مادة حوادث الشغل

جامعة القاضي عياض
كلية العلوم القانونية الاقتصادية و الاجتماعية
مراكش

ماستر القانون الاجتماعي و منازعات الشغل
الفوج الأول
الفصل الأول
مادة: حوادث الشغل و الأمراض المهنية

ايرادات ذوي الحقوق

من انجاز الطلبة:

صفاء شامخ
عبد الرزاق بوستة
هشام النحيلي
أيوب ياسين
عبد الوافي نجيد
عبد الكبير موحريص
الحسين البناوي

تحت اشراف:

الدكتورة إلهام العلمي

السنة الدراسية: 2020/2019

مقدمة

ينجم عن إنجاز الشغل العديد من المخاطر، ومن أهمها نجد حوادث الشغل بالإضافة إلى الأمراض المهنية، حيث إن مع نهاية القرن 19 ارتفعت وثيرة الاصابات و الوفيات الناتجة عن حوادث الشغل والأمراض المهنية في مجموعة من دول العالم، بسبب ما شهدته هذا الفترة من نهضة صناعية كبيرة، توجت بظهور مجموعة من الآلات إلى جانب الإنسان.

كذلك المشرع المغربي هو الآخر تنبه إلى ارتفاع الاصابات الناتج عنها وقوع الوفاة، في أماكن العمل بسبب الانتشار الواسع للمكننة والعديد من التقنيات الحديثة غير لمتوفر بعضها على شروط السلامة، و كذلك تعمد بعض أرباب العمال استخدام الأجراء في أماكن تنتشر فيها المواد السامة والكيماوية لأغراض انتاجية، مما جعل هذه الأسباب وغيرها تعد وراء كثرة الوفيات في مجال الشغل، وهو الأمر الذي دفع المشرع المغربي إلى فرض مزاوجة هذه المخاطر بحماية قانونية متينة تراعي موقع الأجير كطرف ضعيف قد يكون في أي وقت جثة هامدة نتيجة اصابات العمل، وتتلاءم هذه الحماية في نفس الآن مع النمو الذي تعرفه القطاعات الشغلية.

وهي الحماية التي نبرى المشرع المغربي لتحقيقها منذ عهد الاستعمار من خلال قوانين تنظم التعويض عن حوادث الشغل، صدر أولها سنة 25 يونيو1927 المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل، أما بعد الحصول على الاستقلال فقد غير هذا القانون بمقتضى ظهير6 فبراير 1963، غير أن سهام النقد التي وجهت لهذا القانون من عدة جوانب منها ضعف التعويضات الممنوحة خاصة لذوي الحقوق وعدم تحيين العقوبات المفروضة على المخالفين لأحكام هذا النظام، دفع المشرع بتعويضه من خلال قانون 18.12 المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل والأمراض المهنية ، والذي سعى من خلاله المشرع لاستدراك مجموعة من النواقص التي اعتلت القوانين السابقة، و تطوير مفهوم الحماية الاجتماعية، ومنها حماية ذوي الحقوق باعتبارهم من الأشخاص مستحقي التعويضات التي هي عبارة عن شكل ايرادات تؤدى لأفراد أسرهم.

والجدير بالإشارة أن المشرع المغربي في حمايته للأشخاص المتعرضين للحوادث الشغل والأمراض المهنية ، لم يقتصر على التعويض الذي يمنح لهم شخصيا في حالة وقوعهم في عجز مؤقت، أو الايراد الدائم في حالة استدامة إصابتهم، بل حتى في حالة وفاتهم إثر حوادث الشغل والأمراض المهنية القاتلة، يستفيد ذوي حقوقهم من تعويضات تخفف عنهم الألم النفسي وتؤازرهم ماديا على تحمل عبئ نفقات المعيش ، ومن حسن فعل المشرع أن جعل من فئات المستفيدون الى جانب الزوج المتوفى عنه أو اليتامى أو الأصول أيضا الكافلين الذين أثبتوا أنهم كانوا تحت كفالة المتوفى جراء الحاثة أو الذي أثبت إمكانية حصوله على نفقة من الهالك.

هذه التعويضات التي من شأنها ترسيخ شعور بالأمن والأمان باعتبارها من الأولويات التي سعى المشرع لإقرارها في مواجهة الأخطار التي قد تصيب الأجير أثناء ممارسته لحياته العملية، ومنها اصابات العمل المؤدية للوفاة ، وكذلك من أجل ايجاد السبل الكفيلة لتحقيق الأمان في حالة وفاة المعيل مما يكفل العيش الكريم لأفراد أسرته، ومنه لم يكتفي المشرع بالإيراد الذي يستحق في الأحوال العادية بل أضاف ايراد تكميليا يقصد به مقدار من التعويض يحصل عليه ذوي حقوق المتوفى من المسؤول عن الحادثة بعدما غطى الايراد الأساسي جزءا من الضرر فقط.

هذا فيما يخص الايراد التكميلي، أما حادثة الشغل فعرفها المشرع بكونها كل حادثة كيفما كان سببها يترتب عنها ضرر جسدي أو نفسي لأجير وذلك بمناسبة العمل أو بسبب الشغل أو عند القيام به.

كما يمكن القول أن المشرع المغربي راعى في تنظيمه لأحكام القانون المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل والأمراض المهنية، وضعية ذوي الحقوق الأجير المتوفى، وخصص لهم ايراد عمريا سنويا بمقتضى المواد من 87 إلى 109 من القانون 18.12 محددا خلالها على سبيل الحصر الأشخاص الذين يحق لهم الاستفادة من هذا الايراد وشروط استحقاقهم له وطريقة احتسابه ومدته ثم انقضاءه.

فالمشرع وهو بصدد تنظيمه للإيراد الممنوح لذوي حقوق الأجير المتوفى اشترط أن لا يتجاوز مجموع نسب المستفيدين من الايراد 85 في المائة من الأجر السنوي الفعلي للهالك وإلا كان موضوع تخفيض نسبي، حددت أحكامه من المادة 110 من القانون 18.12 وقد برر ذلك الفقه ذلك في كون الأجير في حياته كان يخصص مبلغا من أجره ليصرفه عن حاجياته الشخصية والتي زالت بوفاته ومن أجره السنوي الحقيقي المقرر ب 15 في المائة.

أهمية الموضوع

يكتسي موضوع عرضنا أهمية بالغة يمكن استجلاؤها على مستويات عدة:

أهمية قانونية

ذلك أن الأجير أثناء عمله متعرض للعديد من الأخطار، ومن أهولها نجد حوادث الشغل بالإضافة إلى الأمراض المهنية التي قد تصل خطورتها في بعض الأحيان إلى حد الوفاة، وهو ما تطلب إيجاد حماية قانونية لذوي حقوق المتوفى إثر حادثة شغل أو مرض مهني، فعندما يترتب عن حادثة الشغل أو المرض المهني وفاة الضحية، فإن الحق في التعويض ينتقل إلى ذوي الحقوق، وقد حددت التعويضات الواجبة لهؤلاء بكيفية قانونية من خلال نصوص قانونية محكمة لا دخل للسلطة التقديرية لقضاة الموضوع فيها.

أهمية اجتماعية و اقتصادية

تتمثل بالأساس في التعويضات التي يأخذها عوائل المتوفى التي من شأنها أن تمكنهم من مواجهة متطلبات المعيش ومجابهة الأعباء المادية بعد وفاة معيل الأسرة ومنه توطيد مفهوم الحماية الاجتماعية، كذلك من شأن هذه التعويضات تقليل من نسبة التشرد الذي قد يلحق الأطفال اليتامى، الذين فقدوا الأم أو الأب جراء حادثة الشغل أو المرض المهني، بمن فيهم ذوي الاحتياجات الخاصة.

الاشكال المطروح:

بما أنه إذا توفي الأجير جراء إصابته بحادثة شغل أو حادثة طريق أو مرض مهني استحق ذوي حقوقه تعويضات يراعى في تأديتها مجموعة من الأمور، و منه يمكن طرح الاشكال التالي: إلى أي حد استطاع المشرع المغربي من خلال قانون 18.12 المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل والأمراض المهنية توفير الحماية لذوي حقوق الأجير المتوفى؟

المنهج المتبع:

إذا كان البحث في المادة القانونية يحتم على الدارس الاعتماد على مناهج البحث العلمي، فقد ارتأينا في هذا العرض الاعتماد على المنهج التحليلي والوصفي، حتى نتمكن من خلاله من تحليل ومناقشة مختلف النصوص القانونية ذات صلة بالموضوع وتحليل مضامين هذه النصوص مع تعزيز هذا التحليل بأمثلة تطبيقية.

خطة البحث:

المبحث الأول: الإيراد الممنوح للزوج المتوفى عنه والفروع

المبحث الثاني: الإيراد الممنوح للأصول والكافلين و التخفيض النسبي

المبحث الأول: الإيراد الممنوح للزوج و الفروع

عمل المشرع المغربي من خلال القانون رقم 18.12 المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل على توسيع مجال الحماية من الأجير نفسه إلى ذوي حقوقه في حالة تعرضه لحادث شغل أو مرض مهني أودى بحياته، فخول المشرع بذلك و وفق و شروط ونسب محددة إيرادا يمنح للزوج المتوفى عنه **(المطلب الأول)**، و كذلك لفروع الهالك **(المطلب الثاني).**

المطلب الأول: إيراد الزوج المتوفى عنه

خول المشرع للزوج المتوفى عنه تعويضات على شكل إيراد سنوي تمنح له بشروط يجب توفرها **(الفقرة الأولى)**، ووفق حالات حددها القانون **(الفقرة الثانية).**

الفقرة الأولى: شروط استحقاق الزوج المتوفى عنه للإيراد

يقصد بالزوج المتوفى عنه كل من الزوجة المتوفى عنها زوجها الأجير نتيجة إصابته بحادثة شغل أو مرض مهني، وكذا الزوج الذي توفت عنه زوجته الأجيرة بسبب إصابتها بحادثة شغل أو مرض مهني.

و لاستفادة الزوج المتوفى عته من الايراد استلزم المشرع المغربي من خلال القانون 18.12 مجموعة من الشروط المشار إليها في المادة 87 و التي تنص على أنه **:" يمنح إيراد عمري إلى الزوج المتوفى عنه غير المطلق بشرط أن يكون الزواج قد قد انعقد قبل وقوع الحادثة".**

نلاحظ من خلال المادة أعلاه أنها اشترطت وجوب أن يكون الزواج قد أبرم قبل وقوع الحادثة، و بذلك يسقط حق الزوج المتوفى عنه في الإيراد حالة ما إذا عقد الأجير المصاب زواجه بعد الحادثة التي نتج عنها وفاة هذا الأخير ، إذن لاستحقاق الزوج للإيراد استوجب المشرع شرطا زمنيا مفاده انعقاد الزواج قبل وقوع الحادثة.

