

الحماية القانونية للأجر في التشريع الاجتماعي المغربي



الباحث طه لعبيد ماستر القضاء
والتوثيق : بكلية الشريعة فاس

مقدمة :

إن التطور الذي عرفه القانون الاجتماعي، والدور الذي أضحي المشرع الاجتماعي يقوم به في سبيل توسيع دائرة الحماية للطرف الضعيف في علاقات الشغل؛ جعل عقد الشغل ومن خلاله الأجير يتمتع بكثير من الامتيازات وأوجه الحماية القانونية، ومن جملتها الأجر باعتباره أهم التزام يقع على عاتق المشغل؛ نظرا لطابعه المعيشي بالنسبة للأجير وأسرته كذلك.

فالأجر باعتباره أحد العناصر الأساسية في عقد الشغل، هو ذلك الدخل الدوري الذي يعطى للأجير نظير قيامه بعمل ما أو بمناسبته لمصلحة الغير، وهو عنصر أساسي وفعل في عملية الإنتاج، فبدونه يبقى الشغل مجرد عمل مجاني، أو عمل خيري، أو عمل استعباد واستغلال، ومما لا شك فيه أن حياة العامل لا يمكن أن تستقيم بدون أجر، فهو المحرك الجوهرى لقطار الأسرة، ومن ثم كان على المشرع أن يقرر له حماية قانونية وواقعية من خلال تحديده وتأمين الوفاء به.

ولذلك لا عجب أن يكون الأجر من أهم الموضوعات التي تشغل بال العمال، وأصحاب الأعمال، والحكومات، فبالإضافة إلى الدور المعيشي الذي يضطلع به في حياة الأجير وأسرته، وأثره الواضح على استقراره الاجتماعي وبالتالي على الاستقرار السياسي والاقتصادي للدولة؛ فأهميته أيضا تظهر من الناحية القانونية والواقعية، وذلك من وجوه مختلفة، أهمها: ما له من دور في حساب العديد من المستحقات المهمة للأجير في حياته، أو لذوي حقوقه بعد موته، على نحو: التعويضات والإيرادات عن حوادث الشغل

والأمراض المهنية، والتعويضات المستحقة عن الطرد، ومستحقات الزمانة والشيخوخة التي يصرفها الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي...

وقد مر نظام الأجور بحقب تاريخية مهمة، بدءا بالعمل الزراعي الذي كان فيه الأجر يعتبر الأداء المقابل للعمل الذي يقوم به الأجير، وكانت وضعية العمال خلال هذه المرحلة تتميز بالطابع المعيشي الصّرف؛ ومرورا بالتطورات الاقتصادية والاجتماعية التي عرفها العالم إبّان القرن التاسع عشر، حيث تطورت معها عوامل الإنتاج أيضا، وظهر ما يسمى بالرأسمالية الحرة، وتبنى المذهب الفردي وسلطان الإرادة ما أدى إلى انعدام المساواة بين مشغل قوي وأجير ضعيف، يزيد من ضعفه شدة حاجته إلى الأجر؛ وصولا إلى مرحلة ما بين الحربين العالميتين الأولى والثانية، والتي عمدت التشريعات الأوروبية خلالها إلى التدخل من أجل وضع حد أدنى للأجر، يكفل للأجير إشباع حاجاته الأساسية، وحلجات أسرته، رابطة ذلك بمستوى نفقات المعيشة.

ولقد انعكست صورة هذه المفاهيم والأفكار على اهتمامات المنظمات الدولية والعربية المعنية بشؤون العمل والعمال، والتي حرصت على إصدار العديد من الاتفاقيات والتوصيات التي تضمن حدا أدنى للأجر، ليكفل الحياة الكريمة للعمال، ويوفر الضمان والحماية لأجورهم. وقد لاقت هذه المستويات والمعايير الدولية للأجور صدى بالغ الأثر في التشريعات الوطنية، حيث لعبت دورا رائدا في تطوير هذه التشريعات، وساهمت مساهمة فعالة في تحديد مستويات العمل الوطنية بالنسبة للأجور.

وهكذا أضحي أول تدخل حقيقي للمشرع المغربي قصد تنظيم الأجر، وذلك بمقتضى ظهير 18 يونيو 1936، والذي أصبح بموجبه الحد الأدنى للأجر موحدا على الصعيد الوطني، ثم توالى التعديلات المدخلة عليه بظهير 26 يناير 1955، وظهير 30 غشت 1975، إلى أن تدخل المشرع المغربي أخيرا على غرار ما فعلت جل التشريعات المقارنة¹، حيث عمد إلى تنظيم الأجر - بشكل خاص - تنظيمًا شموليا، وإحاطته بسياسات من الحماية التي تكفل وصوله إلى مستحقه كاملا غير منقوص، وذلك في القسم الخامس من الكتاب الثاني من مدونة الشغل، الذي جاء متضمنا لـ 50 مادة، من (المواد: 345 إلى 395)، أضف إلى هذا ما جاء في ثانيا مواد أخرى في أقسام أخرى.

وباستقراء هذه المواد نجدها قد جاءت محملة بالكثير من المستجدات: بعضها أتى بمقتضيات جديدة، وأخرى جاءت معدلة لمواد أو فقرات أو بنود سابقة، والباقي شكل تراجعا ونسخا لما هو مقرر في التشريع السابق؛ وإن كانت الغاية والمقصد في ذلك كله واحدة، ألا وهي حماية الأجر من كل الممارسات التي من شأنها الإنقاص منه كلا أو بعضا؛ لضمان حد أدنى من وسائل العيش الكريم للأجير وأسرته، فإلى أي حد كان المشرع المغربي موفقا في أطروحته الحمائية؟ وأين تتجلى مظاهر هذه الحماية؟

كل هذا يفرض علينا ضرورة الحديث؛ أولا: عن النظام القانوني لتحديد الأجور وضمائنا استيفائها (المبحث الأول)، لكونها تشكل مدخل الحماية؛ وثانيا: عن أوجه ومظاهر حماية المشرع المغربي للأجر من خلال مدونة الشغل (المبحث الثاني)، على أن تتم عملية تقييم موقفه في آخر هذا العرض، وقبل هذا أو ذاك نسعى في شكل تمهيد إلى تحديد طبيعة الأجر

1- كالتشريع المصري من خلال قانون العمل المصري، رقم: 137، لسنة 1981؛ والتشريع العماني من خلال قانون العمل العماني الجديد، الصادر بموجب المرسوم السلطاني، رقم: 35، لسنة 2003.

تمهيد : الطبيعة القانونية للأجر:

سبق وأشرنا إلى أن الأجر هو العنصر الجوهرى فى عقد الشغل، حيث تكمن أهميته فى الدور المعيشى الذى يقوم به فى حياة الأجير، وكذا فى حياة أسرته، بل وحتى فى الحياة الاقتصادية والسياسية لأى بلد. وتبعاً لهذا وجب على المشرع الاجتماعى أن يعنى بتعريفه تعريفاً تاماً ودقيقاً قصد حمايته وضمان أدائه؛ على اعتبار أن الإحاطة بالتعريف هى مدخل الحماية وأساسها.

وبالرجوع إلى مدونة الشغل الجديدة، نجد أن المشرع المغربى لم يتعرض إلى تعريف الأجر خلافاً لبعض التشريعات المقارنة، كالتشريع المصرى¹ مثلاً الذى عرفه فى مادته الأولى بأنه: "كل ما يتقاضاه العامل لقاء عمله نقداً مضافاً إليه جميع العلاوات أياً كان نوعها..."؛ وكالتشريع العمانى الذى عرفه مميّزاً فيه بين الأجر الأساسى وهو: المقابل المتفق عليه بين العامل وصاحب العمل نقداً أو عيناً؛ والأجر الشامل وهو: الأجر الأساسى مضافاً إليه سائر الاستحقاقات الأخرى التى تقررت للعامل مقابل عمله².

إلا أنه باستقراء الفقرة الأولى من الفصل 723 من ق ل ع 3، نجد أن المشرع المغربى قام بإعطاء تعريف بسيط للأجر، حيث قيد مفهومه فى كل ما يُتَّفَق عليه مقابل القيام بعمل ما، استناداً إلى فكرة المعاوضة التى يقوم عليها، وتبعاً لذلك ذهب بعض الفقه المغربى إلى أن الأجر هو ما يؤديه المشغل للأجير نظير قيامه بالعمل المتفق عليه⁴، لكن هذا التعريف يبقى تحديداً ضيقاً؛ إذ يستبعد فكرة الأجر الاجتماعى أو غير المباشر الرامى إلى أمن وضمان حد أدنى من وسائل العيش الكريم، عبر تمكين الأجير وأسرته من تغطية حاجياتهم اليومية من غذاء ومسكن ولباس وتـمدرس وصحة...إلخ.

وهذا التصور الجديد هو الذى يبرر منح الأجير جملة من التعويضات والأداءات، بصرف النظر عن تقديمه لأى عمل لفائدة المشغل أم لا، وذلك من قبيل التعويضات العائلية، والتعويضات والإيرادات عن حوادث الشغل والأمراض المهنية، والتعويض عن العطلة السنوية المؤدى عنها، وراتب الزمانة، وراتب الشيخوخة...؛ سواء تمت تأدية ذلك من طرف المشغل مباشرة، أو من طرف بعض المؤسسات المختصة، وهو ما أكده المشرع المغربى أكثر من مرة وفى مواطن متفرقة⁵.

