



## منظومة حماية الأجور في المغرب

دراسة في المقتضيات القانونية المتعلقة بالأجر على ضوء مدونة الشغل  
ومعايير العمل الدولية

منشورات مركز الدراسات والبحوث في الشؤون البرلمانية

بدعم من مؤسسة كونراد ادناور

## تقديم

أفردت خطة التنمية المستدامة للأمم المتحدة في أفق سنة 2030،<sup>1</sup> اعتبارا أساسيا للعمل اللائق ولبدأ الحد من مظاهر عدم المساواة، باعتبارهما مبدأين موجبهين للخطة، بحيث يلتقي المبدآن، بشكل جلي على مستوى الهدف الثامن من أهداف التنمية المستدامة، والذي يرمي إلى " تعزيز النمو الاقتصادي المطرد والشامل للجميع والمستدام، والعمالة الكاملة والمنتجة وتوفير العمل اللائق للجميع"، كما يظهر الترابط بين المبدأين أيضا على مستوى الهدف العاشر المعنون ب " الحد من انعدام المساواة داخل البلدان وفيما بينها"، وهو ما يقتضي بحسب المقاصد المندرجة ضمنه، تحقيق ارتفاع على مستوى نسب الدخل والقضاء على مظاهر التمييز في الأجور، واعتماد سياسات مالية وسياسات للأجور وللحماية الاجتماعية تحقق أكبر قدر من المساواة.

واعتبارا للأهمية البالغة التي يحظى بها الأجر، في العلاقة التشغيلية، باعتباره المقابل المادي لقوة العمل التي يضعها الأجير رهن إشارة مشغله،<sup>2</sup> ومحلا لعقد الشغل الرابط بينهما، فإن النشاط المعياري لمنظمة العمل الدولية قد خصص مجموعة من الآليات المعيارية لتنظيم الأجر،<sup>3</sup> وطريقة تحديده وأدائه وحمايته عند الاقتضاء. وهو نفس الأمر الذي جعل المشرع المغربي يخصص القسم الخامس من الكتاب الثاني من القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل، لمسألة الأجر.<sup>4</sup>

لقد حظيت مسألة الأجور، بعناية واعتبار خاصين لدى المركزيات النقابية الأكثر تمثيلا بالمغرب، على مر السنوات، وهو ما يتجلى بشكل أساسي في معظم الاتفاقات الاجتماعية المبرمة في

<sup>1</sup> - تم اعتمادها رسميا بإجماع 193 دولة في شتنبر 2015، تحت شعار: "تحويل عالما: خطة التنمية المستدامة لعام 2030" وهي تتكون من إعلان وسبعة عشر هدفا، كما تركز على 169 مقصدا وغاية من مقاصد وغايات التنمية المستدامة.

<sup>2</sup> - سميرة كميلي، القانون الجنائي للشغل، الجزء الأول، منشورات EMALIV، الطبعة الأولى 2015، الصفحة 165.

<sup>3</sup> - منها على سبيل المثال:

اتفاقية العمل الدولية رقم 94 حول شروط الشغل

اتفاقية العمل الدولية رقم 95 حول حماية الأجر

اتفاقية العمل الدولية رقم 131 حول تحديد الحد الأدنى للأجر

توصية العمل الدولية رقم 84 بشأن شروط الشغل

توصية العمل الدولية رقم 85 بشأن حماية الأجر

<sup>4</sup> - الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.03.194 المؤرخ في 11 شتنبر 2003، المنشور في الجريدة الرسمية عدد 5167 بتاريخ 8 دجنبر 2003.

المغرب برسم جولات الحوار الاجتماعي منذ سنة 1996<sup>1</sup>. كما يتجلى من خلال استقراء بعض المعطيات الاحصائية المتعلقة بأسباب اندلاع أغلب نزاعات الشغل الجماعية والفردية، والتي ستكون الفرصة لاستقراءها تفصيلا من خلال هذه الدراسة.

إن أهمية المنظومة القانونية المتعلقة بالأجور، وإن كانت مسألة عامة تعني عموم المأجورين في القطاعين العام والخاص، إلا أن بعض التفاصيل، خاصة منها تلك المرتبطة بالواقع، تجعل الوقوف على مقتضيات القانونية المتعلقة بمنظومة حماية الأجر في القطاع الخاص، أولى بالدراسة من مثيلتها المرتبطة بالقطاع العام لاعتبارات تتعلق في مجملها بكون:

✓ أن إجراء القطاع الخاص بالمغرب يشكلون اليوم، وبحسب آخر الإحصاءات المتوفرة،<sup>2</sup>

ما يقارب أربعة أضعاف عدد موظفي القطاع العام، بحيث يسجل لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي ما مجموعه 3,34 مليون أجير مصرح، فيما مجموع موظفي ومستخدمي القطاع العام لا يتعدى 900 ألف موظف.

✓ أن الأجر في القطاع الخاص، يعتبر شأنا تعاقديا، يخضع للاتفاق بين المشغل والأجير

شريطة احترام المقتضيات المتعلقة بالحد الأدنى للأجر، فيما يعتبر الأجر في القطاع العام شأنا تنظيميا.

✓ أن بعض مظاهر التمييز في الأجور، وخرق المقتضيات القانونية المتعلقة بها، تجد لها مجالا خصبا في القطاع الخاص، من بينها ما يستند إلى القانون نفسه، بخلاف القطاع

العام.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> - نبذة حول الاتفاقات الاجتماعية بالمغرب

<sup>2</sup> - التقرير السنوي للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، برسم سنة 2017، والتقرير الموضوعاتي للمجلس الأعلى للحسابات حول الوظيفة العمومية.

