العمل عن بعد كلما كان ذلك ممكنا بعد الاتفاق مع الأجراء المعنيين .
- الحق في منع ولوج الأجير المصاب بداء كورونا إلى مكان العمل .
- الحق في التأكد من صحة الأجير إذا كانت هنالك مؤشرات موضوعية يحتمل معها إصابته بوباء كورونا .
- إخبار السلطات العمومية بكل حالة إصابة علم بها تخص أجراءه .

- يجب التزام تعليمات السلطات العمومية المتعلقة بفتح أو إغلاق المؤسسة و احترام الأوقات المحددة لإغلاق المحلات التجارية إذا تعلق الأمر بالمقاولات ذات الطابع التجاري .
- يجب على المشغل أن يفضل العمل عن بعد " العمل عبر الشاشة " كل ما كان ذلك ممكنا .
- يجب على المشغل أن يمتنع عن إرسال أجرائه في مهمات خارج دائرة المقولة في مدن أخرى أو خارج المغرب .
- يتعين على المشغل أن يضع خطة وقائية محكمة لتفادي إصابة الأجراء بالداء .
- يتعين عليه أن يضع رهن إشارة أجرائه جميع وسائل النظافة للوقاية من مرض كورونا .
- يتعين عليه أن يخبر كتابة جميع الأجراء بهذه التدابير ، و بكل تغيير يطرأ عليها خصوصا تلك المتعلقة بالتدابير الاحترازية للوقاية من داء كورونا (المادة 289 م ش) .

السؤال 15 : ما هي الوسائل التي يجب على المشغل إتباعها لإخبار الأجراء

بالتدابير الاحترازية الواجب التقيد بها ؟

تنص المادة 289 من مدونة الشغل على أنه يجب على المشغل أن يطلع الأجراء على الأحكام القانونية المتعلقة بالاحتراس من الخطر الذي قد يتعرضوا إليه ، و يجب عليه أن يلصق في مكان مناسب من أماكن العمل التي اعتاد الأجراء دخولها إعلانا يسهل قراءته ، يحذر من مخاطر استعمال الآلات و يشير فيه إلى الاحتياطات التي يجب عليه اتخاذها في هذا الشأن .

السؤال 16 : أي نوع من المسؤولية يتحملها المشغل إذا خالف مقتضيات حفظ السلامة و الصحة في هذه الظرفية ؟

تتعدد مسؤوليات المشغل بمناسبة مخالفته لمقتضيات حفظ الصحة و السلامة و المتعلقة بانتقاء انتشار وباء كورونا .

فمخالفة أوامر تعليمات السلطات الحكومية تعرضه للجزاء الجنائي .

كما تثار مسؤوليته المدنية في حالة إصابة أحد أجراءه من جراء عدم احترام التدابير التي كان يجب عليه اتخاذها لتفادي انتشار الوباء داخل مقاولته ، إما في إطار القواعد العامة للمسؤولية (الفصل 749 من ق.ل.ع) أو في إطار حوادث الشغل و الأمراض المهنية ، فضلا على الجزاءات المقررة في مدونة الشغل و التي قد تصل إلى درجة الإغلاق الكلي للمقاولة .

و تجدر الإشارة على أن الاتفاقية الدولية رقم 155 حول الصحة و السلامة المهنية المعتمدة من طرف منظمة العمل الدولية تنص على ضرورة إخبار الأجراء ، علما أن المغرب لم يصادق على هذه الاتفاقية الدولية الهامة .

السؤال 17 : هل يحق للسلطات الحكومية العمل بنظام السخرة لمواجهة الآثار السلبية لفيروس كورونا في بعض القطاعات ؟

تنص المادة 10 من مدونة الشغل على أنه يمنع تسخير الأجراء لأداء الشغل قهرا أو جبرا، علما أن المغرب صادق على الاتفاقيتين الدوليتين لمنظمة العمل الدولية المتعلقتين بالعمل الجبري الأولى (الاتفاقية رقم 29) و الثانية (الاتفاقية رقم 105) .

و يعاقب المشغل الذي سخر أجرائه قهرا أو جبرا بغرامة تتراوح بين 25.000 إلى 30.000 درهم و في حالة العود تضاعف الغرامة و الحكم بحبس تتراوح مدته بين 6 أيام و 3 أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين .

لكن طالما أن الأمر يتعلق بمواجهة جائحة لم تعرف البشرية و منذ قرن مثيلا لها يمكن للسلطات العمومية أن تلجأ لنظام السخرة في حالات محددة بمقتضى القانون الجاري به العمل و الذي يظل حكرا على السلطات العمومية وحدها دون غيرها .

السؤال 18 : بفعل الإشكالات التي تعرفها العديد من المقاولات (الغذائية ، التوزيع ، النظافة) هل يمكن لها أن تلزم أجراءها بإنجاز أشغال غير متضمنة في بنود عقود شغلهم ؟

إذا كان تعديل بنود عقد الشغل في الأحوال العادية يصطدم بالقوة الملزمة للعقد خاصة إذا ما تم تكيف ذلك الشرط محل التعديل (نوع العمل ، مكان العمل ...) بأنه جوهرى ، فإن شرعنة ، توسيع السلطة التنظيمية للمشغل لكي تشمل تكليفه للأجراء بأشغال غير واردة بعقود شغلهم بمناسبة انقضاء آثار كوفيد 19 أو مواجهة الطلب المتزايد على منتجات و خدمات المقولة المعنية ، تظل رهينة بالاستناد على أسس قانونية متينة .

و بغض النظر عن مقتضيات المادة 196 من مدونة الشغل التي تتوقع إمكانية الزيادة في مدة الشغل في المقاولات التي تحتم عليها أن تواجه أشغالا تقتضيها مصلحة وطنية أو زيادة استثنائية في حجم الشغل ، فإن الأساس الذي يمكن أن يعتمد عليه المشغل في إطار سلطته التنظيمية لمطالبة الأجير القيام بشغل ليس مندرجا ضمن اختصاصه بموجب عقد الشغل ، يتجلى في اعتقادنا في أحكام المادة 21 التي توجب على الأجير الامتثال لأوامر المشغل ، في نطاق المقتضيات القانونية أو التنظيمية و أيضا للنصوص

المنظمة لأخلاقيات المهنة ، فلا يعقل و الحالة هذه تفضيل المصلحة الخاصة على المصلحة العامة التي كانت السبب وراء التحول المؤقت و الظرفي للمهام المسندة للأجير.

السؤال 19 : هل يمكن للأجير القاصر الامتناع عن أداء الشغل ، باعتبار أن أداء الشغل في هذه الظرفية سيعد عملا خطرا كيفما كان شكله ؟

إذا كان سن الأهلية هو 18 سنة حسب مدونة الأسرة ، فإن مدونة الشغل و بخلاف ذلك قد أقرت سنا أدنى للتشغيل يتلاءم مع طبيعة بعض الأنشطة التي يمكن للقاصرين المميزين القيام بها ، و قد حددت مدونة الشغل بالمادة 143 سنا أدنى للقبول في العمل كأجير (15 سنة) و وضعت مجموعة من المقتضيات المتعلقة بحماية هذه الفئة منها منع مزاولتهم لبعض الأشغال تحت طائلة الجزاء الجزري (المواد 145 إلى 151 من مدونة الشغل) .

و في العلاقة مع كوفيد 19 يطرح السؤال حول مدى إمكانية اعتبار تشغيل الأجير الذي لم يبلغ من السن 18 في ظل هذه بمثابة خطر على حياته و بالتالي هل يجوز له الامتناع عن تأدية الأشغال التي كلف بها مادامت الظرفية الحالية تتميز بالخطورة و تستدعي من الإدراك و التمييز تماميته أي 18 سنة شمسية كاملة ؟ .

و بالرجوع إلى الأحكام الواردة في الباب الخامس من مدونة الشغل حول الأشغال الممنوعة على الأحداث ، نجد أن المشرع قد انتبه للأشغال التي يمكن أن تؤثر على نمو الحدث (المادة 180) ، إلا أن سريانها على حالة كوفيد 19 تظل محل نظر .

و كذلك الأمر بالنسبة للمادة الموالية لها ، فبالرغم من أنها جاءت أكثر اتساعا إذ تستوعب إلى حد كبير المخاطر المميتة لكوفيد 19 عندما نصت على أنه " يمنع تشغيل الأحداث دون الثامنة عشرة ، و النساء و الأجراء المعاقين في الأشغال التي تشكل

مخاطر بالغة عليهم ، أو تفوق طاقتهم" ، إلا أن المرسوم رقم 1.10.183 الذي أحالت عليه المادة 181 أعلاه من أجل تحديد لائحة الأشغال التي يمنع أن يشغل فيها بعض الفئات من الأشخاص لم تتوقع مثل حالة كوفيد 19 و اقتصرت على المخاطر التقليدية التي يشكلها حمل الأوزان و استخدام الآلات ، مما يصعب معه اعتبار مخاطر الجائحة تدرج ضمن مقتضيات المادة المذكورة ، و بالتالي يكون تعسفا كل امتناع عن تأدية الأشغال التي كلف بها الأجير الذي يقل سنه عن 18 سنة بناء على الظرفية التي يمثلها - بشكل مجرد - كوفيد 19 .

السؤال 20 : هل يعتبر وباء الكورونا مرضاً عادياً أو مرضاً مهنيًا أو حادثة

شغل ؟

لقد سمحت السلطات الحكومية لبعض المقاولات التي تؤدي دورا حيويا بالإبقاء على نشاطها خلال فترة الحجر الصحي ، و يتعلق الأمر بالمتاجر الكبرى و شركات النقل العمومي الداخلي و شركات التوزيع و بعض المؤسسات الإنتاجية في قطاعات محددة و من ثم فإن إجراء هذه المقاولات قد يتعرضون خلال أدائهم لعملهم للإصابة بوباء كوفيد 19 إما نتيجة عدوى تسبب فيها إجراء آخرون أو عدوى من طرف زبناء المقاوله أو الواردين عليها .

فيطرح حينئذ السؤال : هل إصابة الأجير بوباء كورونا نتيجة عمله تعتبر مرضا

مهنيًا ، أو حادثة شغل أو مرض عادي ؟

تتجلى أهمية السؤال المطروح أعلاه في تحديد الجهة التي ستتولى صرف

التعويض للأجير ، فإذا ما اعتبرت إصابة الأجير حادثة شغل أو مرض مهني فإن

التعويض الجزافي سيؤدى من طرف شركة التأمين أو المشغل إذا لم يكن مؤمنا ، أما إذا

اعتبرت الإصابة مرضا عاديا فسيصرف التعويض من طرف الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي .

إذن ، فإن تكيف الإصابة يخضع لإطارات قانونية مختلفة ، و بالتالي يختلف معها كذلك حجم التعويض المستحق للأجير المصاب أو لذوي حقوقه إذا ما هلك من جراء إصابته بوباء كوفيد 19 .

و من المنتظر أن تعمل شركات التأمين جاهدة على " إنكار " صفة مرض مهني أو حادثة شغل على إصابة الأجير لكي يتحمل الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي وحده وزر التعويض ، الأمر الذي يجعل من تمييز الأوضاع القانونية و الضوابط القانونية السليمة المؤطرة لها أمرا ملحا .

لا بد أن نشير إلى أنه قد تم تعريف المرض بكونه كل إصابة تعرض لها الأجير و لا يكون لها طابع مهني كإصابته بالزكام أو آلام المعدة ، بمعنى آخر لا يكون السبب في هذا المرض راجعا إلى شغل الأجير أو ظروف الشغل أو محيطه .

و قد نظمت مدونة الشغل مرض الأجير و اعتبرته حالة من حالات توقف عقد الشغل تمكن الأجير من التغيب المبرر عن العمل طوال المدة المحددة في الشهادة الطبية . و لم تخصص مدونة الشغل للمرض غير المهني إلا خمسة مواد (32 ، 39 ، 271 ، 272 ، 273) علما أن آثار مرض الأجير غير المهني تتجاوز مدونة الشغل لتتصل بقوانين أخرى كقانون الضمان الاجتماعي ، قانون مزاوله مهنة الطب ، قانون الالتزامات و العقود و مدونة التغطية الصحية الإجبارية .

أما المرض المهني فهو المرض الذي يصيب الأجير نتيجة لطبيعة عمله أو نشاطه ، إذ يكون ناتجا عن تعرض هذا الأجير لمواد ضارة مختلفة قد تكون كيميائية أو فزيائية ، بيولوجية ، مسرطنة أو مشعة .

و المرض المهني عادة ما يكون ناتجا عن التعرض الدائم و المتكرر لمسبب الضرر على امتداد فترة زمنية معينة و التي لا يظهر أثرها على المدى القريب و إنما على المدى البعيد .

و قد عرف المشرع المغربي المرض المهني بأنه كل العلل المؤلمة و الأمراض المتسببة عن الجراثيم المتعفنة و كذلك تلك الأمراض المبينة في قرار وزير الشغل و الشؤون الاجتماعية و المتخذ بعد استشارة وزير الصحة العمومية وفق جداول خاصة ، و قد قسم المشرع المغربي الأمراض المهنية إلى ثلاث : أمراض التسمم الخطيرة ، المزمنة ، الأمراض المتسببة في الجراثيم التعفنفة و أخيرا الأمراض الناجمة عن الوسط المهني .

و يتعين على الأجير لكي يعتبر مرضه مرضا مهنيا أن يعمل بانتظام في العمل المسبب في المرض المهني ، و يقع إثبات هذا الأمر على عاتق الأجير ، خاصة إذا ما ادعى إصابته بأمراض التسمم الحادة أو المزمنة أو الأمراض المتسببة عن الجراثيم التعفنفة .

أما حادثة شغل ، فهي الحادثة كيفما كان سببها التي يترتب عنها ضرر للأجير سواء كان أجيرا أو يعمل بأية صفة تبعية كانت و في أي محل كان إما لحساب مشغل واحد أو عدة مشغلين و ذلك بمناسبة أو بسبب الشغل أو عند القيام به ، و لو كانت هذه الحادثة ناتجة عن قوة قاهرة أو كانت ظروف الشغل قد تسببت في مفعول هذه القوة أو زادت في خطورتها إلا إذا أثبت المشغل أو مؤمنه طبقا للقواعد العامة للقانون أن مرض المصاب كان سببا مباشرا في وقوع الحادثة .

و يقصد بالضرر كل إصابة جسدية أو نفسية تسببت فيها حادثة الشغل وأسفرت عن عجز جزئي أو كلي ، مؤقت أو دائم للأجير . (المادة 3 من القانون رقم 12 . 18 المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل) .

فهل نعتبر إصابة الأجير بوباء كوفيد 19 حادثة شغل أم مرض مهني أم مرض عادي ؟ .

يجب أن نشير إلى أن وباء كوفيد 19 لا يمكن اعتباره مرضا مهنيا ، طالما أن شروط المرض المهني غير متوفرة أي أن الجداول المعتمدة لا تعتبره كذلك . ثم إن الأجير عليه أن يثبت أن العمل بانتظام هو الذي سبب له إصابته بوباء كوفيد 19 ، و أنه عمل في ذلك الشغل للمدة المقررة في الجداول و التي تتراوح ما بين عدة أيام و 15 سنة على الأكثر .

إذن فرغم أن وباء كوفيد 19 يمر بفترة حضانة مدتها 14 يوما إلا أن الجداول المعتمدة لا تنص عليه كمرض مهني من جهة ، ثم إن الإصابة لا علاقة لها بظروف العمل التي تفترض اشتغال الأجير بانتظام بمجموعة من الأعمال التي تشكل أخطارا من شأنها أن تهدد سلامته ، ثم إن المخاطر المهنية من المفترض أن تكون قائمة أي موجودة مسبقا عندما يزاول الأجير عمله بصفة اعتيادية .

فقد يصاب الأجير خلال عمله بهذا الوباء نتيجة عدوى أصابته من زميله في العمل أو عدة زملائه في العمل ، فهذا الوباء ينتقل عبر الرداد و السعال و اللمس المباشر ، لذا يمكن للأجير أن يصاب به خلال عمله إما نتيجة احتكاكه بأجير مصاب أو لمسه باليدين لموقع لمسه سابقا أحد الأجراء المصابين .

فهذا اللمس الذي أدى إلى الإصابة لم يكن نتيجة تعرض مستمر ، بل جاء لحظة واحدة بعد لمس أجير مصاب و تطورت أعراضه خلال فترة الحضانة . و من هنا يظهر على أنه من الصعب تكييف وباء كوفيد 19 على أنه مرض مهني لأنه لا يوجد ضمن الجداول المقررة للأمراض المهنية من جهة ، و يصعب على الأجير إثبات إصابته به خلال العمل أو بمناسبته من جهة أخرى ، طالما أن عبء الإثبات يقع على عاتقه .

و يكفي أن نشير أخيرا أن منظمة الصحة العالمية و السلطات المغربية تطلق على هذا الوباء صفة جائحة أو وباء و ليس مرضا و هو ما يدل على أنه لا يمكن أن يكيف

على أنه مرض مهني ، اللهم إلا إذا تعلق الأمر بالأجراء الذين يشتغلون بالمصحات كأطباء أو كمرضى أو الذين يعهد إليهم بمتابعة المرضى . فهنا تكيف إصابتهم بوباء كوفيد 19 على أنها مرض مهني و هو ما أكد عليه يوم 23 مارس 2020 كل من وزير الصحة و الوزير الأول الفرنسيين بلغة مشددة بحيث لا مجال في نظرهما لأي نقاش أو جدل حول اعتبار إصابة الأطباء و الممرضين و المساعدين الذين يشرفون على المرضى المصابين بهذا الوباء على أن مرضهم هذا هو مرض مهني .

و من المعلوم أن النقابة الوطنية للصحة العمومية قد راسلت وزير الصحة بتاريخ 9 أبريل 2020 تلتزم منه تعويض الأطر الصحية عن الحوادث المرتبطة بالإصابة بفيروس كوفيد 19 في إطار المقترضات المتعلقة بحوادث الشغل .

و للإشارة فقد قبلت وزارة الصحة هذه المطالب و قررت تعويض الأطباء و الممرضين عن الأضرار الناجمة عن إصابتهم بفيروس كورونا المستجد خلال فترة عملهم باعتبارها إصابات مهنية .

إذن مادام أن إصابة الأجير بوباء كوفيد 19 يصعب جدا قبول تكييفها بأنها مرض مهني للاعتبارات السابقة ، هل يمكن اعتبار الأجير المصاب خلال شغله نتيجة عدوى أجراء آخرين مصابين بأنها حادثة شغل ، علما بأن التأمين عن الأمراض المهنية يظل اختياريًا و أغلب إن لم نقل كل شركات التأمين ترفض التأمين عن الأمراض المهنية في المغرب ؟

بالرجوع إلى المادة 3 من القانون 18.12 المتعلق بحوادث الشغل يظهر أن العناصر الثلاثية التي يجب أن تتوفر في حادثة الشغل تتأكد عند إصابة الأجير بعدوى من طرف أجير آخر : أي أن هناك إصابة جسدية ، على إثر واقعة لها علاقة بالشغل لأنها وقعت خلال العمل أو عند العمل أو بمناسبة العمل و جاءت فجأة .

فقد نميل إلى اعتبار إصابة الأجير بوباء كوفيد 19 هو بمثابة حادثة شغل ، لكن من الذي يؤكد أن الأجير أصيب خلال العمل و لم تكن إصابته خارج العمل إذ ستحاول

شركات التأمين أن تدفع عنها المسؤولية (التعويض) بالقول بأن الإصابة تمت خارج العمل و دون أن يكون الأجير في تبعية لمشغله أو لتنتفي عن إصابة الأجير صفة حادثة الشغل لاعتبار الإصابة مرضا من الأمراض العادية التي قد تصيب كل فرد أجيرا أم غير أجير .

كما أن القضاء قد يتشدد في قبول عنصر الفجائية " soudaineté " كشرط أساسي لحادثة الشغل و الذي يميزها عن المرض المهني طالما أن الأجير المصاب تفصله عن ظهور أعراض المرض عليه فترة قد تصل إلى 14 يوما .