وعلى إثر ذلك عرفه الفقه الآخر بأنه هو: "كل ما يدخل الذمة المالية للأجير نظير قيامه بالعمل وبمناسبته، سواء أداه المشغل شخصياً؛ أو أداه غيره من المتعاملين مع المحل الذى يشتغل فيه"⁶.

1- قانون العمل المصرى، المرجع السابق.

2- الحماية القانونية للأجور وفقاً لقانون العمل العمانى وقوانين العمل بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية ومعايير العمل الدولية والعربية - دراسة مقارنة -، د. محمد سلامة جبر، طبعة: 2007، دار الكتب القانونية ودار شتات، مصر، ص: 12.

3- تُمَمَّت الفقرة الأولى منه بمقتضى الظهير الشريف الصادر بتاريخ: 5 صفر 1367هـ (18 دجنبر 1947م).

4- الوسيط فى مدونة الشغل، عبد اللطيف خالفي، الطبعة الأولى، 2004، المطبعة والوراقة الوطنية، مراكش، 284/1.

5- فى الفصل 19 من ظهير: 17 يوليوز 1972 المتعلق بالضمان الاجتماعى؛ وكذا فى ظهير: 18 يونيو 1936 المتعلق بالحد الأدنى للأجور، وقد تم إلغاؤه؛ وأيضاً فى مدونة الشغل الجديدة فى المادة 357.

6- الوسيط فى مدونة الشغل، المصدر السابق، 284/1.

ما يستنتج من هذا هو أنه لم تستقر التشريعات الوضعية على تعريف موحد للأجر، وكذلك الشأن بالنسبة لفقهاء القانون، حيث اختلفت تعاريفهم تبعاً لاختلاف تصوراتهم ونظرتهم للعمل المقدم من طرف الأجير، ما بين كونه مجرد سلعة ثمنها هو الأجر وذلك في نطاق إجارة الخدمة؛ وبين كونه وجه المناسبة في حصول الأجير على الأجر، سواء أداه هذا الأخير أم لا.

المبحث الأول: السياسة التشريعية في تحديد الأجر وضمان استيفائه :

يعتبر عقد الشغل من العقود التبادلية التي ترتب التزامات في ذمة طرفيه (الأجير والمشغل)، وإذا كان التزام الأول هو أداء العمل المتفق عليه؛ فإن التزام الثاني هو أداء الأجر نظير ذلك العمل، مما يعني أن بين العمل والأجر ارتباطاً وثيقاً يقوم على فكرة السبب التقليدي في العقود الملزمة للجانبين، حيث يعتبر سبب التزام كل من المتعاقدين هو التزام المتعاقد الآخر، فيكون سبب التزام الأجير بأداء العمل هو التزام المشغل بأداء الأجر، والعكس صحيح.

ومما لا ريب فيه أن قيمة الأجر الذي يتقاضاه الأجير تظل أهم مظهر من مظاهر قياس حسن أو سوء ظروف الشغل؛ كما تظل أهم عنصر من عناصر عقد الشغل، والمحددة طبقاً لمقتضيات الفصل 723 من ق ل ع م.

وتناول الأجر كعنصر أساسي وجبت حمايته، يقتضي منا بداية بيان كيفية تحديده واحتسابه (المطلب الأول)، ثم التعرض بعد ذلك إلى الأحكام الخاصة بأدائه (المطلب الثاني).

المطلب الأول: كيفية تحديد الأجر واحتسابه :

إذا كان الأجر هو ما يتقاضاه الأجير مقابل عمله وبمناسبته، بل وفي بعض الأحيان لمجرد تواجده في مكان الشغل، ولو لم يقم بأي عمل لسبب خارج عن إرادته؛ فإن هذا الأجر يتحدد بكامل الحرية باتفاق الطرفين، إما بكيفية مباشرة أو بمقتضى اتفاقية شغل جماعية (الفرع الأول)، مع ضرورة مراعاة الأحكام القانونية المتعلقة بالحد الأدنى للأجور (الفرع الثاني).

الفرع الأول: طرق احتساب الأجر :

سبقت الإشارة إلى أن أطراف عقد الشغل لهم كامل الحرية في تحديد الأجر، سواء تم الاتفاق شخصياً وبشكل مباشر بين الأجير والمشغل؛ أو بمقتضى اتفاقية شغل جماعية¹، وعلى هذا يكون لهم الحق أيضاً في اختيار الطريقة التي يتم على أساسها احتساب الأجر، وأهمها ثلاث طرق²:

الطريقة الأولى : حساب الأجر بالزمن :

يقصد به حساب الأجر باعتماد مدة زمنية معينة، كتحديد الأجر على أساس الساعة أو اليوم أو الشهر أو نصفه، حيث يحصل الأجير على أجره على أساس المدة الزمنية التي اشتغلها مضروبة في أجر الوحدة الزمنية، وإذا كان هذا الأسلوب يؤدي إلى استقرار الأجر بصرف النظر عن كمية الإنتاج؛ إلا أنه يفتقد إلى الحوافز التي تؤدي إلى الرفع من الإنتاج، فطريقة حساب الأجر بالزمن لا تساعد على تمييز الأجير المجد عن غيره، كما لا تساعد الأجير على زيادة إنتاجه، طالما أن أجره ثابت ومضمون، لذا يلجأ بعض المشغلين إلى احتساب الأجر بالقطعة؛ لأن نظام الأجر الزمني يشجع على التكاسل والتباطؤ.

الطريقة الثانية: حساب الأجر بالقطعة (حسب الإنتاج)¹

1- وهو ما قرره المشرع المغربي في الفقرة الأولى من المادة: 345 من مدونة الشغل.

2- أنظر: الحماية القانونية للأجور وفقاً لقانون العمل العماني، م س، ص: 59 وما بعدها؛ بتصرف.

تقوم هذه الطريقة على أساس ارتباط الأجر ارتباطاً وثيقاً بمعدل إنتاج الأجير، أو بمتوسط إنتاج مجموعة من الأجراء، حيث يحتسب الأجر على أساس وحدة إنتاجية معينة، أي بالنظر إلى عدد القطع المنتجة، فيتناسب ما يحصل عليه الأجير من أجر مع عدد الوحدات التي ينتجها، وهذه الطريقة وإن كانت تؤدي إلى تمييز الأجراء المجدين والمهرة عن غيرهم من جهة، ومن جهة أخرى تؤدي إلى ارتفاع الإنتاج؛ إلا أنها في مقابل ذلك كله تتسبب في إرهاق الأجراء مما يؤثر سلباً على جودة الإنتاج.

الطريقة الثالثة: حساب الأجر بالطريقة (الأسلوب المزدوج) :

هذه الطريقة تجمع بين الطريقتين السابقتين، ومؤداها أن يؤدي للعامل جزء ثابت من الأجر على أساس وحدة زمنية معينة، مع إمكانية الزيادة في هذا الأجر تبعاً لمساهمة الأجير في زيادة الإنتاج، وتعد هذه الطريقة أفضل من غيرها كما يرى بعض الفقهاء²؛ لأنها تساعد من جهة على ضمان قدر ثابت من الأجر، مع فتح المجال أمام الأجير للزيادة في هذا الأجر كلما سنحت الفرصة، ومن جهة أخرى فهي تساهم في مضاعفة الإنتاج بالقدر المعقول في وقت باتت فيه الزيادة في الإنتاج مطلباً ملحاً لرفع مستوى المعيشة، وبالتالي يتحقق للمشغل الجمع بين الحُسْنَيْن وهي: الكمية المرغوب فيها؛ والجودة المطلوبة.

على أن البعض الآخر من الفقهاء³ يرى أن لكل طريقة مزاياها وعيوبها، حيث يتوقف الأمر بصدد تقرير أي الطرق أفضل على الظروف الاقتصادية التي تطبق فيها، ولا يتعين النظر عند تقييمها إلى المصلحة الفردية للأجير الواحد فقط؛ بل إلى مصلحة العمال ككل ومدى تأثيرها بتلك الظروف الاقتصادية.

تبقى الإشارة ضرورية إلى أنه في حالة ما إذا لم يحدد الأجير والمشغل الأجر وفق المقتضيات السابقة؛ فإن الحكمة هي التي تتولى تحديده وفق العرف الجاري به العمل، وإذا حصل أن وجد أجر محدد سابقاً، افترض في الطرفين أنهما ارتضياه⁴، هذا ويمنع المشرع على المشغل كل تمييز في الأجر بين الجنسين، وذلك إذا تساوت قيمة الشغل الذي يؤديه⁵، تحت طائلة عقوبة مالية من 25.000 إلى 30.000 درهم، وفي حالة العود تضاعف هذه الغرامة⁶.

انطلاقاً مما سبق، يحق لنا أن نتساءل بخصوص الضمانات القانونية التي كرّسها المشرع الاجتماعي؛ لحماية الأجر من كل التّعسّفات التي من الممكن أن تمارس على الأجير، وهو بصدد الاتفاق مع المشغل على قدر الأجر وكيفية تحديده، وخصوصاً إذا تعلق الأمر باتفاق مباشر؟ وهل تعد وحدها - أي الضمانات - كفيلة بتعزيز الحماية المذكورة؟؟؟

الفرع الثاني: السياسة التشريعية في تحديد الأجور:

1- وقد وضعت مجموعة من خبراء منظمة العمل الدولية سنة 1951 الأسس والضمانات التي يجب أن تتوفر في نظم دفع الأجر حسب الإنتاج.

2- الوسيط في القانون الاجتماعي، أحمد حسن البرعي، طبعة: 1998، 314/1 وما بعدها.

3- الحماية القانونية للأجور، م س، ص: 63.

4- الفقرة الثانية من المادة: 345.