<sup>3</sup> - لا بد من التذكير في هذا الصدد، أن مطلب رفع التمييز في حق إجراء القطاع الفلاحي ما يزال مطلبا ملحا لدى جميع المراكز النقابية بالمغرب خلال جولات الحوار الاجتماعي، وأيضا مطلبا حقوقيا ترفعه معظم التنظيمات الحقوقية باعتبار أن الحد الأدنى القانوني للأجر في القطاع الفلاحي، يقل عن نظيره في قطاعات الصناعة والتجارة والخدمات.

واعتبارا لكون الهدف والمغزى الأساسي لهذه الدراسة، يكمن في تشريح المنظومة القانونية ومقارنتها بما تقتضيه معايير العمل الدولية في هذا السياق، فإن مجال الدراسة سيركز بالأساس على المقترضات القانونية المتعلقة بالمواضيع التالية:

أولاً: الحد الأدنى القانوني للأجر

ثانياً: الحماية القانونية لأداء الأجور

ثالثاً: خلاصات وتوصيات

### أولاً: الحد الأدنى القانوني للأجر بالمغرب

ليس صدف أن ينص المشرع المغربي في المادة 345 من مدونة الشغل على أنه: "يجدد الأجر بحرية، باتفاق الطرفين مباشرة، أو بمقتضى اتفاقية شغل جماعية، مع مراعاة الأحكام القانونية المتعلقة بالحد الأدنى القانوني للأجر"، وذلك بالإضافة إلى تخصيصه الفرع الثاني من الباب الأول من القسم الخامس من الكتاب الثاني لنفس المدونة للمقترضات المتعلقة بالحد الأدنى للأجر، الذي عرفه بأنه "القيمة الدنيا المسموحة للأجير، والذي يضمن للأجراء ذوي الدخل الضعيف قدرة شرائية مناسبة لمسايرة تطور مستوى الأسعار والمساهمة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية وتطوير المقاولات". كما عهد بتحديدته إلى الحكومة بمقتضى نص تنظيمي.

تجدر الإشارة إلى أن إخراج النص التنظيمي الذي يفترض أن يحدد الحد الأدنى للأجر طبقاً لمنطوق المادة 356 من مدونة الشغل قد رافقه الكثير من التذبذب على مستوى الصياغة منذ صدور مدونة الشغل، بحيث صدرت على الأقل منذ سنة 2008 إلى حدود اليوم عدة مراسيم بهذا الشأن بتسميات ومضامين مختلفة وفق ما يلي:

✓ المرسوم رقم 2.08.374 بتاريخ 9 يوليوز 2008، بتطبيق المادة 356 من القانون رقم 65.99

المتعلق بمدونة الشغل<sup>1</sup>، والذي نص في المادة الأولى منه على أنه تحدد مبالغ الحد الأدنى القانوني للأجر في القطاعات الفلاحية وغير الفلاحية بمرسوم يتخذ باقتراح من السلطة الحكومية المكلفة بالشغل بعد استشارة المنظمات المهنية للمشغلين والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلاً.

✓ المرسوم رقم 2.08.292 بتاريخ 9 يوليوز 2008 يتعلق بالزيادة في الأجرة الدنيا في الصناعة

والتجارة والمهن الحرة والفلاحة<sup>2</sup>، والذي استند ضمن الحثيات التي بني عليها، إلى المرسوم رقم 2.08.374 المشار إليه أعلاه، الصادر بنفس تاريخه والمنشور بنفس العدد من الجريدة الرسمية، وذلك دون الاستناد إلى أي مادة في مدونة الشغل.

✓ المرسوم رقم 2.11.247 بتاريخ فاتح يوليوز 2011 يتعلق بالزيادة في الحد الأدنى القانوني

للأجر في الصناعة والتجارة والمهن الحرة والفلاحة<sup>3</sup>، والذي نص في المادة الرابعة منه على أنه ينسخ هذا المرسوم أحكام المرسوم رقم 2.08.292 الصادر في 17 من رجب 1429 (21 يوليوز 2008).

✓ المرسوم رقم 2.14.343 بتاريخ 24 يونيو 2014 بتحديد مبالغ الحد الأدنى القانوني للأجر

في الصناعة والتجارة والمهن الحرة والفلاحة. وهو المرسوم الجاري به العمل حالياً.

بالإضافة إلى ذلك عمل المشرع المغربي على المصادقة على أغلب اتفاقيات العمل الدولية ذات

العلاقة بموضوع الحد الأدنى للأجور خاصة:

✓ اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 26 الخاصة بسن أساليب تحديد الأجر الأدنى، وذلك

بمقتضى الظهير الشريف رقم 1.58.078.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> - الجريدة الرسمية عدد 5649 بتاريخ 21 يوليوز 2008.

<sup>2</sup> - الجريدة الرسمية عدد 5649 بتاريخ 21 يوليوز 2008.

<sup>3</sup> - الجريدة الرسمية عدد 5959 بتاريخ 11 يوليوز 2011.

<sup>4</sup> - الجريدة الرسمية عدد 2377 بتاريخ 16 ماي 1958.

✓ اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 99 بخصوص أساليب تحديد الأجور الدنيا في ميدان الفلاحة، وذلك بمقتضى الظهير الشريف رقم 1.159.206<sup>1</sup>.

✓ اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 131 بشأن تحديد الحد الأدنى للأجور مع الإشارة إلى البلدان النامية، بمقتضى الظهير الشريف رقم 1.11.53 القاضي بنشر الاتفاقية في الجريدة الرسمية<sup>2</sup>.