لذا قد يستقر الرأي على اعتبار هذا الوباء مرضا عاديا ، تسري عليه أحكام المرض العادي كما هي مقررة في المواد الخمسة لمدونة الشغل أو في قانون الضمان الاجتماعي أو قانون التغطية الصحية الإجبارية ، إذ سيتمتع الأجير المصاب طوال فترة علاجه بامتياز توقف عقد شغله طوال فترة مرضه إلى حين شفاؤه ، على أن أجره سيتلقاه على شكل تعويض يؤديه له الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي . أما مصاريف شفاؤه سيتم تحملها في إطار التغطية الصحية الإجبارية .

و للإشارة فقط فإن الأجراء المستفيدين من تعويض صندوق جائحة كورونا و المصرح بهم للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي خلال شهر فبراير يستفيدون ليس فقط من منحة 2000 درهم لكن أيضا طوال مدة توقف عقود شغلهم من التعويضات العائلية و التغطية الصحية الإجبارية .

و سيبقى القضاء وحده هو الذي سيبين هل إصابة الأجير بوباء كوفيد 19 هو بمثابة حادثة شغل أو مرض مهني أو مرض عادي ، إذ لاشك أن الكثير من القضايا سترفع له إما من طرف الأجراء المصابين أو من طرف ذوي حقوقهم و آنذاك سنتوفر على اجتهاد قضائي حاسم في الموضوع . علما أن الحماية الفضلى للأجير لن تتحقق إلا من خلال اعتبار إصابة الأجير بوباء كوفيد 19 بمثابة حادثة شغل .

السؤال 21 : هل يمكن للمشغل عرض أجيده على الفحص المضاد بمناسبة

تقديمه لشهادة طبية في فترة انتشار كورونا ؟

يحق له ذلك ، إذ تقضي المادة 271 على أنه يمكن للمشغل أن يعهد على نفقته ، إلى طبيب يختاره بنفسه ، بأن يجري على الأجير فحصا طبيا مضادا ، داخل مدة التغيب المحددة في الشهادة الطبية المدلى بها من قبل الأجير .

لكن إذا كانت الشهادة الطبية صادرة عن الجهات الرسمية (المستشفيات العمومية) التي تراقب انتشار وباء كورونا فلا يمكن للمشغل اللجوء إلى الفحص الطبي المضاد طالما أن الشهادة الطبية المدلى بها صادرة عن جهات رسمية .

السؤال 22 : هل يؤثر التوقف عن الشغل بسبب هذا الوباء على مدة الشغل

الفعلي التي قضاها الأجير في شغله ؟

لقد كان المشرع بخصوص هذه الحالة واضحا عندما نصت مدونة الشغل صراحة على أنه تعد فترات شغل فعلي لا يمكن إسقاطها من مدة الشغل المعتد بها ، الانقطاع المؤقت عن الشغل بسبب توقف المقاولة كلياً أو جزئياً بفعل قوة قاهرة كحالة الكوارث ... (الفقرة الأخيرة من المادة 32) .

السؤال 23 : هل تحتسب مدة التوقف عن الشغل بسبب وباء الكورونا ضمن

أقدمية الأجير من جهة واحتساب العطلة السنوية من جهة أخرى ؟

نذكر بداية أن جل التوقعات ذات المصدر الطبي أو الإداري لم تذهب إلى توقع استغراق مدة طويلة لاستمرار انتشار هذا الوباء و حالة الطوارئ الصحية و فترة الحجر الصحي ، بحيث لن يتوقف الشغل إلا لشهرين أو ثلاثة أشهر كما يأمل ذلك المواطنون ، لذلك فالمدة المعتبرة أم لا في أقدمية الأجير لن تكون طويلة في جميع الأحوال .

و كيفما كان الحال ، فإن المشرع المغربي إذ اعتبر المرض - أيا كان نوعه - حالة من حالات توقف عقد الشغل ، فقد حرص أن ينص صراحة على أن حالات مدة توقف عقد الشغل المحصورة في المادة 32 من مدونة الشغل بمثابة فترات شغل فعلي لا يمكن إسقاطها من مدة الشغل المعتد بها لتحويل علاوة الأقدمية . و هو نفس الحكم الذي ينسحب على العطلة السنوية المؤدى عنها . (المادة 352) .

السؤال 24 : هل يحق للمشغلين الذين عرفت أنشطتهم تزايدا بفعل فيروس

كورونا، الزيادة في ساعات الشغل بالنسبة لأجرائها ؟

وفقا لمقتضيات المادة 192 و المرسوم رقم 2.04.570 الصادر بتطبيق هذه المادة يحق للمقاولات التي تواجه أشغالا تقتضيها مصلحة وطنية أو زيادة استثنائية في حجم الشغل تشغيل أجرائها خارج مدة الشغل العادية ، و كمثال المقاولات التي تنتج الكمادات أو اللوازم الطبية أو بعض السلع التي يكثر الإقبال عليها خلال هذه الفترة .

و من جهة أخرى ، فقد سمح مشروع المرسوم رقم 2.19.793 المتعلق بتحديد بعض القطاعات و الحالات الاستثنائية التي يمكن فيها إبرام عقد شغل محدد المدة ،

للمشغلين باللجوء إلى عقد الشغل محدد المدة لمواجهة الحالات الواردة في المادة 183 من مدونة الشغل .

السؤال 25 : هل يحق للمشغل أن يستدرك ساعات الشغل الضائعة بفعل فيروس كورونا، وما هي الضوابط المقررة لذلك ؟

يمكن في حالة توقف الشغل جماعيا في مؤسسة أو جزء منها لأسباب عارضة أو لقوة قاهرة ، تمديد فترة الشغل اليومية لاستدراك ساعات الشغل الضائعة بعد استشارة ممثلي الأجراء داخل المقولة و يمنع في جميع الأحوال :

العمل لأكثر من 30 يوما في السنة لاستدراك الساعات الضائعة .

أن تفوق مدة التمديد ساعة في اليوم .

أن تفوق مدة الشغل اليومية 10 ساعات و يمكن للمقاولات التي ستستأنف نشاطها بعد رجوع الأمور إلى نصابها أن تستفيد من هذه المقتضيات المنصوص عليها في المادة 189 من مدونة الشغل .

السؤال 26 : هل يجوز تشغيل الأجراء أثناء أيام العطلة الأسبوعية بالنسبة لأجراء المقاولات التي عرفت زيادة ملحوظة في نشاطها بفعل فيروس كورونا ؟

نعم يحق للمقاولات التي عرفت زيادة ملحوظة في نشاطها بفعل فيروس كورونا أن تفرض على أجراءها الاشتغال أيام العطل الأسبوعية .

و في هذا الصدد تنص المادة 212 من مدونة الشغل أنه يمكن للمشغل أن يوقف فترة الراحة الأسبوعية ، في الحالات التي تيررها طبيعة نشاط المؤسسة أو المواد المستعملة أو إنجاز أشغال استعجالية أو زيادة غير عادية في حجم الشغل .

علما أن هذا الحق لا ينصرف على الأجراء الأحداث دون 18 سنة و النساء دون 20 سنة و لا على الأجراء المعاقين .

كما يتعين على المشغل أن يمكن الأجراء المعنيين من راحة تعويضية داخل أجل لا يتعدى شهرا .

السؤال 27 : هل يعتبر لجوء المشغل إلى التقليل من مدة الشغل العادية لأكثر من ستين (60) يوما إجراء صحيحا و قانونيا ، بدعوى الأزمة الاقتصادية الناتجة عن وباء الكورونا و دون أن يحصل على اتفاق مع ممثلي الأجراء ؟

لا شك أن التقليل من مدة الشغل كما نظمته مدونة الشغل يستتبعه إجراء التخفيض من الأجر ، لذلك حرص المشرع أن يقحم ممثلي الأجراء في اتخاذ قرار التقليل بعد حصول اتفاق بين الطرفين و إلا سيخضع المشغل لمسطرة الإذن الإداري .

لذلك فالتقليل من مدة الشغل كما جاء في السؤال يعتبر عملاً غير مشروع و مخالفا لمقتضيات مدونة الشغل حتى و لو تذرع المشغل بوباء الكورونا ، وهو ما استقر عليه قضاء محكمة النقض إذ أن التقليل من مدة الشغل دون استشارة الهيئات الاستشارية يعتبر باطلا .

لكن يبقى من حق المشغل إعمال تلك الإمكانية في الحالة التي سيحتفظ فيها للأجراء بأجورهم حيث لن يتضرروا من ذلك الإجراء و بالتالي فلا جدوى أصلاً من حصول ذلك الاتفاق المقرر بمدونة الشغل .

السؤال 28 : هل يحق للمشغل أن يفرض على أجرائه الاستفادة من العطلة السنوية كتدبير احترازي للحد من خطر فيروس كورونا ؟

يحق للمشغل أن يفرض على أجرائه الاستفادة من العطلة السنوية ، طالما أن توزيع العطلة و تحديد تواريخها يدخل في اختصاصه لكن عليه فقط أن يستشير الهيئات التمثيلية للأجراء .

أما شرط إخبار الأجراء 30 يوماً قبل العطلة ، فبالنظر للظروف الطارئة التي تعرفها المقاولات حالياً ، يمكن للمشغل أن يتحلل من هذا الالتزام ، اعتباراً إلى أن هذا الأجراء أفضل من الاستفادة من التعويض الجزافي المخصص لجائحة كورونا و المحدد في 2000 درهم ، في حين أن التعويض عن العطلة يستحق عنه الأجير أجره كاملاً ، سواء تعلق الأمر بالأجر أو بتوابعه مادية أو عينية (المادة 250 من مدونة الشغل) .

السؤال 29 : هل يحق للمشغل أن يفرض على أجرائه الاستفادة من عطلة سنوية غير مؤدى عنها الأجر ؟

لا شيء يمنع المشغل بعد الاتفاق (و ليس الاستشارة) مع ممثلي الأجراء من الاتفاق مع أجرائه ، علماً أن هؤلاء من حقهم الاستفادة لمدة 3 أشهر من التعويض

الجزافي المخصص في إطار التدابير المتخذة لمواكبة المقاولات على مواجهة آثار كورونا على مقاولاتهم .

السؤال 30 : في إطار عقود الشغل محددة المدة ، هل تتوقف مدة الشغل خلال مدة توقف الأجير المصاب بمرض الكورونا عن الشغل ، أم تُخصم من مدة تلك العقود ؟

نقصد بهذا الاحتمال ، أن أجيروا ما قد تعاقد في إطار عقد شغل محدد المدة (سنة مثلا) و بعد اشتغاله لبضعة أشهر (سبعة أشهر مثلا) كان ضحية مرض الكورونا لمدة شهر ، ثم تماثل للشفاء بعد ذلك ، فهل سيستمر في شغله لمدة شهر آخر اللاحق عن استكمال السنة أم سيتمسك المشغل بحلول أجل ذلك العقد و بالتالي اعتبار العقد منتهياً بانتهاء مدة السنة ضاربا عرض الحائط الشهر الذي كان فيه الأجير مريضا ؟ و تخوفاً من أن يتحول ذلك العقد إلى عقد غير محدد المدة بحلول أجله .

نؤكد بداية أن هذه الحالة قد تعرف الشيوع مع سيادة عقود الشغل محددة المدة في فضاء المقاولات و في ضوء التنظيم الجديد لهذه العقود في مدونة الشغل و الذي يخول للمشغل اللجوء إليها في عدة حالات و إن جاءت على سبيل الحصر .

نعتمد أن التعاطي مع هذا الاحتمال الدقيق يفترض أن ينطلق من القواعد المنظمة لتوقف عقد الشغل ، خاصة على مستوى آثار ذلك التوقف ، و علماً بأنها تتمثل في تعليق الالتزامات و الحقوق بين الطرفين ، لذلك لا مناص من القول بأن مدة المرض يفترض أن لا تندرج ضمن احتساب المدة الأصلية لعقد الشغل محدد المدة بسنة ، و بالتالي ستعرف التمديد لشهر إضافي هو شهر التوقف بسبب مرض الكورونا .

السؤال 31 : إذا كان معلومًا أن شركة الخطوط الجوية و معها شركات أخرى قد أوقفت رحلاتها ، و علما بأن بعضها قد اكتفى بتحويل أجهزها عطلة مؤدى عنها ، فهل سيكون إجراء مشروعًا أن تعتمد تلك الشركات إلى حرمان الأجراء من أجورهم عن الفترة ما بعد انتهاء عطلتهم بفعل استمرارها في التوقف عن الشغل على إثر ذلك الوباء ؟

بعد ظهور هذا الوباء و في إطار سلطة المشغلين في تدبير مقاولاتهم ، عمد الكثير منهم - عوض التوقف الكامل عن الشغل - إلى تحويل البعض من الأجراء و بشكل مبكر جزءًا من عطلتهم السنوية كما هو الشأن بالنسبة لشركات الطيران و كذا مراكز الاتصال أو النداء التي تعمل كفروع لشركات أجنبية ، و حيث سيتمتع الأجراء ، بداهة ، بأجورهم بل ذهبت بعض الشركات التأمين (مثل أكسا) التي تدبرها تلك المراكز إلى السماح لأجهزها بالتوقف عن الشغل ابتداء من 20 مارس إلى غاية 6 أبريل 2020 ثم توصلوا بتاريخ 31 مارس 2020 برسائل إلكترونية تبلغهم بأن التوقف سيمدد أسبوعًا آخر ، و ذلك مع استحقاقهم لأجورهم عن تلك الأسابيع الثلاثة التي توقفوا فيها عن الشغل .

إلا أن هؤلاء الأجراء يلاحظ أنهم يعيشون في حيرة من أمرهم بعد استكمال تلك المدة و لا يعرفون مصير شغلهم و بالتالي مصير أجورهم إذا ارتأت تلك المقاولات أن تمدد في توقفها عن الشغل بسبب فشل مواجهة هذا الوباء لا قدر الله .

صحيح أن التوقف التام لشركات الطيران تم بفعل قرارات السلطة العامة ، و بالتالي يتعذر تحميلها المسؤولية عن أداء أجور أجهزها و ذلك في ضوء نظرية فعل الأمير . و يبقى على مؤسسات الدولة المعنية أن تتحمل مسؤوليتها الوطنية في تحمل تغطية تلك النفقات إذا استمر توقيف أنشطة تلك الشركات بعد انتهاء عطلة الأجراء .

أما بالنسبة لمراكز الاتصال أو النداء و التابعة جلهما لشركات أجنبية ، فقد اعتمدت أساليب متعددة موازية لمواجهة هذا الوباء منها تحويل بعض الأجراء و بشكل مبكر

جزءاً من عطلتهم السنوية و السماح لبعض أصناف الأجراء بالاشتغال عن بعد و الإبقاء على استمرارية الشغل بالنسبة للعديد من أجراءها ، و حيث سيظل المشكل عالقا بالنسبة للفئة الأولى بعد انتهاء عطلتهم .

و إذا كنا لا نعلم لحد اليوم ما ذا عساها أن تعتمد تلك الشركات في علاقتها بهؤلاء الأجراء ، فننتوقع أنها إما ستعتمد الأسلوبين المذكورين أعلاه أو أنها ستوقف الشغل بالنسبة لهم على أن تكون ملتزمة بأداء أجورهم ، لأنه يفترض أنهم ظلوا واضعين أنفسهم رهن إشارة مشغلهم و أن لا يد لهم في توقيف الشغل ، هذا مع التذكير بأن جل تلك الشركات تنتظر الضوء الأخضر من مركز الشركات الأجنبية التابعة لها .

السؤال 32 : هل يستحق الأجير المتوقف عن الشغل بسبب هذا الوباء أجره عن مدة التوقف ؟

من المعلوم أن مبدأ قانونياً يظل سائداً في علاقات الشغل سواء في القطاع العام أو الخاص ، مؤداه أن " لا أجر دون عمل " . لكن كثيراً من مظاهر المرونة تليين من صرامة ذلك المبدأ مثل حالة الممثل النقابي الذي يستحق من المشغل أجر خمسة أيام على الرغم من توقفه عن الشغل و انصرافه للتكوين .

و بالرجوع إلى سؤالنا نستحضر ، بداية ، مقتضيات المادة 32 من مدونة الشغل التي تعدد حالات توقف عقد الشغل مثل تغيب الأجير و حمل المرأة الأجيبة و الإضراب و الإغلاق القانوني للمقابلة بصفة مؤقتة . و هو ما يعني توقيف سريان عقد الشغل بين الطرفين إلى حين زوال سبب التوقف ، بما في ذلك توقف السلطة التأديبية للمشغل و علاقة التبعية من جانب الأجير ، أي تعليق الحقوق و الالتزامات المتبادلة بين الطرفين ، و منها أساساً حرمان الأجير من أجره طالما توقف عقد شغله للأسباب المذكورة أعلاه ،

مع العلم أن جهات أخرى قد تتكلف بصرف بعض التعويضات للأجير - في حالة التوقف عن الشغل - مثل الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي في حالة المرض أو الحادثة العاديين أو شركات التأمين في حالة حادثة الشغل و المرض المهني أو المشغل شخصياً إذا لم يكن مؤمناً ضدّهما لفائدة أجرائه .

و قد كشف رئيس الحكومة ، سعد الدين العثماني ، أن عدد العمال و المستخدمين المنخرطين في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي الذين تم إعلان توقف مؤسساتهم بشكل كلي أو جزئي يقارب 600 ألف .

(الجريدة الإلكترونية هسبريس ليوم 31 مارس 2020) .

و بالنسبة لحالتنا ، يختلف الحكم بحسب عدة سيناريوهات محتملة :

الحالة الأولى : إذا كان توقيف الشغل بمبادرة و إرادة حرة تلقائية من المشغل خوفاً من آثار وباء الكورونا على صحته و كذا سلامة الأجراء فنعتقد أنه يظل ملتزماً بأداء أجور الأجراء الذين غادروا الشغل بطلب من مشغلهم حالة كونهم كانوا واضعين أنفسهم رهن إشارته .

الحالة الثانية : إذا كان توقيف الشغل قد نهض بمثابة قوة قاهرة بالنسبة للمشغل بفعل إغلاق الحدود أو تعذر تنقل الأجراء من محل سكنهم إلى مقر العمل ، أي أن توقف الشغل كان خارجاً عن إرادته و لم يكن بوسعه توقع ذلك الحدث مع استحالة دفعه ، فنعتقد أنه ، من باب العدالة و الإنصاف ، إعفاء المشغل من أي مسؤولية إزاء الأجراء ووجب آنذاك البحث عن وسائل أخرى و مداخل أخرى لتعويض الأجراء عن فقدان أجور خاصة و أن لا يد لهم ، هم أيضاً ، في ذلك التوقف عن الشغل .

كما قد يندرج ضمن هذه الحالة ما يعرف بـ " فعل الأمير " الذي تجلّى في بلادنا من خلال من المراسيم و القرارات التي كان من آثارها تعطيل العمل بمجموعة من

المقاولات ، بل و حظرها التجول بشوارع معينة و ما نتج عنه من إغلاق للمؤسسات الإنتاجية التي تقع في دائرتها .

و هي الحالة التي قد تستنج من مقتضيات الفقرة الأخيرة من المادة 352 من مدونة الشغل التي اعتبرت مدة الإغلاق المؤقت للمقولة بمقتضى قرار إداري تدرج ضمن مدة الشغل الفعلي المعتد بها ، و ما يعنيه ذلك من استحقاق الأجير لأجوره عن مدة التوقف الناتج عن ذلك الإغلاق .

و لعل من مهام لجنة اليقظة الاقتصادية و الصندوق الوطني الخاص بمواجهة آثار هذا الوباء ، الانكباب على مثل هذا الحالات التي تضيع فيها أجور الأجراء دون أن يكون هؤلاء أو المشغل مسؤولين عن حدوثها .

و بخصوص المقاولات التي اضطرت إلى التوقف الكلي أو الجزئي عن مواصلة نشاطها ، فقد دعت لجنة اليقظة إلى تخصيص مبلغ 2000 درهم للأجراء من خلال الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي عن الفترة الممتدة من 15 مارس إلى 30 يونيو 2020 .