5- وهذا ما نصت عليه المادة 346 من م ش، مسايرة منها للمادة 2-L3221 من التشريع الفرنسي من جهة، ولمنظمة العمل الدولية في الاتفاقية رقم 100، في الفقرة الثانية من المادة الأولى من جهة أخرى.

6- أنظر الفقرتين الأخيرتين من المادة: 361 من م ش.

لحماية الأجر تتدخل الدولة عن طريق وضع حد أدنى للأجر، وبذلك تضمن للأجراء حداً أدنى من الحماية؛ من أجل الحفاظ على قدرتهم الشرائية التي تتغير بتغير مستوى الأسعار وازدياد نسبة التضخم، وهو ما يفرض علينا (أولاً) الحديث عن هذا المبدأ؛ ثم كيفية اعتماده (ثانياً).

الفقرة الأولى : مبدأ الحد الأدنى للأجر :

يقصد بالحد الأدنى القانوني للأجر حسب المادة: 358، القيمة الدنيا المستحقة للأجير، والذي يضمن للأجراء ذوي الدخل الضعيف قدرة شرائية مناسبة؛ لمسايرة تطور مستوى الأسعار، والمساهمة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وتطوير المقاول.

وتفعيل هذا المبدأ في حق الأجير لا يتطلب وضعية معينة على مستوى تحديد الأجر، ولذا كلما وُجد الأجير في إطار عقد شغل، سواء كان يتقاضى أجره على أساس القطعة، أو الشغل المؤدى، أو المردودية، أو على أساس الزمن؛ فله الحق في أن يتقاضى على الأقل الحد الأدنى القانوني للأجر.

إلا أن هذا الكلام غير مرسل ومطلق عما يقيد، على اعتبار أنه كلما حدث نقص في حجم الشغل المنجز، وكان سبب النقص يعود مباشرة إلى الأجير دون أن يكون خارجاً عن إرادته؛ ففي هذه الحالة لا يستحق الأجير إلا الأجر الذي يتناسب مع الشغل الذي أنجزه فعلاً حتى ولو كان دون الحد الأدنى¹.

وقد راعى المشرع حالة توقف الشغل لسبب لا يعود للأجير، مخافة تأثير ذلك على الحد الأدنى للأجر، حيث أشار في المادة 347 إلى أنه يؤدي للأجير عن المدة التي يقضيها في مكان الشغل في حالة ضياع الوقت لسبب خارج عن إرادته - أجر يحتسب بناء على نفس الأسس التي يحتسب عليها الأجر العادي؛ غير أنه إذا كان الأجير يتقاضى أجره على أساس القطعة، أو الشغل المؤدى، أو المردودية؛ وجب له عن ذلك الوقت الضائع أجر يؤدي له على أساس معدل أجره خلال الستة والعشرين يوماً السابقة، على ألا يقل ذلك عن الحد الأدنى القانوني للأجر.

هذا بخصوص النشاطات غير الفلاحية، أما النشاطات الفلاحية - نظراً لما يطبعها من تغير مفاجئ في أحوال الطقس - فقد راعى فيها المشرع حال المشغل أيضاً، إذا تعذر عليه توفير الشغل بسبب حالات جوية غير مألوفة؛ عندما نص على أن الأجير الذي يكون رهن إشارة المشغل طيلة الصباح وما بعد الزوال يستفيد من أجرة نصف يوم إذا ظل عاطلاً اليوم بكامله، ويتقاضى ثلثي الأجرة اليومية إذا ظل عاطلاً خلال نصف يوم فقط².

يتم الاعتماد في إثبات النقص في حجم الشغل - سواء كان سببه المباشر هو الأجير، أو أمر خارج عن إرادته - على شهادة خبير مقبول لدى المحاكم، بناء على معاينته للأوضاع داخل المقولة المعنية³.

الفقرة الثانية : كيفية احتساب الحد الأدنى للأجر :

انطلاقاً من مقتضيات الفقرة الثانية من المادة 358 من مدونة الشغل، يظهر أن طريقة احتساب الحد الأدنى للأجر تختلف حسب اختلاف القطاعات الاقتصادية، ففي القطاعات؛ الصناعي، والتجاري، والخدماتي، وكذا في المهن الحرة، وغيرها من النشاطات غير الفلاحية - يُحسب الحد الأدنى للأجر على

1- أنظر المادة 359 من م ش.

2- أنظر الفقرتين الأخيرتين من المادة 347 من م ش.

3- المادة 359 من م ش.

أساس أجر ساعة شغل؛ أما في النشاطات الفلاحية فعلى أساس الأجر المؤدى عن يوم شغل، وحسب مقتضيات المادة الثانية من المرسوم رقم: 2-04-421، فإن الحد الأدنى للأجر في القطاعات غير الفلاحية هو تسعة دراهم وستة وستون سنتيماً (9.66 دراهم) عن كل ساعة من العمل؛ أما في القطاع الفلاحي فيُحدّد قسط الأجرة اليومية الواجب أداؤها نقداً في خمسين درهماً (50 درهماً) 1.

هذا مع التنبيه إلى أنه يدخل في حساب الحد الأدنى القانوني للأجر في النشاطات غير الفلاحية، الحلوان، ومكملات الأجر مادية كانت أو عينية؛ أما في النشاطات الفلاحية فلا تحتسب إلا الفوائد المادية، دون الفوائد العينية فإنها لا تحسب ضمن الحد الأدنى القانوني للأجر 2، وليس للمشغل تحت أي ظرف من الظروف أن يَجْنَح إلى حرمان الأجراء الفلاحين من المنافع العينية بالمرّة، أو إلى التخفيض منها 3.

بقي أن نشير إلى أن الحد الأدنى للأجر من صميم النظام العام، وعليه فإن كل اتفاق - فردياً كان أو جماعياً - يرمي إلى تخفيض الأجر إلى ما دون الحد الأدنى القانوني للأجر يكون باطلاً بقوة القانون 4، على أن كل مشغل خالف ذلك فإنه يعاقب بغرامة من 300 إلى 500 درهم، مع تكرار عقوبات الغرامة بتعدد الأجراء الذين لم يراع في حقهم تطبيق المقتضيات السابقة، على ألا يتجاوز مجموع الغرامات 20.000 درهم 5. علاوة على ذلك، فإنه عند النزاع إذا لم تؤدّ المبالغ المستحقة قبل انعقاد الجلسة؛ فإن المحكمة تقضي تبعا لطلب الأجير المعني بالأمر، بما يعادل الحد الأدنى القانوني للأجر من المبالغ التي احتجزت له كلاً أو بعضاً دون سبب قانوني 6.

وتجدر الإشارة في الأخير إلى أن الأخذ بمبدأ الحد الأدنى للأجر إنما تقرر لجعل هذا الأخير قادراً على احتواء جل تكاليف المعيشة اليومية، خصوصاً بعد تكريس المفهوم الاجتماعي للأجر، و بما أن تكاليف الحياة ومتطلباتها تتغير باستمرار، فقد ربطت اتفاقيات الشغل الدولية 7 والعربية 8، ومعها التشريعات المقارنة المقارنة بين هذا التغيير ومبدأ الحد الأدنى للأجر؛ إيماناً منها بأن الأجر هو الضمان الأكيد لمواجهة كل متغيرات السوق من ازدياد في الأسعار أو انخفاضها.

ولم يخرج التشريع المغربي عن هذا الطرح؛ إذ عمد ومنذ سنة 1959 إلى الربط بين التغيرات التي تطرأ على تكاليف الحياة اليومية والحد الأدنى للأجر، بإحداثه للسلم المتحرك للأجور بواسطة ظهير 31 أكتوبر

1- أنظر: المرسوم رقم: 2.04.421، الصادر بتاريخ: 4 يونيو 2004، المتعلق بالزيادة في الأجرة الدنيا في الصناعة والتجارة والمهن الحرة والفلاحة.

2- وهو ما تفيد به المادة 357 من مدونة الشغل.

3- الفقرة الثالثة من المادة الثانية من المرسوم السابق ذكره.

4- أنظر: المادة 360 من مدونة الشغل.

5- أنظر البند الثاني والثالث والرابع من الفقرة الأولى من المادة 361 من م ش.

6- أنظر الفقرة الثانية من المادة 361 من مدونة الشغل.

7- أنظر اتفاقية الشغل الدولية، رقم: 26، لسنة: 1928، المتعلقة بطرق تحديد الحد الأدنى للأجور؛ وكذا اتفاقية رقم: 99، المتعلقة بتحديد الحد الأدنى للأجور في القطاع الفلاحي.

8- أنظر اتفاقية الشغل العربية، رقم: 15، لسنة: 1983، المتعلقة بتحديد وحماية الأجور.

11959، وذلك حماية للأجور من الارتفاع المتزايد باستمرار في الأسعار، وحفاظا على نوع من التوازن بين هذه الأخيرة والأجور.

وهكذا تتم مراجعة الحد الأدنى للأجر وتحديد في النشاطات الفلاحية وغيرها بواسطة نص تنظيمي، تصدره السلطة الوصية على ميدان الشغل - وهي وزارة التشغيل - وذلك بعد استشارة المنظمات المهنية للمشغلين، والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا، تماشيا مع مقتضيات المادة 356 من مدونة الشغل² التي لم تحدد إجراءات هذه الاستشارة، بحيث لم تبين ولم تُحل على أي نص تنظيمي لبيان وقت هذه الاستشارة وقواعدها ونطاقها، الشيء الذي يخلق دائما هوة كبيرة بين الأجور من جهة؛ وتكاليف الحياة من جهة أخرى³.