غير أن مسألة الحد الأدنى القانوني للأجور تثير على مستوى الواقع والممارسة عدة إشكالات واقعية وقانونية، سنحاول من خلال هذه الدراسة الإحاطة ببعضها، خاصة ما يتعلق باحترام الحد الأدنى للأجور وما يترتب عن مخالفته، وذلك من خلال فقرتين اثنتين.

#### أ - الجزء الجزري في حال مخالفة مقتضيات الحد الأدنى للأجر

تنص المادة 356 من مدونة الشغل على أنه "لا يمكن أن يقل الحد الأدنى القانوني للأجر، في النشاطات الفلاحية وغير الفلاحية، عن المبالغ التي تحدد بنص تنظيمي، بعد استشارة المنظمات المهنية للمشغلين والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلاً." وعلاقة بذلك فقد نصت المادة 361 من نفس المدونة على أنه: "يعاقب بغرامة من 300 إلى 500 درهم عما يلي: ..... - عدم أداء الأجر، أو أداء أجريقل عن الحد الأدنى القانوني للأجر، خلافاً للمادة 356؛.....".

وباستقراء هاتين المادتين، يتضح أن المشرع المغربي قد وضع جزاء عن عدم التقيد بأداء الحد الأدنى القانوني للأجر، يتمثل في عقوبة الغرامة المتراوحة ما بين 300 و 500 درهم عن كل مخالفة، وتكرر عقوبات الغرامة بتعدد الأجراء الذين لم يراعى في حقهم تطبيق المقتضى المذكور على ألا يتجاوز مجموع الغرامات 20000 درهم.

<sup>1</sup> - الجريدة الرسمية عدد 2487 بتاريخ 24 يونيو 1960.

<sup>2</sup> - الجريدة الرسمية عدد 6237 بتاريخ 10 مارس 2014.

فعلى الرغم من كون الالتزام بأداء الأجر ينبع من الالتزام التعاقدى الذي يجمع الأجير بمشغله، إلا أن ذلك لا يعني ترك المجال مطلقا لحرية التعاقد على اعتبار أن المقتضيات المتعلقة بالحد الأدنى القانوني للأجر، في جوهرها تتعلق بالنظام العام الاقتصادي، وهو ما يبرر التدخل التشريعي بالأداة الجنائية لفرض احترام هذا المقتضى. غير أن هذا التدخل يطرح على المستوى العملي بعض الإشكالات الواقعية المرتبطة أساسا بسلطة ضبط المخالفة، وكيفية إثباتها، وكيفية تعامل الجهاز الموكل له صلاحية ضبط هذه المخالفات وتوثيقها في محاضر، قبل رفعها إلى النيابة العامة.

فإذا كانت المادة 539 من مدونة الشغل قد خولت للأعوان المكلفين بتفتيش الشغل صلاحية معاينة المخالفات المتعلقة بأحكام مدونة الشغل والمقتضيات التنظيمية الصادرة بتطبيقها، وتثبيتها في محاضر يوثق بمضمونها إلى أن يثبت عكس ما فيها، فإنها وفي نفس الوقت قد منحت لهؤلاء الأعوان سلطة تقديرية واسعة تتعلق بإمكان الاكتفاء بتوجيه الملاحظات والتنبيهات إلى المشغلين المخالفين لهذا القانون بدل تحرير المحاضر وتوجيهها إلى النيابة العامة.<sup>1</sup> حيث يبرز بشكل جلي الفرق بين حجم المخالفات المرصودة في هذا السياق، وبين المخالفات التي تم ضبطها وتوجيه المحاضر بشأنها إلى النيابة العامة من خلال مقارنة الأرقام المسجلة على مستوى عمل مفتشي الشغل برسم سنة 2017، حيث بلغ عدد الملاحظات التي وجهها مفتشو الشغل بشأن عدم احترام المقتضيات المتعلقة بالحد الأدنى للأجر ما مجموعه 45692 ملاحظة، فيما لم يتم تحرير سوى 341 محضر مخالفات في هذا الشأن. وهو ما يبين الفرق وعمق الهوة بين الخروقات القانونية المسجلة واقعيًا، وبين الخروقات التي تصل إلى علم النيابة العامة.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> يجد هذا المقتضى أساسه وسنده القانوني في المادة 539 من مدونة الشغل، كما يستند في عمقه إلى مقتضيات المادة الرابعة من اتفاقية العمل الدولية رقم 81 المتعلقة بتفتيش الشغل في الصناعة والتجارة.

<sup>2</sup> تجدر الإشارة أن القضاء المغربي لا يتردد في تطبيق الجزاء الجزري كلما بلغ إلى علمه وجود مخالفات تتعلق بالحد الأدنى للأجر، ومثال ذلك بعض الأحكام القضائية التي أحالت إليها الأستاذة سميرة كميلي في كتابها القانون الجنائي للشغل المشار إليه أعلاه صفحة 179:

- حكم المحكمة الابتدائية (الجزرية بعين السبع) الدار البيضاء مؤرخ في 19 يوليوز 2013، تحت عدد 23817، قضى بمواخظة المشغل من أجل عدم احترام الحد الأدنى القانوني للأجر والحكم عليه بغرامة قدرها 1800 درهم. (غير منشور)
- حكم المحكمة الابتدائية بأكادير مؤرخ في 23 يونيو 2014، تحت عدد 6187، قضى بمواخظة المشغل من أجل عدم احترام الحد الأدنى القانوني للأجر والحكم عليه بغرامة قدرها 20000 درهم. (غير منشور)