و حتى يستفيد الزوج المتوفى عنه من الإيراد المخول له قانونا، اشترط عليه أن يثبت زواجه إما بواسطة عقد زواج أو بواسطة حكم قضائي في دعوى ثبوت الزوجية حسب مقتضيات المادة 16 من مدونة الأسرة[1]، وتجدر الإشارة إلى أن دعوى ثبوت الزوجية قد حدد لها المشرع بموجب

[1] نصت المادة 16 من مدونة الأسرة على أنه : " تعتبر وثيقة عقد الزواج الوسيلة المقبولة لإثبات الزواج إذا حالة أسباب قاهرة دون توثيق العقد في وقته، تعتمد المحكمة في سماع دعوى الزوجية سائر و سائل الإثبات و كذا الخبرة...".

الفقرة الأخيرة من نفس المادة فترة عشر سنوات من تاريخ دخول مدونة الأسرة حيز التنفيذ، وقد تم تمديد الفترة الانتقالية إلى حدود 5 فبراير 2019[1] و بالتالي مع انتهاء الفترة الانتقالية تكون الوسيلة الوحيدة لإثبات العلاقة الزوجية هي الإدلاء بعقد الزواج.

و في حالة ما إذا نازع المشغل أو شركة التأمين الزوج المتوفى عنه في صحة زواجه فإن عبء الإثبات يقع على هذا الأخير بصريح المادة 94 من القانون 18.12 المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل[2]، هذا يشكل خروجا عن القواعد العالمة التي تلقي عبء الإثبات على المدعي.

وبالإضافة إلى الشروط أعلاه نجد المشرع قد اشترط في المتوفى عنه أن يكون غير مطلق حسب مقتضيات المادة 87 من القانون 18.12 المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل، إلا أن هذه الحالة لها استثناء متمثل في استحقاق المطلقة المحكوم لها قضائيا بنفقة يدفعها الأجير المتوفى قيد حياته و هذا ما يستشف من مقتضيات المادة 89 من نفس القانون.

بعد أن حدد المشرع شروط استحقاق الزوج المتوفى عنه للإيراد، نجده قد حدد أيضا حالات للزوج المتوفى عنه و كيفية احتساب إيراد كل حالة على حدة.

الفقرة الثانية: حالات استحقاق الزوج المتوفى عنه للإيراد

بالرجوع إلى المواد 93,92,91,90,89,88, من القانون 18.12 نجده قد أشار إلى عدة حالات للزوج المتوفى عنه المستفيد من الهالك و هاته الحالات هي على الشكل التالي:

الحالة الأولى: أرملة واحدة أو عدة أرامل

تتمتع بالحق في الإيراد الزوجة إن توفي زوجها في حادثة شغل أو نتيجة إصابته بمرض مهني، و يستفيد هذا الأخير أيضا إن توفيت زوجته الأجيرة بفعل حادثة شغل أو مرض مهني.

و حسب المادة 88 من نفس القانون فقد نصت على أنه **:" يحدد مقدار الإيراد المبين في المادة السابقة في 50% من أجرة المصاب السنوية"، إذن فالمقدار الذي يستحقه المتوفى عنه سواء كان أرملة (أو عدة أرامل) أو أرمل، هو 50% من الأجرة السنوية المصححة للمتوفى.**

---

[1] بلاغ وزارة العدل بشأن قرب انتهاء الفترة الانتقالية لسماع دعوى الزوجية الموقع الرسمي لوزارة العدل :- https://www.justice.gov.ma/lg-1/actualites/act-894.aspx

[2] المادة 94 من ق.ر. 81.12: " إذا نازع المشغل أو مؤمنته في صحة زواج الهالك فإن البينة تقع على عاتق الزوج المتوفى عنه".

وجب الإشارة في هذا المقام إلى أن ظهير 1963[1] كان يميز بين الأرملة البالغة سن 60 سنة فما فوق، و الأرملة التي يقل سنها عن 60 سنة، فمنح للأولى(أي التي تبلغ الستين فما فوق) إيرادا نسبته 50% من الأجرة السنوية للهالك، ومنح الثانية – أي التي تقل سنها عن الستين - 30% من الأجرة السنوية المصححة للهالك.

قاعدة

إيراد الزوج المتوفى عنه: $\frac{\text{الأجرة السنوية المصححة للأجير} \times 50\%}{100}$

مثال 1 :

توفي زوج – أو زوجة – نتيجة إصابته بحادثة شغل ، مخلفا وراءه أرملة واحدة، أحسب الإيراد السنوي المستحق لها علما أن أجرته السنوية قدرها 57000 درهم.

الحل:

لدينا: أجرة سنوية قدرها 75000 درهم ، و أرملة واحدة.

وحسب القاعدة : الإيراد = الأجرة السنوية × 50%

100

إذن

$$\frac{75000 \text{ درهم} \times 50\%}{100} = 37500 \text{ درهم}$$

إذن الإيراد السنوي المستحق للأرملة هو : 37500 درهم

ملاحظة: إذا كان الأجر السنوي أقل من الحد الأدنى للأجور الوارد في القرار الوزيري فإنه يتم رفع الأجر السنوي إلى الحد الأدنى للأجور.

مثال 2:

[1]

توفي زوج نتيجة مرض مهني نتيجة مرض مهني مخلفا وراءه ثلاث أرامل، أحسب الإيراد المستحق لكل أرملة، علما أنه كان يتقاضى أجرة سنوية قدرها 263000 درهم .

الحل:

أولا لنحدد نسبة 50% من الأجرة السنوية

- لدينا أجرة سنوية قدرها 263.000 درهم ، وثلاث أرامل.
- لدينا القاعدة : الإيراد = الأجرة السنوية للهالك× 50%
- إذن 100

131.500درهم= 263.000درهم × 50%
100

ثانيا : تحديد الإيراد الممنوح لكل زوجة

حسب المادة 92 من ق.ر.18.12 المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل **:" إذا توفي المصاب عن عدة أرامل فإن الإيراد العمري البالغ 50% المنصوص عليه في المادة 88 أعلاه يقسم بالتساوي بينهن بصفة نهائية أيا كان عددهن."**

القاعدة في هذه الحالة هي إذن:

50% من الإيراد السنوي
عدد الزوجات

ومنه : 43833.33 درهم = 131500 درهم
عدد الزوجات

إذن إيراد كل زوجة هو : 43833.33 درهم

الحالة الثانية: حالة زواج الزوج المتوفى عنه من جديد

في هذه الحالة يسقط حق الزوج المتوفى عنه في الإيراد السنوي العمري و يستحق تعويضا نهائيا يساوي ثلاث مرات الإيراد السنوي، غير أنه إذا كان له أولاد من الهالك فإنه يستمر في الاستفادة من الايراد السنوي العمري مادام أحد الأولاد يتقاضى إيرادا طبقا للمواد 95 إلى 102من

ق.ر 18.12 المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل، و يؤجل أداء التعويض النهائي إلى غاية سقوط حق آخر الأولاد من الاستفادة من الايراد[1].

مثال 1:

توفي أجير نتيجة حادثة شغل، مخلفا وراءه أرملة ليس لها أولاد، ثم تزوجت مرة أخرى، أحسب الإيراد النهائي لها، علما أن أجرة الأجير المتوفى مقدرة ب 33.000درهم

الحل:

لدينا الأجرة السنوية قدرها 33.000درهم ، و أرملة ليس لها أولاد و تزوجت من جديد.

أولا: لنحسب الإيراد السنوي للأرملة

$$\frac{33.000 \text{ درهم} \times 50}{100} = 16.500 \text{ درهم}$$

إذن: إيراد الأرملة العمري السنوي هو 16.500 درهم

ثانيا: لنحسب التعويض النهائي للأرملة بعد زواجها من جديد

لدينا القاعدة:

التعويض النهائي الزوج المتوفى عنه المتزوج من جديد = الإيراد السنوي العمري × 3

إذن : 49.500 درهم = 3مرات × 16.500 درهم

التعويض النهائي للأرملة المتزوجة من جديد هو 49.500 درهم.

المثال 2 :

[1] المادة 93 ق.ر.:" سقط حق الأرملة المتزوجة من جديد في الانتفاع بالجزء الممنوح لها من الإيراد تطبيقا لأحكام المادة السابقة، وتمنح في هذه الحالة تعويضا نهائيا يساوي مبلغه ثلاث مرات الجزء المذكور. وتطبق عليها أحكام الفقرة الثانية من المادة 91أعلاه إذا كان لها أولاد.

توفي أجير نتيجة مرض مهني أجرته السنوية مقدرة ب 40.000 درهم ،و قد خلف أرملة و إبنا لهما يبلغ من العمر 13 سنة لا يتابع دراسته، أحسب إيراد الأرملة مع العلم أنها تزوجت من جديد .

الحل:

تستحق الأرملة إيرادا سنويا يساوي 50% لمدة ثلاث سنوات لأن الإبن سيحرم من الإستفادة من الإيراد[1] وهذا ما سنتطرق إليه فيما بعد في المطلب الثاني.

و منه فإنها تستحق قبل حرمان آخر طفل من الاستفادة من الايراد السنوي عن

أي : $40.000 \times 50\% = 20.000$ درهم وهو مبلغ الإيراد السنوي العمري المستحق للأرملة. 100

بعد مرور 3 سنوات فهي تستحق تعويض نهائي يساوي 3 مرات الايراد السنوي أي :

20.000 درهم × 3 مرات = 60.000 درهم .

تستحق الأرملة المتزوجة من جديد الإيراد كاملا إلى حين بلوغ ولدها 21 سنة إذا كان يتابع تديربا مهنيا طبق الشروط و الكيفيات المقررة في النصوص التشريعية و التنظيمية الجاري بها العمل ، أو بلوغه سن 26 سنة إذا كان يتابع دراسته بالمغرب أو في الخارج. أما بالنسبة للمصابين بإعاقة قبل بلوغهم السن القانوني فإن الزوج الموجود تحت حضانته المعاق يظل يستفيد من الايراد العمري طيلة المدة التي يوجد فيها المعاق تحت رعايته[2].

الحالة الثالثة: حالة وجود مطلقة أو عدة مطلقات

إذا كان المتوفى ملزما قضائيا بدفع نفقة إلى مطلقة واحدة أو عدة مطلقات فإن الإيراد الذي يجب دفعه إلى هذه المطلقة أو المطلقات لا يجب أن يتعدى 20% من الأجرة السنوية للمتوفى، و إذا حدث أن توفيت إحدى المطلقات فإن نصيبها من الإيراد يضاف إلى نصيب المطلقة أو المطلقات حالة تعددهن من الإيراد، من غير أن يفوق إيرادهن الجديد 20%[3].