المطلب الثاني: الأحكام الخاصة بأداء الأجور :

نظرا للدور المعيشي الذي يضطلع به الأجر في حياة الأجير وحياة أسرته؛ فقد وضعت مدونة الشغل قواعد أمرة لضمان الوفاء به في مواعيد دورية، كما اهتمت أيضا بتحديد المكان الذي يجب على المشغل أداء الأجر فيه (الفرع الأول)، مع بيان الكيفية التي يقع بها إثبات الوفاء به (الفرع الثاني).

الفرع الأول: أداء الأجر :

تكريسا للدور الحمائي لقانون الشغل، ومراعاة للوظيفة الاقتصادية والاجتماعية للأجر، فقد قرر المشرع الاجتماعي تنظيم أداء الأجر، سواء من حيث زمان الوفاء به أو مكانه.

الفقرة الأولى: زمان الأداء :

انطلاقا من الدور المعيشي للأجر، فإن المشرع المغربي نظم بكيفية مفصلة الزمان الذي يتم فيه أداء الأجر، مميزا في هذا الصدد بين فئات الأجراء تبعا لاختلاف الطريقة التي يتم على أساسها احتساب الأجر، على أن يتم أداء الأجر في كل الأحوال بصفة دورية ومنتظمة دون انقطاع، بالنسبة لأجراء المؤسسة الواحدة أو الورشة الواحدة⁴.

أضف إلى هذا أن المشرع المغربي كان حريصا أتم الحرص على راحة الأجير، فقد حرمت المادة 366 من م ش على المشغل أداء الأجر في الأيام المخصصة لراحة الأجراء؛ غير أنه يمكن أداء الأجور في ذلك اليوم بالنسبة لأجراء قطاع البناء أو الأشغال العمومية، إذا كان يوم الراحة يوافق يوم سوق شريطة أن تؤدي إليهم الأجور قبل الساعة التاسعة صباحا.

وحتى يكون المشغل في وضعية سليمة وقانونية تجاه ما يمكن أن يؤاخذ به من قبل الأعوان المكلفين بتفتيش الشغل خلال معينتهم لعمليات أداء الأجور والتسبيقات؛ يجب عليه أن يعلن في ملصق عن التاريخ - بالشهر واليوم والساعة - المحدد لكل دورية تدفع فيها الأجور والأقساط المسبقة عند الاقتضاء، وأن يثبت

1- الظهير الشريف رقم: 1-59-352، الصادر في: 28 ربيع الثاني 1379 (31 أكتوبر 1959)، المتعلق بالرفع العام للأجور تبعا لغلاء المعيشة؛ والذي كرسه مدونة الشغل الجديدة في البند الخامس من الفقرة الإحدى عشرة من المادة 586.
2- وتماشيا مع الاتفاقية الدولية رقم 131، التي نصت في مادتها الأولى على أنه: "تقوم الدولة بتحديد الأجر بالاستشارة مع الجهات المهنية".

3- كما هو واقع حالنا اليوم؛ إثر ما نعانیه من اختلال بيّن في التوازن، بين زهد الأجور وغلاء المعيشة.

4- انظر المواد: 363 - 364 - 365 - 367، وكذا الفقرة الثالثة من المادة 369 من مدونة الشغل.

ذلك الإعلان بشكل ظاهر مع المحافظة عليه كي يظل سهل القراءة¹. هذا وينبغي عليه أيضا أن يكون على قدر المسؤولية والالتزام الذي أخذه على عاتقه، بالشروع في عملية أداء الأجور ابتداء من الساعة التي أعلن عنها في الملصق؛ وإتمامها بعد الساعة التي حددت لانتهاء شغل الأجير بثلاثين دقيقة على الأكثر باستثناء حالة القوة القاهرة، غير أنه يمكن للأعوان المكلفين بتفتيش الشغل أن يسمحوا بتجاوز هذا المقتضى؛ إذا تعلق الأمر بالمقاولات المنجمية، وأوراش البناء، والأشغال العمومية، والمعامل التي تشتغل باستمرار، وكذا المقاولات التي يشتغل فيها أكثر من مائة أجير².

الفقرة الثانية: مكان الأداء :

إذا كانت بعض التشريعات المقارنة - كالشريع المصري³ - تنص صراحة على أن الأجير يؤدي في مكان العمل، وذلك مراعاة لحال الأجير؛ فإن الملاحظ على المشرع المغربي من خلال مقتضيات مدونة الشغل، أنه لم يحدد مكانا معيناً للوفاء بالأجر، وهو ما يعطي للمشغل كامل الحق في تحديد هذا المكان بكامل الحرية والاختيار، شريطة ألا يتعسف في استعمال هذا الحق.

على أن مكان العمل يبقى هو الأصل لأداء الأجر فيه، ما دام أن وقت أداء الأجر - كما بينا سابقا - يجب أن ينتهي على أبعد تقدير بعد نصف ساعة من الوقت المحدد للشغل⁴، وهو ما يعني أن عملية الأداء لا بد وأن تتم داخل مكان العمل أو في موضع قريب منه؛ وذلك بهدف تجنب تنقلات الأجراء، ما لم يكن ذلك متعذرا بسبب حالة القوة القاهرة.

أما إذا تعلق الأمر بالمقاولات المنجمية، وأوراش البناء، والأشغال العمومية.. فيمكن تجاوز المقتضيات السابقة، بحيث يسمح لهذه المؤسسات أن تؤدي ما بذمتها من أجور لأجرائها خارج أماكن العمل⁵، مع ضرورة إعلان المشغل - في كل الأحوال - في ملصق عن المكان المحدد لكل دورية تدفع فيها الأجور والأقساط المسبقة عند الاقتضاء⁶.

الفرع الثاني: إثبات أداء الأجر:

خلافاً للقاعدة العامة المنصوص عليها في المادة 399 من ق ل ع م، والتي تقضي بأن: "إثبات الالتزام على مدعيه"؛ فإن المشرع المغربي في المادة الاجتماعية عمل على قلب هذه القاعدة، يجعل عبء الإثبات على عاتق المشغل - المدين أو المدعى عليه - مراعاة للمركز الضعيف للأجير في مواجهة المشغل، وهو ما سبق وأن قررته الاجتهادات القضائية بمختلف درجاتها⁷ بلورة منها للطابع الحمائي لقانون الشغل، حيث ذهب

1- المادة 368 من م ش.

2- الفقرتان الأولى والثانية من المادة 369 من م ش.

3- المادة 34 من قانون العمل المصري.

4- الفقرة الأولى من المادة 369 من م ش.

5- الوسيط في مدونة الشغل، م س، 326/1.

6- الفقرة الأولى من المادة 368 من م ش.

7- أنظر: قرار الغرفة الاجتماعية بالمجلس الأعلى، رقم: 1758، بتاريخ: 16 أكتوبر 1989، في الملف الاجتماعي، عدد: 10236/88، منشور بمجلة قضاء المجلس الأعلى، عدد: 45، سنة 1991، ص: 122 وما بعدها؛ حكم المحكمة الابتدائية بأكادير، عدد: 279/97، بتاريخ: 14 أبريل 1997، منشور بمجلة المرافعة، عدد: 7، سنة 1997، ص: 156.

ذهبت إلى أن عبء إثبات أداء الأجر يقع على عاتق المشغل، وأن القول قول الأجير فيما يصرح به من مبلغ الأجر إلى أن يثبت العكس من قبل المشغل. وهكذا تقوية لجانب الأجير، وتعزيزا لحمايته؛ فقد أوجب المشرع على المشغل أن يتوفر على ثلاث وسائل لإثبات أداء الأجر، ونقصد بذلك: ورقة الأداء، ودفتر الأداء، وتوصيل تصفية كل حساب.

الفقرة الأولى: ورقة الأداء :

ألزم المشرع المغربي بمقتضى الفقرة الأولى من الفصل 370 من م ش المؤجر بتسليم أجرائه عند أداء أجورهم وثيقة إثبات تسمى: "ورقة الأداء"؛ وذلك بقصد إطلاعهم على كيفية احتساب أجورهم ومشمولاته.

وهكذا، وحسب المادة السالفة الذكر، يجب على كل مشغل أن يسلم عماله ومستخدميه وامتدريه وقت أداء الأجر وثيقة تثبت هذا الأداء، وأن يضمنها وجوبا البيانات التي تحددها السلطة الحكومية المكلفة بالمشغل، على نحو ذكر: اسم المشغل، ورقم الخراطة في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، واسم شركته، ونوع العمل المزاوم بها، واسم الأجير، ورقم الخراطة في الضمان الاجتماعي، وصفته المهنية، وساعات العمل المنجزة من طرفه والأجر المؤدى عنها، مع الإشارة إلى عدد الساعات الإضافية إن وجدت ونسبة الزيادة المقررة لها قانونا...، دون إغفال تاريخ الأداء مرفقا بتوقيع المشغل والأجير المعني بالأمر¹.

وفضلا عن أن ورقة الأداء حجة لفائدة الأجير على أداء الأجر له من قبل المشغل؛ فهي قرينة قوية ووسيلة إثبات مهمة بيد المشغل أيضا في إبراء ذمته من أداء الأجر، بحيث يبقى على الأجير إثبات عكس ذلك. إلا أنه وإن كانت هذه الورقة وسيلة إيجابية في إثبات أداء الأجر بالنسبة للمشغل؛ فإن المشرع المغربي قد سارع إلى حماية الأجراء مرة أخرى، عندما جعل من تلك الورقة سوى بداية حجة بالإثبات، بنصه في الفقرة الثانية من المادة 370 من م ش على أن تسلم الأجير لورقة الأداء أثناء تسلمه للأجر دون تحفظ أو احتجاج لا يعد تنازلا منه عن المبالغ التي يرى أنه لا زال دائئا بها للمشغل، حتى ولو قام بالتوقيع على ورقة الأداء، وكان ذيلها محتوما بعبارة: "قرئ وصُودق عليه".