وتجدر الإشارة أن الإشكالات العملية المتعلقة بتفعيل الجزاء الجزري المتعلق بمخالفة مقتضيات الحد الأدنى القانوني للأجر، لا تتوقف عند حدود صلاحيات الأعوان المكلفين بتفتيش الشغل، في ضبط المخالفات وتوثيقها في محاضر أو الاكتفاء بتوجيه الملاحظات والتنبيهات، بل تتجاوزها إلى ما يرتبط بكيفية الضبط وكيفية التوثيق، حيث يثور إشكال إثبات أداء المشغل لأجرائه، أجورا تقل عن الحد الأدنى القانوني، وهنا وجب التنبيه إلى كون المشرع قد أوجب على المشغل مسك مجموعة من السجلات والوثائق المتعلقة بأداء الأجور، ومن بينها، دفتر الأداء،<sup>1</sup> ورقة الأداء،<sup>2</sup> بطاقة الشغل التي يجب أن يبين فيها مبلغ الأجر،<sup>3</sup> كما منح العون المكلف بتفتيش الشغل صلاحيات واسعة في التقصي وجمع المعلومات من بينها استفسار المشغل، واستفسار الأجراء سواء فرادى أو بحضور شهود.<sup>4</sup>

وتبقى مسألة كيفية حساب الحد الأدنى للأجر، أحد أهم وأعقد الأمور المرتبطة بهذا السياق، بحيث تختلف طريقة تقدير الحد الأدنى للأجر، من قطاع الصناعة والتجارة والخدمات، الذي يحدد فيه الحد الأدنى القانوني للأجر على أساس الساعة، وبين القطاع الفلاحي الذي يحدد فيه الحد الأدنى القانوني للأجر على أساس اليوم.

### ب الجزء المدني المتعلق بتكملة الحد الأدنى للأجر من خلال العمل القضائي

يشكل العمل والاجتهاد القضائي، أحد المصادر المفسرة والمكملة للقواعد القانونية، على اعتبار أن قواعد القانون تتطور بتطور السياق الذي تطبق فيه، وأنه يوكل للقاضي باعتباره حارسا للحقوق

<sup>1</sup> نصت المادة 371 من مدونة الشغل على أنه "يجب على كل مشغل، أو من ينوب عنه أن يمك في كل مؤسسة أو جزء منها، أو في كل ورشة، دفترًا يسمى "دفتر الأداء" تحدد نمودجه السلطة الحكومية المكلفة بالشغل"، وتجدر الإشارة أنه قد صدر تطبيقا لهذه المادة، في الجريدة الرسمية عدد 5300 بتاريخ 17 مارس 2005، قرار لوزير التشغيل والتكوين المهني رقم 347.05 مؤرخ في 9 فبراير 2005 بتحديد نمودج دفتر الأداء.

<sup>2</sup> نصت المادة 370 من مدونة الشغل على أنه "يجب على كل مشغل أن يسلم أجراءه عند أداء أجورهم، وثيقة تسمى "ورقة الأداء"، وأن يضمنها وجوبا البيانات التي تحددها السلطة الحكومية المكلفة بالشغل". وتجدر الإشارة أنه قد صدر تطبيقا لهذه المادة، في الجريدة الرسمية عدد 5300 بتاريخ 17 مارس 2005، قرار لوزير التشغيل والتكوين المهني رقم 349.05 مؤرخ في 9 فبراير 2005 بتحديد البيانات التي تتضمنها ورقة الأداء.

<sup>3</sup> المرسوم المتعلق ببطاقة الشغل.

<sup>4</sup> المادة 533 من مدونة الشغل.

والحريات، في إطار ما يسمح به القانون صلاحية أعمال هذه القواعد وتأويلها بغرض الوقوف على غايات المشرع منها.

وإذا كانت المادة 360 من مدونة الشغل، قد نصت على أنه " يكون باطلا بقوة القانون كل اتفاق، فردياً أو جماعياً، يرمي إلى تخفيض الأجر، إلى ما دون الحد الأدنى القانوني للأجر "، فإن العمل القضائي وفي سياق اجتهاده قد تواتر على الاستجابة إلى الطلبات المتعلقة بتكملة الحد الأدنى للأجر، كلما تعلق الأمر بأجور تقل عن الحد الأدنى القانوني المحدد بموجب النصوص التنظيمية،<sup>1</sup> غير أن القضاء، قد وضع أيضاً مجموعة من القواعد تتعلق بالحد الأدنى للأجر سواء من خلال اعتباره عنصراً جوهرياً في العقد، وأن عدم احترامه يشكل إجراء مشوباً بالتعسف ومبرراً لمغادرة الأجير لعمله،<sup>2</sup> أو من حيث إثبات أدائه حيث استقر رأي محكمة النقض على اعتبار أن ادعاء الأجير عدم توصله بالحد الأدنى للأجر، ومطالبته بتكملة الأجر، يجعله في مركز من يدعي خلاف الأصل وهو ما يقتضي إثباته.<sup>3</sup>

وإذا كان الاجتهاد الأخير المتعلق بوجود إثبات الأجير، عدم توصله بالحد الأدنى للأجر، يساير في مظهره، القواعد العامة للإثبات في الميدان المدني، اعتباراً لقاعدة "البينة على من ادعى"، فإنه في حقيقة الأمر، لا يراعي، خصوصية عقد الشغل باعتبار اختلاف المراكز القانونية لطرفيه، وأيضاً باعتبار المشغل ملزماً بمسك مجموعة من الوثائق والسجلات المخصصة لإثبات وفائه بالحد الأدنى من التزاماته القانونية بما فيها احترام الحد الأدنى للأجر.