---

[1] المادة 95 من ق.ر.18.12.

[2] الفقرة الثانية من المادة 91 من القانون 18.12 تنص على أنه: " واذا كان له أولاد، فإن أداء الإيراد يستمر مادام أحد أولاده يتقاضى إيرادا طبقا لأحكام المواد من 95 إلى 102 أدناه، ويؤجل أداء التعويض النهائي المنصوص عليه في الفقرة الأولى إلى أن يسقط حق آخر الأولاد في الاستفادة من الإيراد."

[3] المادة 89 من ق.ر.18.12 التي تنص على أنه:" ذا كان المصاب المتوفى ملزما قضائيا بدفع النفقة إلى مطلقة واحدة أو إلى عدة مطلقات، فإن الإيراد يدفع لهذه المطلقة أو المطلقات، غير أنه يخفض إلى مبلغ النفقة المذكورة من غير أن يتجاوز عشرين في المائة (20%) من الأجرة السنوية الأساسية

مثال 1: مطلقة واحدة

توفي زوج بسبب مرض مهني و ترك مطلقة، علما أن أجرته السنوية قدرها 38.000 درهم، وكان يدفع لمطلقته نفقة قدرها 7000 درهم سنويا، فماهو إذن الإيراد المستحق لمطلقته؟

الحل:

- لدينا أجرة سنوية قدرها 38.000 درهم
- و مبلغ نفقة المطلقة قدرها 7000 درهم

لنحسب نسبة 20% من الأجرة السنوية للمتوفى

لدينا القاعدة:

$$\text{الإيراد السنوي للمطلقة أو المطلقات} = \frac{\text{الأجرة السنوية للمتوفى} \times 20\%}{100}$$

- إذن : $\frac{38.000 \text{ درهم} \times 20\%}{100} = 7600$ درهم
- 7600 درهم { نسبة 20% من الأجرة السنوية} > 7000 درهم { مبلغ النفقة}

إذن الزوجة في هذا المثال تستحق مبلغ النفقة وهو 7000 درهم و الذي يقل عن مبلغ نسبة 20% من الأجرة السنوية للمتوفى وهذا بصريح المادة 89 من ق.ر. 18.12 و التي جاء فيها : "ذا كان المصاب المتوفى ملزما قضائيا بدفع النفقة إلى مطلقة واحدة أو إلى عدة مطلقات، فإن الإيراد يدفع لهذه المطلقة أو المطلقات، غير أنه يخفض إلى مبلغ النفقة المذكورة من غير أن يتجاوز عشرين في المائة (20%) من الأجرة السنوية الأساسية للمصاب أيا كان عدد النفقات".

المثال 2 : تعدد المطلقات

للمصاب أيا كان عدد النفقات. واذا توفيت إحدى المطلقات، فإن نصيبها من الإيراد يضاف إلى نصيب المطلقة الأخرى أو المطلقات الأخريات من غير أن يفوق إيرادهن الجديد مبلغ النفقة".

توفي أجير و ترك مطلقتين و كان يتقاضى أجرة قدرها 80.000 درهم سنويا ، و كانت المطلقة الأولى تستحق نفقة قدرها 2000 درهم، و المطلقة الثانية نفقتها تساوي 3000 درهم. أحسب الإيراد السنوي لكل مطلقة ؟

الحل:

- لدينا أجرة سنوية قدرها 80.000 درهم
- نفقة المطلقة الأولى 2000 درهم
- نفقة المطلقة الثانية 3000 درهم

لنحسب نسبة 20% من الأجرة السنوية للمتوفى

$$\frac{80.000 \text{ درهم} \times 20\%}{100} = \boxed{\textbf{16.000 درهم}}$$

لنحسب مجموع نفقات المطلقات: 3000 درهم + 2000 درهم = **5000 درهم**

بما أن أن مجموع النفقات و الذي هو 5000 درهم أقل من نسبة 20% من الأجرة السنوية للمصاب فإن كل مطلقة ستحتفظ بنفقتها المادة 89 المشار إليها أعلاه.

الحالة الرابعة : ظهور أرملة جديدة إلى جانب مطلقات

نصت على هذه الحالة المادة 90 من ق.ر. 18.12 : "إذا ظهرت في الحالة المبينة في المادة السابقة أرملة جديدة غير مطلقة، فإنها تمنح إيرادا يساوي الفرق الحاصل بين مبلغ النفقة أو النفقات ومبلغ إيراد يعادل خمسين في المائة (50%) من الأجرة السنوية الأساسية للهالك دون أن يقل عن خمسة عشرة في المائة (15%) أو عشرين في المائة (20%) من نفس الأجرة إذا كان لهذه الأرملة الجديدة المتوفى عنها ولد واحد أو عدة أولاد من الهالك".

و تجدر الإشارة إلى أن إيراد هذه الأرملة الجديدة يأتي على حالتين:

- إذا لم يكن لها ولد من المتوفى، إيرادها لا يجب أن يقل عن 15% من الأجرة السنوية للمتوفى.
- إذا كان لها ولد أو عدة أولاد، إيرادها لا يجب أن يقل عن 20% من الأجرة السنوية للمتوفى.

مثال 1 :

توفي أجير نتيجة مرض مهني مخلفا مطلقة نفقتها 5000 درهم سنويا، و أجرة الهالك السنوية تقدر ب 53.000 درهم ، وفجأة ظهرت أرملة جديدة لديها من الهالك 3 أطفال .

ما هو إذن إيراد الأرملة الجديدة؟

الحل :

- لدينا الأجرة السنوية للهالك قدرها 53.000 درهم
- و المطلقة نفقتها 50000 درهم
- و أرملة جديدة لديها أطفال من الهالك

1) لنحسب نسبة 50% من الأجرة السنوية للمتوفى: $\frac{53.000 \text{ درهم} \times 50\%}{100}$ = **26.500 درهم**

2) لنحسب الفرق الحاصل بين مبلغ نفقة المطلقة و نسبة 50% أ.س.:

26.000 درهم – 5000 درهم = **21.500 درهم**

3) لنحسب نسبة 20% من الأجرة السنوية للهالك: $\frac{53.000 \text{ درهم} \times 20\%}{100}$ = **10.600درهم**

4) لنقارن الفرق الحاصل بين مبلغ النفقة و نسبة 50% من أ.س. { 21.500 درهم }، وبين نسبة 20 % {10.600 درهم} ،على إعتبار أن الأرملة الجديدة لديها أولاد من الهالك

21.500 درهم > 10.600 درهم

إذن إيراد الأرملة الجديدة هو: **21.500 درهم**

ملاحظة:

- ❖ في حالة لو وجدنا هذا الفرق أقل من نسبة 20% ، فإن الأرملة ستحتفظ ب 20% من أ.س. للمتوفى
- ❖ في حالة إذا لم يكن للأرملة ولد فإن الفرق الحاصل بين نسبة 50% من أ.س. و مبلغ النفقة فإن إيراد الأرملة الجديدة لا يجب أن يقل عن 15% من أ.س. للهالك

❖ في حالة إذا ما توفيت إحدى المطلقات فإن نصيبها من الإيراد ينضاف إلى إيراد المطلقات الأخريات و الأرامل من غير أن يتجاوز 20% من أ.س. بالنسبة للمطلقة أو المطلقات، و نسبة 30% من أ.س. بالنسبة للأرامل[1].

مثال شامل:

توفي أجير نتيجة حادثة شغل، وكانت أجرته السنوية 46.000 درهم ، ترك من خلفه مطلقتين نفقة الأولى تقدر ب 6000 درهم، و المطلقة الثانية نفقتها 7500 درهم، ثم ظهرت أرملة ليس لها أولاد من الهالك.

بعد مرور مدة معينة توفيت إحدى المطلقات ، ثم بعد فترة أخرى توفيت المطلقة الأخرى .

ما هو إيراد المطلقتين و الأرملة؟

ما هو إيراد المطلقة الثانية و الأرملة بعد وفاة المطلقة الأولى؟

ماهو إيراد الأرملة بعد وفاة المطلقة الثانية؟

الحل:

لدينا أجرة سنوية قدرها 46.000 درهم

و مطلقة أولى نفقتها 6000 درهم

و مطلقة ثانية نفقتها 7500 درهم

1) لنحسب إيراد المطلقتين و الأرملة :

إيراد المطلقتين هو: $\frac{46.000 \text{ درهم} \times 20\%}{100} = 9200$ درهم

مجموع إيراد المطلقتين هو : 6000 درهم + 7500 درهم = 13.500 درهم

مجموع النفقتين يفوق نسبة 20% إذن سيتم تخفيض نفقتهن إلى مبلغ 9200 درهم

نفقة المطلقة الأولى هي :

نفقة المطلقة الثانية هي:

لنحسب إيراد الأرملة الجديدة : $\frac{46.000 \text{ درهم} \times 50\%}{100} = 23.000$ درهم

[1] الفقرة الثانية من المادة 90 ق.ر. 18.12 : "واذا توفيت أرملة واحدة أو عدة أرامل مطلقات، فإن قسط الإيراد المنقضي بهذه الوفاة يضاف إلى الإيرادات الأخرى من غير أن يتجاوز عشرين في المائة (20%) فيما يتعلق بمجموع الإيرادات المؤدا ة للأرامل المطلقات أو ثلاثين في المائة (30%) فيما يتعلق بالإيراد الممنوح للأرملة الجديدة."

بما أن الأرملة الجديدة ليس لها أولاد من الهالك، فإن إيرادها هو الفرق الحاصل بين مجموع النفقتين و نسبة 50% من أ.س. للهالك، على شرط أن لا يقل إيرادها عن نسبة 15%.

- لنحسب الفرق الحاصل بين النفقتين و نسبة 50% من أ.س.: 23.000 درهم – 9200 درهم = 13.000 درهم
- لنحسب نسبة 15% من ا.س. للهالك :

$$\frac{46.000 \text{ درهم} \times 15\%}{100} = 6900 \text{ درهم}$$

إذن إيراد الأرملة الجديدة هو: **13.000 درهم**

2) لنحسب إيراد المطلقة الثانية و الأرملة بعد وفاة المطلقة الأولى:

المطلب الثاني : الإيراد الممنوح لليتامى .