وعليه، كلما اكتشف الأجير وجود خطأ مادي في الحساب، أو عند عدم احتساب مبالغ مالية مستحقة له، إلى غير ذلك؛ فله أن يطعن في ورقة الأداء والمطالبة بحقوقه.

الفقرة الثانية: دفتر الأداء :

إذا كانت المادة 370 من م ش - كما أشرنا - توجب تسليم كل أجير ورقة أداء الأجر من طرف المشغل؛ فإن مقتضيات المادة 371 تلزم كل مشغل أو من ينوب عنه أن يمك في كل مؤسسة، أو جزء منها، أو في كل ورشة، دفترًا خاصا يسمى: "دفتر الأداء"، تحدد نمودجه السلطة الحكومية المكلفة بالمشغل²، على أن يتم إمساكه بعناية خاصة، سواء من حيث ترتيب التواريخ، وترقيم الصفحات، وكذا تضمينه جميع البيانات الموجودة في ورقة الأداء.

1- الوسيط في مدونة الشغل، 328/1-329؛ بتصرف.

2- كالنموذج رقم: 05-347، المحدد بقرار من وزير التشغيل والتكوين المهني، بتاريخ: 9 فبراير 2005.

هذا ويمكن للمشغل الاستعاضة عن دفتر الأداء؛ باعتماد أساليب المحاسبة الميكانيكوجغرافية أو المعلوماتية، أو أية وسيلة أخرى من وسائل المراقبة، وذلك بعد تقديم طلب في هذا الأمر، واستشارة العون المكلف بتفتيش الشغل، وإقراره بأن هذه الوسائل كفيلة بأن تقوم مقام ذلك الدفتر¹. وفي كل الأحوال يكون المشغل ملزماً بالاحتفاظ بدفتر الأداء، أو ما يقوم مقامه من الوسائل الأخرى لمدة لا تقل عن سنتين من تاريخ إقفال ذلك الدفتر، أو اعتماد تلك المستندات أو الوسائل؛ تفادياً لما يمكن أن يكون موضوع مؤاخنة من قبل مفتشي الشغل، وكذا مفتشي الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، إثر مطالبهم في كل وقت وحين بالاطلاع على دفتر الأداء أو ما يقوم مقامه². وضمناً لأن تأخذ كل المقتضيات السابق بيانها - تسليم الأجراء ورقة الأداء، والاحتفاظ بدفتر الأداء أو ما يقوم مقامه، وتضمينهما البيانات المحددة من لدن السلطة الحكومية المكلفة بالشغل... - مجراها الطبيعي من التطبيق على أرض الواقع، وتعزيزاً للحماية التي أخذ المشرع المغربي على عاتقه السهر على تفعيلها، فقد قرر معاقبة كل مشغل خالف تلك المقتضيات؛ بتغريمه من 300 إلى 500 درهم عن كل أجير، مع تكرر هذه الغرامة بتعدد الأجراء الذين لم يراع في حقهم تطبيق هذه المقتضيات، على ألا يتجاوز مجموع الغرامات 20.000 درهم³.

الفقرة الثالثة: توصيل تصفية كل حساب :

من المعلوم أن انتهاء علاقة الشغل بين الأجير والمشغل تترتب عنها خلافات ونزاعات حول الأداءات المستحقة في الغالب للأجير، مما يدفع المشغل لمطالبته عند فسخ العلاقة الشغلية أو إنهاؤها بتوصيل يبرئ فيه ذمته من كل أداء له عليه، ويسمى: "توصيل تصفية كل الحساب"، أو توصيل إبراء الذمة، وهو توصيل يسلمه الأجير للمشغل عند إنهاء العقد لأي سبب كان، وذلك قصد تصفية كل الأداءات تجاهه⁴، فهو إذا عبارة عن وثيقة يوقعها الأجير عند مغادرته المؤسسة التي يشتغل فيها بصفة نهائية، إما بسبب انقضاء مدة عقد الشغل، أو فسخه، يصرح فيها بأنه لم تعد لديه أية مطالب مالية عند مشغله. إلا أنه قد يوقع الأجير في الغالب وبكل سهولة على هذا التوصيل المبرئ لذمة المشغل، تحت تأثير الضغط الذي قد يمارس عليه من قبل المشغل، أو نتيجة الغلط الذي قد يقع فيه إثر عدم التفحص الدقيق لحساباته، أو تبعاً لكونه أمياً، أو إذا قبل التنازل عن بعض حقوقه دون تحفظ⁵، إلى غير ذلك، فكيف تعامل المشرع المغربي مع مثل هذه الحالات؟ وهل للمشغل الاعتماد على هذا التوصيل بكيفية مطلقة لإثبات براءة ما بذمته تجاه الأجير؟

انطلاقاً من الطابع الحمائي لقانون الشغل، وتجنباً لوقوع الأجير تحت أي شيء مما ذكرنا سابقاً؛ فقد عمل المشرع المغربي على إيجاد طريقة لحماية الأجير من التوقيع المعجل على توصيل تصفية الحساب، حيث عمد إلى خلق مسطرة خاصة به في مدونة الشغل⁶، هذه المسطرة تضمنت من جهة شروطاً شكلية يجر

1- وهو ما تفيد به المادة 372 من م ش.

2- المادة 373 و 374 من م ش.

3- البند الرابع والخامس من الفقرة الأولى من المادة 375؛ والفقرة الثانية من نفس المادة، من م ش.

4- المادة 73 من م ش.

5- في القانون الاجتماعي المغربي، عبد الكريم غالي، طبعة: 2001، ص: 181.

6- أنظر المادتين: 74 و 75 من م ش.

التوصيل على نسقتها تحت طائلة اعتباره باطلا، ومن جهة أخرى خولت الحق للأجير في الرجوع عن التوصيل الذي وقعه داخل أجل معين - وهو 60 يوما الموالية لتوقيعه - وكل توصيل يتم التراجع عنه بصفة قانونية يعد مجرد توصيل بسيط بالمبالغ المضمنة به¹، كما أنه يخضع للتعديل والإلغاء، بمعنى أنه فقد قوته الثبوتية بحيث لا يمكن اعتباره حجة على إبراء ذمة المشغل بصفة نهائية.

أضف إلى هذا أن المشرع المغربي اعتبر كل تنازل أو صلح يوقعه الأجير باطلا لا يؤتي أكله؛ إذا كان يرمي إلى حرمانه من الحصول على الحقوق المقررة له قانونا - كلا أو بعضا - بفعل تنفيذ العقد أو بفعل إنتهائه².

المبحث الثاني: الحماية القانونية للأجر :

إذا كان ما تحدثنا عنه في المبحث الأول من أوجه الحماية التي جاءت عرضا من المشرع المغربي، وهو في سياق الحديث عن كيفية تحديد الأجر وكيفية أدائه؛ فإننا في هذا المبحث سنعمل على تتبع مظاهر الحماية القانونية التي خصص لها المشرع رصيذا من النصوص الخاصة بها، على غرار ما فعلت جل التشريعات المقارنة³، وذلك حفاظا على المركز الاقتصادي للأجير، وخشية أن تؤدي القواعد العامة المتعلقة بالحجوزات والمقاصة⁴، وكذا حقوق المشغل على الأجير إلى الاقتطاع من الأجر، وبالتالي ضياعه كلا أو بعضا بشكل قد يترتب عنه زعزعة الوضع الاقتصادي للأجير.

وتتجلى مظاهر هذه الحماية في تدخل المشرع المغربي لتنظيم مسألة الاقتطاع من الأجر أيا كانت دواعي ذلك (المطلب الأول)؛ كما تتجلى أيضا في حماية الأجر من مزاحمة دائني المشغل في حالة إعساره أو تصفية أمواله، وكذا حمايته من دائني الأجير الراغبين في الحجز عليه تحت يد المشغل (المطلب الثاني).

المطلب الأول: حماية الأجر من المشغل:

من أجل أداء الأجر لوظيفته المعيشية، تدخل المشرع الاجتماعي لحمايته في مواجهة المقاصة التي يمكن للمشغل اعتمادها بصفته دائنا (الفرع الأول)؛ وكذا حمايته من المشغل بمنع هذا الأخير من الاقتطاع مقابل الجزاءات التأديبية (الفرع الثاني)؛ بل ووصلت حمايته إلى درجة الحفاظ عليه بعيدا عن كل ما يمكن أن يمارس على الأجير من ضغوطات وإكراهات من قبل المشغل، الذي قد يفرض عليه صرف ما يتقاضاه كلا أو بعضا في محل تجاري يملكه (الفرع الثالث).

الفرع الأول: حماية الأجر في مواجهة المقاصة :

ينص الفصل 357 من ق ل ع م على أنه: "تقع المقاصة إذا كان كل من الطرفين دائنا للآخر ومدينا له بصفة شخصية"، ومما لا شك فيه أن السماح للمشغل الدائن بتطبيق هذه القاعدة العامة في مواجهة أجيره المدين له؛ من شأنه أن يهدد الأجر ويعرض الأجير وأسرته إلى الضياع، لذلك سعى المشرع المغربي

1- الفقرة الأولى من المادة 76 من م ش.

2- أنظر: الفقرة الثانية من المادة 73؛ والفقرة الثانية من المادة 76 من م ش.