و أكدت على الحرمان من الأجر بالنسبة للأجير الذي يغادر عمله دون أن تكون مقاولته متوقفة كلياً أو جزئياً عن الشغل .

الحالة الثالثة : و هي التي يثيرها غموض الفقرة رقم 7 من المادة 32 و المتعلقة بحالة " الإغلاق القانوني للمقولة بصفة مؤقتة " ، طالما تظل عبارة " القانوني " فضفاضة تحتل استيعاب كثير من الحالات ، كالإغلاق العقابي الإداري كما يحصل خلال هذه الفترة في مواجهة المحلات التجارية التي تخرق مقتضيات الحجر الصحي ، و كذا الإغلاق لأسباب اقتصادية أو تكنولوجية أو هيكلية و الذي استنفذ معه المشغل الإجراءات الإدارية المقررة في مدونة الشغل (المادة 66 و ما يليها) و كذا الإغلاق المضاد لإضراب غير مشروع إذا تمكن المشغل إثبات تلك الصفة في ذلك الإضراب .

و هو ما يعني اختلاف و تعدد الأحكام القانونية المناسبة بخصوص مصير أجر الأجير :

فإذا تعلق الأمر بالإغلاق العقابي الإداري أو القضائي ، استحق الأجراء أجورهم عن فترة توقف الشغل بفعل ذلك الإغلاق ، كما جاء ذلك واضحاً من خلال مقتضيات مدونة الشغل التي خولت للمحكمة ، في حالة خرق المقتضيات التشريعية ، أو التنظيمية ، المتعلقة بمراعاة شروط السلامة و حفظ الصحة ، أن تصدر حكمها بالإدانة ، مقرونا بقرار الإغلاق المؤقت للمؤسسة ، و حيث يجب على المشغل أن يستمر ، طيلة مدة الإغلاق المؤقت ، في أداء ما يستحقه أجراءه من أجور ، و تعويضات ، و فوائد مادية أو عينية كانوا يتقاضونها قبل تاريخ الإغلاق . (المادتان 300 و 301 من مدونة الشغل) .

أما الحالة الثانية المتعلقة بالإغلاق المرتبط بالأسباب المذكورة ، فمعلوم أن المشغلين يتعذر عليهم - عملياً - الحصول على إذن إداري من عامل العمالة أو الإقليم من أجل الترخيص لهم بالإغلاق أو الفصل الجزئي للأجراء و لو توفرت فعلياً تلك الأسباب ، و ذلك ترجيحاً للأمن و استقرار مناصب الشغل على الصعوبات المالية التي قد تعرفها المقاولات .

لذلك نعتقد أن المرحلة الحرجة الحالية تقتضي أن تراجع السلطات العمومية موقفها السابق ، و أن تستجيب لمثل تلك الطلبات التي تقدمها المقاولات التي توجد - بفعل هذا الوباء - في وضعية مالية صعبة ، و علماً بأن مقتضيات مدونة الشغل تخول للأجراء - في حالة منح الإذن - تعويضات معينة للأجراء - ضحايا ذلك الإغلاق أو الفصل الجزئي - و إن كانت تظل زهيدة .

أما عن الحالة الثالثة المتعلقة بالإغلاق المضاد للإضراب غير المشروع ، و على الرغم من غياب تنظيم تشريعي لممارسة حق الإضراب و الإغلاق الذي قد يعقبه ، فيمكننا أن نجازف بالقول - في ضوء المبادئ العامة للقانون و مبادئ العدل و الإنصاف ،

و كذا في ضوء العمل القضائي الذي ساهم ، إلى حد كبير ، في تحديد معالم التمييز بين الإضراب المشروع و الإضراب غير المشروع - بأن هذا الإغلاق لا يلزم معه المشغل بأداء أجور الأجراء الذين توقف شغلهم بسبب ذلك الإغلاق ، كلما ثبت ، فعلا ، عدم مشروعية ذلك الإضراب .

هذا مع التذكير بأن الساحة العمالية لم تعرف حركات إضراب بارزة بمناسبة هذا الوباء ، طالما تسود وسائل بديلة بمبادرات من أرباب المقاولات أو من السلطات العمومية ترمي إلى التخفيف من الآثار الاجتماعية في العلاقة بين أطراف علاقات الشغل ، هذا فضلاً عن الإحراج الذي قد توجد عليه النقابات المهنية للدعوة لإضراب في مثل ظروف هذا الوباء ، و حيث سترجع كفة التسوية الودية و الحوار الاجتماعي حول القضايا العديدة التي تطرحها هذه الجائحة .

أما الحالة الرابعة و التي أثار فيها المشرع حالة الإغلاق ، فقد جاءت ضمن تقرير مدونة الشغل الحكم القاضي بأن مدة الإغلاق المؤقت للمقولة بسبب قوة قاهرة ، تعتبر فترة شغل فعلي لا يمكن إسقاطها من مدة الشغل المعتد بها ، و هو ما قد يستفاد منه استحقاق الأجير لأجورهم عن مدة توقف شغله الناتج عن الإغلاق المذكور .

السؤال 33 : هل يحق للمشغل - في ظل الأزمة الناتجة عن هذا الوباء - الاتفاق مع الأجراء على تخويلهم أجورا أقل من الحد الأدنى للأجور مع احتفاظهم بمناصب شغلهم ؟

على الرغم من أن المقننات المقررة لتحويل الأجراء الحد الأدنى للأجور من النظام العام و تقع مخالفتها تحت طائلة الجزاء ، فليس هناك مانع من أن يتم الاتفاق بين المشغل و ممثلي الأجراء على النزول عن ذلك الحد الأدنى لما فيه مصلحة المقولة من جهة و مصلحة الأجراء في الاحتفاظ بمناصب شغلهم من جهة أخرى ، و علماً بأن

ذلك الإجراء المتخذ بمقتضى الاتفاق يظل تديبيراً استثنائياً يتوقف سريانه عند انتهاء هذه الأزمة .

و هو الاتفاق الذي يندرج ضمن الاتفاقات المخالفة للقانون (les Accords dérogatoires) . بل إننا نلاحظ أن المشرع قد شرعن مثل هذه الإمكانية في حالة الاتفاق على التقليل من مدة الشغل (المادة 185 من مدونة الشغل)، حيث قرر استحقاق الأجراء نصف أجورهم العادية و بالتالي قد تنزل عن ذلك الحد إذا كان الأجراء يتقاضون أصلاً ذلك الحد الأدنى فقط .

السؤال 34 : بالنسبة للأجراء الذين يتقاضون أجوراً تفوق الحد الأدنى الأجر ، هل يمكن للمشغل أن يتفاوض معهم من أجل التخفيض من أجورهم بفعل الأزمة الاقتصادية الناتجة عن الوباء المذكور ؟

على الرغم من أن العقد شريعة المتعاقدين و علماً بأن بعض أصناف الأجراء كالأطر قد يحصلون على أجور بمبالغ مرتفعة ، فليس هناك مانع قانوني من أن يتنازلوا عن جزء من أجورهم بغاية مساعدة المشغل على تجاوز هذه الأزمة الناتجة عن وباء كورونا ، عوض اضطراره للجوء إلى الفصل الجزئي أو إغلاق المقولة أو التقليل من مدة الشغل العادية لكن يجب عليه أن يتخذ هذا التنازل بصفة طوعية و بمحض إرادة الإطار دون تهديد من طرف مشغله .

و كما قد يكون الاتفاق صحيحاً بين كل أجير على حدة من أجل تخفيض أجره ، قد يكون كذلك إذا كان جماعياً أبرم بين المشغل و ممثلي الأجراء ، طالما تستمد مثل هذه الاتفاقات قوتها الملزمة من مبادئ القانون المدني (الفصل 230 من قانون الالتزامات و العقود) .

السؤال 35 : هل يحق للمشغل تقليص أجر الأطر العليا ومطالبتهم بتأدية العمل خلال فترة الحجر الصحي علما أن المقاول متوقفة ؟

ارتباطا بالسؤال السابق يعتبر الأجر عنصرا جوهريا في عقد الشغل ، و لا يمكن بأي حال من الأحوال المساس به دون موافقة الأجير ، فكل المحاكم تعتبره ركنا جوهريا في عقد الشغل .

فالإغلاق المؤقت للمقاول بإرادة المشغل و مطالبة الأطر بالاستمرار في العمل رغم توقف الشغل بها وأداء عملهم طوال مدة الشغل العادية يمنعه من التقليص من أجور هؤلاء الأطر ، حيث يعتبر ذلك تغييرا لبنود العقد بصفة أحادية يستطيع الإطار المعني أن يمتنع في مواجهته من أداء الشغل و يكون المشغل مسؤولا في هذه الحالة عن هذا الامتناع الذي يكيفه القاضي على أساس أنه طرد مقنع .

لكن في ظل ما يخلفه وباء كورونا من تداعيات لاسيما بالنسبة لبعض المقاولات قد تضطر المقاول إلى التخفيف من أعبائها و تكاليفها بتقليص أجور الأطر ، خاصة و أن هذه الأجور تكون عادة مرتفعة ، فهي في اعتقادنا تظل أمرا مقبولا طالما أن الأمر لن يستمر طويلا ، و بعد رفع الحجر الصحي ستعود الأمور إلى حالتها الطبيعية .

و علما بأنه يفترض في مثل هؤلاء الأطر أن يتحلوا بروح التضحية لإنقاذ المقاول و الإبقاء عليها ، لاسيما إذا كان تقليص أجورهم في حدود معقولة من شأنه أن يساهم في إنقاذ مقاولتهم من الاندثار .

السؤال 36 : هل يحق للأجير التثبيت بمكملات الأجر كمنحة التنقل و منحة الأكل و منحة العمل الليلي و منحة المردودية و منحة المواظبة ، عند توقف المقاولة بصفة مؤقتة مع أدائها لأجرائها كلا أو بعضا من أجورهم ؟

يتكون أجر الأجير عادة من أجر أساسي و توابعه و ترتبط توابع الأجر إما بالقانون أو العرف داخل المقاولة أو بالقانون الاتفاقي .

فمنحة الأقدمية تجد أساسها في القانون ، إذ تنص المادة 350 من مدونة الشغل أن الأجير يستفيد بقوة القانون من علاوة أقدمية تحدد نسبتها على حسب أقدمية الأجير من 5 بالمئة إلى 25 بالمئة من الأجر المؤدى له .

كما تشمل توابع الأجر على مجموعة من المنح التي اعتاد المشغلون منحها لأجرائهم إما لإنجاز الأشغال في وضعية صعبة (منحة المخاطر *risques*) أو لإنجازهم أشغال مدنسة (*salissure*) أو لإنجاز أشغال مضمينة (*pénibilité*) أو منح لها وظيفة اجتماعية كمنحة التنقل (*transport*) أو منحة الأكل (*repas*) أو لأداء وظيفة معينة (منحة الوظيفة *fonction*) أو لأداء العمل خلال العطلة الأسبوعية (منحة الديمومة *astreinte*) أو لإنجاز الشغل في مناطق صعبة (منحة المنطقة *zone*) أو لرئاسة فرقة (منحة التسيير *prime de chef d'équipe*) .

يتبين أن عددا من هذه المنح مرتبط بأداء الشغل موضوعها. لذا إذا توقف عقد شغل الأجير بسبب وباء كورونا ، سواء كان التوقف بإرادة المشغل أو بأمر من السلطات العمومية ، فكل منحة مرتبطة و مشروطة بأداء العمل تتوقف بدورها ، و لا يلزم المشغل إلا بأداء الأجر الأساسي و منحة الأقدمية .

غير أن النظام الداخلي أو الاتفاقية الجماعية أو العرف الجاري به العمل قد ينص على خلاف هذا الأمر ، و من تم يتعين تطبيق المادة 11 من مدونة الشغل التي تنص

على أنه لا تحول أحكام مدونة الشغل دون تطبيق مقتضيات الأنظمة الأساسية أو عقد الشغل أو الاتفاقية الجماعية أو النظام الداخلي أو ما جرى عليه العرف من أحكام أكثر فائدة للأجراء .

السؤال 37 : هل يحق للمشغل التخفيض من الأجر بمناسبة وباء كورونا ؟

إن المساس بالأجر ، باعتباره أحد العناصر الأساسية لعقد الشغل و أهم عنصر لضمان استمراريته ، يظل أمرا استثنائيا على القاعدة الأصلية و هي عدم جواز تعديل العناصر الجوهرية لعقد الشغل ، إلا أن مدونة الشغل و كما حرصت على حماية الهاجس الاجتماعي المعيشي ، فإنها استحضرت بقوة التغييرات التي يمكن أن تمس المقولة كمحرك اقتصادي بشكل يحاكي إلى حد كبير كوفيد 19 لا من حيث تصنيفه و لا من حيث آثاره ، حيث جاء في المادة 185 على أنه يمكن للمشغل ، بعد استشارة مندوبي الأجراء والممثلين النقابيين بالمقولة عند وجودهم ، أن يقلص من مدة الشغل العادية و لفترة متصلة أو منفصلة لا تتجاوز ستين يوما في السنة ، و ذلك عند حدوث أزمة اقتصادية عابرة لمقاولته أو لظروف طارئة خارجة عن إرادته على أن لا يقل الأجر (المخفض) عن المدة الفعلية ، 50 بالمئة من الأجر العادي .

و الملاحظ أن المشرع قد تشدد في شروط التخفيض من الأجر إذا كانت المدة ستتجاوز 60 يوما ، حيث تطلب موافقة الهيئات التمثيلية للأجراء الموجودة و في حالة تخلف هذا الشرط فلا مجال لتمديد التقليل من مدة الشغل الذي يرافقه تخفيض من الأجر سوى من خلال استنفاد المسطرة المنصوص عليها في المادة 67 من مدونة الشغل (التي تنظم طلب الفصل ، مشتملاته و مسطرتة) .

السؤال 38 : هل تعتبر المنح الاستثنائية (للتقل ، أو الأكل ...) بمناسبة جائحة كورونا حقوقا مكتسبة للأجراء ؟

من خلال الأحكام المنظمة للأجر بمدونة الشغل (المادة 345 وما يليها) لا نجد إجابة مباشرة حول ما إذا كانت بعض المنح الاستثنائية التي يمكن أن يقدمها المشغل بمناسبة كوفيد 19 حقوقا مكتسبة للأجراء تلغى بعد ارتفاع السبب الذي أدى بالمشغل إلى إقرارها .

يعود سبب هذه المنح إلى مراعاة المشغل - أو اضطراره - تحت ضغط الظروف الاستثنائية التي يطرحها كوفيد 19 على ظروف العمل كإغلاق محلات الأكل المجاورة للمقولة أو الزيادة في ثمن سيارات الأجرة نتيجة قرار التخفيض من عدد ركابها (حيث تقرر تقليص عدد سيارات الأجرة الكبيرة من 6 إلى 3 ركاب ما يعني أن تكلفة النقل أصبحت مضاعفة) ، حيث أثر المشغل بمناسبة هذه الوقائع التي شكلت ضغطا ماليا إضافيا على أجراءه تمكينهم من منحة استثنائية بمناسبةها ، و هنا يجب التمييز بين هذه الحالة التي نحن بصدددها و حالة الزيادة في ساعات الشغل و التي تبقى مقتضيات التعويضات الناشئة عنها منظمة بحكم المادة 196 و المرسوم التطبيقي رقم 2.04.570.

و بخلاف مفهوم الأجر الذي يضم بين طياته جميع المنافع و المزايا و المنح و الحلوان التي يمكن أن يتحصل عليه الأجير بمناسبة عمله ، فإن هذا الأداء لا يعتبر حقا مكتسبا مادام مستقلا عن الأجر و لا تتوفر به العناصر المستقر عليها قضاء لاعتباره حقا مكتسبا (القدم ، العمومية ، الاستمرارية) ، علما أنه قد تم منحه بمناسبة ظرف استثنائي يسقط بانتهاء السبب المنشئ له .

السؤال 39 : هل يستفيد الأجير الذي يشتغل في القطاعات التي لازالت تشتغل في فترة الحجر الصحي من منحة خاصة أم لا ؟

لا تنص مدونة الشغل على مثل هذا المقتضى . غير أن الأنظمة الداخلية أو اتفاقية الشغل الجماعية أو العرف داخل المقولة يمكنه أن ينص على منح استثنائية في حالات محددة قد تشابه ما نعيشه اليوم .

و نعتقد أنه من العدالة و الإنصاف أن يتمتع هؤلاء الأجراء بمنحة استثنائية تؤدي من طرف مقاولتهم طالما أنهم يؤدون دورا هاما ليس فقط للمقولة و استمراريتها بل أيضا للمواطنين و الوطن ، و هو ما تم العمل به في بعض التشريعات المقارنة كفرنسا مثلا .

السؤال 40 : هل يقتصر إجراء منح 2000 درهم على إجراء المقاولات المنخرطة في الاتحاد العام لمقاولات المغرب فقط ؟

هذا الإجراء يهم جميع الأجراء المصرح بهم للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي خلال شهر فبراير 2020 بغض النظر عن انتماء مقاولتهم أم لا للاتحاد العام لمقاولات المغرب .

السؤال 41 : ما هي التعويضات المستحقة للأجير من طرف الصندوق الوطني

للضمان الاجتماعي بمناسبة إصابة الأجير بفيروس / مرض كورونا ؟

يستفيد الأجير من عدة تعويضات :

- التعويض عن المرض عدا ثلاثة (3) أيام الأولى شريطة تقديم شهادة طبية في الأجل القانونية .
- مصاريف المرض و التطبيب وفق نظام التأمين الإجباري عن المرض .AMO.
- منحة التعزية إذا توفي الأجير المصاب من جراء وباء كورونا .
- منحة الزمانة إذا استحال عليه فيما بعد أداء عمله نتيجة عجز دائم أو مؤقت .
- رواتب المتوفى عنهم للزوجة و الأولاد وفق شروط معينة .

بالإضافة إلى ذلك و في إطار مواكبة المقاولات التي توجد في وضعية صعبة من جراء تفشي كورونا اتخذت لجنة اليقظة الاقتصادية جملة من التدابير من بينها التدبير الذي يقضي بصرف الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي تعويض جزافي قدره 2000 درهم صافي خلال الفترة الممتدة من منتصف شهر فبراير إلى يونيو 2020 . هذا التعويض يهم الأجراء الذين توقفوا مؤقتا عن العمل و المصرح بهم لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي برسم شهر فبراير 2020 من طرف المقاولات التي تواجه صعوبات من جراء التدابير المتخذة للوقاية من انتشار هذا الوباء و يحتفظ هؤلاء الأجراء خلال نفس الفترة بالحق في الاستفادة من التعويضات العائلية و التأمين الإجباري عن المرض حسب القانون الجاري به العمل .

السؤال 42 : من هم الأجراء المعنيون بالتعويضات المقررة من طرف صندوق التضامن من أجل الحد من كورونا فيروس ؟

هناك ثلاثة 3 أصناف من الفئات المستفيدة من تدخل الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للتخفيف من جائحة كورونا :

الأجراء المتوقفة عقود شغلهم و اللذين تم التصريح بهم من طرف المشغل في شهر فبراير، هؤلاء يستفيدون من تعويض قدره 2000 درهم .

فئات الأجراء العاملين في القطاع غير المهيكل الحاصلين على بطاقة رميد و اللذين يستفيدون حسب وضعهم العائلي من منحة محددة ما بين 800 درهم و 1200 درهم .

الفئات الأخرى التي لا تتوفر على بطاقة رميد و التي ستستفيد من نفس المنحة وفق الشروط التي حددتها لجنة اليقظة الاقتصادية ، و الذين يستفيدون من منحة محددة ما بين 800 درهم و 1200 درهم و سيشرع في تسجيل و توزيع هذه المنحة في الأيام المقبلة .