خول المشرع لفروع الأ جير المتوفى نتيجة حادثة شغل أو مرض مهني الحق في المطالبة بإيراد تعويضا عن الضرر الذي لحقهم جراء وفاة معيلهم وحرمانهم من النفقة التي كان يتكفل بها الأجير المتوفى[1]،هذا الإيراد عرف تعديلا بموجب القانون رقم 12-18 المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل حيث جاء بمجموعة من المستجدات المتعلقة إما بالرفع من نسب الإيراد الممنوح لليتامى أو حرمان فئة الأبناء من الإيراد الممنوح في حالة وفاة معيلهم وغيرها من المستجدات .

وسنقوم بدارسة الإيراد الممنوح لليتامى في قانون12 -18 من خلال تحديد شروط الاستفادة من الإيراد (الفقرة الأولى) وطريقة احتساب هذا الإيراد(الفقرة الثانية)

[1] كمال المريني - التعويض عن حوادث الشغل وفق قانون 12-18 وعلى ضوء العمل القضائي . دراسة مقارنة. رسالة لنيل دبلوم الماستر في القانون الخاص . جامعة القاضي عياض .كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية مراكش 2016/2017 ص 128 .

الفقرة الأولى: شروط استفادة اليتامى من الإيراد .

يقصد باليتيم في إطار قانون 18-12 هو ذلك الطفل الذي فقد الأب أو الأم جراء حادثة شغل أو مرض مهني[1] ، وقد حدد المشرع من خلال قانون 12-18 المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل فئات اليتامى المستفيدين من ايراد معيلهم وهم على الشكل التالي:

* الأبناء الشرعيين .

*الأبناء المتكفل بهم[2].

في حين نجد أن القانون 12-18 أعفى فئات أخرى من اليتامى كان ينص على استفادتهم في ظهير سنة 1963 وهم كالأتي :

* الأبناء المتبنين[3] .

* الأبناء الطبيعيين .

* أحفاد المتوفى .

كما رفع القانون رقم 12-18 من مدة استفادة الفروع من الإيراد ، فبعد أن كان يستفيد اليتيم الذي يتابع تدريبا مهنيا الى حدود 17 سنة أصبح في ظل القانون الجديد يستفيد منه الى حدود 21 سنة ، و بعد أن كان اليتيم الذي يتابع دراسته بالمغرب أو خارجه يستفيد من الإيراد الى حدود 21 سنة ،أصبح له الحق في الإستفادة منه الى غاية بلوغه لسن26 سنة كما أصبح اليتيم المصاب بإعاقة ، شريطة أن تكون الإصابة بالإعاقة سابقة لبلوغه السن القانوني المشار إليه سابقا ، يستفيد من الإيراد بشكل دائم دون حد السن وذلك بعد أن كان مخول له هذا الحق فقط الى حدود 21 سنة في ظل ظهير 1963 ، عكس المشرع التونسي الذي اشترط أن تكون الإعاقة على درجة تجعله غير قادر إطلاقا على تعاطي أي نشاط بأجر ليستحق الإيراد .

---

[1] محمد بنحساين . التعويض عن حوادث الشغل . دراسة لأحكام القانون الجديد رقم 12-18 والمتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل ، مطبعة طوب بريس . طبعة 2017 ص87

[2] المادة 105 من قانون رقم 12-18 " لايخول الحق في ايراد اليتامى ألا للأولاد المتكفل بهم قانونيا "

[3] الفصل 105 من ظهير 1963 كان ينص على. أنه "لا يخول الحق في الايراد ات أعلاه ، إلا الأولاد الشرعيين والأولاد المعترف بهم قانونا ، أو الأولاد الطبيعيين المعترف بهم قبل وقوع الحادثة، والأولاد بالتبني بشرط أن يقع هذا التبني قبل الحادثة ، وكذا الأولاد الطبيعيين الصادر في شأنهم المشرف القضائي بشرط أن تحمل بهم أمهاتهم قبل وقوع الحادثة "

السن القانونية للاستفادة من الايراد	الشروط القانونية المتطلبة
أقل من 16 سنة	دون أي شرط
ما بين 16 و 21 سنة	متابعة تدريب مهني
ما بين 16 سنة و 26 سنة	متابعة الدراسة بالمغرب أو خارجه
من دون تحديد السن	الإصابة بإعاقة

ويسقط حق اليتيم في الإيراد ابتداء من فاتح يوليوز من السنة التي يبلغ فيها حد السن القانونية المشار إليها إذا كان يستحيل عليه إثبات تاريخ ازدياد ه بدقة ، ويتوقف بقوة القانون أداء الإيراد لفائدة اليتيم الذي بلغ سن 16 سنة ولم يدلي سنويا بما يتبت التوفر على الشروط أعلاه (متابعة تدريب مهني أو دراسة ...) ، كما يجب على كل فرع بالغ من العمر 16 سنة فما فوق أن يدلي بما يتبت توفره على شروط استحقاق الإيراد المنصوص عليه قانونا تحت طائلة رفض الطلب[1] .

الفقرة الثانية : كيفية احتساب الإيراد الممنوح لليتامى .

حدد القانون 12-18 المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل من خلال المادة 96 منه النسب المئوية الممنوحة للفروع ، وذلك بالتمييز بين الحالة التي يكون فيها اليتيم فاقد لأحد أبويه فقط والحالة التي يفقد فيها ابويه معا وذلك وفق الشكل التالي :

أولا: حالة وفاة أحد الأبوين فقط .

عدد الأولاد	النسبة المستحقة من الإيراد
ولد واحد	20%
ولدان	30% تقسم بالتساوي بينهم أي لكل واحد 15%
3 أولاد	40% تقسم بالتساوي بينهم
4 أولاد	50% تقسم بالتساوي بينهم

[1] جاء في قرار صادر عن محكمة الاستئناف بمراكش أنه " قد تبت صحة مانعته الوسيلة ذلك أن البنت نعمة كانت تبلغ من العمر وقت وقوع الحادثة سبعة عشر سنة باعتبارها من مواليد 1997/06/27 وبالتالي فإنه ولاستحقاقها الايراد طبقا للمادة 109 من ظهير 1963/02/06 قبل تعديله بمقتضى القانون رقم 12-18 باعتبار أن الحادثة وقعت قبل 2014/12/29 أن تدلي بشهادة كونها تمارس تعلما مهنيا وأنها تتابع دراستها ، وأن الحكم المطعون فيه لما قضى لها بالإيراد دون ادلائها بما ذكر تكون قد جانبت الصواب .- قرار رقم 1965 بتاريخ 2016/01/06 في الملف الاجتماعي عدد 4424/15 (غير منشور).

خمسة أولاد فأكثر	60% تقسم بينهم بالتساوي، وتضاف 10% عن كل واحد وهكذا دواليك

ثانيا: حالة وفاة الأبوين معا .

عدد الأولاد	النسبة المستحقة من الإيراد
ولد واحد	30%
ولدان	60% لكل ولد 30%
ثلاثة أولاد فأكثر	90%،لكل ولد 30% و تضاف 30% عن كل ولد

ويستحق اليتيم الإيراد السنوي سواء كان فاقد لأحد أبويه أو هما معا ، ابتداء من اليوم الموالي للوفاة[1]، ويؤدى له داخل أجل 30 يوم من تاريخ التوقيع على محضر الصلح او تبليغ الأمر بالتصالح او الحكم أو القرار القضائي الممنوح بموجبه الإيراد[2] .

ومن خلال الأمثلة التالية سندرس جميع الحالات لحساب ايراد الايتام .

مثال 1

توفي اجيرا في حادثة شغل وترك ولدين ،الأول عمره 16 سنة ويتابع دراسته الثانوية والثاني عمره 10 سنوات ولازالت أمهما على قيد الحياة .

ماهو الإيراد المستحق لكل واحد منهما إدا علمت أن الأجرة السنوية المصححة هي 170000 درهم .

الحل :

[1] المادة 113 من قانون 12-18 المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل

[2] لمادة 114 من نفس القانون: "تؤدى الإيرادات في محل إقامة المصاب أو ذوي حقوقه عند حلول أجل في فاتح يناير وفاتح أبريل وفاتح يوليو وفاتح أكتوبر من كل سنة.تؤدى المبالغ المترتبة عن الإبراء والمنفذة ابتداء من تاريخ الانتفاع داخل أجل الثلاثين يوما الموالية لتاريخ التوقيع على محضر الصلح أو تاريخ تبليغ الأمر القضائي بالتصالح أو الحكم أو القرار القضائي الممنوح بموجبه الإيراد".

- لدينا ولدين فاقدي الأب فقط.

-أجرة سنوية قدرها 170000 درهم .

ومنه يستحق الولدين ٪30 من الأجرة السنوية ، أي ٪15 من أجرة الهالك لكل واحد منهما:

$$\frac{170000 \times \%30}{100} = 51000 \text{ درهم}$$

إذن : 51000 ÷2(عدد الأولاد)= 25000 درهم

وبالتالي الإيراد الممنوح لكل ولد هو 25500 درهم

متال 2

توفي اجيرا في حادثة شغل وترك أولاد وهم أحمد عمره 5 سنوات وعادل عمره 16 سنة يتابع دراسته الثانوية ، و محمد عمره 22 سنة يتابع دراسته الجامعية وحفصة عمرها 19 سنة تتابع تدريبا مهنيا ، وطارق عمره 26 سنة مصاب بإعاقة سابقة لبلوغه سن 16 سنة وأمهم لازالت على قيد الحياة

- فما هو الإيراد المستحق لكل واحد من الأولاد الخمسة مع العلم ان الأجرة السنوية هي 54000 درهم

الحل :

لدينا خمسة أولاد فاقدي الأب فقط .

واجرة سنوية مصححة قدرها 54000 درهم .

يستحق الأولاد الخمسة ٪60 من الأجرة السنوية جميعا .

ومنه : 54000×% 60÷ 100= 32400 درهم

أي 32400÷5= 6480 درهم لكل واحد

مثال3:

توفي اجير إثر حادثة شغل ، وترك ثلاثة أولاد، أعمارهم على التوالي 10 /14/12 سنة وأمهم متوفية قبل وقوع الحادثة .

فما هو الإيراد المستحق لكل ولد من الأولاد الثلاثة مع العلم أن الأجرة السنوية هي 40000 درهم .؟

الحل :

لدينا ثلاث اولاد فاقدي الأبوين معا

أجرة السنوية مصححة قدرها 40000 درهم .

كل واحد من الثلاثة اولاد يستحق٪ 30 من الأجرة السنوية للهالك .

ومنه : 40000×٪30÷100= 12000 درهم لكل واحد من الأولاد كإيراد عمري سنويا .