## ج - أهم ملاحظات لجنة تطبيق معايير العمل الدولية على الإطار القانوني الوطني

<sup>1</sup> - من بين القرارات الممكن الإشارة إليها في هذا الصدد :  
• قرار محكمة النقض عدد 1162 بتاريخ 22 شتنبر 2011، في الملف الاجتماعي عدد 2010/1/5/160، منشور بمجلة قضاء المجلس الأعلى عدد 74 سنة 2012، الصفحة 260.  
<sup>2</sup> - قرار المجلس الأعلى عدد 135 بتاريخ 7 فبراير 2007 في الملف عدد 2006/915 مجلة قضاء المجلس الأعلى عدد 68 الصفحة 230.  
<sup>3</sup> - قرار محكمة النقض عدد 92 صادر بتاريخ 21 يناير 2009 في الملف 2008/1/5/697 مجلة قضاء المجلس الأعلى عدد 72 سنة 2010، الصفحة 205.

على الرغم من مصادقة المملكة المغربية على أغلب اتفاقيات العمل الدولية، ذات الصلة، بمسألة تحديد الحد الأدنى للأجر، وخاصة الاتفاقية رقم 26، والاتفاقية رقم 99 ومؤخرا الاتفاقية رقم 131، إلا أن لجنة الخبراء التابعة لمنظمة العمل الدولية، وباعتبارها لجنة موكول لها بمقتضى دستور هذه المنظمة، مراقبة تطبيق معايير العمل الدولية من قبل الدول الأعضاء، ما فتئت توجه مجموعة من الملاحظات والطلبات المباشرة من أجل ملاءمة التشريع الوطني لهذه المعايير، ويمكن الإشارة في هذا السياق إلى بعض هذه الملاحظات كالتالي:

- نطاق تطبيق الحد الأدنى للأجر : فعلى الرغم من كون المادة الأولى من اتفاقية العمل الدولية رقم 131 بشأن تحديد الحد الأدنى للأجور مع إشارة خاصة إلى البلدان النامية، تنص على أنه "تتعهد كل دولة عضواً في منظمة العمل الدولية تصدق على هذه الاتفاقية بوضع نظام للمستويات الدنيا للأجور يغطي جميع العاملين بأجر الذين تقتضي شروط استخدامهم هذه التغطية"،<sup>1</sup> إلا أن المنظومة القانونية الوطنية تستثني بعض فئات العاملين من نطاق تطبيق مدونة الشغل، وبالتالي من نطاق تطبيق المقتضيات المتعلقة بالحد الأدنى للأجر، ويتعلق الأمر على الخصوص بالعاملات والعمال المنزليين،<sup>2</sup> وأجراء القطاعات ذات الطابع التقليدي الصرف.

- طريقة تحديد الحد الأدنى للأجر: رغم تنصيص المادة 358 من مدونة الشغل، على أنه "يقصد بالحد الأدنى للأجر القيمة الدنيا المستحقة للأجير، والذي يضمن للأجراء ذوي الدخل الضعيف قدرة شرائية مناسبة لمسايرة تطور مستوى الأسعار والمساهمة في التنمية

<sup>1</sup> - تجدر الإشارة أن الحكومة المغربية، وبمناسبة تقديمها لتقريرها الأول بعد المصادقة على هذه الاتفاقية، سنة 2013، تطبيقاً للفقرة الثالثة من المادة الأولى منها، قد أوضحت أنه ورغم استثناء بعض فئات الأجراء من نطاق تطبيق مدونة الشغل وبالتالي استثنائها ضمنياً من نطاق تطبيق المواد المتعلقة بالحد الأدنى القانوني للأجر، إلا أنها ستعمل على استدراك الأمر من خلال مشروع قانونين خاصين، يتعلق الأول بالعاملات والعمال المنزليين، والثاني بالقطاعات ذات الطابع التقليدي الصرف. لكن وبعد مرور أزيد من أربع سنوات على صدور هذا التقرير، لازالت المنظومة القانونية الوطنية لا تتضمن أي مقتضى قانوني قابل للتطبيق في هذا الصدد.

<sup>2</sup> - على الرغم من مصادقة البرلمان بغرفتيه سنة 2016 على القانون رقم 19.12 بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعاملات والعمال المنزليين والذي تضمن مقتضى بتحديد الحد الأدنى لأجر هذه الفئة في 60% من الحد الأدنى القانوني للأجر المطبق في قطاعات الصناعة والتجارة والخدمات، إلا أن هذا القانون لازال إلى حدود اليوم لم يدخل حيز التطبيق في انتظار مرور سنة على نشر النصوص اللازمة لتطبيقه التام، والتي لم ينشر منها إلى حدود اليوم سوى مرسومين من أصل ثلاث مراسيم، يتعلق الثالث منها بالضمان الاجتماعي.

الاقتصادية والاجتماعية وتطوير المقابولة"، إلا أنه وبالرجوع إلى النصوص التنظيمية المتعلقة بتحديد الحد الأدنى للأجر، نجدتها تكتفي بالإشارة إلى استشارة الشركاء الاجتماعيين، دون الإشارة إلى تطور مستوى الأسعار، ولا تطور القدرة الشرائية، ولا الوضعية الاقتصادية، وكلها أمور تقتضي وجود جهاز مركزي موكول إليه أمر تتبع الأسعار ومواكبة القدرة الشرائية للمواطنين بالرفع أو التخفيض من قيمة الحد الأدنى للأجور كلما اقتضى الأمر ذلك.