السؤال 43 : ما هو دور الهيئات التمثيلية للأجراء في التخفيف من آثار أزمة كورونا داخل المقاوله ؟

هناك عدة هيئات تمثيلية للأجراء يمكنها ، كل حسب اختصاصه أن يتدخل للوقاية أو التخفيف من آثار كورونا داخل المقاوله نحصرها في الهيئات التالية :

- مندوبو الأجراء .
- الممثلون النقابيون .
- لجنة المقاوله .
- لجنة السلامة و حفظ الصحة .
- المكتب النقابي أو الممثل النقابي .

و تختلف الأدوار حسب الهيئة و تتراوح بين الاستشارة و المفاوضة و الإخبار و الشكاية و الدفاع ، و تعتبر هذه الهيآت صمام الأمان لتجاوز هذه المرحلة و لإشراك الأجراء في اتخاذ بعض القرارات الهامة التي من شأنها المساهمة في الحد من آثار وباء كورونا.

❖ ما هو دور مندوبي الأجراء في التخفيف من آثار أزمة كورونا داخل المقاوله ؟

تتمثل مهمة مندوب الأجراء فيما يلي :

تقديم الشكايات الفردية المتعلقة بظروف العمل الناتجة عن عدم احترام المشغل للتدابير المعتمدة للوقاية من إصابة أجراءه بداء كورونا و في حالة عدم استجابة المشغل لتلك الشكايات يحق له اللجوء إلى مفتش الشغل للتدخل من أجل فرض احترامها .

كما يشارك مندوبان يختارهما مناديب الأجراء في لجنة المقابلة و لجنة الصحة و السلامة و عندئذ تتم استشارتهم أو الاتفاق معهم في الكثير من القرارات التي يعتزم المشغل اتخاذها لدرء وباء كورونا أو للحد من آثاره السلبية على السير العادي للمقابلة .

❖ ما هو دور لجنة المقابلة في التخفيف من آثار أزمة كورونا داخل المقابلة ؟

تضطلع لجنة المقابلة بدور استشاري ، حيث أنها تجتمع كلما دعت الضرورة إلى ذلك أو على الأقل مرة كل 6 أشهر لتضطلع بمهامها الاستشارية حول سير المقابلة لاسيما إذا تعلق الأمر بتغيير الإستراتيجية الإنتاجية للمقابلة من جراء وباء كورونا ، أو إذا تعلق الأمر برفع المردودية لبعض المنتوجات بسبب احتياج شديد لها من طرف المواطنين كالكمامات ، مواد غسل اليد ، المواد الغذائية إلخ .

كما أنها تضطلع بدور هام عند عزم المشغل إعفاء بعض أو كل الأجراء لأسباب اقتصادية ... أو ما يماثلها إذ يجب على المشغل استشارتها من أجل تفادي أو الحد من آثار الفصل .

كما يجتمع المشغل مع لجنة المقابلة عند عزمه تقليص مدة الشغل مع تقليص الأجر وفقا للمادتين 185 و 186 من مدونة الشغل .

❖ ما هو دور لجنة السلامة وحفظ الصحة في التخفيف من آثار أزمة كورونا داخل كورونا ؟

تضطلع لجنة السلامة و حفظ الصحة بدور هام من أجل الحد من آثار وباء كورونا إذ من مهامها :

استقصاء خطر كورونا الذي قد يهدد الأجراء داخل المقابلة .

العمل على تطبيق النصوص المتعلقة بالاحتراز من وباء كورونا .

السهر على الحفاظ على البيئة داخل المقابلة و محيطها .

الإيعاز باتخاذ كل المبادرات التي من شأنها أن تحد من إصابة الأجراء بمناسبة عملهم أو عند عملهم بهذا الوباء الخطير .

كما أنه في حالة إصابة أجير بالوباء داخل العمل تتكلف بإعداد تقرير في الموضوع حول الظروف التي وقعت فيها الإصابة على أن يبعث المشغل ذلك التقرير خلال 15 يوم إلى مفتش الشغل (المواد 338 و 339 و 340 و 340 و 341) .

❖ ما هو دور الممثل النقابي في التخفيف من آثار أزمة كورونا داخل المقولة ؟

يعهد إلى الممثل النقابي بتقديم الملف المطلي إلى المشغل أو من ينوب عنه في كل ما يتعلق بمطالبة المشغل باتخاذ التدابير الاحترازية لمواجهة هذا الوباء كما يمكنه أن يوقع كل الاتفاقات التي يمكن أن تنتج عن مفاوضاته مع المشغل كما أن الممثل النقابي قد يكون عضواً في لجنة السلامة و حفظ الصحة ، و بصفته تلك يساهم في الحد من آثار وباء كورونا داخل المقولة .

و يتعين على الممثل النقابي أن يتحلى بأعلى درجات النضج و المسؤولية خلال هذه المرحلة التي تمر منها المقولة ، و أن يساهم بشكل فعال في تحقيق السلم الاجتماعي و المشاركة الفعالة في اتخاذ القرارات التي من شأنها المحافظة على استمرارية المقولة و من تم مناصب الشغل .

❖ هل يمكن للنقابة المطالبة بحفظ الصحة والسلامة والوقاية من وباء كورونا أم يبقى ذلك من اختصاص الأجهزة والتمثليات الداخلية بالمقولة ؟

تهدف النقابات حسب المادة 396 إلى الدفاع عن المصالح الاقتصادية و الاجتماعية و المعنوية و المهنية الفردية منها و الجماعية للفئات التي توطرها ، كما تساهم في التحضير للسياسة الوطنية في الميدانين الاقتصادي و الاجتماعي و تستشار في جميع الخلافات و في القضايا التي لها ارتباط بمجال تخصصها ، بالإضافة إلى هذا الدور الوطني أو القطاعي أو الجهوي يحق للمكتب النقابي داخل المقولة أن يدافع عن مصالح

الأجراء و منها طبعا اتخاذ الإجراءات و الاحتياطات و التدابير لتفادي إصابتهم بوباء كورونا.

و قد صرح رئيس الحكومة بأنه تتم استشارة النقابات قبل اتخاذ بعض التدابير الاحترازية للوقاية من وباء كوفيد 19 ، حيث أصبحت النقابات و مختلف هيكلها على اضطلاع تام بالطبيعة الدقيقة للمرحلة ، مما يتعين معه على المكاتب النقابية أن تأخذ بعين الاعتبار الوضعية الحرجة التي تمر بها بعض المقاولات و أن تساهم بشكل فعال و سلمي في اتخاذ القرارات الناجعة و التي من شأنها المساهمة في إبقاء المقولة على قيد الحياة .

السؤال 44 : إذا كان التداول بشأن الوقاية من وباء الكورونا قد يندرج ضمن اختصاصات لجنة حفظ الصحة و السلامة ، فما الحكم بالنسبة للمقاولات التي لم يسبق أن أحدثت تلك اللجنة على الرغم من توافرها على أكثر من خمسين (50) أجير ؟

من المعلوم أن المشرع قد عهد للجنة السلامة و حفظ الصحة بالعديد من الصلاحيات المرتبطة بصحة و سلامة الأجراء من قبيل استقصاء المخاطر المهنية التي تتهدد أجراء المقولة و العمل على تطبيق النصوص التشريعية و التنظيمية في مجال السلامة و حفظ الصحة و السهر على الحفاظ على البيئة داخل المقولة و تنمية الإحساس بضرورة اتقاء المخاطر المهنية ، و روح الحفاظ على السلامة داخل المقولة (المادة 338) .

و واضح أن التداول في أساليب الوقاية من هذا الوباء يندرج بداهة ضمن تلك الصلاحيات ، لذلك هل سيحرم الأجراء من هذه الخدمات التي تقدمها تلك اللجنة لمجرد أن المشغل خالف القانون بعدم إحداثها بمقاولته ؟

بغض النظر عن الجزاءات التي رتبها القانون في مواجهة مثل هذه السلوكيات التي قد يأتيها بعض المشغلين ، نعتقد أن الأجهزة التمثيلية الأخرى المتواجدة بالمقابلة قد يكون من حقها ممارسة تلك الصلاحيات المخولة للجنة السلامة و الصحة ، و نقصد بها مندوب الأجراء و المكتب النقابي طالما جاءت صلاحيتهما واسعة في فرض تطبيق مقتضيات مدونة الشغل .

السؤال 45 : هل يمكن للنقابات المهنية باعتبارها شخصا اعتباريا أن تقاضي السلطات العمومية بصفقتها مطالبة بالحق المدني من أجل طلب تعويض عن حرمان منخرطيها الأجراء من أجورهم بفعل أمر تلك السلطات بإغلاق بعض المقاولات تفادياً لانتشار وباء الكورونا ؟

من المعلوم أن للنقابات المهنية حق الدفاع عن المصالح الاقتصادية و الاجتماعية و المعنوية و المهنية الفردية منها و الجماعية للفئات التي تؤطرها و تتمتع بالأهلية المدنية بالحق في التقاضي و ممارسة جميع الحقوق التي يتمتع بها المطالب بالحق المدني لدى المحاكم في كل ما له علاقة بالأعمال التي تلحق ضررا مباشرا أو غير مباشر بالمصالح الفردية أو الجماعية للأشخاص الذين تعمل على تأطيرهم أو بالمصلحة الجماعية للمهنة أو للحرفة التي تتولى تمثيلها . (المادتان 396 و 404 من مدونة الشغل) .

و النقابات بتلك الصفة و الصلاحيات يبقى من حقها أن تمارس الدعوى ضد الدولة للمطالبة بالتعويض عن الضرر اللاحق بالفئات التي تؤطرها من جراء حرمان منخرطيها من أجورهم بفعل تدخل السلطة العامة ، خاصة إذا لم يتم تمتيع أولئك الأجراء بأجورهم المناسبة لفترة الحجر الصحي الذي خضعوا له دون إرادتهم ، أو منحة

الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي . و مع ذلك يبقى من حق هذه الأخيرة أن تدفع بقانون الطوارئ المشار إليه أعلاه لدفع المسؤولية عنها .

السؤال 46 : بفعل التوتر الذي قد تعرفه المقاولات على إثر ما خلفه هذا الوباء من ذعر و خوف وسط جميع المواطنين ، هل يمكن أن تسوى نزاعات الشغل الجماعية بآليات أخرى بديلة عن الآليات المقررة بمدونة الشغل في كتابها السادس ؟

نذكر بداية إلى أن مسطرة تسوية نزاعات الشغل الجماعية و المقررة في الكتاب السادس من مدونة الشغل لا تعرف التفعيل السائد على مستوى الممارسة العملية ، بحث قلما يتم اللجوء إليها و في أحسن الأحوال تتوقف مراحلها عند اللجنة الإقليمية للبحث و المصالحة دون أن يمر النزاع الجماعي إلى مرحلة اللجنة الوطنية للبحث و المصالحة و بالأحرى مرحلة التحكيم .

و هو ما يعني أن جل النزاعات الجماعية تتم تسويتها - على مستوى المقابلة - بوسائل بديلة كالاستشارة و التفاوض مع المكتب النقابي و مندوبي الأجراء في جل القضايا بما فيها سبل الوقاية من هذا الوباء و طرق مواجهة انتشاره .

و هي المداخل التي أتاحتها مدونة الشغل لأطراف النزاع الجماعي من خلال العديد من مقتضياتها .

السؤال 47 : إذا دشّن مجموعة من الأجراء أو نقابة مهنية إضراباً في مواجهة المشغل الذي لم يوفر لهم وسائل الوقاية من وباء الكورونا (كالكمامات) ، فهل يعتبر هذا الإضراب مشروعاً ؟

إن الإضراب كما يندلع من أجل دفع المشغل إلى تلبية مطالب تفوق ما يقرره القانون من ضمانات و امتيازات ، قد يُشن أيضاً فقط من أجل الضغط على المشغل لتطبيق مقتضيات القانون . و هي الحالة موضوع السؤال طالما يظل من التزامات المشغل أن يوفر شروط الوقاية الصحية و متطلبات السلامة اللازمة للحفاظ على صحة الأجراء و ذلك وفق مقتضيات القسم الرابع من الكتاب الثاني من مدونة الشغل . و من تم يعتبر ذلك الإضراب إضراباً مشروعاً و لو في غياب قانون تنظيمي يحدد شروط و إجراءات ممارسة ذلك الحق ، طالما كان الأجراء في موقف دفاعي عن حقوقهم المقررة قانوناً .

السؤال 48 : إذا كانت مدونة الشغل قد ألزمت المشغل باستنفاد إجراءات متعددة من أجل تدشين المفاوضات الجماعية ، فهل يشفع هذا الوباء للمشغل تجاوز البعض من تلك الإجراءات للوصول إلى إبرام بعض الاتفاقات الجماعية لتدبير هذه المرحلة الحرجة لما فيه مصلحة كل من الأجراء و المقابلة ؟

إذا كانت مدونة الشغل قد نظمت و لأول مرة المفاوضات الجماعية (المواد من 92 إلى 103) ، فقد لوحظ على مستوى الممارسة العملية أن الفرقاء الاقتصاديين و الاجتماعيين لا يعبئون بذلك التنظيم و ما زالوا يمارسون الحوار الاجتماعي بقوة الأمر الواقع بدلاً عن قوة القانون ، لذلك فقد تكون مقبولة الاتفاقات الجماعية المنبثقة عن

المفاوضة الجماعية أيا كانت شكلياتها و إجراءاتها ، خاصة إذا كان من غاياتها تدبير الوقاية و مواجهة هذا الوباء .

السؤال 49 : هل يجوز للأجراء القيام بالإضراب في حالة عدم احترام المشغل للتدابير الاحترازية المعلن عنها من طرف السلطات الحكومية ؟

يعرف الإضراب على أنه كل توقف جماعي عن العمل يتم بصفة مدبرة ولمدة محددة من أجل الدفاع عن حق من الحقوق أو مصلحة من المصالح الاجتماعية والاقتصادية والمعنوية المباشرة للأجراء ، لذا يبقى اللجوء إلى الإضراب جائزا طالما أن ممارسته جاءت لتلزم المشغل باحترام التدابير الاحترازية المعلن عنها ، غير أن قرار الإضراب يجب أن يكون مسبقا بإشعار المشغل قبل القيام به حسب ما استقر عليه العمل القضائي .

لكن في ظل وضعية المقاولات اليوم بالمغرب ومضاعفات انتشار وباء كورونا وقرارات السلطات الحكومية يكون كل إضراب ولو كان مقبولا قانونيا ، إلا أنه سيكون مطبوعا بطابع التعسف خصوصا أنه قد يؤدي إلى الإغلاق الكلي للمقولة .

لكن الإضراب يبقى مشروعاً كلما كان سببه هو عدم احترام المشغل لتدابير الصحة والسلامة المقررة من أجل تفادي انتشار الوباء أو عدم أدائه لأجور الأجراء .

لكن يطرح السؤال عن الإضراب المصحوب باعتصام أمام بوابة المقولة أو بداخلها و الذي يتجاوز عدد المعتصمين به 50 أجيـرا ، هل هذا الإضراب قانوني في ظل وضعية الحجر الصحي أم أنه تجاوز و تعسف في ممارسة حق الإضراب ، إذ قد يكون الإضراب مشروعاً لكنه يكون تعسفياً و غير قانوني .

لذا يجب تجنب الإضراب و اعتماد مبدأ التفاوض من أجل دفع المشغل إلى احترام التزاماته في هذا الصدد .

السؤال 50 : هل يجوز للمشغل اللجوء إلى الإغلاق المضاد للإضراب ؟

لا يمكن للمشغل اللجوء إلى الإغلاق الكلي أو الجزئي لمقاولته بسبب ممارسة حق الإضراب ، حيث يعتبر الإغلاق المضاد للإضراب تعسفا إذا كان هذا الأخير مشروعاً .

غير أنه في حالة تخوف المشغل من التجمهر الحاصل بمناسبة الإضراب داخل مكان العمل والذي قد يزيد عدده على 50 أجيروا ، يمكنه في هذه الحالة أن يأمر بإغلاق مقاولته طالما أن هذا التجمهر من شأنه أن يكثف من احتمال انتشار وباء كورونا و يتنافى مع تعليمات السلطات العمومية .

لذا إذا كان الإغلاق المضاد للإضراب قد اتخذ من أجل اتخاذ التدابير الوقائية اللازمة لحماية ممتلكات المقاولة أو المؤسسة أو حفظ صحة و سلامة أجراءها فيحق للمشغل حينئذ في اعتقادنا اتخاذ هذا الإجراء الاحترازي .

السؤال 51 : بماذا وكيف قرار السلطات الحكومية المعنية بإغلاق بعض

المحلات والمؤسسات وما تأثيره على الوضعية القانونية للأجراء داخل المقاولة ؟

يكيف قرار السلطات الحكومية المتعلق بمنع بعض المؤسسات من فتح أبوابها كتدبير احترازي لتجنب خطر انتشار وباء كورونا بكونه " فعل السلطة " و يسميه الفقه القانوني فعل الأمير ، و هو أحد أشكال القوة القاهرة الوارد تعريفها في المادة 269 من قانون الالتزامات و العقود .

ف فعل السلطة أو فعل الأمير هو كل تدبير تتخذه إحدى السلطات العمومية و التي تجعل من المستحيل تنفيذ الالتزام طالما أنه غير متوقع ومستحيل الدفع و خارج عن إرادة الأجير و المشغل .

و على اعتبار أن وزارة الداخلية أمرت بتوقف بعض القطاعات عن العمل بصفة مؤقتة تفاديا لانتشار وباء كورونا كالحمامات و المطاعم و الملاهي و الأندية و النقل العمومي (بين المدن) و الإدارات التي يمكن لأجرائها العمل عن بعد ، فهذا القرار يمكن كل من المشغل أو الأجير أن يتحلل من التزاماته التعاقدية الواردة في عقد الشغل ، لاسيما أداء الأجر الذي يكون مقابل العمل تطبيقا للقاعدة المعروفة لا أجر بدون عمل .

و نذكر مرة أخرى إلى أن صندوق التضامن قد تدخل عبر الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي من أجل تمكين الأجراء المتوقفين عن العمل وفق شروط محددة ، من تعويضات تبتدئ من تاريخ 15 مارس 2020 و تنتهي في متم يونيو 2020.

السؤال 52 : إذا اعتزمت المقاوله إغلاق أبوابها بسبب آثار فيروس كورونا ، فهل تكون ملزمة بتطبيق مقتضيات الإغلاق الواردة بمدونة الشغل و خاصة أحكام الفصل لأسباب اقتصادية أو هيكلية أو تكنولوجية أو ما يماثلها ؟

تعتبر المقتضيات الواردة في الفرع السادس من الباب الخامس من القسم الأول من مدونة الشغل لاسيما المواد 66 و 67 و 68 و 69 و 70 من النظام العام ، فلكي يكون الفصل مشروعاً لا بد للمشغل أن يحترم الإجراءات المنصوص عليها في المادة 67 و المتعلقة باستشارة ممثلي الأجراء حول الإجراءات التي من شأنها أن تحول دون الفصل أو تخفف من آثاره السلبية ، و كذلك الشأن إذا أراد إغلاق مقاولته بصفة كلية . ثم بعد ذلك المرور إلى المسطرة الإدارية و التي تنتهي بإذن يسلمه عامل العمالة أو الإقليم

وفق ما تقرره اللجنة الإقليمية للنظر في طلبات الفصل لأسباب اقتصادية أو هيكلية أو ما يماثلها.

السؤال 53 : ما هو الاختلاف القائم بين المقاولات التي تقرر إغلاقها إداريا (مقاهي ، فنادق ، مطاعم ، الحرف ، ...) و المقاولات المسموح باستمرار أنشطتها الصناعية ؟

إن الاختلاف القائم بين المقاولات التي تقرر إغلاقها إداريا و المقاولات المسموح باستمرارها له تمظهرات عديدة يمكن الوقوف عندها من خلال :

المقاولات التي اتخذ قرار إغلاقها هي تلك التي ينطبق عليها المفهوم الوارد في المادة الثانية من المرسوم رقم 2.20.293 الصادر في 24 مارس 2020 بإعلان حالة الطوارئ الصحية بسائر أرجاء التراب الوطني لمواجهة تفشي فيروس كورونا - كوفيد 19 ، حيث جاء في (د) منه وجوب إغلاق المحلات التجارية و غيرها من المؤسسات التي تستقبل العموم خلال فترة حالة الطوارئ الصحية المعلنة ، و لا يمكن فتح هذه المحلات و المؤسسات من قبل أصحابها إلا لأغراضهم الشخصية فقط ، ينضاف إليها التنقل بين المدن و الذي يجد سنده في حصر التنقل للأسباب المعيشية الضرورية ، و كذا السلطة التقديرية الواسعة الممنوحة بموجب المادة 3 من ذات المرسوم للسلطات المختصة لاتخاذ قرار الحد من التنقلات .