مثال4:

توفيت أجيرة إثر حادثة شغل وتركت أربعة أبناء ، الأول عمره 16 سنة ويتابع دراسته الثانوية ، والثاني عمره 19 سنة يتابع تدريبا مهنيا ، فاقدي الأب قبل وقوع الحادثة والثالث والرابع على التوالي عمرها 6 و10 سنوات ، ولازال أبوهم على قيد الحياة.

فما هو الإيراد المستحق لكل ولد من الأولاد إذ ا علمت أن الأجرة السنوية المصححة للهالك هي 70000 درهم .

الحل:

لدينا ولدين فاقدي الأب والام معا .

ولدينا ولدين فاقدي الأم فقط .

وأجرة سنوية قدرها 70000 درهم .

لدينا الولدين الأول و الثاني يستحق كل واحد منهما نسبة ٪ 30 من الأجر السنوي لأنهم يتيمي الأبوين معا .

إذن ايراد كل واحد يساوي:

70000×٪30÷100=21000 DH الولد الواحد

ولدينا الولدين الثالث و الرابع يشتركان في نسبة ٪30 من الأجر السنوي للهالك لكونهما فاقدي الأم فقط .

إذن إيراد الولدين يساوي 21000 درهم

ومنه 21000÷2=10500 درهم لكل واحد

المبحث الثاني: الإيراد الممنوح للأصول والكافلين و التخفيض النسبي

قام المشرع المغربي بإدخال العديد من المستجدات عن طريق القانون 18.12 المنظم لحوادث الشغل و الأمراض المهنية، سواء فيما يتعلق بالإيرادات الممنوحة للزوج و اليتامى المضمنة أعلاه أو فيما يتعلق بالإيراد الممنوح للأصول و الكافلين (المطلب الأول)، المنصوص عليه في المواد 103 و 104 من قانون 18.12، وعمل على تخصيص الباب الرابع من القسم الرابع من نفس القانون للتخفيض النسبي من الايرادات الممنوحة لمختلف ذوي حقوق الهالك (المطلب الثاني).

المطلب الأول: الإيراد الممنوح للأصول والكافلين

قبل الاسترسال في هذا المطلب لابد من الاشارة الى أن المشرع المغربي لم يكن ينص في ظل ظهير 1.60.223 الصادر في 6 فبراير 1963 المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل الملغى

على الكافل بل الأصول فقط[1]، لكن مع صدور القانون 18.12 تم إدراجه إلى جانب الأصول، وقد كان المشرع يتناول هذا الايراد في ثلاث مواد[2] و قلصها في القانون الجديد لتصبح مادتين ألا وهي 103 و 104 من القانون 18.12 المتعلق بحوادث الشغل والأمراض المهنية، حيث نص من خلالها على الشروط الواجب توفرها لاستفادتهم من هذا الايراد(الفقرة الأولى)، وكذا مقداره و مدته (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى: الشروط الواجب توافرها في الأصول و الكافلين

قبل الشروع في تحديد الشروط التي حددها المشرع المغربي لاستفادة الأصول و الكافلين من هذا الايراد، وجب الاشارة إلى المقصود بهذه الفئة كمرحلة أولية، فالأصول هم الأباء و الأمهات و الأجداد سواء من جهة الأب أو من جهة الأم، و يجب الاشارة إلى أن الامر يقتصر وهذه الحالة على أصول الأجير المتوفي ولا يمتد إلى أصول الزوج المتوفى عنه ولو ثبت أنهم يعيشون تحت نفقته[3]، والكافلين من الكفالة [4] وهم من كانوا يكفلون الأجير المتوفي.

بالرجوع للمادة 103 من القانون 18.12 التي تنص:

" يمنح لكل واحد من الأصول أو الكافلين، يكون وقت وقوع الحادثة في كفالة الهالك، أو يثبت إمكانية حصوله على نفقة من الهالك، إيراد عمري يساوي خمسة عشرة في المائة (15%) من أجرة المصاب السنوية حتى ولو كان لهذا الأخير زوج أو ولد طبقا لأحكام المواد من 87 إلى 102 من هذا القانون ".

قد يلاحظ من هذه المادة أن المشرع المغربي قد ميز بين حالتين، الحالة الأولى كون الهالك ترك زوجا وفرعا، والحالة الثانية كون الهالك لم يترك لا زوجا ولا فرعا، لكن جاء في المقطع الأخير من الفقرة و أدرج عبارة "حتى ولو كان لهذا الأخير زوج أو ولد طبقا لأحكام المواد من 87 إلى 102 من هذا القانون"، بمعنى ان الامر سيان سواء كان هناك زوج أو فروع للهالك أم

---

[1] الفصل 113 ظهير 1.60.223 الصادر في 6 فبراير 1963 بالتعويض عن حوادث الشغل الملغى:
" يمنح لكل واحد من الأصول يكون وقت الحادثة في كفالة الهالك إيراد عمري يساوي 10% من أجرة المصاب السنوية حتى ولو كان لهذا الأخير زوج أو عقب حسب مدلول الفصل 93 وما يليه إلى غاية الفصل 112.
ويمنح نفس الإيراد لكل واحد من الأصول يثبت إمكانية حصوله على نفقة من الهالك إذا لم يكن لهذا الأخير زوج ولا عقب".

[2] المواد 113 و 114 و 115 من ظهير 6 فبراير الملغى.

[3] كمال المريني، مرجع سابق، ص 137.

[4] الكفالة في اللغة: هي بمعنى الالتزام، تقول: تكلفت بالمال التزمت به وألزمت نفسي به، أو هي بمعنى الضم، ومنه قوله تعالى: "وكفلها زكريا" أي ضمها إلى نفسه، وقوله عليه الصلاة والسلام: "أنا وكافل اليتيم كهاتين في الجنة" أي ضامّ اليتيم إلى نفسه.

لا، فبعد أن كان المشرع يفرق بين الحالتين في الظهير الملغى وكان يورد العقب عوض الولد، أصبح لا يفرق بين الحالتين و عوض العقب بالولد .

كما يمكن من خلال استقراء المادة أعلاه أن نخرج بتقسيم مغاير، حالة أن يكون الأصل أو الكافل تحت كفالة الهالك وقت وقوع الحادثة، حيث ربط المشرع استفادة الأصول أو الكافلين من الإيراد في هذه الحالة بضرورة توافر شرطين متلازمين:

- وجود الأصل أو الكافل تحت كفالة الهالك.
- وجود هذه الكفالة في تاريخ وقوع الحادثة.

وحالة ألا يكون الأصل أو الكافل وقت وقوع الحادثة تحت كفالة الهالك، بل اكتفى المشرع بمنحه إمكانية إثبات حصول هذا الأصل أو الكافل على نفقة من الأجير المتوفي فقط، ويفهم من هذا الشرط أنه ليس من الضروري أن يكون الأصل أو الكافل تحت كفالة الهالك وقت وقوع الحادثة، بل أن يكون لهذا الأصل أو الكافل فقط الحق في طلب الاستفادة من النفقة نظرا لاحتياجه لها، فإذا كانت هذه الحالة في القانون الجديد غير مقيدة بشرط فإنها في ظل الظهير الملغى كانت مقيدة بعدم وجود الزوج ولا العقب[1]، ونلاحظ أن المشرع المغربي لم يحدد لنا درجة الأصول، بل اكتفى بمفهوم الاصول في نطاقها العام (وان علو) وقد أحسن صنعا وهو ما يكرس طابع واقعي لهذه الايرادات.

ففي الحالتين يعتبر الأصل أو الكافل مستحقا للإيراد، الذي له طبيعة شخصية يمنح لكل من طالب به منهم، مما يحيل على أنه قد تتوفر في البعض هذه الشروط وقد لا تتوفر، لذا ليس من الغريب أن نجد في بعض الأحيان الأب يستفيد و الأم لا تستفيد.

فاذا كان المشرع المغربي قد منح للأصول و الكافلين ايراد على اثر وفاة معيلهم سواء كان هناك زوج أو فروع أو هما معا، فهناك تشريعات سايرت القواعد المعمول بها في الفقه الاسلامي و هو ما تبناه التشريع البحريني[2]، و هناك تشريعات خالفت كلى التشريعين فالمشرع التونسي[3] كان

---

[1] الفقرة 2 من الفصل 113 من ظهير 1963 الملغى:
..."ويمنح نفس الإيراد لكل واحد من الأصول يثبت إمكانية حصوله على نفقة من الهالك إذا لم يكن لهذا الأخير زوج ولا عقب."

[2] المادة 94 قانون رقم (36) لسنة 2012 بإصدار قانون العمل في القطاع الأهلي:
" إذا توفي العامل نتيجة إصابة العمل، يتم تقسيم التعويض بين المستحقين عنه وفقاً لقواعد الإرث الشرعي".

[3] الفصل 45 من قانون عدد 28 لسنة 1994 مؤرخ في 21 فيفري 1994 المتعلق بالتعويض عن الأضرار الحاصلة بسبب حوادث الشغل والأمراض المهنية :

على النقيض تماما، حيث ربط استفادة الاصول من هذه الجراية[1] بعدم وجود الابناء و الزوج، فلا يستفيدون سواء كان الزوج وحده أو الابناء وحدهم أو هما معا إلا حالة انعدام الزوج و الفرع، ومنه يكون المشرع التونسي قد خرج عن المألوف.

هذا مجمل ما يتعلق بشروط استفادة الأصول و الكافلين من هذا الايراد، و لا يمكننا الحديث عن الشروط دون أن نتطرق الى مقدار هذا الايراد و مدته.

الفقرة الثانية: مقدار الايراد و مدته

أولا: مقدار الايراد

تم تحديد مقدار الايراد الممنوح للأصول و الكافلين بمقتضى المادة 103 من القانون 18.12 التي نصت على ما يلي:

"يمنح لكل واحد من الأصول أو الكافلين(...) إيراد عمري يساوي خمسة عشرة في المائة (15%) من أجرة المصاب السنوية حتى ولو كان لهذا الأخير زوج أو ولد طبقا لأحكام المواد من 87 إلى 102 من هذا القانون".

حسب المادة أعلاه فإن كل أصل أو كافل يمنح له ايراد عمري يساوي 15% من أجرة المصاب السنوية، كملاحظة أولية المشرع مازال يتحدث بمصطلح مصاب بعد وفاة الأجير وهذا معيب، لأن المصاب نتحدث في إطار العجز المؤقت و الدائم، و مصطلح الهالك أو المتوفي بعد وفاة المصاب و هذا هو الأصح، كما أن احتساب الايراد يتم على أساس الأجرة السنوية للهالك[2]، كما أنها لا تدخل برمتها في تقدير الإيراد إذا تجاوزت حدا معينا حسب المادة 106 من نفس القانون، حيث يتم منح كل أصل أو كافل نسبة 15% منها، لكن شريطة ألا تتعدى هذه النسب كلها 30% وذلك لصريح العبارة في المادة 104 من القانون 18.12 التي تنص على ما يلي:

" اذا تسبب الحادث في وفاة المتضرر ينتفع بجراية الوفاة القرين والابناء وفي غيابهم اصول المتضرر واعقابه ".