وهو ما تنص عليه على سبيل المثال الفقرة الأولى من المادة الأولى من اتفاقية العمل الدولية رقم 99، والمادة الرابعة من اتفاقية العمل الدولية رقم 131، كما نص عليه اتفاق 27 أبريل 2011 الموقع بين المركزيات النقابية الأكثر تمثيلا والحكومة المغربية، والاتحاد العام لمقاولات المغرب، والذي (الاتفاق) نص على وجوب إحداث سلم متحرك للأجور. غير أنه وإلى حدود اليوم لم يتم إحداث هذا السلم، كما لم يتم إحداث أي جهاز أو هيئة يوكل إليها أمر متابعة الأسعار والوضعية الاقتصادية والقدرة الشرائية للمواطنين، واتخاذ ما يلزم في شأن الأجور، بحيث تظل التقارير التي تعدها المندوبية السامية للتخطيط في هذا الشأن غير ذات جدوى.

### ثانيا: الحماية القانونية لأداء الأجر

لقد أحاط المشرع الاجتماعي، مسألة أداء الأجر، بمقتضيات حمائية خاصة، على اعتبار الأهمية التي يحظى بها الأجر، ليس فقط باعتباره محلا لعقد الشغل، بل أيضا باعتباره تجسيدا لحماية النظام العام الاقتصادي والاجتماعي، ولا أدل على ذلك، من كون عدم أداء الأجور، أو التأخر في أداءها يشكل السبب الرئيسي في اندلاع أغلب الإضرابات على المستوى الوطني.

فعلى سبيل المثال، فقد بلغ عدد الإضرابات المندلعة برسم سنة 2014، لأسباب تتعلق بالتأخر أو عدم أداء الأجور، ما مجموعه 99 إضرابا على المستوى الوطني، بنسبة تقارب 25% من أسباب اندلاع الإضرابات عموما.

كما تبرز أهمية الأجر، أيضا من خلال إصرار المنظمات النقابية للأجراء، على التمسك بمطالب الزيادة في الأجور، والرفع من قيمة الحد الأدنى منها، وحمايتها في كل المذكرات والمطالب والشعارات التي ترفعها، خاصة خلال جولات الحوار الاجتماعي، بحيث تشكل الاستجابة لمطلب الزيادة في الأجور، عموما مفتاح كل المفاوضات الناجحة بالمغرب، سواء على مستوى المقاولات، أو على المستوى الوطني، ويظهر ذلك بشكل جلي، باستقراء معظم اتفاقيات الشغل الجماعية، وأيضا باستقراء معظم الاتفاقات الاجتماعية الموقعة برسم جولات الحوار الاجتماعي، حيث يشكل الأجر عمودها الفقري.

لقد أفرد المشرع المغربي، من خلال مدونة الشغل، حوالي 92 مادة لتنظيم أداء الأجر، وتوابعه، وكيفية توزيع مكملاته، مع بيان شروط ضمان أدائه، وكيفية الاقتران منه. كما أحاط ذلك بأقصى مراتب الحماية القانونية، والمتمثلة في الحماية الجنائية، بحيث رتب عن مخالفة مقتضيات هذه المواد جزاءات زجرية تتمثل في الغرامات.<sup>1</sup>

#### • الجزاء المترتب عن عدم أداء الأجور

يعتبر الأجر كما سبقت الإشارة، مقابل قوة العمل التي يضعها الأجير رهن إشارة المشغل، فهو بذلك يعتبر محلا لعقد الشغل، وبشكل الامتناع عن أدائه، امتناعا عن تنفيذ التزام تعاقدية، يمكن بالإضافة إلى ترتيبه للمسؤولية المدنية العقدية، أن يرقى إلى مستوى جنحة الامتناع عن تنفيذ عقد، المنصوص عليها في الفصل 551 من القانون الجنائي،<sup>2</sup> غير أن المشرع ومن خلال المادة 361 من مدونة

<sup>1</sup> - على الرغم من هزلة الغرامات المتعلقة بالمخالفات المرتبطة بعدم أداء الأجور، أو عدم احترام المقتضيات الخاصة بها، إلا أن هذه الجزاءات تبقى مهمة، وستكون الفرصة في الخلاصات لبحث سبل الرفع منها عبر تعديل النصوص القانونية اللازمة.

<sup>2</sup> - ينص الفصل 551 من القانون الجنائي على أنه " من تسلم مقدما مبالغ من أجل تنفيذ عقد، ثم رفض تنفيذ هذا العقد أو رد تلك المبالغ المسبقة، دون عذر مشروع، يعاقب بالحبس من شهر إلى سنة أشهر وغرامة من مائتين 2 إلى مائتين وخمسين درهما "

الشغل، جعل جريمة " عدم أداء الأجر " مجرد مخالفة يعاقب عليها بالغرامة المتراوحة ما بين 300 و500 درهم، تتكرر بتعدد الأجراء الذين لامسهم المخالفة، على أن لا يتجاوز مجموع الغرامات 20000 درهم.

أما على المستوى المدني، وباعتبار الأجر، أحد الحقوق المرتبطة بتنفيذ عقد الشغل، فقد دأبت محاكم الموضوع، في جميع قضايا التعويض المرتبطة بالمطالبة بأداء الأجر، على شموله بالنفاذ المعجل، إلى جانب التعويض عن عدم التمتع بالعتل السنوية المؤدى عنها.