المقاولات المسموح باستمرارها هي تلك التي تعتبر حسب مفهوم المادة الثانية من المرسوم رقم 2.20.293 الصادر في 24 مارس 2020 بإعلان حالة الطوارئ الصحية بسائر أرجاء التراب الوطني لمواجهة تفشي فيروس كورونا - كوفيد 19 ، مقاولات خاصة و مهن حرة و مؤسسات أساسية يتم تحديدها من طرف السلطات

الإدارية المعنية ، و كذا ما يستنتج من السماح بالتنقل للذهاب إلى المصحات و المستشفيات و مختبرات التحليلات و مراكز الفحص بالأشعة و غيرها من المؤسسات الصحية ، علما أن إمكانية إغلاق هذه المحلات التي تقرر السماح باستمراريتها يظل رهينا بالقرارات التي يمكن اتخاذها في مواجهة انتشار وباء كوفيد 19 بناء على مقتضيات المادة الثالثة من ذات المرسوم .

السؤال 54 : هل يمكن للمشغل غير المعني بالإغلاق الإداري، اتخاذ قرار إغلاق

المقاوله بإعمال سلطته التقديرية ؟

لا يمكن أن نحمل المشغل مسؤولية السلامة و حفظ صحة الأجراء أمام التداعيات الوخيمة لوباء كوفيد 19 على الجانب الصحي و الأمني و الاقتصادي و المالي و العقدي بل و حتى النفسي ، و أن يتم العمل في المقابل على تقييد سلطته التقديرية في وقف النشاط بالمقاوله في ظل هذه الظروف غير الملائمة ، الأمر الذي لا يستقيم و الحالة هذه مع المنطق القانوني السليم .

بهذا الخصوص ، فقد أشار المشرع إلى إمكانية الإغلاق في محطات عديدة بمدونة الشغل نذكر من بينها الإغلاق ذوو الطبيعة المؤقتة الذي يماثل إلى حد كبير إفرافات و تأثيرات كوفيد 19 ، حيث يترتب عن الإغلاق القانوني للمقاوله بصفة مؤقتة الوارد في الفقرة 7 من المادة 32 من مدونة الشغل ، توقف عقد الشغل .

كما يمكن للمشغل كذلك أن يقوم بإغلاق مقاولته أو الاستغالات المذكورة في المادة 66 سواء كان الإغلاق كليا أو جزئيا و ذلك إعمالا لمفهوم مخالفة المادة 69 ، و ذلك أخذا بعين الاعتبار العناصر التالية :

تكون المقاوله ممنوعه من إغلاق أبوابها إذا أسست الإغلاق على أسباب غير الصعوبات التكنولوجية أو الهيكلية أو ما يماثلها أو لأسباب اقتصادية ، و كان من شأنه أن يؤدي (أي الإغلاق) إلى فصل الأجراء .

إمكانية الإغلاق ، وفقا لذات النص مقيدة بشرطين وهما : 1- استحالة مواصلة النشاط ، 2- ضرورة الحصول على إذن عامل العمالة أو الإقليم .

السؤال 55 : هل للإغلاق المؤقت الظرفي بمناسبة كوفيد 19 نفس الآثار القانونية لإغلاق المقاوله بسبب الصعوبات الاقتصادية أو بسبب مخالفة المقاوله لتدابير حفظ الصحة و السلامة ؟

يطرح كوفيد 19 أسئلة دقيقة على المشرع ، كما ستكون هذه الأسئلة أكثر حدة عند محاولة الحسم فيها عند نظر القضاء فيها بمناسبة النزاعات التي ستعرض عليه و التي يمكن توقع حجمها المهول بسبب العدد الهائل من المقاولات التي أغلقت أبوابها إراديا أو بحكم صرامة القرارات الصادرة عن السلطات العمومية .

و سواء تعلق الأمر بالحالة الأولى أو الثانية يظل السؤال المركزي هو : هل للإغلاق بسبب كوفيد 19 نفس الآثار القانونية لإغلاق المقاوله بسبب الصعوبات الاقتصادية أو بسبب مخالفة المقاوله لتدابير حفظ الصحة و السلامة ؟ و هنا نقترح التمييز بين ثلاث حالات :

فبالنسبة للحالة الأولى التي يتم فيها الإغلاق بناء على قرار السلطات العمومية إعمالا لمقتضيات المرسوم رقم 2.20.293 الصادر في 24 مارس 2020 بإعلان حالة الطوارئ الصحية بسائر أرجاء التراب الوطني و بخاصة المرسوم بقانون رقم 2.20.292 يتعلق بسن أحكام خاصة بحالة الطوارئ الصحية و إجراءات الإعلان

عنها ، حيث تكون هذه الوضعية مماثلة لمقتضيات مقتضيات المادة 32 و التي تعتبر الإغلاق المؤقت في هذه الحالة توفقا لعقد الشغل و يظل الأجير المتوقف مستفيدا من جميع الضمانات القانونية عدا السؤال المتعلق حول أداء الأجر من عدمه .

أما بالنسبة للحالة الثانية فتتعلق بإغلاق المقاوله أبوابها بسبب مخالفتها لتدابير حفظ الصحة والسلامة فإنها تكون و الحالة هذه تحت طائلة تطبيق أحكام المادة 301 من مدونة الشغل التي تنص على وجوب استمرار المشغل طيلة مدة الإغلاق المؤقت في أداء ما يستحقه أجراؤه من أجور ، تعويضات ، فوائد مادية أو عينية كانوا يتقاضونها قبل تاريخ الإغلاق ، و هي حالة يمكن توقع حدوثها بمناسبة عدم احترام المشغل لتدابير السلامة و حفظ الصحة للحد من تداعيات كوفيد 19 ، حيث سيكون إغلاقه واقعا ضمن دائرة المادة المذكورة و ليس الأحكام الخاصة بالمرسوم بقانون أو المرسوم السالفي الذكر.

أما بالنسبة للحالة الثالثة فتتعلق بالحالة التي تغلق فيها المقاوله أبوابها بسبب الصعوبات الاقتصادية ، فالأكيد أن الآثار القانونية لهذا الإغلاق ستكون مؤطرة بحكم مقتضيات المادة 69 من مدونة الشغل و التي تتطلب استنفاد الإجراءات الخاصة المنصوص عليها بالنسبة لحالات الفصل المزمع القيام بها .

السؤال 56 : هل يكون لإنهاء العلاقة التعاقدية بسبب كوفيد 19 نفس الآثار القانونية للإغلاق بما في ذلك منع المشغل من تشغيل أجير جديد داخل مدة سنة ؟

يجب التمييز بين الحالات التي يمكن أن يطرحها فصل الأجير :

إن الفصل لا يجب أن يتم في حالة الإغلاق المؤقت سواء كان مرتكزا على المادة 32 أو المادة 69 من مدونة الشغل ، لأن الإغلاق المؤقت ليس من شأنه أن يمنح

للمشغل إمكانية فصل الأجراء ، و هنا نشير إلى أن الإغلاق المؤقت الوارد في إطار مخالفة أحكام السلامة و حفظ الصحة بالمادة 300 من مدونة الشغل ، يختلف من حيث آثاره عن الإغلاق النهائي الذي لا يصرح به إلا في حالة العود إلى ارتكاب مخالفة قواعد السلامة و حفظ الصحة ، و بالتالي فإن لجوء المشغل في حالات الإغلاق المؤقت إلى فصل أجراءه يكون متسما بالتعسف و غير محترم للمساطر المعمول بها و يستحق بمناسبته الأجير تعويضا ثلاثيا .

بخصوص الأجراء اللذين يمكنهم الاستفادة من حق الأولوية في الرجوع إلى العمل ، فيمكن حصرهم حسب مقتضيات المادة 508 من مدونة الشغل في كل من :

تكون الأسبقية في التشغيل للأجراء دائمين أو مؤقتين عند عدم وجود الدائمين .

أن يكون الفصل من الشغل قد تم منذ أقل من سنة .

أن تتمثل أسباب الفصل في تخفيض عدد المناصب التي يشملها ذلك التخصص ، أو التوقف المؤقت في نشاط المقولة كلها أو بعضها ، أو الذين دعت الضرورة إلى تعويضهم بسبب مرضهم .

يتضح على أن عمومية الحالات المذكورة يمكن أن تشمل في خانتها كل المظاهر التي تطرحها كوفيد 19 على المقولة ومنها إغلاقها المؤقت أو التخفيض من عدد المناصب الذي لن يكون إلا في إطار مقتضيات المادة 66 من مدونة الشغل المتعلقة بالصعوبات الاقتصادية .

السؤال 57 : هل إنهاء العقد بسبب الإغلاق الإداري مقيد باحترام إجراءات معينة أو أن الاحتجاج بقرار الإغلاق يعني في حد ذاته من اتخاذ المساطر المقررة في مدونة الشغل ؟

في إطار توضيح آثار الإغلاق يجب التأكيد على أن قرار الإغلاق الإداري لا يؤدي و لا يساوي من حيث الأصل - المبدأ - تجميد مقتضيات مدونة الشغل و لا يغني عن إتباع المساطر التي تقررها و إنما يجب على المشغل أعمال الأحكام الملائمة بكل حالة على حدة لا فيما يخص العلاقات الشغلية و لا التدابير التنظيمية و لا فيما يخص تفعيل سلطات المشغل في تدبير مقاولته .

في هذه الصدد ، لا يسع المشغل العازم على إنهاء علاقة الشغل بسبب إغلاق مؤقت جاء نتيجة قرار إداري ، إلا الانضباط لأحد المساطر المعمول بها و التي تتلاءم مع الأساس و المبرر الذي اختاره لإنهاء العلاقة الشغلية و التي فصلت فيها مدونة الشغل بكيفية واضحة لا تترك مجالاً للبس .

السؤال 58 : ما المقصود بالقوة القاهرة التي من شأنها إعفاء المدين من التزامه ؟

يعرف الفصل 269 من قانون الالتزامات و العقود بأن القوة القاهرة هي كل أمر لا يستطيع الإنسان أن يتوقعه ، كالظواهر الطبيعية (الفيضانات ، الجفاف ، العواصف و الحرائق و الجراد) و غارات العدو و فعل السلطة و يكون من شأنه أن يجعل تنفيذ الالتزام مستحيلاً .

فيجب أن تتوفر في القوة القاهرة إذن ثلاثة عناصر مجتمعة ، فعل خارج عن إرادة الطرفين ، لا يمكن دفعه و لا يمكن توقعه .

و هو ما سار عليه اجتهاد محكمة النقض حيث جاء في إحدى القرارات الحديثة ما يلي : " حيث صح ما عابته الطاعنة على القرار ، ذلك أنه طبقاً للفصل 268 من قانون الالتزامات و العقود ، لا يكون للتعويض أي محل ، إذا كان سبب عدم الوفاء بالالتزام يعزى إلى القوة القاهرة ، إذ عدّها المشرع من ضمن حالات استحالة التنفيذ بموجب الفقرة الثالثة من الفصل 745 من قانون الالتزامات و العقود ، و أن الحريق يعد من قبيل القوة القاهرة ، طبقاً لما هو منصوص عليه بالفصل 269 من القانون نفسه ، و قد أكد المشرع من خلال الفقرة الثانية من المادة 33 من مدونة الشغل مبدأ الإعفاء من التعويض في الحالة التي يكون فيها إنهاء العقد ناشئاً عن القوة القاهرة ، ما لم يكن السبب ناتجاً عن خطأ المشغل ، و كان من الممكن دفعه ، و قد ثبت من خلال محضر الضابطة القضائية المنجز في الموضوع و تقرير الخبرة المضمن بالملف ، أنه ليس هناك أي خطأ يمكن أن ينسب إلى المشغل ، و لم يكن من الممكن مقاومة الحريق لنشوبه خارج أوقات الشغل ، و هو ما يضيف على الحريق طابع القوة القاهرة ، الذي أدى إلى استحالة الاستمرار في علاقة الشغل ، و أن المحكمة لما قضت على خلاف هذا النحو ، تكون قد بنت قرارها على أساس غير سليم ، و عرضته للنقض " (قرار محكمة النقض ، عدد : 1/294 المؤرخ في 2018/03/27 ملف اجتماعي عدد : 2017/1/5/2615 ، غير منشور) .

السؤال 59 : ما المقصود بالظروف الطارئة التي من شأنها إعفاء المدين من

التزامه ؟

الظروف الطارئة هي التي بمقتضاها يحق للمدين الذي أصبح التزامه مرهقا و من شأن تنفيذه أن يكبده خسائر فادحة ، أن يطلب من القاضي رد ذلك الالتزام إلى الحد المعقول ، و يشترط لقيام الظروف الطارئة أن يكون الالتزام تعاقديا و هو شأن عقود الشغل و أن يكون الظرف الطارئ ناشئا عن حادث استثنائي عام غير متوقع و أن يصبح تنفيذ الالتزام مرهقا و هو ما يحصل للمقاولات المتوقف نشاطها إذ يكون مرهقا جدا لها أن تؤدي أجور مستخدميها في حين أن عقود شغلهم متوقفة ، فيمكنها إما أن تثير مقتضيات الفصل 269 للتحلل من التزاماتها أو نظرية الظروف الطارئة للتخفيف من هذه الأخيرة .

إذن فإثارة القوة القاهرة يمكنه أن يعفي المقاول من التزاماتها اتجاه أجراءها أما التمسك بالظروف الطارئة فيمكنها فقط التخفيف من أعبائها بأداء جزء من الأجر مثلا و توزيع أدائه على فترات أخرى غير تلك المنصوص عليها في مدونة الشغل ، كل ذلك بعد استشارة الهيآت التمثيلية للأجراء طبعاً .

السؤال 60 : ما المقصود بفعل السلطة أو فعل الأمير الذي من شأنه إعفاء

المدين من التزامه ؟

المقصود بفعل السلطة أو فعل الأمير التدابير التي تتخذها السلطات العمومية في مجال اختصاصها و تجعل تنفيذ الالتزام مستحيلا ، مثال إغلاق المقاهي و المطاعم و الأندية و غيرها من طرف وزارة الداخلية فهذا القرار يعد قوة القاهرة لأنه جاء بفعل السلطة .

و تجدر الإشارة إلى أن " فعل الأمير" ليس غريبا عن النظام القانوني المغربي بحيث جاءت الإشارة إليه صراحة في المادة 481 من مدونة التجارة و التي تسمح بفسخ عقد نقل الأشخاص لأسباب متعددة منها تأخير السفر بفعل الأمير .

السؤال 61 : من أجل الإعفاء من المسؤولية ، هل من مصلحة المشغل أن يتمسك بنظرية الظروف الطارئة أم بنظرية القوة القاهرة سواء في علاقته بأجراءه أو في علاقته بالمتعاملين التجاريين معه ؟

نؤكد ، بداية ، بأن المشرع المغربي لم يأخذ بنظرية الظروف الطارئة في إطار الشريعة العامة (قانون الالتزامات و العقود) و علماً بأنها النظرية التي تسمح للمدين المطالبة بالتخفيف من التزاماته التي أصبحت مرهقة لظروف طارئة ظهرت بعد إبرام العقد و عند تنفيذه ، و حيث ستعود للقاضي سلطة تقديرية في الاستجابة للطلب من عدمها .

و في المقابل تبنى المشرع المغربي منذ وقت مبكر نظرية القوة القاهرة من خلال الفصول 95 و 268 و 269 من قانون الالتزامات و العقود ، و حيث جعل توافرها سبباً من أسباب الإعفاء من المسؤولية و من التعويض ، و علماً بأنها لا تتوافر إلا إذا أثبت المدين أن الحدث كان مستحيلاً توقعه و مستحيلاً دفعه ، و بالتالي مستحيلاً تنفيذ الالتزام المنعقد قبل ظهور هذا الحدث .

و عودة للسؤال المطروح ، و على الرغم من أن المشرع لم يتبن نظرية الظروف الطارئة في الشريعة العامة ، إلا أن مدونة الشغل قد طالعنا بمقتضى أحال على تلك النظرية ، بكل وضوح ، و يتعلق الأمر بالمادة 185 التي سمحت للمشغل بالتقليص من مدة الشغل العادية عند توافر ظروف طارئة خارجة عن إرادته و ذلك بعد استنفاذه لإجراءات الاستشارة مع ممثلي الأجراء و الاتفاق على مدة التقليص .

و إذا كان المشغل يهدف ، في حالتنا المرتبطة بوباء الكورونا ، إلى التقليل من مدة الشغل لظروف طارئة تمثلت في تعثر مواصلة نشاطه التجاري مع محيطه الاقتصادي ، فسيكون عليه إثبات توافر شروط قيام تلك النظرية ، و هو عبء يتعذر تجاوزه في غياب تنظيم تشريعي لها ، و ستكون مهمة القضاء صعبة في تنزيل الأحكام العامة المقررة في التشريع المدني المقارن على حالة المادة 185 من مدونة الشغل .

هذا في حين سيكون المشغل في أريحية من أمره إذا تمسك بنظرية القوة القاهرة ، طالما سيستند إلى مقتضيات صريحة و واضحة منظمة بالفصول السابقة الذكر ، خاصة و أن الفقرة الأولى من الفصل 269 من قانون الالتزامات و العقود قد أدرجت من ضمن نماذج القوة القاهرة حالات قريبة من وباء الكورونا ، و يتعلق الأمر بالظواهر الطبيعية (الفيضانات و الجفاف و العواصف و الحرائق و الجراد) و غارات العدو و فعل السلطة .

السؤال 62 : هل يحق للأجير في ظل أحكام مدونة الشغل الانسحاب من مكان العمل الذي يرى بأنه يشكل خطرا على صحته أو حياته ؟

خلافًا لبعض التشريعات التي تعطي الحق للأجير بالانسحاب من موقع عمل يشكل خطرا على صحته ، لم تشر مدونة الشغل إلى هذا الحق المكرس بمقتضى المادة 13 من الاتفاقية رقم 155 حول الصحة المهنية لمنظمة العمل الدولية التي لم يصادق عليها المغرب .

لكن مندوبي الأجراء من خلال صلاحياتهم يمكنهم إخبار مفتش الشغل بالخطر الحال في مقاولاتهم وفقا لأحكام المادتين 542 و 543 من مدونة الشغل .

و في حالة عدم امتثال المشغل لتنبيهات مفتش الشغل يحق لهذا الأخير أن يتوجه إلى رئيس المحكمة الابتدائية بمقتضى مقال مرفوق بالمحضر الذي أنجزه لهذا الغرض .

أنداك يمكن لرئيس المحكمة بصفته قاضيا للمستعجلات أن يأمر إما باتخاذ التدابير الكفيلة بالحفاظ على سلامة الأجراء و إيقاف الخطر الحال أو إغلاق المؤسسة مؤقتا إلى حين زوال الخطر الحال مع أداء الأجور للأجراء عن فترة التوقف بكاملها .

السؤال 63 : هل تعتبر مغادرة تلقائية من الشغل انصراف الأجير إلى حال سبيله بمجرد زعمه بأنه يعاني من بعض أعراض وباء الكورونا ، و بالمقابل هل يعتبر فصلا تعسفيا فصل المشغل لأجير بدعوى ظهور بعض أعراض الوباء بصحته ؟

بالنسبة للاحتمال الأول ، فلن يطرح أي إشكال طالما يحق للأجير أن يتغيب عن الشغل أو أن يغادره بدعوى المرض شرط فقط أن يشعر مشغله داخل أجل معين حددته مدونة الشغل في 48 ساعة الموالية لذلك ، حتى إذا استمر في تغيبه لأكثر من أربعة أيام و يجب إخبار مشغله بالمدة المحتملة لغيابه مع الإدلاء بشهادة طبية تبرر ذلك .
(المادة 271 من مدونة الشغل) .