[1] أشار المشرع التونسي الى تعريف هذا المصطلح بشكل غير مباشر في الفقرة 3 الفصل 20 من قانون عدد 28 لسنة 1994 مؤرخ في 21 فيفري 1994 المتعلق بالتعويض عن الأضرار الحاصلة بسبب حوادث الشغل والأمراض المهنية:
"...وفي تعويض نقدي في شكل جراية قابلة للانتقال لفائدة الخلف العام للمتضرر في حالة وفاته ".
والجراية في المعجم الوسيط:
الجِرَايَةُ الجاري مِنَ الرَّوَاتِب، والجمع: جِرَايَات.

[2] المادة 105 من قانون 18.12:
" يقدر الإيراد الواجب منحه للمصاب بعجز دائم عن العمل طبقا لأحكام المادة 82 أعلاه أو لذوي حقوقه في حالة الوفاة على أساس الأجرة السنوية للمصاب.
ويقصد بالأجرة السنوية المتخذة أساسا لاحتساب الإيراد الأجر الفعلي الذي تقاضاه المصاب خلال الاثني عشر شهرا السابقة لتاريخ وقوع الحادثة، شريطة ألا يقل هذا الأجر عن الحد الأدنى القانوني للأجر الجاري به العمل".

" لا يمكن أن تفوق مجموع الإيرادات الممنوحة للأصول والكافلين تطبيقا لأحكام المادة السابقة ثلاثين في المائة (30%) من الأجرة السنوية للمصاب، وإذا تجاوزت هذا المقدار، فإن إيراد كل واحد من الأصول والكافلين يخفض تبعا لنسبته في الإيرادات ".

وتتحقق هذه الحالة مثلا عندما نكون أمام أكثر من شخصين، كحالة وجود الأب و الأم و الجدة هنا كل منهم له 15% بإجمالي 45% في مجموع الايرادات، فهنا يجب تخفيض نسبة كل أصل تبعا لنسبته في الايرادات.

وفي اطار المقارنة بين مقتضيات ظهير 1963 الملغى و القانون رقم 18.12 فيما يخص مقدار الايراد، يتبين أن المشرع قد رفع نسبة الايراد الممنوح للأصول و الكافلين من 10% لتصبح 15%، أما بخصوص المشرع التونسي فقد منح لهذه الفئة نسبة 20% لكن ربطها بعدم وجود الزوج و الفروع[1] .

وتجدر الإشارة الى أن المشرع المغربي قد ميز لنا بين حالة الأجر السنوي الأقل من الحد الأدنى القانوني و حالات الأجر السنوي الذي يفوق بعض الأسقف المعينة بمقرر لوزير الشغل و الادماج المهني[2] حيث لكل منهم طريقة خاصة في احتساب الايراد، وسنحاول تدريجيا تناول كل حالة على حدة.

الحالة العادية

وهي عندما يكون الأجر السنوي للهالك فوق الحد الأدنى للأجر[3]، ولا يتعدى سقف 140.767,91 درهم.

---

[1] الفقرة 2 و 3 من الفصل 51 من قانون عدد 28 لسنة 1994 مؤرخ في 21 فيفري 1994 يتعلق بالتعويض عن الأضرار الحاصلة بسبب حوادث الشغل والأمراض المهنية:
"...اذا لم يكن للهالك قرين ولا ابناء حسب احكام الفصول 46 الى 48 من هذا القانون، فلكل من الابوين والاعقاب ممن كانوا في كفالته الفعلية والمستمرة جراية تكون عمرية بالنسبة للأبوين وتدفع للأعقاب الذين تتوفر فيهم الشروط المنصوص عليها بالفصل 48 من هذا القانون.
وتعادل هذه الجراية بالنسبة لكل منتفع عشرين بالمائة من الاجرة السنوية للهالك دون ان يتجاوز المبلغ الجملي للجرايات المسندة الخمسين بالمائة.
وتخفض الجرايات المنصوص عليها بالفقرة السابقة عند الاقتضاء تخفيضا نسبيا وفق احكام الفصل 50 من هذا القانون".

[2] مقرر لوزير الشغل والإدماج المهني رقم 2663.19 صادر في 9 صفر 1441 (8 أكتوبر 2019) يتعلق بتحديد الأجر السنوي المتخذ أساسا لاحتساب الإيرادات الممنوحة لضحايا حوادث الشغل والأمراض المهنية أو لذوي حقوقهم

[3] المادة 2 من مرسوم رقم 2.19.424 المتعلق بتحديد مبالغ الحد الأدنى القانوني للأجر في الصناعة والتجارة والمهن الحرة والفلاحة تناولت أجر ساعة في قطاع التجارة و الصناعة و المهن الحرة و أجر يوم في القطاع الفلاحي و ما يهمنا في هذه الحالة الأجر السنوي و بالتالي بعد تحويله من أجر ساعة و أجر يوم أصبح كالاتي:

- الاجر السنوي في قطاع التجارة و الصناعة و المهن الحرة: 32329,44 درهم.
- الاجر السنوي في قطاع الفلاحة: 22844,64 درهم

منشور بالجريدة الرسمية عدد 6790 الصادرة في 27 يونيو 2019.

❖ **الحالة الاولى: إذا كان عدد الأصول و الكافلين أقل أو يساوي اثنين**

هذه الحالة لا اشكال فيها، اذ نمنح فيها لكل واحد 15% من الأجرة السنوية للهالك.

مثال:(حالة أصل واحد)

أجير تعرض لحادثة شغل، توفي على اثرها تاركا أم تتوفر فيها الشروط المنصوص عليها قانونا للاستفادة من الايراد، علما أن الأجرة السنوية للهالك 60000 درهم، أحسب الايراد الممنوح للأم؟

جواب:

قاعدة:

$$\text{الإيراد السنوي للأصل} = \frac{\text{الأجرة السنوية للهالك} \times 15}{100}$$

لحساب الايراد الممنوح للأم نقوم بضرب الأجرة السنوية في نسبة الايراد الممنوح للأم.

و بما أن الأم لها 15% نقوم بالعملية الأتية:

$$\text{الإيراد السنوي للأم} = \frac{\text{الأجرة السنوية للهالك} \times 15}{100}$$

$$= \frac{60000 \times 15}{100} = 9000 \text{ درهم}$$

ومنه الأم تستفيد من ايراد عمري قدره 9000 درهم.

مثال:(حالة وجود أصلين)

أجير توفي اثر تعرضه لحادثة شغل، تاركا أم و أب تتوفر فيها الشروط المنصوص عليها قانونا للاستفادة من الايراد، علما أن الأجرة السنوية للهالك 80000 درهم، أحسب الايراد الممنوح للأصول في هذه الحالة؟

الحل:

هذه الحالة كل أصل يأخذ 15% حيث تصبح العملية كالاتي:

الأم لها 15 % و الأب له 15 % بمجموع 30%.

$\frac{80000 \times 30}{100}$ = 24000 درهم كإيراد عمري لهما معا.

يوزع بينهما بالتساوي 12000 درهم للأب و 12000 درهم للأم.

❖ **الحالة الثانية: إذا كان عدد الأصول و الكافلين يفوق اثنين**

مثال 1:

أجير تعرض لحادثة شغل و توفي على اثرها تاركا أبا و أما و جدة تتوفر فيهم الشروط القانونية مع العلم أن أجرته السنوية 75000 درهم، أحسب الايراد الممنوح لكل منهم؟

الحل:

الطريقة الاولى:

لدينا الأب له 15% و الأم 15% و الجدة 15%، و بالتالي نكون أمام مجموع 45%(تفوق النسبة المحددة في المادة 103 من قانون 18.12)، هنا يجب أن نخفض هذه النسبة الى 30% المنصوص عليها.

$$\text{نسبة كل أصل في الايراد} = \frac{\%30}{\text{عدد الأصول}}$$

$$10\% = \frac{\%30}{3}$$

ثم نقوم بالعملية المعتادة نضرب نسبة كل أصل في الأجرة السنوية لهالكه.

الأم $\frac{75000\times10}{100}$ = 7500 درهم

الأب $\frac{75000\times10}{100}$ = 7500 درهم

الجدة $= \frac{75000 \times 10}{100}$ درهم 7500

الطريقة الثانية:

لدينا الأب له 15% و الأم 15% و الجدة 15%، و منه اصبح مجموع 45%(تفوق النسبة المحددة في المادة 103 من قانون 18.12)، هنا يجب أن نخفض هذه النسبة الى **30%** المنصوص عليها.

نقوم بضرب الأجرة السنوية للهالك في النسبة المحددة قانونا التي لا يجب ان يتعداها مجموع الايرادات.

الإيراد السنوي للأصول و الكافلين $= \frac{\text{الأجرة السنوية للهالك} \times 30}{100}$

مجموع ايرادات الأصول $= \frac{\text{الأجرة السنوية} \times 30}{100}$

$\frac{75000 \times 30}{100} =$ درهم **22500**

ثم نقسم الخارج على عدد الأصول بالتساوي لأن كل الأصول لهم نفس النسبة من الإيراد.

7500 درهم لكل أصل كإيراد عمري $= \frac{22500}{3}$

عدد الأصول

مثال 2

أجير تعرض لحادثة شغل و توفي تاركا أبا و أما و جدة و جد تتوفر فيهم الشروط القانونية علما أن أجرة الهالك السنوية 42000 درهم، أحسب الايراد الممنوح لكل منهم؟

الحل:

لدينا الأب له 15% و الأم 15% و الجدة 15% و الجد 15%، و بالتالي نكون أمام مجموع 60%(وهي نسبة تفوق تلك المحددة في المادة 103 من قانون 18.12)، ومنه يجب تخفيض هذه النسبة الى 30% المنصوص عليها.

نأخذ النسبة المحددة في المادة 103 من قانون 18.12 (30%) و نقسمها على عدد الأصول و هو 4 لتعطينا نسبة ايراد كل أصل من الأجرة السنوية للهالك.

$$\text{نسبة كل أصل في الايراد} = \frac{\%\mathbf{30}}{\text{عدد الأصول}}$$

$$7{,}5\% = \frac{\%\mathbf{30}}{\mathbf{4}}$$

وبالتالي تستحق الام **7,5%** و الأب **7,5%** و الجد **7,5%** و الجدة **7,5%** من الأجرة السنوية للهالك.