### • شروط وكيفيات أداء الأجر

حددت مدونة الشغل، مجموعة من الشروط المتعلقة بأداء الأجر، وكيفياته، سواء ما يتعلق بدورية أداء الأجر، والتي لا يمكن أن تقل عن مرتين في الشهر، تفصل بينهما مدة أقصاها ستة عشر يوما بالنسبة للعمال، ومرة في الشهر بالنسبة للمستخدمين.<sup>1</sup> وأيضا ما يتعلق بالعملة التي يؤدي بها الأجر، حيث يلزم المشغل بأداء الأجر بالعملة المغربية رغم كل شرط مخالف.<sup>2</sup> بالإضافة إلى ذلك فإنه يمنع أداء الأجر، إلى الأجير في يوم عطلته،<sup>3</sup> كما يلزم المشغل بإعلان ساعة ومكان أداء الأجر في ملصق حددت المادة 368 الشروط الواجب توفرها فيه.

وإذا كانت مواد مدونة الشغل قد سكتت عن طريقة أداء الأجر، سواء نقدا، أو عبر التحويل البنكي، أو عبر الأوراق التجارية، أو غير ذلك، فإنه يفهم من هذا السكوت، ترك حرية الاختيار لأطراف العلاقة الشغلية، شريطة التقيد بالتزام تسليم الأجراء ورقة الأداء،<sup>4</sup> والتزام مسك دفتر الأداء أو ما يقوم مقامه، داخل كل مؤسسة أو جزء منها أو ورش.<sup>5</sup>

<sup>1</sup> - المادة 363 من مدونة الشغل.

<sup>2</sup> - المادة 362 من مدونة الشغل.

<sup>3</sup> - المادة 366 من مدونة الشغل.

<sup>4</sup> - المادة 370 من مدونة الشغل.

<sup>5</sup> - المادتين 371 و372 من مدونة الشغل.

تجدر الإشارة، أن الأجر و باعتباره حقا نابعا عن تنفيذ عقد الشغل، فإنه وطبقا للمادة 395

من مدونة الشغل، يتقادم بمرور سنتين عن تاريخ استحقاقه، ومن جهة أخرى فإن المشغل وطبقا للمادة 373 من المدونة، يعتبر ملزما بالاحتفاظ بدفتر الأداء، أو ما يقوم مقامه من مستندات، مدة لا تقل عن سنتين.

### • مكونات الأجر

رغم سكوت مواد مدونة الشغل عن مسألة تركيبية الأجر، فإن المادة 353 منها، وفي سياق بيانها لكيفية احتساب علاوة الأقدمية، قد أبرزت بعض العناصر التي تندرج ضمن مكونات الأجر، والتي أجملتها في الأجر بمعناه الأساسي وتوابعه،<sup>1</sup> ومن أجل الوقوف على المقصود بكل من العبارتين، يمكن الرجوع في هذا الصدد إلى قرار وزير التشغيل والتكوين المهني رقم 347.05 مؤرخ في 9 فبراير 2005 بتحديد نموذج دفتر الأداء، والذي اعتبر الأجر الأساسي، بمثابة تجميع لعدد ساعات العمل بالسعر العادي، وساعات العمل الإضافية، فيما أدرج علاوة الأقدمية ضمن المكافآت التي وصفها بأنها مضافة للأجر، فيما ذهب قرار وزير التشغيل والتكوين المهني رقم 349.05 مؤرخ في 9 فبراير 2005 بتحديد البيانات التي تتضمنها ورقة الأداء، إلى استعمال عبارة "الأجر المؤدى" كمطابق للأجر المقابل لمدة الشغل المدفوعة الأجر، بما فيها ساعات العمل المؤداة بالسعر العادي، والساعات الإضافية، وكذلك استعمال عبارة العلاوات المضافة إلى الأجر الأساسي، للتعبير عن المكافآت المعبر عنها في القرار المتعلق بتحديد نموذج دفتر الأداء.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> - يثور اشكال قانوني حول تحديد المقصود بعبارة توابع الأجر، خاصة عند احتساب علاوة الأقدمية، حيث يسود اختلاف على مستوى الممارسة بشأن مدى إمكان اعتبار علاوة الأقدمية من توابع الأجر، وبالتالي ادراجها ضمن الأجر الذي تحتسب على أساسه، أم أنها من مكملات الأجر التي لا تدخل ضمن الأجر المعتبر لاحتساب هذه العلاوة.

<sup>2</sup> - هذا التذبذب في استعمال المصطلحات القانونية (أجر أساسي، أجر مؤدى، علاوة، مكافأة، مضافة...) من شأنه التأثير على المراكز القانونية لأطراف العلاقة الشغلية، والتأثير على الأمن القانوني، خاصة وأن القرارين قد صدرا في نفس التاريخ ونشرا في نفس الجريدة الرسمية، مما يدفعنا إلى طرح السؤال حول مدى نجاعة التكوين حول الصياغة التشريعية بالإدارة العمومية.

بالإضافة إلى المكافآت غير المحددة، والعلاوات غير المنصوص عليها قانونا باستثناء علاوة الأقدمية، فإن مكونات الأجر تشمل أيضا "الحلوان"، والذي يعتبر مكملا للأجر، حسب ما يفهم من المادة 378 من مدونة الشغل.

### ثالثا: خلاصات وتوصيات

15

كما سبقت الإشارة في التقديم بكون المغزى الأساسي لهذه الدراسة، يكمن في تشريح المنظومة القانونية ومقارنتها بما تقتضيه معايير العمل الدولية في هذا السياق، فإن الخلاصة لا يمكن أن تحيد عن هذا المنطلق الموجه، حيث ستركز معظم التوصيات الناتجة عن هذه الدراسة على المنظومة القانونية، من أجل جعلها مؤهلة لتحقيق الأمن القانوني، وحفظ النظام العام في شقيه الاجتماعي والاقتصادي، عبر ضمان السلم الاجتماعي.