أما بالنسبة للاحتمال الثاني ، فمعلوم أن أسباب فصل الأجير جاءت واردة على سبيل الحصر و محددة في كفاءته و سلوكه المتمثل في الخطأ غير الجسيم إذا استنفذ المشغل العقوبات التأديبية جميعها خلال سنة و في الخطأ الجسيم و كذا في حالة الفصل الجزئي أو الجماعي لأسباب اقتصادية أو تكنولوجية أو هيكلية ، و علما بأن كل تلك الحالات تستلزم شكليات أو مساطر قبلية . (المواد 35 و 37 و 39 و 66 و ما يليها) .

لذلك ففصل الأجير في الحالة موضوع السؤال لا يستقيم قانونا بل و قد يعتبر تعسفيا ، طالما لا يثبت المرض و بالأحرى وباء الكورونا إلا بفحص طبي دقيق ، بل و لا يرقى المرض عموما سببا للفصل طالما كان تغيبا مبررا .

السؤال 64 : هل يحق للمشغل العمل على إعادة انتشار أجرائه بين المؤسسات

التابعة بمقاولته بدعوى الضرورات التي استلزمها هذا الوباء ؟

ننبه ، بداية ، إلى أن الأمر في هذه الحالة لا يتعلق بالتقليص من مدة الشغل العادية أو بالفصل الجزئي للأجراء ، حيث سينخفض أجر الأجراء في الحالة الأولى و ستتم التضحية ببعض مناصب الشغل في الحالة الثانية ، بل يتعلق الأمر بالاحتفاظ بجميع أجراء المقولة الذين يشتغلون بمؤسساتها ، مع لجوء المشغل إلى إحداث تغيير في مكان شغلهم لضرورات ارتأى أنها ستقي الأجراء من ذلك الوباء .

لعلنا أمام ما يعرف بحركية الأجير على مستوى مكان الشغل و التي حظيت بتنظيم تشريعي خاص بمدونة الشغل من خلال الفقرة الثانية من المادة 19 من مدونة الشغل . و حيث سمح المشرع في جميع الأحوال ، سواء في حالة هذا المرض أو حالات أخرى ، أن يعتمد إلى تنقيح أجير ما من مؤسسة إلى أخرى تعودان معاً إليه و تعتبران من فروع مقاولته ، شرط فقط أن يظل الأجير متمتعاً بنفس الحقوق و المكاسب من عقد شغله .

و إذا كان حق المشغل في هذه الحالة قد يبدو واسع النطاق ، فيجدر التأكيد أن القضاء المغربي قد وضع كثيراً من القيود على ذلك الحق من منطلق تحقيق التوازن بين مبدأ عدم المساس بالحقوق الأساسية للأجراء من جهة و مصلحة المقولة من جهة أخرى .

السؤال 65 : ما هي الإجراءات الممكن اتخاذها أثناء إعلان المشغل إنهاء

العلاقة التعاقدية ؟

لا يمكن للمشغل أن يتخذ قرار الفصل من الشغل بسبب كوفيد 19 مهما كانت التأثيرات التي تواجهه مقاولته ، إلا إذا احترم المساطر القانونية الجاري بها العمل و التي تختلف بحسب الأسس التي يعتمدها المشغل لاتخاذ هذا القرار و منها إغلاقه للمقولة ، هذا الأخير الذي لا يخول له و الحالة هذه اتخاذ قرار الفصل ، مادام الإغلاق مؤقتا تسري عليه مقتضيات المادة 32 (التي تعتبره توقفا لعقد الشغل) بل و حتى في حالة اعتباره إغلاقا يعود سببه إلى صعوبات اقتصادية ناجمة عن كوفيد 19 ، فإنه لا مناص من تطبيق مقتضيات المادة 69 من مدونة الشغل .

أما و إن كان الفصل قد إتخذ استنادا على إحدى الحالات المنصوص عليها بالمادة 66 من مدونة الشغل سواء كانت هيكلية أو تكنولوجية أو اقتصادية ، فإن قرار الفصل يظل ممكنا ، كما في الأحوال العادية (الطبيعية) ، شريطة احترام الإجراءات و الشكليات الصارمة للمادتين 66 و 67 ، مع ضرورة الإشارة إلى أن استعمال المادة 66 لمصطلح أو ما يماثلها يفتح الباب أمام كوفيد 19 ليقوم كأساس في حد ذاته للمطالبة بالفصل و ليس على أساس مخلفاته الاقتصادية .

السؤال 66 : ما هي المعايير التي يستند عليها المشغل في تقرير الأولوية في

الاستمرار في علاقة الشغل عند عزمه التقليل من عدد الأجراء ؟

سواء أثناء كورونا أو بمناسبة الآثار التي ستخلفها لاحقا ، فمن الأكيد أن الفصل من العمل سيكون نصيب فئات واسعة من الأجراء عند عزم المقاولات المتضررة من جائحة كوفيد 19 إيجاد حلول للاستمرارية ، علما أن الأرقام الأولية حتى مع وجود

إجراءات حكومية قوية تظل معبرة ، حيث صرح وزير الشغل و الإدماج المهني على أن 113 ألف مقالة توقفت جزئيا أو كليا عن النشاط بسبب كورونا .

و هنا تجدر الإشارة إلى أنه سواء كان الأمر عبارة عن إغلاق أو صعوبات اقتصادية أو ما يماثلها أو رفض للأجراء لتمديد مدة التقليل إلى أكثر من ستين يوما و ما ينتج عنه من إحالة على مقتضيات المادة 67 من مدونة الشغل (التي تنظم طلب الفصل ، مشتملاته و مسطرتة) ، فإن المشرع لم يترك سلطة مطلقة للمشغل في تقرير أولوية الفصل ، بل أوجب عليه مراعاة العناصر و التراتبية المنصوص عليها بالمادة 71 و التي تتمثل في : 1- الأقدمية 2- القيمة المهنية 3- الأعباء العائلية .

السؤال 67 : هل يعتبر تقصير المشغل في تحمل التزاماته المتعلقة بالوقاية من مرض الكورونا ، مبررا لرفض الأجير أداء شغله ؟

إن التزامات المشغل بحفظ الصحة و السلامة كانت محل مقتضيات عديدة متناثرة ضمن أحكام مدونة الشغل ، تبرز الأهمية التي أولاها المشرع لهذا الموضوع تحديدا و الذي تزيد من أهميته خطورة كوفيد 19 على الأجراء داخل المقولة ، و هنا نشير على سبيل المثال لا الحصر إلى كل من المواد 24 و 281 و 282 من مدونة الشغل و التي يمكن أن يترتب عن عدم احترامها إغلاق المقولة مع ضمان أداء الأجر لفائدة الأجراء عن مدة الإغلاق طبقا لأحكام المادة 301 .

و في مقابل هذا الحرص فقد كان المشرع صارما حتى اتجاه الأجراء الذين لا يحترمون و لا يمثلون لقواعد السلامة ، حيث ارتقى المشرع بهذا الفعل من خلال المادة 293 إلى مصادف الخطأ الجسيم الذي يبرر الفصل و يجعله مشروعا .

و نظرا لكون السلطات العمومية تحت أمام خطورة هذه الجائحة على كون الترخيص بالاستمرار في مزاولة المقاولة لنشاطها رهين بضرورة التقيد الصارم بمعايير السلامة ، و نظرا لكون عدم احترام ضوابط السلامة و حفظ الصحة في هذه الظرفية (انتشار كوفيد 19) ترتقي لمستوى تعريض الصحة و السلامة العامة للخطر و تهديد حياة الأجراء ، لأجله يكون من المقبول و المشروع رفض الأجير أداء العمل إذا ثبت تقصير خطير في نهوض المشغل بالقواعد الاحترافية للسلامة و حفظ الصحة المنصوص عليها لمواجهة جائحة كوفيد 19 ، مع ضرورة استنفاد الإجراءات القانونية و منها إشعار الهيآت التمثيلية للأجراء إن وجدت و مفتش الشغل ضمانا لإثبات الواقعة من جهة و تجنباً لسوء تقدير الأجير و ضمان عدم تعسفه في تكييف الظروف المناسبة للعمل .

السؤال 68 : ما مصير العلاقة بين المقاول الأصلي و المقاول الفرعي في إطار عقد المقاولة من الباطن ، إذا حصل أن عجز المقاول الأخير عن إنجاز الشغل الموكول له بفعل الوباء المذكور ؟

تجب الإشارة بدايةً إلى أن العلاقة بين المقاولتين (المقاولة الأصلية و المقاولة الفرعية) تظل علاقة تجارية تحكمها مقتضيات مدونة التجارة و القوانين المنظمة للشركات التجارية فضلا عن القواعد العامة لقانون الالتزامات و العقود ، بحث سنثار ، احتمالا ، الدعاوى الرامية إلى المطالبة بتنفيذ العقود تحت طائلة فسخها و ما يترتب عن ذلك من حق المقاولة الأصلية في المطالبة بالتعويض عن عدم تنفيذ الالتزامات الناتجة عن ذلك العقد التجاري . و سيكون على المقاولة الفرعية أن تستثمر الآليات القانونية المشار إليها أعلاه (الظروف الطارئة أو القوة القاهرة أو قرارات السلطة العامة) من أجل تخليصها من المسؤولية العقدية .

على أن ما يرتبط بهذه العلاقة أساسًا هو حقوق الأجراء العاملين في المقولة الفرعية إذا كان سبب عدم تنفيذها لالتزاماتها إزاء المقولة الأصلية ، توقفها عن الشغل و ما يستتبع توقف شغل الأجراء حيث نحيل هنا على القواعد المتعلقة بتوقف عقد الشغل كما فصلنا فيها سابقا .

السؤال 69 : ما حكم العلاقة بين مقولة التشغيل المؤقت و المقولة المستعملة، إذا اضطرت هذه الأخيرة إلى التوقف عن الشغل بفعل الوباء المذكور ؟

لا شك أن هذه العلاقة الثلاثية تطرح العديد من الإشكالات خاصة إذا علمنا أن مقولة التشغيل المؤقت تتحمل جل الالتزامات إزاء الأجراء على الرغم من أنهم يشتغلون في فضاء المقولة المستعملة التي لا تتحمل سوى الالتزامات المتعلقة بتدابير حفظ صحة و سلامة الأجراء و التعويض عن حوادث الشغل و الأمراض المهنية .

و بالنظر إلى أن المقولتين تربط بينهما علاقة تجارية ، فإن توقف المقولة المستعملة عن الشغل بسبب الوباء المذكور سينعكس على مصالح و حقوق الأجراء الوافدين من مقولة التشغيل المؤقت و على العلاقة التجارية بين المقولتين .

و عموما فإذا كانت المقولة المستعملة ستعفى ، عمليا ، من التزاماتها المذكورة طالما توقف إنجاز الشغل بها ، فإن مقولة التشغيل المؤقت يفترض أن تظل ملتزمة بحقوق الأجراء و منها أداء أجورهم ، اللهم إذا دفعت بالقوة القاهرة أو الأسباب الأخرى المذكورة أعلاه و المبررة بالوباء المذكور و التي من شأنها إعفائها من المسؤولية .

السؤال 70 : هل يعتبر إجراء المشغل مشروعاً إذا عمد إلى فصل جزئي للأجراء بعد استنفاده لإجراءات المادة 66 و ما يليها بفعل الوباء ، ثم عمد إلى تكليف الأجراء الذين استمروا في ممارسة شغلهم بإنجاز ساعات شغل إضافية ؟

هذه الحالة قد تكون نادرة طالما لم يعمد المشغل إلى ذلك الفصل الجزئي إلا لأحد الأسباب المقررة في تلك المادة اضطرته لاتخاذ ذلك الإجراء و خاصة قلة طلبيات الشغل بفعل ذلك الوباء و إغلاق الحدود إذا كانت تلك المقاوله تعتمد في نشاطها الأساسي على تصدير منتوجاتها .

لذلك فإن لجوء المشغل إلى تكليف باقي الأجراء بإنجاز ساعات شغل إضافية لن يكون له مبرر منطقي أو واقعي ، بل يكشف عن سوء نية في جانب المشغل الذي لم يكن غرضه من استثمار المادة 66 و ما يليها سوى الاستغناء عن بعض أجراءه .

يؤكد ذلك أن ذلك المشغل الذي إنما لجأ إلى الساعات الإضافية إلا من أجل مواجهة طلبيات جديدة و تزايداً في نشاط مقاولته ، فقد كان بالأحرى أن يُمتع الأجراء المفصولين بالأولوية في إعادة تشغيلهم تطبيقاً للفقرة الأخيرة من المادة 71 من مدونة الشغل .

السؤال 71 : هل يعتبر إجراء مشروعاً لجوء المشغل إلى فصل جزئي لبعض أجراءه بسبب الأزمة الناتجة عن الوباء المذكور في إطار اتفاق جماعي استحق معه الأجراء المفصولين مستحقات و تعويضات تقل قيمتها عما قرره مدونة الشغل ؟

من المعلوم أن المشرع - في ضوء المواد من 66 إلى 71 من مدونة الشغل - لم يكتف بما سماه بالمحضر الموقع و الذي تدون فيه نتائج المشاورات و المفاوضات بين

ممثلي الأجراء و المشغل لأحققته في اتخاذ قرار الحيلولة دون الفصل أو التخفيف من آثاره السلبية ، بل أوجب حصول المشغل على إذن من عامل العمالة أو الإقليم . و هي إمكانية التي أشرنا إلى تعذر أجراءاتها على مستوى الواقع .

و هو ما يكشف عن أن الاتفاق على الفصل الجزئي للأجراء بين الطرفين المعنيين لا يُغني عن الإذن الإداري سواء استحق الأجراء جميع تعويضاتهم المقررة قانونا أو بالأحرى تعويضات تقل عنها قيمةً ، هذا على الرغم من أن المشرع قد فتح المجال واسعاً لشتى أنواع الاتفاقات عندما أشار إلى إمكانية أن يكون موضوع التفاوض الإجراءات التي من شأنها التخفيف من الآثار السلبية للفصل كمثل حالتنا هاته التي سيخول فيها المشغل للأجراء المفصولين تعويضات و لو قلت قيمتها عن التعويضات المقررة قانونا .

و هي الاتفاقات التي تذكرنا بما هو سائد في دول أخرى متقدمة في مجال العلاقات الجماعية للشغل ، و هي الاتفاقات المعروفة ب " الاتفاقات الخارجة عن القانون (Les Accords Dérogatoires) " و التي تقتضيها الإكراهات الاقتصادية العابرة التي تعرفها بعض المقاولات .

السؤال 72 : هل يمكن إدراج حالة وباء كورونا ضمن حالات الفصل للأسباب

المماثلة للأسباب التكنولوجية أو الهيكلية أو الاقتصادية ؟

في إطار المرونة التي ما فتئ يطالب ممثلو المشغلين بتوسيع نطاقها في العلاقات الشغلية ، لم يكتف المشرع بالسماح لهم بالفصل الجزئي للأسباب التكنولوجية أو الهيكلية أو الاقتصادية بعد استنفاد الإجراءات الإدارية و التشاور و التفاوض مع ممثلي الأجراء ، بل أضاف ما سماه ب " الأسباب المماثلة " للأسباب السابقة ، و هو ما دعانا إلى طرح السؤال المذكور .

نعتقد أن تلك الصياغة العامة للأسباب المماثلة قد تستوعب حالتنا المتمثلة في وباء الكورونا لأنها ، بكل بساطة ، أقوى أثرًا و خطورة من الأسباب الأخرى (التكنولوجيا و الهيكلية و الاقتصادية) ، و مع ذلك ستعترض المشغل الصعوبات المشار إليها أعلاه لإمكانية اتخاذ قرار الفصل الجزئي أو الجماعي للأجراء .

السؤال 73 : هل يجوز فصل الأجير بسبب إصابته بفيروس كورونا ؟

يعتبر فصل الأجير بسبب إصابته بفيروس كورونا فصلا تعسفيا يحق معه للأجير المفصول إما المطالبة بإرجاعه إلى عمله أو بالتعويض الثلاثي ، فلا يمكن بأي حال من الأحوال فصل أجير بسبب إصابته بوباء كورونا علما أن صحة الأجير و إعاقته لا يمكن أن تكونا مبررا للفصل إلا إذا تجاوزت مدة مرض الأجير 180 يوما مسترسلة خلال فترة 365 يوم ، أو إذا فقد الأجير المصاب بوباء كورونا قدرته على الاستمرار في مزاولة شغله نظرا لتداعيات المرض .

و قد أشار قضاء محكمة النقض على أن فصل الأجير بسبب عدم قدرته الاستمرار في شغله لا يمكن اعتمادها إلا بعد محاولة إعادة نشر الأجير في عمل آخر مناسب لصحته وفق ما يقترحه طبيب الشغل .

السؤال 74 : هل يتمتع الأجراء المفصولين عن الشغل لأسباب اقتصادية بفعل

أزمة كورونا بالأولوية في العمل عند عزم المقاوله إحداث مناصب جديدة ؟

تنص المادة 71 من مدونة الشغل على أن الأجراء المفصولين عن العمل بالأولوية يتمتعون في إعادة تشغيلهم عندما تخلق مناصب شغل جديدة بعد انتهاء أزمة

كورونا ، إذ يجب على المشغل أن يعطي قداماء الأجراء الدائمين الأسبقية في التشغيل الذين فصلوا من شغلهم منذ أقل من سنة بسبب تخفيض عدد المناصب التي يشملها تخصصهم أو لتوقف مؤقت في نشاط المقاوله كلها أو بعضها أو الذين دعت الضرورة إلى تعويضهم بسبب مرضهم .

يستفيد هؤلاء الأجراء من هذه الأسبقية في التشغيل طوال 365 يوما ابتداءً احتسابها من تاريخ فصلهم عن العمل .

السؤال 75 : إذا صادف ، خلال مسطرة الفصل التأديبي للأجير ، أن أصيب هذا الأخير بوباء الكورونا ، فهل تُعلق آجال تلك المسطرة إلى حين امتثال ذلك الأجير للشفاء لاستكمال إجراءاتها ؟

على الرغم من أن القضاء المغربي قد استقر على أن تلك المسطرة تعتبر إلزامية خاصة على مستوى الآجال المقررة بها ، إلا أنه اعتباراً إلى أن الأجير قد تغيب عن حضور جلسة الاستماع مثلاً أو تعذر تسلمه لمقرر الفصل نتيجة مرضه المذكور ، فستعتبر منطقياً و بديهياً أن تتوقف تلك الآجال إلى حين شفاء الأجير و استعداده لاستكمال إجراءات تلك المسطرة ، و كل فصل لذلك الأجير في الظروف المذكورة سيعتبر فصلاً تعسفياً .

السؤال 76 : هل تعتبر آجال المساطر مسترسلة أم لا في ضوء المرسوم المتعلق بحالة الطوارئ ؟

إذا كان الأمر واضحاً بالنسبة لآجال رفع الدعاوى ، لا من حيث الإجراءات المتطلب القيام بها من طرف الأجير/ كمواطن يبتغي اللجوء إلى أعمال القانون ، و لا من حيث وضوح مقتضيات المادة السادسة من المرسوم بقانون رقم 2.20.292 يتعلق بسن أحكام خاصة بحالة الطوارئ الصحية وإجراءات الإعلان عنها ، فإن السؤال يطرح بالنسبة للإجراءات الممكن القيام بها داخل المقولة من طرف المشغل هل تكون مسترسلة أم متوقفة بدورها ؟

و هنا يمكن التمييز بين وضعيتين مختلفتين :

بالنسبة للآجال و المساطر التعاقدية : فسواء تضمنها عقد الشغل أو الاتفاقية الجماعية فيمكن للمشغل استنفاذها مادام أن المنع لا يطالها من حيث المبدأ إلا إذا كانت تماميتها رهينة بالقيام بإجراءات يتطلبها نص قانوني أو تنظيمي (ضرورة توفر شرط الارتباط أو الاقتران) .