الأم $\frac{45000\times 7{,}5}{100} = 3375$ درهم

الأب $\frac{45000\times \mathbf{7{,}5}}{100} = 3375$ درهم

الجد $\frac{45000\times \mathbf{7{,}5}}{100} = 3375$ درهم

الجدة $\frac{45000\times \mathbf{7{,}5}}{100} = 3375$ درهم

حالات أخرى:

وهي حالتان حالة الأجر السنوي أقل من الحد الأدنى القانوني[1]، و حالة الأجر السنوي الذي يتعدى الأسقف المحددة في المقرر السابق ذكره[1] و التي سنتناولها تباعا.

[1] المادة 1 من مقرر وزير الشغل و الادماج المهني رقم 2663.19:
" تحتسب الإيرادات الممنوحة لضحايا حوادث الشغل البالغة نسبة عجزهم 10% على الأقل أو الممنوحة لذوي حقوق المصابين بحوادث شغل قاتلة على أساس أجر سنوي لا يقل عن 32.329,44 درهما ابتداء من فاتح يوليو 2019، و 33.885,28 درهما ابتداء من فاتح يوليو 2020. و ذلك أيا كان سن من المصاب أو جنسه أو جنسيته أو مهنته، بالرغم من كل الأحكام الأقل نفعا المضمنة في عقدة التأمين ولو كانت مدرجة في عقدة تأمين مختلط وبالرغم من كل الأحكام المنافية".

❖ حالة الأجر السنوي أقل من الحد الأدنى القانوني

مثال 1

أجير يعمل بالقطاع الصناعي، توفي على اثر حادثة شغل و أجرته السنوية 30.000,00 درهم، ترك أب وجدة تتوفر فيهم الشروط، أحسب الايراد المستحق لكل منهما؟

جواب:

من الملاحظ أن الاجرة السنوية للهالك أقل من الحد القانوني في قطاع الصناعة الذي هو 32329,44 درهم، وحسب المادة الثانية من المقرر السالف ذكره فيجب رفع الأجر السنوي للهالك للحد الأدنى القانوني إذا كان أقل منه.

و بالتالي:

$$\frac{\text{الحد الأدنى القانوني للأجر} \times \mathbf{30}}{\mathbf{100}}$$

$$\frac{\mathbf{30} \times \mathbf{32329,44}}{\mathbf{100}} = 9698,83 \ \textbf{درهم}$$

يوزع الخارج بين الجدة و الأب بالتساوي، للجدة 4849,41 درهم و للأب 4849,41 درهم.

❖ حالات الأجر السنوي أكثر من الاسقف المحددة

تم تناول هذه الحالات في المادة 2 من المقرر[2] والتي حددت كل حالة و الأساس المعتمد في حسابها حسب الجدول الاتي:

الأجرة السنوية للأجير	أساس احتساب الإيراد
140.767,91 > الأجرة السنوية > **32329,44**	الأجرة السنوية كلها.
563.071,64 > الأجرة السنوية > **140.767,91**	**140.767,91** + **1/3** من جزء الأجر الذي

[1] مقرر وزير الشغل والإدماج المهني رقم 2663.19 صادر في 9 صفر 1441 (8 أكتوبر 2019) يتعلق بتحديد الأجر السنوي المتخذ أساسا لاحتساب الإيرادات الممنوحة لضحايا حوادث الشغل والأمراض المهنية أو لذوي حقوقهم.

[2] المادة 2 من المقرر:
" ابتداء من فاتح يوليو 2019 يدخل الأجر السنوي المتخذ أساسا لاحتساب الايرادات الممنوحة لضحايا حوادث الشغل أو لذوي حقوقهم في حالة وفاتهم برمته في حساب الايراد إلى غاية 140.767,91 درهما، ولا يعتد في احتساب الايراد بالنسبة لجزء الأجر المتراوح ما بين 140.767,91 درهما و563.071,64 درهما إلا بثلثه، ولا يعتد بالنسبة للجزء الذي يفوق563.071,64 درهما إلا بثمنه."

	يتعدى **140.767,91** درهم.
563.071,64 > الأجرة السنوية	**140.767,91** + **1/3** من جزء الأجر الذي يتعدى **140.767,91** درهم + **1/8** من جزء الأجر الذي يتعدى **563.071,64** درهم.

بالنسبة للحالة الأولى لا إشكال فيها، حيث يتم اعتماد الأجرة السنوية للأجير كلها بدون زيادة ولا نقصان كأساس لاحتساب الايراد الممنوح للأصول والكافلين، لذا سنمر مباشرة للحالتين المواليتين في الجدول.

الحالة الثانية في الجدول هي عندما نكون أمام أجرة سنوية للهالك تنحصر بين 140.767,91 درهم و 563.071,64 درهم، حيث نكون ملزمين بأخذ 140.767,91 مع إضافة الثلث فقط من جزء الأجر الذي يتعدى 140.767,91 درهم.

هذه الحالة نعتمد القاعدة التالية:

$$\text{الأجرة المصححة} = \left(\frac{\text{الأجرة الحقيقية للهالك} - 140.767,91}{3} \right) + 140.767,91$$

مثال:

أجير يشتغل في قطاع التجارة توفي على اثر حادثة شغل تاركا أم، أحسب الايراد الممنوح للأم مع العلم أن أجرة الهالك السنوية 205000 درهم.

جواب:

كملاحظة أولية يتبين أن الأجرة السنوية للهالك تندرج ضمن الخانة الثانية من الجدول و بالتالي يجب القيام بتصحيح الأجرة السنوية وذلك ب زيادة مبلغ 140.767,91 درهم على ثلث جزء الأجر الذي يفوق 140.767,91 درهم.

$$140.767,91 + \left(\frac{\text{الأجرة الحقيقية للهالك} - 140.767,91}{3} \right)$$

$$140.767,91 + \left(\frac{205.000 - 140.767,91}{3} \right)$$

$$140.767,91 + 21.410,69 = 162.178,6 \text{ درهم}$$

وبعدها نعطي للأم الايراد المحددة قيمته في 15% من الأجرة السنوية للهالك بعد التصحيح عن طريق العملية المعتادة:

$$\frac{162.178,6 \times 15}{100} = 24326,79 \text{ درهم}$$

و بالتالي يكون الايراد المستحق للأم هو 24326,79 درهم.

ثم هناك الحالة الثالثة في الجدول وهي عندما نكون أمام أجرة سنوية للهالك تفوق 563.071,64 درهم، حيث نكون ملزمين بأخذ 140.767,91 كلها مع إضافة الثلث من جزء الأجر الذي يفوق 140.767,91 درهم ولا يتعدى سقف 563.071,64 درهم و إضافة الثمن من جزء الاجر الذي يتعدى 563.071,64 درهم.

نعتمد في هذه الحالة القاعدة:

$$\text{الأجرة المصححة} = \left(\frac{\text{السقف 2- الاجرة الحقيقية}}{8} \right) + \left(\frac{\text{السقف 1- السقف 2}}{3} \right) + 140.767,91$$

مثال

أجير يشتغل في مهنة حرة توفي على اثر حادثة شغل تاركا أم و أب، أحسب الايراد الممنوح للأم و الأب مع العلم أن أجرة الهالك السنوية 720000 درهم.

جواب:

يتبين أن الأجرة السنوية للهالك تندرج ضمن الخانة الثالثة من الجدول و بالتالي يجب القيام بتصحيح الأجرة السنوية وذلك عن طريق العملية الأتية:

$$140.767,91 + \left(\frac{\text{السقف 2 - السقف 1}}{3}\right) + \left(\frac{\text{السقف 2 - الاجرة الحقيقية}}{8}\right)$$

$$140.767,91 + \left(\frac{563.071,64 - 140.767,91}{3}\right) + \left(\frac{720000 - 563.071,64}{8}\right)$$

$$= 140.767,91 + \left(\frac{422303,72}{3}\right) + \left(\frac{156928,35}{8}\right)$$

$$140.767,91 + 140.767,90 + 19.616,04 = \mathbf{301.151,84\ dh}$$

وبعدها نعطي للأم وللأب الايراد المحددة قيمته في 30% من الأجرة السنوية للهالك بعد التصحيح عن طريق العملية المعتادة:

$$\frac{30 \times 301.151,84}{100} = 90.345,55 \text{ درهم}$$

ومنه يأخذ الأب و الأم 90.345,55 درهم مناصفة بينهما.

الأم 45.172,77 درهم.

الأب 45.172,77 درهم.

وتجدر الاشارة إلى انه في حالة كان الأصول و الكافلين أكثر من اثنين و تعدت الاجرة السنوية الحد المحدد فإنه يتم تطبيق نفس القواعد السابقة من تصحيح للأجرة و تخفيض لنسبة إيراد الأصول و الكافلين.

ثانيا: مدة الايراد

تنتهي استفادة الأصل أو الكافل من الايراد الممنوح له عند:

- وفاة الأصل أو الكافل المستفيد من الايراد
- صيرورة الاصل أو الكافل المستفيد من الايراد قادر على الانفاق عن نفسه.

و يستحق الأصل او الكافل الايراد السنوي منذ اليوم الذي وقعت فيه الوفاة، دون ان تضم إلى مبلغ التعويض اليومي، و يؤدى له في كل فاتح يناير و أبريل و اكتوبر من كل سنة، ولا ينتهي حقه في الانتفاع به إذا ما تغيرت ظروفه الاقتصادية بشكل اصبح معه قادرا على توفير متطلبات عيشه[1]، وتؤدى مبالغ التعويضات في محل إقامة الأصل أو الكافل عند حلول الأجل بصريح العبارة في الفقرة الأولى من المادة 114 [2]، كما أن الإيرادات الممنوحة للأصول و الكافلين غير قابلة للتحويل أو الحجز، ويمكن الجمع بينها وبين رواتب الزمانة أو التقاعد التي قد يكون للمعنيين بالأمر الحق فيها.

المطلب الثاني: التخفيض النسبي للإيراد الممنوح لذوي الحقوق

الفقرة الأولى: الشق النظري في التخفيض النسبي للإيراد الممنوح لذوي الحقوق.

إذا كان المشرع المغربي ولاعتبارات اجتماعية وانسانية قد خول لذوي حقوق الأجير المتوفى من جراء حادثة شغل أو مرض مهني سواء كانوا أزواجا أو فروعا أو أصولا، الحق في الاستفادة من إيرادات سنوية تحسب على أساس الأجرة السنوية التي كان يتقاضاها الأجير المتوفى خلال الاثني عشر شهرا السابقة عن وقوع الحادثة، فإن مجموع الإيرادات الممنوحة لذوي الحقوق لا يمكن أن يتجاوز 85% من مبلغ مجموع الأجر السنوي الفعلي للأجير المتوفى، وإلا كان محل تخفيض بقدر كل صنف من أصناف ذوي الحقوق من الايراد[3].