حيث يمكن في هذا الصدد الإشارة إلى مجموعة من الإجراءات الواجب اتخاذها في سياق ملاءمة المنظومة القانونية الوطنية المتعلقة بحماية الأجور، مع ما تقتضيه المعايير الدولية، وذلك من خلال ثلاث مستويات وفق ما هو مبين في الجدول رفقته:

جدول بأهم الاقتراحات والتوصيات الناتجة عن  
الدراسة المتعلقة بمنظومة حماية الأجور في المغرب

الإجراء المقترح	الجهة المعنية	آليات تنفيذ الإجراء	سبب الاقتراح	النتائج المنتظرة
توحيد الحد الأدنى القانوني للأجر، في جميع القطاعات الاقتصادية، بما في ذلك قطاعات الصناعة والتجارة والخدمات، والقطاع الفلاحي، والعمل المنزلي	البرلمان	تعديل المادتين 357 و358 من مدونة الشغل	يندرج هذا الاقتراح في إطار الالتزام الوارد ضمن خطة التنمية المستدامة، والقاضي بالقضاء على جميع أشكال التمييز	ينتظر من هذا الإجراء تحقيق مجموعة من النتائج على المستوى الاقتصادي والاجتماعي، خاصة فيما يتعلق بتحسين وضعية المغرب في مؤشر التنمية، والرفع من قيمة معدل الدخل الفردي.
		تعديل المادة 19 من القانون رقم 19.12 بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعاملات والعمال المنزليين		
	الحكومة	أجراء تفعيل الالتزام الوارد في اتفاق 26 أبريل 2011		
		مراجعة المرسوم المتعلق بتحديد الحد الأدنى للأجر		
		ادراج نقطة ضمن جدول اعمال جولة الحوار الاجتماعي		
	النقابات الأكثر تمثيلا	توقيع اتفاق اجتماعي مع الحكومة يتضمن الموافقة على توحيد الحد الأدنى للأجر		
المنظمات المهنية للمشغلين				

<p>ضمان السلم الاجتماعي لفترات متواصلة تعزيز ثقافة الحوار وتشجيع التفاوض الجماعي تحقيق الالتزام الدستوري المتجسد في الفصل 8 والقاضي بعمل السلطات العمومية على تشجيع المفاوضة الجماعية</p>	<p>وذلك باعتبار أن معظم الزيادات التي عرفها الحد الأدنى للأجر بالمغرب، خاصة بعد سنة 1996، كانت مرتبطة بنتائج جولات الحوار الاجتماعي</p>	<p>وضع قانون يتعلق بإحداث مجلس أعلى للحوار الاجتماعي، أو مجلس وطني للمفاوضة الجماعية، يتمتع بالاستقلال المالي والإداري عن الحكومة</p>	<p>البرلمان</p>	<p>مأسسة الحوار الاجتماعي</p>
<p>تعزيز الثقة في مؤسسات الدولة وتحسين وضعية المغرب في مؤشر سيادة القانون</p>		<p>الالتزام بخلق صندوق خاص بدعم الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية، من خلال مشروع القانون المالي</p>	<p>الحكومة</p>	
		<p>حث مفتشي الشغل على تفعيل الوظيفة الرقابية كلما تعلق الأمر بالمخالفات التي تهم الأجور، وذلك عبر دورية توجه لهم في هذا الصدد</p>	<p>وزارة الشغل والإدماج المهني</p>	
		<p>تحريك المتابعات كلما اقتضى الأمر ذلك، والتعامل الجدي مع محاضر مفتشي الشغل</p>	<p>رئاسة النيابة العامة</p>	
		<p>تعديل قانون المسطرة المدنية بجعل النيابة العامة، طرف أصيل في قضايا نزاعات الشغل</p>	<p>البرلمان</p>	
<p>تعديل المادة 539 من مدونة الشغل، بتقييد صلاحية مفتش الشغل في تحرير محاضر المخالفات أو توجيه الملاحظات والتنبيهات كلما تعلق الأمر بمخالفات تهم الأجور</p>				

اعتبار الوسائل المنصوص عليها في مدونة الشغل، بمثابة وسائل وحيدة لإثبات أداء الأجر وتحقيق الأمن القانوني والقضائي	استعمال مصطلحات قانونية واضحة ومسايرة لمضمون مواد مدونة الشغل	تعديل قرار وزير التشغيل والشؤون الاجتماعية رقم 347.05 مؤرخ في 9 فبراير 2005 بتحديد نموذج دفتر الأداء	الحكومة (وزارة الشغل والإدماج المهني)	مراجعة المقتضيات التنظيمية المرتبطة بالأجور
		تعديل قرار وزير التشغيل والشؤون الاجتماعية رقم 349.05 مؤرخ في 9 فبراير 2005 بتحديد البيانات التي تتضمنها ورقة الأداء		
تحسين وضع المغرب لدى منظمة العمل الدولية تفعيل حماية حقيقية للأجور بالمغرب تحقيق الالتزام الدستوري القاضي بالالتزام المملكة بالمواثيق الدولية وبالعمل النشط بالمنظمات الدولية	تعتبر هذه الاتفاقية إحدى أهم اتفاقيات العمل الدولية التي ما تزال سارية، ولم يصادق عليها المغرب إلى حدود اليوم	دراسة الاتفاقية، وتحضير مشروع قانون يتعلق بالموافقة عليها	الحكومة	المصادقة على اتفاقية العمل الدولية رقم 95 بشأن حماية الأجر
		المصادقة على القانون المتعلق بالموافقة على الاتفاقية	البرلمان	