3- كالتشريع المصري الذي خصص لهذه الحماية المواد: 39-40-41 من قانون العمل.

4- المقاصة كما يعرفها الدكتور مأمون الكزبري، هي: "طريق من طرق انقضاء الالتزام، بمقتضاها تبرأ ذمة المدين من الدين المترتب عليه، مقابل براءة ذمة دائنه من دين ترتب عليه لمصلحة مدينه، وذلك في حدود الأقل من هذين الدينين"؛ أنظر كتابه: نظرية الالتزامات في ضوء قانون الالتزامات والعقود المغربي، ط: 1389هـ/1970م، بيروت، 435/2.

من خلال مدونة الشغل على غرار ما استقرت عليه جل التشريعات المقارنة¹ والاتفاقيات الدولية² إلى لَجْم هذه الحرية المطلقة، التي تخول للمشغل الحق في اقتطاع دينه الذي على أجيده من الأجر الذي هو مدين به لنفس الأجير.

وهكذا، تنص مقتضيات المادة 385 من م ش³ على أنه لا يمكن للمشغلين أن يجروا لحسابهم أي مقاصة بين ما يكون عليهم لأجرائهم من أجور، وبين ما قد يكون على هؤلاء الأجراء من ديون لفائدتهم مقابل مدهم بمختلف اللوازم أيا كان نوعها، باستثناء الأدوات أو المعدات اللازمة للشغل؛ والمواد واللوازم التي تسلمها الأجير، والتي توجد في عهده؛ والمبالغ المدفوعة إليه مسبقا لشراء تلك الأدوات والمعدات والمواد واللوازم.

إلا أن الذي يؤخذ على هذه المادة من قبل بعض الفقه⁴ هو عدم وضوحها ودقتها، حيث تناولت المنع من إجراء المقاصة بين ما يكون للأجراء من أجور، وبين ما قد يكون عليهم من ديون لفائدة مشغليهم مقابل مدهم بمختلف اللوازم أيا كان نوعها؛ دون أن تحدد طبيعة وماهية هذه اللوازم، إذ ما الذي يمكن للمشغل أن يقدمه لأجرائه، ويمنع عليه إجراء مقاصة بخصوصه؟ خصوصا وأن تقديم السلف المالية، أو خلق مقتصديات لبيع البضائع والسلع أيا كان نوعها؛ محكوم بمقتضى نصوص قانونية أخرى⁵، لا علاقة لها بالمادة السابقة الذكر.

وعلى أي، فإن موقف المشرع المغربي لم يقف عند مجرد المنع من المقاصة كمبدأ عام؛ بل عمل أيضا على تحديد النسبة التي ينبغي على المشغل اقتطاعها من الأجر، وكذا بيان كيفية ذلك، حيث أشار في الفقرة الأولى من المادة 386 من م ش إلى أنه إذا حصل وأن قام المشغل بتسليم أي من أجرائه سلعا أو مبالغ مالية على وجه السلفة⁶ لأي سبب كان؛ فإنه لا يمكنه أن يسترد سلفته إلا على شكل أقساط تقتطع من أجورهم تباعا، بحيث لا يتجاوز القسط المقتطع عُشْرَ الأجر الذي حل أداؤه⁷، هذا مع ضرورة تمييز القسط القسط المقتطع على هذا الأساس، عن الجزء من الأجر القابل للحجز، وعن الجزء الذي تجوز فيه الحوالة، والحكوميين بمقتضى المادتين 387 و 388 من مدونة الشغل⁸.

وهكذا، لم يعد المشغل في ظل مدونة الشغل إذا ما قدم سلفة مالية لأي من أجرائه؛ مجرد دائن عادي يدخل مع باقي دائني الأجير في الجزء الذي يقبل الحجز على ما له لدى الغير، وإنما صار بإمكانه أن يقتطع سلفته

1- ينص التشريع الفرنسي في المادة L3251-1 على عدم جواز إجراء المقاصة بين أجر الأجراء، وما عليهم من ديون نتيجة لتزويدهم بلوازم العمل.

2- جاء في الاتفاقية الدولية رقم 95 في المادة 8 منها: "لا يجوز الاقتطاع من الأجر إلا وفق ما تحدده القوانين واللوائح الوطنية".

3- تعود هذه المادة في الحقيقة إلى ما كان يتضمنه الفصل 316 من قانون المسطرة المدنية، الصادر بتاريخ 12 غشت 1913.

4- الوسيط في مدونة الشغل، 342/1.

5- سيأتي توضيح الكلام في شأنها في الفرع الثالث من هذا المطلب.

6- بموجب الفقرة الأخيرة من المادة 386 من م ش؛ لا تعد الأقساط المسبقة من الأجر من قبيل السلفة المالية، وبالتالي فإنها لا تخضع لأحكامها.

7- وذلك على غرار ما كان ينص عليه الفصل 317 من قانون المسطرة المدنية لسنة 1913.

8- وسيأتي الحديث عنهما في الفرع الثاني من المطلب الموالي.

المالية مباشرة من الأجر المستحق للأجير، بالرغم من أن ذلك لا يتأتى له إلا في شكل أقساط، مع ضرورة عدم تجاوز كل قسط عشر الأجر الذي حل أداؤه.

بقي أن نشير إلى أن عدم احترام مقتضيات المادتين 385 و 386 من م ش؛ يعاقب عليه بغرامة من 300 إلى 500 درهم، مع تكرار هذه العقوبة بتكرر الأجراء الذين لم يراع في حقهم تطبيق أحكام هاتين المادتين، بشرط ألا يتجاوز مجموع الغرامات 20.000 درهم¹.

الفرع الثاني: حماية الأجر في مواجهة الاقتطاع مقابل الجزاءات التأديبية :

إذا كانت مدونة الشغل على غرار التشريع السابق قد منحت للمشغل سلطة على أجراءه؛ يمارسها لإنجاح مشروعه، وأعطته - كمظهر من مظاهر هذه السلطة - صلاحيات توقيع جزاءات تأديبية² على الأجراء المخالفين للنظام الداخلي لمقاولته، أو المخالفين للمقتضيات المتعلقة بالمحافظة على الصحة والسلامة؛ فإنه وعلى العكس من الأوضاع القانونية السابقة التي وصلت إلى حد الاقتطاع من الأجر في شكل غرامات مالية، تميزت - أي مدونة الشغل الجديدة - بكونها لم تحول للمشغل إمكانية الاقتطاع من الأجر كنوع من العقوبة التأديبية.

والحق أن هذا الموقف من المدونة الجديدة، إنما جاء على إثر ما تعرض له الموقف السابق من انتقاد من قبل الفقه المغربي³؛ لعدم مراعاته للطابع الحمائي لقواعد قانون الشغل، وللدور المعيشي للأجر، إذ لم يكن من المعقول والمقبول مطلقاً أن يبقى المشرع المغربي على حمايته - التي حمل نفسه عبء تكريسها - وهو يفرض الاقتطاع من الأجر كعقوبة تأديبية.

الأمر الذي فرض تراجعاً من المشرع المغربي، وذلك بإعادة النظر في موقفه من العقوبات المالية في اتجاه إلغائها، وهو ما وجد صداه من خلال مدونة الشغل التي عملت ضمن مستجداتها على حذف العقوبات التأديبية ذات الطابع المالي، حيث يتبين بالرجوع إلى المادة 37 منها أن الخصم من أجور العمال لا يوجد ضمن العقوبات التأديبية المخول توقيعها على الأجير الذي ارتكب خطأً غير جسيم.

ويبدو من هذه المادة أن المشرع ذكر تلك العقوبات على سبيل الحصر؛ لأن إطلاق العنان للمشغل قصد الاقتطاع من الأجر بذريعة السلطة التأديبية، من شأنه المساس بالذمة المالية للأجير⁴، وهو موقف محمود كما يشهد لذلك غالبية الفقه⁵، دعم من خلاله المشرع نطاق الحماية القانونية للأجر، ولدوره الاقتصادي الاقتصادي والاجتماعي في حياة الأجير وحياة أسرته.

الفرع الثالث: حماية الأجر في مواجهة الضغط الاقتصادي:

1- أنظر المادة 391 من م ش.

2- بموجب المادتين 37 و 38 من م ش.

3- الوسيط في علاقات الشغل الفردية، عبد اللطيف خالفي، الطبعة الثانية، 2003، ص: 353 وما بعدها.

4- النظام القانوني لدين الأجر، رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا، 2006/2005م، جامعة عمر الأول، وجدة، ص: 19.

5- الوسيط في مدونة الشغل، 346/1.

من المعلوم أن للمشغل نفوذا أدبيا على أجراءه، ولذا قد يستغل هذا النفوذ بصفة مباشرة أو غير مباشرة، فيفرض عليهم إنفاق مبلغ الأجرة الذي يتقاضونه كليا أو جزئيا في محل تجاري أو مقتصدية - على حد تعبير مدونة الشغل 1 - يمتلكها أو له مصلحة فيها.

وضمنا لحق الأجير في التصرف في أجره كيف يشاء؛ فقد عمل المشرع المغربي² على إقرار جملة من التدابير لحماية من هذه الضغوط، حيث نص في المادة 392 من م ش على أنه يمنع على كل مشغل أن يلحق بمؤسسته مقتصدية، يبيع فيها لأجراءه أو ذويهم بضائع أو سلعا أيا كان نوعها بنية تحقيق الربح، سواء كان هذا البيع مباشرا أو غير مباشر؛ كما يمنع عليه أيضا أن يفرض على أجراءه إنفاق كل أو بعض أجورهم في المتاجر التي يشير عليهم بالابتياح منها، أو أن يؤدي بنفسه إلى ممولي أجراءه ثمن السلع التي يقدمونها لهم، باستثناء ما إذا كان هناك اتفاق مخالف، مع ضرورة كونه مكتوبا.