بالنسبة للآجال القانونية أو التنظيمية : إذا كان المشرع الذي اختار أن تكون بعض المقتضيات المتعلقة بمساطر داخلية بالمقولة إلزامية و يجب على المشغل التقيد بها و في آجال صارمة (مثاله المواد من 62 إلى 65 من مدونة الشغل) و بآثار قانونية جسيمة ، فإنه لم يعمل في اعتقادنا على تجميد العمل بهذه المساطر بموجب المادة السادسة من المرسوم بقانون رقم 2.20.292 يتعلق بسن أحكام خاصة بحالة الطوارئ الصحية و إجراءات الإعلان عنها ، إلا إذا كان عنصر الارتباط قائماً بين مسطرة الاستماع كمثال و إجراء قانوني كضرورة لا محيد عنها يتعذر القيام به في الوضعية الراهنة التي يفرضها كوفيد 19 (مثاله عدم إمكانية حضور الأجير الذي خالف تعليمات المشغل

بحفظ الصحة إلى المقابلة للاستماع إليه بسبب إصابته بمرض كوفيد 19 أو تعذر القيام بالتبليغ لتوقف المفوضين القضائيين عن العمل) .

و الأكد أن رفع دعوى الفصل المنصوص عليها بالمادة 65 من مدونة الشغل أمام المحكمة المختصة داخل أجل تسعين يوماً من تاريخ توصل الأجير بمقرر الفصل تحت طائلة سقوط حقه ، يكون و الحالة هذه مشمولاً بمقتضيات المادة السادسة من المرسوم المذكور أعلاه و تسري عليه قاعدة وقف سريان مفعول جميع الآجال المنصوص عليها في النصوص التشريعية أو التنظيمية الجاري بها العمل خلال فترة حالة الطوارئ الصحية المعلن عنها ، و لا يتم استئناف احتسابها إلا ابتداء من اليوم الموالي ليوم رفع حالة الطوارئ المذكورة .

السؤال 77 : هل يجوز للمشغل أو الأجير اللجوء إلى السيد رئيس المحكمة الابتدائية بصفته قاضياً للمستعجلات لدرء خطر حال ناتج عن جائحة كوفيد 19 ؟

يقق لطرفي علاقة الشغل اللجوء إلى القضاء الاستعجالي لاستصدار أوامر استعجالية كلما توافرت شروطه و هي الاستعجال و عدم المساس بالجواهر .

و الغاية من اللجوء إلى قاضي المستعجلات هو فسح المجال للقضاء للتدخل على وجه السرعة في قضايا يخشى عليها من التأخر أو فوات الوقت ، حيث إن بعض القضايا تقتضي تدبيراً فورياً ، يخشى إن لم يتخذ هذا التدبير حدوث ضرر لا يمكن تداركه في المستقبل إذا ما لجأ الأجير أو المشغل لدرئه إلى القضاء العادي .

فقد يلجأ المشغل إلى قاضي المستعجلات لطلب فك اعتصام قام به إجراء المقابلة معرقلين بذلك حرية العمل و ذلك عند قيامهم بإضراب حول ظروف العمل بالمقابلة لعدم

احترام (مثلا) تدابير الصحة و السلامة و التدابير الاحترازية الواجب اتخاذها في هذا الصدد .

كما قد يلجأ الأجير إلى قاضي المستعجلات إذا ابتغى معاينة ظروف العمل من طرف مفوض قضائي لإقامة الحجة على مشغله لاحقا ، إذا ما قدر مغادرة العمل من تلقاء نفسه خوفا على حياته و صحته . أو قد يلجأ لقاضي المستعجلات لمسائلة المشغل عن التدابير التي اتخذها للحد من انتشار فيروس كوفيد 19 ، أو غيرها من الطلبات باعتبار أن الخطر يتميز بطابع الاستعجال و يقتضي تلافيه سلوك مسطرة خاصة غير المسطرة القضائية العادية .

فهكذا إذن قد تستدعي الظروف المحيطة بجائحة كوفيد 19 داخل المقابلة اللجوء إلى قاضي المستعجلات وفق ما تقضي به الفصول 149 إلى 154 من قانون المسطرة المدنية ، و هو الأمر الذي يظل ممكنا في ظل الطبيعة الاستعجالية لبعض الوقائع من جهة و استمرارية القضاء الاستعجالي - استثنائيا - من جهة أخرى .

السؤال 78 : ما هي حدود مسؤولية المشغل الذي يلجأ إلى تشغيل أجير توقف عقد شغله مع مشغله الأول بسبب الوباء المذكور ؟

نعني بهذه الحالة أن المشغل الأول لم يوقف الشغل بمقاولته بسبب مرض الكورونا الذي أصاب أحد أجراءه ، بل فقط من أجل اتقاء ظهور ذلك الوباء و انتشاره داخل المقابلة ، و بالتالي تفترض هذه الحالة أن الأجير الذي شغله المشغل الثاني لا يشكو من أي مرض .

من الناحية القانونية يطرح هذا السؤال من جهة آثار توقف عقد الشغل و من جهة أخرى مسؤولية المشغل في تشغيل أجير مرتبط بعقد شغل سابق .

بالنظر إلى أن عقد الشغل ، في هذه الحالة ، مازال قائماً لم يفسخ أو لم يحل أجله إذا كان محدد المدة ، بل هو معلق إلى حين زوال سبب التوقف ، و علمًا بأن كثيراً من الالتزامات و الحقوق المتبادلة تصبح معلقة أو معطلة ، فإن ذلك المعطى القانوني قد يدفع إلى القول بحرية الأجير في الانخراط ، خلال فترة التوقف ، في شغل جديد بشكل مؤقت أو في إطار عقد شغل محدد المدة لفترة مناسبة لفترة التوقف ، إلا أننا سنضطر إلى تجاوز هذا الطرح / المخرج إذا وقفنا على حالات توقف عقد الشغل التي لا يتصور معها مواصلة ذلك الأجير لشغل جديد كالمتهيب لمرض أو لحادثة أو لمناسبات عائلية أو للإغلاق القانوني للمقولة بصفة مؤقتة ، و حيث سننتحلل جهات أخرى أداء تعويض للأجير (كالصندوق الوطني للضمان الاجتماعي أو شركات التأمين) في الحالة الأولى ، و حيث سيتحمل أجور الأجراء المشغل في الحالة الثانية .

أما من زاوية المشغل - جوهر السؤال - فقد كان المشرع واضحاً بخصوص تحميل المشغل الثاني مسؤولية تضامنية مع الأجير عن الضرر اللاحق بالمشغل الأول على إثر تشغيله لأجير مع علمه بأنه مرتبط بعقد شغل أو استمر في ذلك بعد أن علم أن ذلك الأجير مازال مرتبطاً بـمشغل آخر بموجب عقد شغل . (المادة 42 من مدونة الشغل) .

السؤال 79 : إذا كانت مدونة الشغل قد قررت إفراغ الأجير للسكن المخول له بسبب الشغل بعد مرور ثلاثة أشهر عن إنهاء عقد الشغل ، فهل يمكن للأجير المعني بالأمر أن يستفيد من واقعة هذا الوفاء لتمديد تلك المدة إلى حين زوال آثار هذه الجائحة ؟

على الرغم من وضوح مدونة الشغل في إلزام الأجير الذي انتهت علاقته بـمشغله - أياً كان سبب الإنهاء - في إخلائه للسكن الذي خول له بمناسبة الشغل و إرجاعه

للمشغل و ذلك تحت طائلة غرامة تهيديية (المادة 77 من مدونة الشغل) ، فإن واقع هذا الوباء قد لا يسمح بإلقاء الأجير و أسرته في الشارع حالة كونه يفترض أن يكون تحت الحجر الصحي ببيت يأويه .

و هو الحكم الذي انتهى إلى تقريره القضاء المغربي بشأن علاقة كرائية مدنية ، حيث استجاب رئيس المحكمة الابتدائية بمدينة الخمسيات لطلب تقدمت به المنفذ عليها بالإفراغ بمنحها مهلة استرحامية ، و حيث جاء تعليل الأمر بذلك بالحديثات التالية " و حيث إنه أمام الوضعية الاستثنائية التي تمر بها المملكة المغربية و المتمثلة في انتشار وباء الكورونا المستجد و ما يمكن أن ينتج عنه من مساس بالوضعية الصحية للمواطنين خاصة أمام قرار الدولة المتمثل في التزام المواطنين بمساكنهم و عدم الاختلاط فإن إفراغ المنفذ عليها من مسكنها هي و أبنائها الصغار في الوقت الراهن من شأنه الإضرار و المساس بالصحة العامة ، مما يكون معه الطلب وجيها و مبررًا و يتعين الاستجابة إليه و ذلك بمنحها آجالا مناسبة ... ، لأجله منح الطالبة أجل شهر مهلة استرحامية على أن تستأنف عملية التنفيذ مباشرة بعد انتهاء الأجل " (ملف مختلف عدد 318 / 1109 / 20 ، أمر رقم 318 صادر بتاريخ 16 / 03 / 2020) .

و هو الحكم الذي إذ يتعلق موضوعه بعلاقة كرائية بين طرفين في المجال المدني ، فمن باب أولى و أخرى أن يطبق على علاقة شغلية ينتصب فيها طرف ضعيف (الأجير) .

بل سيصدر أخيرا أمر استعجالي عن رئيس المحكمة الابتدائية بطانطان بت مباشرة في نزاع حول إفراغ سكن وظيفي و حيث جاء في تعليقه :

" و حيث أن طرد الطرف المدعى عليه من السكن الوظيفي يبقى غير مؤسس واقعا و قانونا خاصة بالنظر إلى التدابير الاحترازية التي اتخذتها المملكة للحد من انتشار وباء كورونا المستجد - كوفيد 19- حماية للصحة العامة ، و هي تدابير أخذت بالفعل شكلها و صيغتها القانونية بصدور مرسوم بقانون رقم 2.20.939 صادر

في 24 مارس 2020 بإعلان حالة الطوارئ الصحية بسائر أرجاء التراب الوطني ، و عليه فإن هذه التدابير لا يمكن تعطيل أثارها القانونية أو الخروج على مقتضياتها إلا في الحالات التي يقرها تدبير الحظر نفسه أو قرارات لاحقة متخذة من نفس السلطة و ذلك في إطار قاعدة توازي الشكليات .

و حيث أنه و عطفًا على ما ذكر أعلاه ، فإن الاستجابة للطلب في هذا التوقيت و الظرفية يبقى غير ذي أساس و يتعين معه الحكم برفض الطلب " (أمر استعجالي صادر عن تلك المحكمة بتاريخ 2020/04/08) .

السؤال 80 : ما هي الحقوق الثابتة للأجراء سواء أثناء الأحوال العادية أو بمناسبة جائحة كورونا ؟

إن كوفيد 19 باعتباره اضطراباً مؤقتاً في وضعية أداء الشغل أو سبباً لتأزم وضعية مقاولات أخرى و التي قد تنتقل من وضعية سليمة مالياً و اقتصادياً إلى مرحلة الخلل ، لا يجب استغلاله للقفز على المقتضيات القانونية .

و باستثناء عنصر الأجر الذي يخلق الجدل - حسب الحالات - حول استمرارية أدائه بسبب توقف عقد الشغل في المقاولات و الأنشطة التي تم تعليقها لمواجهة آثار كوفيد 19 ، و الذي تدخلت السلطات الحكومية لدعم المقاولات المتضررة من تداعياته ، تظل الحقوق الأساسية المتبقية من احتساب مدة التوقف ضمن أقدمية الأجير و العطل و المستحقات و الضمانات المسطرية عند متابعة الأجير تأديبياً و غيرها ، سارية المفعول لا تتقلص بمناسبة كوفيد 19 .

السؤال 81 : هل يكون الأجير الذي كان في فترة عطلة بالخارج و لم يتمكن من الالتحاق بمقر العمل ، في وضعية تغيب غير مبرر تستوجب اتخاذ إجراء الفصل في حقه ؟

نسجل عدم وجود إجابة واضحة تخص التغيب بسبب ظرف قاهر بمدونة الشغل ، فالملاحظ هو قيام المشرع بإسقاط هذه الحالة بالمادة 32 من مدونة الشغل من لائحة الظروف المبررة لتوقف عقد الشغل و اقتصر على تغيب الأجير لمرض ، أو إصابة ، يثبتها طبيب إثباتا قانونيا ، و كذا فترات تغيب الأجير المنصوص عليها في المواد 274 و 275 و 277 و التي لا تمت بأية صلة لحالة عدم التمكن من الالتحاق بمقر العمل بفعل آثار كوفيد 19 .

و من بين الحالات المطروحة أن يظل الأجير عالقا خارج أرض الوطن (قرار صادر عن رئيس المحكمة الإدارية بالرباط في الأمر رقم 955 بتاريخ 31.03.2020 و الذي قضى برفض طلب الولوج لأرض الوطن الذي أصبح غير ممكن بسبب الإجراءات التي اتخذتها الحكومة المغربية بمناسبة جائحة كوفيد 19).

ونرى ، في هذه الحالة ، أن نرتكن إلى أعمال مقتضيات التفسير الإيجابي للفصل 39 من مدونة الشغل أي أن الخطأ الجسيم الذي يؤدي إلى الفصل هو ذلك المتمثل في التغيب بدون مبرر لأكثر من أربعة أيام أو ثمانية أنصاف يوم خلال الإثني عشر شهرا ، أي أنه و بإعمال مفهوم مخالفة المادة المذكورة ، يكون تبرير التغيب خارج نطاق الخطأ الجسيم و لا يبرر اتخاذ قرار الفصل في مواجهته .

السؤال 82 : هل تعلق المقتضيات المتعلقة بتقديم الدعوى بعد التوصل بمقرر

الفصل داخل أجل 90 يوما طالما أن المحاكم معطلة ؟

تنص المادة 65 من مدونة الشغل أنه يجب تحت طائلة سقوط الحق رفع الدعوى إلى المحكمة المختصة في أجل 90 يوما بعد توصل الأجير بمقرر الفصل .

لكن المادة 6 من المرسوم رقم 2.20.292 بسن أحكام خاصة بحالة الطوارئ الصحية و إجراءات الإعلان عنها تنص على توقف سريان مفعول جميع الآجال خلال فترة الطوارئ الصحية المعلن عنها و يستأنف احتسابها ابتداء من اليوم الموالي لرفع حالة الطوارئ ، لذا يمكن للأجير طالما أن المحاكم معطلة خلال فترة الطوارئ الصحية و طالما أن الأجير ملزم باحترام الحجر الصحي أن يؤجل رفع الدعوى إلى حين انتهاء حالة الطوارئ الصحية و عندئذ يستأنف احتساب أجل 90 يوما المقرر بمقتضى المادة 65 من مدونة الشغل .

السؤال 83 : هل يحق للأجير تقديم استقالته خلال فترة الحجر الصحي ؟

تنص الفقرة الثانية من المادة 43 من مدونة الشغل أنه يحق إنهاء عقد الشغل غير محدد المدة بإرادة الأجير عن طريق الاستقالة المصادق على إمضاءها من طرف الجهة المختصة على أن يحترم أجل الإخطار ، علما أن المادة 43 تعفي الأجير من وجوب التقيد بأجل الإخطار في حالة القوة القاهرة و على اعتبار أن الأجير يمكنه أن يتثبت بالقوة القاهرة بسبب وباء كورونا فمن هنا بإمكانه التحلل من الالتزام بأجل الإخطار .

أما الأجير المرتبط بعقد شغل محدد المدة لا يمكنه تقديم استقالته إلا بعد حلول أجل العقد أو انتهاء الشغل الذي كان محلا له ، و لا يمكنه التذرع بوباء كورونا من أجل التحلل من التزامه .

السؤال 84 : هل يحق للأجير المصاب بوباء كورونا الرجوع إلى عمله بعد

شفاءه ؟

يحق للأجير العودة إلى عمله عند إثباته الخلو من الإصابة وبعد عرضه على طبيب الشغل .

و لا يمكن أبدا التذرع برفض الأجراء الاشتغال إلى جانبه كسبب لمنعه من الرجوع إلى عمله حيث يعتبر ذلك تمييزا من منظور المادة 9 من مدونة الشغل و الاتفاقية 111 لمنظمة العمل الدولية حول منع التمييز و التي صادق عليها المغرب .

السؤال 85 : ما هو مآل الملفات التي حل أجلها ولم يتمكن المعنيون بها من

إيداعها داخل الأجل القانوني لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بفعل إجراءات الحجر الصحي ؟

أكد بلاغ الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي أنه لن يأخذ بعين الاعتبار الآجال المحددة لوضع ملفات التعويض عن المرض أو ملفات التعويض عن مصاريف الطبيب أو ملفات التعويض عن فقدان الشغل و غيرها . فيمكن للأجراء أن يودعوا هاته الملفات بعد رفع الحجر الصحي دون أن يؤدي تأخرهم في إيداعها إلى رفض ملفاتهم طالما أن السلطة العمومية تلتزم بالجميع باحترام الحجر الصحي و حالة الطوارئ الصحية .

كما نصت المادة 6 من المرسوم بمثابة قانون رقم 2.20.292 بسن أحكام خاصة بحالة الطوارئ الصحية و إجراءات الإعلان عنها ، على أنه " يوقف سريان مفعول جميع الآجال المنصوص عليها في النصوص التشريعية و التنظيمية الجاري بها العمل خلال فترة سريان حالة الطوارئ الصحية المعلن عنها و يستأنف احتسابها ابتداء من اليوم الموالي لرفع حالة الطوارئ المذكورة " .

السؤال 86 : هل يستفيد الأجير الذي يشتغل عن بعد في إطار التدابير الاحترازية (بمنزله) من التعويض عن حادثة شغل أو مرض مهني أو مرض عادي إذا أصيب بفيروس كورونا من منزله ؟

تنص المادة 6 من القانون رقم 18.12 المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل في الفقرة 3 على أن الأجراء المشتغلون بمنزلهم بإمكانهم الاستفادة من الأحكام المتعلقة بالتعويض عن حوادث الشغل ، غير أن المادة 10 من نفس القانون تعلق الاستفادة إلى حين صدور نص تنظيمي .

و قد سبق لنا أن أشرنا إلى أن إصابة الأجير بالوباء المذكور قد لا تكيف على أساس حادثة شغل لغياب عنصر الفجائية ، و قد لا تُكيف على أساس أنها مرض مهني لأن ذلك الوباء لا علاقة له بوسائل الإنتاج أو بيئة العمل أو المواد التي قد تسبب مرضاً مهنيًا .

كما سيكون من الصعب على الأجير إثبات أن الإصابة بهذا الوباء كانت بسبب الشغل أو بمناسبته ، طالما أن هناك عناصر أخرى خارجة عن دائرة الشغل قد تكون هي السبب الحقيقي في الإصابة .

لذا يبقى تكيف إصابة الأجير الذي يشتغل عن بُعد بذلك الوباء بكونها مرضًا عاديًا هو الأقرب للصواب .

و كما سبقت الإشارة إلى ذلك ، فلا شك أن القضاء سيحسم لاحقًا في هذا الموضوع الدقيق و تحديدًا في مدى اعتبار هذا الوباء حادثة شغل أو مرضًا مهنيًا أو مرضًا عاديًا .

السؤال 87 : ما هي الاحتياطات التي يجب على المشغلين داخل القطاعات غير المعنية بالإغلاق إتباعها للوقاية من وباء كورونا ؟

اللجوء إلى الشغل عن بعد أو العمل عبر الشاشة كلما كان ذلك ممكنًا .

منع تجمهر الأجراء في أماكن محددة كالمقاصف ، و المستودعات .

مراجعة مناصب الشغل POSTE DE TRAVAIL حتى تحترم المسافة الاحترازية المقررة في متر واحد بين أجير و أجير آخر يجاوره .

إخبار الأجراء كتابة بالتدابير المتخذة فيما يتعلق بشغل الأجراء لتفادي العدوى .