ونشير إلى أن هذا المنع لا يقتصر على المشغل وحده؛ وإنما يمتد قانونا³ ليشمل كل مسؤول داخل المقاول، شريطة أن يكون له نفوذ على الأجراء، وقادرا على إلحاق الضرر بهم. غير أنه يمكن الترخيص وفق الشروط التي تحددها النصوص التنظيمية بإنشاء مقتصدات في الأوراش، والاستغلالات الفلاحية، أو المقاولات الصناعية، أو في المناجم، أو المقالع البعيدة عن مركز تموين، على شرط أن يكون إنشاؤها ضروريا للمعيشة اليومية للأجراء، مع ضرورة تقييد المشغل في النشاطات الفلاحية بتسعير المحاصيل التي يبيعها لأجراءه من منتوجه برضاهم، على ألا يزيد السعر عن قيمة المحصول عند إنتاجه، كما تحده النصوص القانونية والتنظيمية المتعلقة بالأسعار⁴. وحتى تأخذ المقتضيات السابقة مجراها من التطبيق؛ فقد انتهى المشرع المغربي مرة أخرى إلى قلب قاعدة الإثبات العامة⁵، حيث أشار في المادة 393 على أنه في حالة ما إذا وقع نزاع بين الأجير والمشغل أو أي مسؤول نافذ حول ما ذكر؛ فالبيئة على البائع - المشغل أو أحد المسؤولين - في إثبات عدم حصوله على أي ربح من مبيعاته.

على أنه إذا ثبتت المخالفة في حق المشغل أو من يقوم مقامه من المسؤولين، بإلحاقه مقتصدات بالمؤسسة، أو إجبار الأجراء على التعامل معها، أو توفرت لديه نية الربح؛ فإنه يعاقب عن مخالفته لأحكام القانون بغرامة مالية من 2000 إلى 5000 درهم⁶.

المطلب الثاني: حماية الأجر من الغير :

هنا أيضا يلعب الطابع الغذائي أو المعيشي للأجر دوره في فرض التدابير الحماية، في مواجهة كل من دائني المشغل في حالة إعساره أو تصفية أمواله (الفرع الأول)؛ ودائني الأجير كذلك الراغبين في استخلاص ديونهم بالحجز على الأجر وهو ما زال في يد المشغل (الفرع الثاني).

1- أنظر المادة 392 من م ش.

2- على غرار ما قضت به منظمة العمل الدولية، حيث نصت الاتفاقية رقم 95 في مادتها السابعة على أنه: "يمنع على المشغل أن يجبر الأجراء على التعامل مع المخازن أو الخدمات الملحقة بمؤسسته".

3- وهو ما أشارت إليه الفقرة الأولى من المادة 393 من م ش.

4- الفقرة الثانية من المادة 392، وكذا الفقرة الثانية من المادة 393 من م ش.

5- المنصوص عليها في الفصل 399 من ق ل ع م، والتي تقضي بأن: "إثبات الالتزام على مدعيه".

6- المادة 394 من م ش.

الفرع الأول: حماية الأجر في مواجهة دائني المشغل:

من المعلوم أن العمل في القطاعات التي لها تعلق بمفهومي الربح والخسارة عملٌ غير مضمون، وتبعاً لذلك قد يأتي زمان على المشغل يصير فيه معسراً، أو تدخل فيه أمواله مرحلة ما يُعرف بـ: "التصفية القضائية"، وقد يصادف ذلك أن تكون ذمته عامرة بأجور عماله أو غيرها من المستحقات، وفي هذه الحالة يصير أجراؤه دائنين له بهذه المستحقات التي لم تدفع لهم.

وطبقاً للقاعدة العامة التي أوردها المشرع المغربي في الفصل 1241 من ق ل ع 1، والتي تجعل من أموال المدين ضماناً عاماً لدائنيه؛ فإن للأجير الدائن أن يستخلص مستحقاته من أموال مشغله المدين له، إلا أن تطبيق هذه القاعدة بصورة مطلقة، قد يؤدي إلى ألا يتوصل الأجير بأجره كاملاً بل بجزء منه فقط، على فرض وجود دائنين آخرين للمشغل يزاحمونه في مال هذا الأخير.

ولذلك نجد المشرع قد جاء باستثناء على هذه القاعدة في نفس الفصل، حينما قال: "...ما لم توجد بينهم - أي بين الدائنين - أسباب قانونية للأولوية"، ومن بين الأسباب المشروعة للأولوية في استيفاء الدين، ما يعرف بـ: "حق الامتياز"²، الذي يستفيد منه الأجير بمقتضى الفصل 1248 من ق ل ع، حيث صار لهذا الأخير الحق في استيفاء دين الأجرة، وما يلحق بها من مستحقات وجبت له في ذمة مشغله، باعتبارها من الديون الممتازة المقدمة على كافة الديون الأخرى، ولو كانت مضمونة برهون رسمية³.

إلا أن هذا الحق وهذه الأولوية في استيفاء دين الأجرة - كما كان يرى بعض الفقهاء⁴ قبل صدور مدونة الشغل الجديدة - يعتبر ناقصاً؛ على اعتبار أن المشرع المغربي يصنفه في ق ل ع في المرتبة الرابعة بعد ديون ممتازة أخرى تقدم عليه في الاستيفاء⁵، والحق أن الأجر نظراً لطابعه المعيشي كان ينبغي أن يصنف قبلها، وهو ما تفاداه المشرع المغربي في مدونة الشغل الجديدة، تماشياً مع التشريعات المقارنة⁶ والاتفاقيات الدولية⁷؛ وذلك حينما نص في المادة 382 منها على أن الأجراء يستفيدون - خلافاً لمقتضيات الفصل 1248 من ق ل ع - من امتياز الرتبة الأولى المقررة في الفصل المذكور؛ قصد استيفاء ما لهم من أجور

1- ينص هذا الفصل على أن: "أموال المدين ضمان عام لدائنيه ، ويوزع ثمنها عليهم بنسبة دين كل واحد منهم ما لم توجد بينهم أسباب قانونية للأولوية".

2- وهو كما يعرفه الفصل 1243 من ق ل ع: "حق أولوية يمنحه القانون على أموال المدين نظراً لسبب الدين".

3- حسبما تقضي به المادة 1244 من ق ل ع.

4- الوسيط في علاقات الشغل الفردية، م س، ص: 351.

5- وهي كما رتبته المادة 1248 من ق ل ع كالتالي: أولاً- مصروفات الجنازة؛ ثانياً- الديون الناجمة عن صوائر المرض الأخير للميت؛ ثالثاً- المصروفات القضائية.

6- كالتشريع الفرنسي، في المادة 2-3253 L منه، والتي جاء فيها: "في حالة فتح التسوية أو التصفية القضائية؛ فإن الأجراء يستوفون أجورهم بالأولوية بالمقارنة مع أصحاب الديون الممتازة"، وهو نفس ما قرره المادة 22-3253 L، على أن المادة 6-3253 L أبانت عن بعد نظر من المشرع الفرنسي، وذلك عندما نص فيها على ضرورة تأمين المشغلين على أجور العمال من خطر التصفية القضائية، خلافاً لما عليه الأمر في التشريع المغربي.

7- أنظر: الاتفاقية الدولية رقم: 95، في المادة 11 منها، والتي جاء فيها: "عند إفلاس المنشأة أو تصفيتها قضائياً؛ يعامل عمالها كدائنين ممتازين".

وتعويضات في ذمة المشغل من جميع منقولاته، كما يشمل هذا الامتياز أيضا التعويضات القانونية الناتجة عن الفصل من الشغل، وبذات الرتبة الأولى.

بل أكثر من ذلك، فإن للأجراء الذين يشغلهم مقاول، أو من رسا عليه مزاد أعمال لها صفة الأشغال العمومية؛ أن يستفيدوا من الامتياز الخاص المقرر في الفصل 490 من ق م م 1، والذي يخولهم الحق في استيفاء أجورهم أو تعويضاتهم عن العطلة المؤدى عنها بسبب تلك الأشغال، وذلك بصرف النظر عن تحويل أو حجز المبالغ المستحقة لذلك المقاول، أو لمن رست عليه تلك الصفقة.

أضف إلى هذا كله ما نصت عليه المادة 384 من م ش، والتي أعطت للأجراء الذين يشغلهم مقاول في البناء؛ الحق في أن يقيموا دعوى مباشرة على صاحب البناء الذي أُجري العمل لصالحه؛ بالحجز على أمواله وذلك في حدود المبالغ التي يكون هذا الأخير ملتزما ودائنا بها للمقاول عند إجراء أحد الأجراء حجزا صحيحا عليها، وكذا ما يلتزم به بعد هذا الحجز، وللأجراء حق الامتياز على هذه المبالغ بنسبة دين كل واحد منهم، ولرب العمل أن يدفعها لهم مباشرة إذا صدر في شأن ذلك حكم قضائي².

الفرع الثاني: حماية الأجر في مواجهة دائني الأجير:

سبق وأشرنا إلى أن التشريع المغربي وعلى غرار غيره من التشريعات المقارنة؛ يحيط الأجر بحماية تكفل وصوله للأجير كاملا أو شبه ذلك، إذ لا يمكن الانتقاص منه إلا في حدود ضيقة؛ مراعاة لطابعه الحيوي الذي يجعله مصدر رزق الأجير، ووسيلة عيشه الوحيدة في معظم الحالات.

إلا أننا وبالرجوع إلى الفصل 488 من ق م م وفي فقرته الأولى بالضبط، نجد نص على أنه: "يمكن لكل دائن ذاتي أو اعتباري يتوفر على دين ثابت إجراء حجز بين يدي الغير بإذن من القاضي؛ على مبالغ ومستندات لمدينه، والتعرض على تسليمها له"، الأمر الذي يجعلنا نتساءل: هل يمكن لدائن الأجير أن يقوم بإجراء حجز على أجر الأجير الذي في ذمة مشغله؛ ضمانا لاستيفاء دينه؟ أم أن المشرع المغربي تدخل عاداته لفرض حمايته للأجر على دائني الأجير؟

إن تطبيق قاعدة الحجز السابقة وبكيفية مطلقة دون مراعاة لخصوصية الأجر ذات الطابع المعيشي؛ من شأنه أن يزعزع الوضع الاقتصادي والاجتماعي للأجير، ولذلك تدخل المشرع المغربي - كما عودنا سابقا - بفرض جملة من التدابير الحمائية، والتي تسمح لدائن الأجير من جهة باستيفاء دينه؛ مع الحفاظ على الصفة المعيشية التي طبعت الأجر من جهة أخرى، وذلك بالسماح لدائن الأجير بإجراء الحجز على الأجر في حدود ضيقة، وبنسب معينة تحتسب على أساس الأجر السنوي للأجير³.

1- المصادق عليه بالظهير الشريف المعتبر بمثابة قانون، رقم: 1_74_474، بتاريخ: 11 رمضان 1394 (28 سبتمبر 1974).

2- أنظر الفصل 780 من ق ل ع.

3- وهو نفس ما قرره المشرع الفرنسي في المادة 2- L3252، حيث جاء فيها: "يمكن إجراء الحجز على جزء من أجور الأجراء وفق نسب ستحدد بموجب مرسوم"، وهما بذلك - أي المشرع الفرنسي والمشرع المغربي - قد سايرا ما جاء في منظمة العمل الدولية، حيث جاء في المادة 10 من الاتفاقية الدولية رقم 95 ما يلي: "لا يجوز الحجز على الأجور والتنازل عنها إلا وفق ما تقرره القوانين الوطنية"، وإن كان المشرع المغربي أكثر دقة في تحديد تلك النسب من نظيره الفرنسي الذي ترك أمر ذلك إلى المراسيم الوزارية التي قد تصدر أو لا.

وبالرجوع إلى المادة 387 من م ش، نجدتها قد حددت مقدار المبالغ التي يجوز حجزها من الأجر السنوي للأجير، وذلك على النحو التالي:

* جزء من عشرين جزءا من الحصة التي تقل عن أربعة أضعاف الحد الأدنى القانوني للأجر، أو تعادل هذه النسبة؛

* عشر الحصة التي تفوق أربعة أضعاف الحد الأدنى القانوني للأجر، وتقل عن ثمانية أضعاف الحد الأدنى القانوني للأجر، أو تعادل هذه النسبة؛

* خمس الحصة التي تفوق ثمانية أضعاف الحد الأدنى القانوني للأجر، وتقل عن اثني عشر ضعفا للحد الأدنى القانوني للأجر، أو تعادل هذه النسبة؛

* ربع الحصة التي تفوق اثني عشر ضعفا للحد الأدنى القانوني للأجر، وتقل عن ستة عشر ضعفا للحد الأدنى القانوني للأجر، أو تعادل هذه النسبة؛

* ثلث الحصة التي تفوق ستة عشر ضعفا للحد الأدنى القانوني للأجر، وتقل عن عشرين ضعفا للحد الأدنى القانوني للأجر، أو تعادل هذه النسبة؛

* لا حد بالنسبة للحصة من الأجر السنوي التي تفوق عشرين ضعفا من الحد الأدنى القانوني للأجر. أضف إلى هذا أنه يمكن حوالة حصة أخرى من الأجر إذا تعدد دائنو الأجير، وذلك في حدود نفس الحصة القابلة للحجز، دون مراعاة لعدد الدائنين الذين يقتسمون الجزء المحجوز عليه حسب نسبة دين كل واحد منهم¹.

وكنوع من التحيز لجانب الأجير باعتباره الطرف المغلوب على أمره؛ فقد استثنى المشرع المغربي من الأجر السنوي الذي على أساسه تحدد نسبة الاقتطاع لفائدة دائن الأجير - المبالغ التالية²:

1- التعويضات والإيرادات التي نص القانون على عدم جواز حجزها؛
2- المبالغ المستردة تغطية لمصاريف أو لنفقات سبق أن تحملها الأجير بسبب شغله (مصاريف التنقل مثلا...);

3- التعويض عن الولادة؛

4- التعويض عن السكن؛

5- التعويضات العائلية؛

6- بعض التعويضات التي يتم إقرارها بمقتضى عقد الشغل، أو اتفاقية الشغل الجماعية، أو النظام الداخلي، أو يقضي بها العرف (كالتعويضات التي تمنح بمناسبة الأعياد الدينية أو بعض الأحداث العائلية...).

إلا أنه يستثنى من المقتضيات السابقة ما هو أهم وأعظم من أجر الأجير؛ ألا وهو نفقة الزوجة الواجب أداؤها شهريا من طرف زوجها الأجير، حيث قرر المشرع المغربي³ - دون مراعاة منه هذه المرة للطابع المعيشي للأجر - أنه يلزم اقتطاع مبلغها بأكمله كل شهر، حتى لو تطلب الأمر اقتطاعها من حصة

1- وهو ما تقيده المادة 388 من م ش.

2- أنظر المادة 389 من م ش.

3- في الفقرة الأولى من المادة 390 من م ش.

الأجر التي لا يمكن حجزها، سواء سُدَّت هذه النفقة عن طريق حجز ما للمدين لدى الغير، أو عن طريق حوالة الأجر.

هذا ويمكن عند الاقتضاء، أن تضاف حصة الأجر القابلة للحجز إلى ذلك الاقتطاع؛ إما ضمنا للوفاء بالاستحقاقات المتأخرة من النفقة مع المصاريف، وإما سدادا لديون وجبت لدائنين عاديين أو مُتعرِّضين¹.

خاتمة:

على امتداد الصفحات السابقة، وبعد هذا التجوال والتطواف في عرض أوجه ومظاهر الحماية القانونية للأجر، وتوضيح الرؤية بالنسبة لمسائله، من خلال دراسة تمزج - إلى حد ما - بين التشريع الاجتماعي المغربي والتشريعات المقارنة، وكذا الاتفاقيات الدولية والعربية؛ لا يمكننا أن ننكر الجهود المبذولة من طرف المشرع المغربي قصد تنظيم مسألة الأجر تنظيما دقيقا وتاما، يكفل حمايته والحفاظ عليه من كل العواصف التي قد تقصف به فتُصيرُه كأن لم يكن، ويضمن وصوله إلى يد مستحقيه من الأجراء والعمال كاملا غير منقوص، على نحو ما ذكرنا سابقا من أنه جعل للأجر حدا أدنى لا يمكن النزول عنه إلا في حدود ضيقة، كما فرض مجموعة من الضمانات فيما يتعلق باستيفائه، وأقر كذلك جملة من التدابير الحماية التي تقوي جانب الأجير في مواجهته لمشغله وللغير كذلك، أضف إلى هذا كله ما سنه من عقوبات مالية، بحيث تراوحت هذه العقوبات في جملتها ما بين 300 إلى 30.000 درهم، مع مضاعفتها في حالة العود.

إلا أنه رغم كل هذه الجهود المبذولة، يبقى عمل المشرع عقيما في ظل غياب آليات تفعيل تلك الحماية المنشودة؛ حيث يلاحظ على المستوى القانوني أن المشرع لم يخصص للمراقبة الفعلية على المشغل على مستوى أداء الأجر سوى بضع مواد لا تسمن ولا تغني الحماية المطلوبة، هذا من جهة؛ ومن جهة أخرى، يلاحظ عليه أنه لم يخرج وهو بصدد تقرير العقوبة على الأفعال المحرمة عن نطاق العقوبة المالية، وهو بذلك خرج عن مبدأ تفريد العقاب الذي يقضي بمراعاة الأحوال النفسية والاجتماعية والاقتصادية للشخص، وبما أن الحالة الاقتصادية للمشغل - في غالب الأحيان - برجوازية، فكان ينبغي على المشرع تبعا لذلك أن يقرر لكل مخالفة من المشغل عقوبة حبسية لا مالية؛ لأنها ببساطة ستكون أرفع له؛ أما على المستوى الواقعي فحدث ولا حرج؛ لأن ما ينطق به واقع الحال على لسان المتضررين من الأجراء يناقض تماما جل ما هو منصوص عليه في التشريع الاجتماعي المغربي، بفعل الإكراهات والضغوطات التي تمارس

1- أنظر الفقرة الثانية من المادة 390 من م ش.

على الأجراء من قبل مشغليهم، بل في بعض الأحيان من قبل مفتشي الشغل الفاسدين منهم، والذين فاضت جيوبهم بالرشاوى التي يتلقونها. ولذا نهيب بالمشرع الاجتماعي أن يبذل مزيد جهد؛ في سبيل تدارك هذا النقص وغيره مما لم نذكر، حتى يبرهن على حسن نيته التي أبداها في بادئ الأمر، والمتمثلة في حماية مصدر عيش الأجير وأسرته، وهو الأجر.

مجلة الفقه والقانون
www.majalah.new.ma