إتباع جميع التعليمات التي تصدرها السلطات المعنية في هذا الشأن .

السؤال 88 : هل يحق للأجراء المرتبطين مع المقاوله بعقد شغل محدد المدة والمنتھية عقودهم بفعل ما أحدثته كورونا من أزمة، الاستفاده من حق الأولوية عندما تفتح المقاوله أبوابها من جديد ؟

يحق لهؤلاء الأجراء ذلك وفق ما تنص عليه المادة 508 إذا كان المنصب المحدث يتعلق بنفس المنصب و نفس التخصص الذي كان يتولاه الأجير قبل انتهاء عقد شغله المحدد المدة .

السؤال 89 : هل نظمت مدونة الشغل العمل عن بعد أو العمل عبر الشاشة

? TELETRAVAIL

لم تخصص مدونة الشغل مقتضيات مفصلة تخص العمل عن بعد ، لكن المادة 8 تشير إلى هاته الفئة بشكل صريح حين تعتبر أجراء مشغولين بمنزلهم " من توفرت فيهم دون داع للبحث عن وجود أو انتفاء علاقة تبعية قانونية تربطهم بمشغلهم ، ولا عن المحل الذي يعملون فيه و المعدات التي يستعملونها في ملكهم أو لا ... " .

فكثير من مقتضيات مدونة الشغل تشير إلى العمال بالمنازل و كذا الشأن بالنسبة للقانون 12.18 المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل و الذي يدخلهم في نطاق تطبيقه .

لكن لا توجد مقتضيات مفصلة عن هذا النوع من العمل رغم شيوعه كما هو الشأن في فرنسا مثلا .

و يتعين على المشرع أن يتدخل في القريب العاجل من أجل تنظيم هذا النوع من العمل الذي أصبح منتشرًا و ذلك بهدف تحديد حقوق و واجبات العامل بالمنزل و ظروف الشغل و التشغيل و العلاقات الجماعية .

السؤال 90 : هل يحق للمقاولات التي تشتغل عن بعد (مراكز الاتصال) أن تستمر في الاشتغال ؟

يحق لتلك المقاولات أن تستمر في الاشتغال حتى تتمكن من اتخاذ جميع التدابير الاحترازية لاسيما فيما يتعلق بالحواجز الصحية *barrières sanitaires* التي أمرت بها السلطات العمومية و من بينها ترك مسافة متر على الأقل بين الأجير و الآخر .

كما يمكنها اعتماد نظام التناوب بحيث تشتغل كل فرقة إما في يوم محدد تليه الفرقة الأخرى و هكذا حتى يتقلص العدد المتواجد داخل مكان العمل إلى العدد المقبول و ذلك وفق ما تنص عليه المادتان 187 و 188 من مدونة الشغل على ألا تتجاوز مدة شغل كل أجير 8 ساعات في اليوم كحد أقصى تتخلله ساعة واحدة على الأكثر .

كما يتعين عليها احترام جميع تدابير الصحة و السلامة التي ينص عليها التشريع الجاري به العمل .

و كل إصابة للأجراء بوباء كورونا فيروس تعتبر بمثابة حادثة شغل أو مرض مهني (حسب تكييف القضاء) طالما أن ظروف العمل تشير إلى إمكانية حصول هذه الإصابة خلال العمل أو عند العمل أو بمناسبة العمل .

السؤال 91 : هل يمكن أن ينتهك المشغل خصوصية الأجير الذي يقدم خدماته عن بعد، من خلال فرض إثبات موقعه (localisation) ، كشرط لتمكينه من العمل بالمنزل ؟

نميز بداية بين اضطرار المشغل بفعل الحرص على تجنب إجراءاته مخاطر كوفيد 19 على الترخيص لهم بالعمل من محل إقامتهم ، و بين الأجراء المشتغلين بمنزلهم المشار إليهم بالمادة 2 من مدونة الشغل ، و اللذين عمدت المادة 8 من نفس القانون بتعريفهم ، حيث يتضح تميزهم بعدم اشتراط الاشتغال المباشر و الاعتيادي تحت إشراف مشغلهم .

فإذا كان استمرار عقد الشغل و عدم توقفه بفعل ما يمثله كوفيد 19 من مخاطر مهنية السبب في السماح بالعمل عن بعد ، و إذا كانت طبيعة العمل المسند للأجير تفرض الإبقاء على الرقابة المكانية عليه ضمانا لمتابعة المشغل لظرف وجوده أداء الشغل و الحرص على تنسيقه التقني ، فلا يعتبر هذا الشرط مسا بالحريات الأساسية للأجير، مادام هذا القيد يشكل الإجراء الأفيد لمصلحته عوض إيقاف عقد الشغل الذي تظل العناصر المبررة لاتخاذها قائمة .

السؤال 92 : هل يحق للمقاولة التي امتنع أجراءها عن تأدية الشغل، لعدم توفر شروط السلامة الصحية في أماكن العمل ، أن تستعين بخدمات مقاولات التشغيل المؤقت ؟

يتضح من خلال الأحكام المتعلقة بمقاولات التشغيل المؤقت حرص المشرع على عدم جعل هذه الآلية وسيلة للقيام بالأشغال الخطيرة أو الماسة بالسلامة الصحية

و الجسدية أو النفسية لأجرائها ، و كان تنظيمه لإمكانية اللجوء إليها يستوعب في صور عديدة تلك الحالات التي يمكن أن يطرحها كوفيد 19 كإمكانية اللجوء إلى الاستعانة بأجرائها للقيام بأشغال خطيرة كإطعام المرضى بالمستشفيات أو السهر على مهمة التمريض بمصحات خاصة تستقبل المصابين بمرض كوفيد 19 أو غيرها .

من مظاهر توفيق المشرع في تقديم إجابة عن هذه الحالات ما نص عليه بالمادة 504 من مدونة الشغل ، التي توجب على المقاوله المستعملة أن تتخذ كل التدابير الوقائية و الحمائية الكفيلة بضمان حماية و سلامة الأجراء المؤقتين بها ، بل و إقرار مسؤولية المقاوله المستعملة على تأمين هؤلاء الأجراء ضد حوادث الشغل والأمراض المهنية .

و قد كان المشرع أكثر صراحة ووضوحا - و كأنه توقع استغلال أجراء مقاوله التشغيل المؤقت في أشغال خطرة بمناسبة كوفيد 19- حيث نص في المادة 497 المدونة المذكورة على أنه لا يمكن اللجوء إلى أجراء مقاوله التشغيل المؤقت من أجل إنجاز أشغال تكتسي خطورة خاصة .

و كخلاصة مركزة ، فاللجوء إلى أجراء مقاوله التشغيل المؤقت من طرف مقاوله مستعملة جائز خلال ظرفية كوفيد 19 أو بمناسبة إذا كان الأساس هو إحدى الأسباب المشروعة الواردة في المادة 496، أما إذا كان سبب اللجوء إليها يعود إلى المخاطرة بأجراء هذه المقاولات ، فيظل أمرا ممنوعا و غير مسموح به قانونا .

السؤال 93 : ما هو التعويض المستحق للأجراء الذين تم فصلهم بعد إغلاق

المقاولة بسبب تداعيات و آثار فيروس كورونا ؟

إذا تم التوقف مؤقتا ، فيمكن للأجراء الاستفادة من التعويض الجزافي المقرر في إطار التدابير المتخذة لمواكبة المقاولات التي تأثرت جراء كورونا أي 2000 درهم . أما إذا بوشر الفصل في إطار المقتضيات المتعلقة بالفصل لأسباب اقتصادية ... أو ما يماثلها دون أن يحصل المشغل على إذن عامل العمالة أو الإقليم ، فيستحق الأجراء التعويض الثلاثي أي التعويض عن الفصل ، التعويض عن الضرر و التعويض عن مهلة الإخطار .

إذا تم الفصل بعد الحصول على إذن السلطات الإدارية ، فيستحق الأجراء تعويضين (التعويض عن الفصل و التعويض عن مهلة الإخطار) فقط .

كما يمكن لهؤلاء الأجراء الاستفادة من التعويض عن فقدان الشغل .

السؤال 94 : هل يجوز الجمع بين التعويض عن فقدان الشغل وتلك التعويضات

المقررة من طرف السلطات الحكومية لتخفيف من تداعيات آثار كورونا ؟

في اعتقادنا لا يمكن ذلك فالتعويض المتخذ في إطار مواكبة المقاولات من تداعيات كورونا يتعلق بحالات التوقف عن العمل أما التعويض عن فقدان الشغل يستحقه الأجير الذي فصل عن العمل بصفة نهائية دون إرادة منه .

السؤال 95 : هل يستفيد الأجير الذي خولت له منحة 2000 درهم من التعويضات العائلية و التأمين عن المرض خلال نفس الفترة ؟

نعم يحق للأجير الذي يستفيد من منحة 2000 درهم التي يؤديها cnss من صندوق التضامن أن يستفيد طوال الفترة الممتدة من منتصف شهر فبراير إلى نهاية شهر يونيو من التعويضات العائلية و التأمين عن المرض .

السؤال 96 : هل يحق تعويض الأجراء المصابين بوباء كورونا بأجراء جدد ؟

تنص المادة 16 من مدونة الشغل أن المشغل يمكنه اللجوء إلى عقد الشغل محدد في حالات حصرتها هذه المادة و من بينها إحلال أجير محل أجير آخر في حالة توقف عقد شغل هذا الأخير .

كما تخول هذه المادة 496 للمشغل اللجوء إلى مقاولات التشغيل المؤقت عندما يتعلق الأمر بإحلال أجير محل أجير آخر في حالة غيابه .

لذا يحق للمشغل تعويض الأجير المصاب بوباء كورونا بأجير آخر محله في غير الحالات الممنوعة المقررة في المادتين المذكورتين .

السؤال 97 : هل يجب على المشغل تعويض الأجراء المصابين بأمراض مزمنة أو الذين يخاف عليهم من الإصابة لوضعهم الصحي ؟

تضع المادة 24 من مدونة الشغل على عاتق المشغل التزاما باتخاذ جميع التدابير اللازمة لحماية سلامة الأجراء و صحتهم و كرامتهم لدى قيامهم بالأشغال التي ينجزونها تحت إمرته ، و من هنا يجب عليه أن يعمل على تعويض الأجراء المصابين بأمراض مزمنة أو اللذين يخاف عليهم من الإصابة لوضعهم الصحي كتدبير احتياطي و احترازي خصوصا عندما يتم اقتراح ذلك من طرف طبيب شغل المقولة .

السؤال 98 : هل يجوز الجمع بين التعويضات الأجرية بمناسبة تطبيق مقتضيات المادة 185 من مدونة الشغل ، و الاستفادة في نفس الآن من التعويضات الجزافية الممنوحة من طرف الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للأجراء المتوقفين عن العمل للحد آثار فيروس كورونا ؟

في إطار مواكبة المقاولات التي توجد في وضعية صعبة جراء تفشي جائحة كورونا اتخذت لجنة اليقظة الاقتصادية جملة من التدابير التي من شأنها الحفاظ على القدرة الشرائية من بينها صرف مبلغ 2000 درهم صافي خلال الفترة ما بين 15 و مارس إلى 30 يونيو 2020 (1000 درهم خلال شهر مارس) و هذا التعويض يصرف للأجراء الذين توقفوا عن العمل بصفة مؤقتة و المصرح بهم لدى CNSS برسم شهر فبراير من طرف المقاولات .

فإذا كان أجر الأجير الذي قلصت مدة عمله بنسبة 50 بالمئة يقل عن 2000 فيستفيد من هذا التعويض أما إذا كان أجره أكبر من الحد الأدنى للأجر و مكنته المقولة

من 50 بالمئة من أجره فيحق له طالما أن أجره خفض بنسبة 50 بالمئة أن يستفيد من هذا التعويض الجزافي .

السؤال 99 : هل يحق للأجير الذي استصدر قرارا نهائيا بتخويله تعويضات عن الفصل التعسفي قبل وقوع الجائحة أن يباشر إجراءات التنفيذ ، خلال هذه المرحلة الحرجة ، في مواجهة مشغله السابق ؟

إذا كان الأمر القضائي المشار إليه أعلاه قد دشّن مرحلة إيقاف تنفيذ الأحكام في المجال المدني و ذلك لفائدة المحكوم عليه بعلّة هذه الجائحة ، فنعتقد أن الأمر قد ينسحب حتى بالنسبة للمشغلين الذين إما يعانون ، اقتصاديا ، من تبعات هذا الوباء أو أنهم توقفوا جزئيا أو كليًا عن ممارسة أنشطتهم التجارية ، لذلك سيكون على هذا الأجير تأجيل المطالبة بتنفيذ الحكم الصادر لفائدته إلى حين زوال هذا الطارئ .

يؤكد ذلك ما نصت عليه المادة السادسة من القانون الخاص بحالة الطوارئ الصحية من أنه " يُوقف سريان جميع الآجال المنصوص عليه في النصوص التشريعية و التنظيمية الجاري بها العمل خلال فترة حالة الطوارئ الصحية المعلن عنها ، و يُستأنف احتسابها ابتداء من اليوم الموالي ليوم رفع حالة الطوارئ المذكورة " .

السؤال 100 : ما هو مصير حقوق العاملات و العمال المنزليين في ضوء وباء الكورونا ؟

من المعلوم أن سنة 2016 قد عرفت صدور قانون خاص يحدد شروط الشغل و التشغيل المتعلقة بالعاملات و العمال المنزليين (القانون رقم 12 . 19) و علما بأن

مدونة الشغل قد سبق لها منذ سنة 2003 أن أعلنت الإحالة على ذلك القانون .
(المادة الرابعة) .

إن توصيف أو تشخيص حالة هذه الفئة العاملة إذا كان من السهل معالجته على المستوى القانوني ، إلا أنه يصطدم بصعوبات عديدة من حيث التعاطي معه على مستوى الواقع في ضوء هذه الجائحة ، و ذلك لعدة اعتبارات منها أساسًا تعذر أو انعدام إمكانيات تنقل تلك الفئة العاملة للمنازل مكان شغلهم بفعل الحجر الصحي ، و كذا توجس الأسرة المشغلة من مخاطر ذلك التنقل اليومي من فضاء إلى آخر و احتمال انتشار العدوى ، و هو ما يفسر أن أغلب الأسر قد استغنت ، مؤقتًا ، عن خدمات أولئك العمال ، مما يجعل هذه الفئة العاملة الأكثر تضررا من هذا الوباء .

و أمام هذا الوضع الاستثنائي الذي يجعل المشغل أو المشغلة في وضع حرج من جهة و في المقابل في وضع قانوني يجعله ملتزما بالعقد الكتابي الذي يشترط المشرع قيامه بين الطرفين (المادة الثالثة من ذلك القانون الخاص) ، تُطرح صورتان اثنتان بشأن أجور تلك الفئة العاملة :

الصورة الأولى التي لا تطرح إشكالًا عمليًا أو قانونيًا و هي المتمثلة في تمكن العاملة أو العامل المنزلي من الالتحاق بالمنزل مكان الشغل بوسيلة أو أخرى ، و حيث سيكون مستحقًا للأجر مقابل العمل الذي أنجزه ، فعلا ، و علمًا بأن المشرع من خلال القانون المذكور قد نزل بأجور تلك الفئة إلى 60 ٪ من الحد الأدنى للأجور ، و هو ما يعني انتقاص حوالي الثلث من ذلك الحد الأدنى .

أما الصورة الثانية فتتمثل في الحالة التي يتعذر فيها على العاملة أو العامل المنزلي الالتحاق بالبيت مكان الشغل ، و حيث سيكون ، آنذاك ، فعل الأمير المتمثل في قرارات السلطة العامة الرامية إلى عدم التنقل أو عدم توفير وسائل النقل مبررا للمشغل لإعفائه من أداء أجر تلك العاملة المنزلية ، حيث وجب إعمال المبدأ " لا أجر دون عمل " .

و إذا كان المشرع قد قرر ، في السنة الماضية ، تمديد الاستفادة من الضمان الاجتماعي لهذه الفئة العاملة ، فنذكر بالقرارات الصادرة عن ذلك الصندوق على إثر هذا الوباء و التي تخول منخرطيهها من مثل فئة تلك العاملات و العمال من الاستفادة من أداء مالي و لو لمدة مؤقتة . كما تم تمتيع حتى الفئات غير المسجلة في ذلك الصندوق من إعانات مالية لمواجهة الحاجة بفعل تلك الجائحة من خلال صندوق محاربة جائحة كورونا ، و حيث يمكن لهذه الفئة العاملة أن تطلب الاستفادة منها .

السؤال 101 : ما هي حقوق إجراء المصحات الخاصة و العيادات الطبية في

ضوء هذه الجائحة ؟

إن مصدر هذا السؤال يرجع إلى الفتر على الإقبال على هذه المصحات أو العيادات الخصوصية الذي لوحظ بشكل كبير ، مما أثر سلبا على وضعيتها المالية و كفاءات التعامل مع مستحقات أجزائها ، خاصة بعد أن تكلفت المستشفيات العمومية بالسهر على متابعة هذا المرض / الوباء .

يؤكد ذلك ، الطلب الاستعجالي الذي وجهه بتاريخ 30 مارس 2020 المجلس الوطني للهيئة الوطنية للطبيبات و الأطباء إلى السيد رئيس الحكومة يلتمس من خلاله " أخذ هذه الوضعية الاستثنائية بعين الاعتبار و إيجاد حلول ناجعة لتستفيد المصحات و العيادات الطبية من الإعفاءات و التسهيلات الضريبية و كذا الإجراءات المتعلقة بالضمان الاجتماعي ، و كل إجراء متاح ، و ذلك بالرغم من الإبقاء عليها مفتوحة في وجه العموم نظرا للحاجة و المصلحة " . خاصة و أن أطباء القطاع الخاص قد " وجدوا أنفسهم محاصرين بين الواجب و القانون الذي يحتم عليهم إبقاء مصحاتهم و عياداتهم مفتوحة في وجع العموم بالرغم من قلة إن لم نقل انعدام المترددين عليها ، و بين شبح تعرضهم للإفلاس و خسائر مادية فادحة تهدد أمنهم الاقتصادي " .

و إذا كان تخوف أصحاب تلك المصحات و العيادات قد يكون مبررًا إلى حد ما ، فإن وضع الأجراء بها يطرح ، أيضا ، التخوف على مصير حقوقهم .

لذلك يجب التأكيد أننا لسنا أمام توقف عن الشغل ، بل بالعكس أمام انصياع تلك الجهات لأوامر السلطات العمومية لمواصلة الشغل ، و أمام أزمة في وتيرة الشغل و ضعف في المردودية المالية ، و هو ما يطرح إمكانية مشغلي هذا القطاع اللجوء إما إلى التقليل من مدة الشغل وفق ما فصلناه أعلاه ، أو الفصل الجزئي للأجراء بسبب الأزمة الاقتصادية بما تعرفه من صعوبات عملية بسطنا معالمها أعلاه . و هي الإمكانيات التي لم يقرر ذلك القطاع اللجوء إليها ، و بالتالي ما فتئ يعالج أوضاعه دون تأطير قانوني أو توجيه من السلطة التنظيمية بخصوص مستحقات الأجراء .

في ضوء ما سبق ، لا يسعنا إلا أن نقر بأحقية الأجراء في استخلاصهم لأجورهم عن إنجازهم لشغلهم سواء كان الشغل للوقت الكامل أو الجزئي ، طالما يظلون واضعين أنفسهم رهن إشارة مشغلهم ، و طالما لم يلجأ هؤلاء لاستثمار أحد التدابير المشار إليها أعلاه . و بالمقابل قد تستجيب السلطات المعنية لطلب الهيئة المشار إليها أعلاه للتخفيف من خسائر تلك المصحات و العيادات ، و هو ما سيشجعها ، لا محالة ، على ضمان حقوق الأجراء و خاصة مستحقاتهم الأجرية خلال هذه المرحلة الحرجة و المؤقتة . و إن كان ذلك الطلب قد أثار غضب عدة جهات بسبب أن هذه المرحلة تقتضي التضامن الوطني بتحمل الجميع لبعض الأضرار .