إلا أن مجموع نسب الإيرادات الممنوحة لذوي الحقوق من أصول وأزواج وفروع لا يحتسب ضمنه النسبة الممنوحة للكافلين، أي أن نسبة 85% تبقى قاصرة على مجموع ايرادات مختلف أصناف ذوي الحقوق دون الكافلين اللذين لا يشمل ايرادهم التخفيض.

وعملية التخفيض النسبي لمجموع إيرادات ذوي الحقوق تكتسي صبغة مؤقتة، لأنه إذا ما تم التخفيض وحصلت حالة وفاة لأحد ذوي الحقوق فإنه يجب على المدين بالإيراد حسب المادة 112 من القانون 18.12 أن ينجز حسابا جديدا.

---

[1] كمال المريني، مرجع سابق، ص 139.

[2] الفقرة الأولى من المادة 114 قانون 18.12:
" تؤدى الإيرادات في محل إقامة المصاب أو ذوي حقوقه عند حلول الأجل في فاتح يناير وفاتح أبريل وفاتح يوليو وفاتح أكتوبر من كل سنة".

[3] المادة 110 من القانون 18.12.

فلو افترضنا أن مجموع إيرادات ذوي الحقوق هو 90% ووقع تخفيض ثم توفي أحد ذوي الحقوق كان يستفيد من ايراد بنسبة 15% من الأجرة السنوية للأجير المتوفى، فإنه يتم في هذه الحالة انجاز حساب جديد بخصم نسبة 15% من مجموع الإيرادات الذي هو 90% وهي نسبة أقل من 85 بالمائة لا تبرر اعمال مقتضيات الفصل 110 من القانون 18.12 وتخفيض إيرادات ذوي الحقوق، وبالتالي تتم الزيادة في كل صنف من أصناف ذوي الحقوق بشكل يتناسب مع نسبته من الأجر السنوي للأجير المتوفى حسب النسبة المئوية المنصوص عليها في الفرع الثاني من الباب الثاني من القانون 18.12 المتعلق بحوادث الشغل والأمراض المهنية[1].

الفقرة الثانية: الشق التطبيقي في التخفيض النسبي للإيراد الممنوح لذوي الحقوق.

سنقوم بتوضيح القواعد المعتمدة في التخفيض وذلك من خلال المثالين التاليين:

المثال 01:

توفي أجير إثر حادثة شغل بتاريخ 2015/05/09، وترك زوجة وثلاثة أبناء دون السن 16 سنة، وابن عمره 18 سنة يتابع تدريبا مهنيا، وابن يتابع عمره 23 سنة يتابع دراسته الجامعية ولا زالت أمهم حية، وابن عمره 16 سنة توفيت أمه قبل وقوع الحادثة، كما ترك أبا وأما يعيشان تحت كفالته أثناء وقوع الحادثة، وأجره السنوي 450000 درهم، وتتوفر في ذوي الحقوق الشروط المتطلبة للاستفادة من الايراد[2].

إذن فالقواعد المعتمدة لتحديد ايراد كل ذي حق للتحقق إن كان موجب للتخفيض هي كالتالي:

1) حساب نسبة 85% من الأجر السنوي الفعلي للأجير المتوفى.

القاعدة:

الأجر السنوي الفعلي (دون تصحيح) $\times \frac{85}{100}$

المبلغ أ) $= \frac{450000 \times 85}{100}$ درهم 382500

[1] كمال المريني، مرجع سابق ص 146.
[2] كمال المريني، مرجع سابق، ص 143.

2) تحديد نسبة كل ذي حق وحساب مجموعها

- الأرملة تستحق 50% من الأجر السنوي للأجير المتوفى.
- الأبناء الخمسة اللذين لا زالت أمهم على قيد الحياة يستحقون 60% من الأجر السنوي للأجير المتوفى.
- بالنسبة للإبن الذي توفيت أمه بعد الحادثة أي أصبح فاقد الأبوين معا فيستحق نسبة 30% من الأجر السنوي للأجير المتوفى.
- بالنسبة للأبوين فيستحقان 30% من الأجر السنوي للأجير المتوفى.

إذن فمجموع النسب هو:

$$170\% = 30\% + 30\% + 60\% + 50\%$$

3) حساب الايراد السنوي لذوي الحقوق على أساس مجموع نسبهم والأجر السنوي إن كان له موجب.

نلاحظ على أن أجر الأجير المتوفى 450000 درهم يقع بين السقف الأول والسقف الثاني وبالتالي تصحيحه يكون باعتماد القاعدة التالية:

$$\textbf{السقف الأول} + \frac{\text{الأجر السنوي الفعلي} - \text{السقف الأول}}{\mathbf{3}}$$

$$140767,91 + \frac{140767,91 - 450000}{3} = 243845,27 \text{ درهم}$$

4) حساب ايراد ذوي الحقوق

يتم حساب ايراد ذوي الحقوق وفق القاعدة التالية:

$$\textbf{الأجر السنوي بعد تصحيحه} \times \textbf{مجموع نسب ذوي الحقوق} \times \frac{\quad}{\mathbf{100}}$$

$$170 \times 243845,27 \times \frac{1}{100} = 414536,95 \text{ درهم (المبلغ ب)}$$

5) المقارنة بين المبلغ (أ) والمبلغ (ب) فإذا كان المبلغ (ب) يساوي أو يقل عن المبلغ (أ) فلا يحتاج للتخفيض أما إذا كان يفوق المبلغ (أ) فإنه يحتاج التخفيض.

- حالة المبلغ (ب) يساوي أو يقل المبلغ (أ) هنا يتم حساب ايراد ذوي الحقوق باعتماد القاعدة التالية:

$$\textbf{الأجر السنوي للأجير المتوفى بعد تصحيحه} \times \textbf{نسبة ذي الحق} \times \frac{1}{100}$$

- حالة المبلغ (ب) يفوق المبلغ (أ) في هذه الحالة يجب التخفيض وذلك باتباع خطوتين:

الخطوة الأولى: تخفيض نسبة كل ذي حق باعتماد القاعدة التالية:

$$\textbf{النسبة بعد التخفيض} = \frac{\text{نسبة ذي الحق} \times 85}{\text{مجموع نسبة ذوي الحقوق}}$$

الخطوة الثانية: حساب ايراد كل ذي حق باعتماد القاعدة التالية:

$$\textbf{الأجر السنوي الفعلي دون تصحيح} \times \frac{\text{نسبة ذي الحق بعد التخفيض}}{100}$$

وإذا قارنا في المثالين بين المبلغين (أ) و (ب) نلاحظ بأن المبلغ (ب) يتجاوز المبلغ (أ)، وبالتالي يجب تخفيض ايراد ذوي الحقوق اعتمادا على الخطوتين أعلاه:

- تخفيض نسبة كل ذي حق:

لدينا القاعدة: $\textbf{نسبة ذي الحق} \times \frac{85}{\text{مجموع نسب ذوي الجقوق}}$

إذن

نسبة الأرملة هي: $25\% = \frac{50\% \times 85\%}{170\%}$

نسبة الأبناء الخمسة فاقدي الأب فقط هي: $30\% = \frac{85\% \times 60\%}{170\%}$

نسبة الابن فاقد الأبوين معا هي: $15\% = \frac{85\% \times 30\%}{170\%}$

نسبة الأب والأم هو: $15\% = \frac{30\% \times 85\%}{170\%}$

إذا قمنا بجمع مجموع نسب ذوي الحقوق سنجد:

85%=15%+15%+30%+25%

وهنا نلاحظ أن مجموعها أصبح يساوي 85 بالمائة.

- حساب ايراد كل ذي حق من ذوي الحقوق:

لدينا القاعدة:

$$\textbf{ايراد ذي الحق= الأجر السنوي الفعلي} \times \frac{\text{نسبة ذي الحق بعد التخفيض}}{\mathbf{100}}$$

إذن الايراد الممنوح للأرملة هو: $112500 = \frac{25 \times 450000}{100}$ درهم

الايراد الممنوح للأبناء الخمسة فاقدي الأب هو: $135000 = \frac{30 \times 450000}{100}$ درهم

الايراد الممنوح للإبن فاقد الأبوين معا هو: $67500 = \frac{15 \times 450000}{100}$ درهم

الايراد الممنوح للأبوين هو: $67500 = \frac{15 \times 450000}{100}$ درهم

إذن مجموع إيرادات ذوي الحقوق يساوي:112500+135000+67500+382500 درهم.

فالملاحظ أن مجموع إيرادات ذوي الحقوق 382500 درهم يساوي المبلغ (أ) أي أصبحت مساوية لنسبة 85% من الأجر السنوي للأجير المتوفى. وهذه العملية الأخير هي فقط للتأكد من أن عملية التخفيض صحيحة.

المثال 02:

أجير توفي في حادثة شغل بتاريخ 2015/06/12، أجره السنوي 600000 درهم، ترك زوجة وأبا وأما كانا يعيشان تحت كفالته وابن دون سن 16 سنة لا زالت أمه على قيد الحياة[1].

ولمعرفة ما إذا كان هناك موجب للتخفيض أم لا، ولحساب ايراد كل ذي حق من ذوي الحقوق سنقوم بإعمال القواعد السابقة.

1) حساب نسبة 85% من الأجر السنوي الفعلي للأجير المتوفى:

$\frac{1}{100}$×85×600000 = 510000 درهم (المبلغ أ)

2) تحديد نسبة كل ذي حق من ذوي الحقوق وحساب مجموعها.

- الأرملة 50% من الأجر السنوي للأجير المتوفى.
- الابن 20% من الأجر السنوي للأجير المتوفى.
- الأب 15% من الأجر السنوي للأجير المتوفى.
- الأم 15% من الأجر السنوي للأجير المتوفى.

إذن مجموعها يساوي:

100%=15%+15%+20%+50%

3) حساب الايراد السنوي لذوي الحقوق اعتماد على مجموع نسبهم والأجر السنوي بعد تصحيحه (إذا كان له موجب).

تصحيح الأجر السنوي:

لدينا الأجر السنوي يفوق السقف الثاني وبالتالي فتصحيحه يتم باعتماد الطريقة التالية:

$\frac{1}{8}$×(563071,64-600000)+(السقف الأول×2)

$\frac{1}{8}$×(563071,64-600000)+(2×140767,91)

[1] كمال المريني، مرجع سابق، ص 148.

286151,86=4616,045+281535,82 درهم

4) حساب الايراد الممنوح لذوي الحقوق:

لدينا القاعدة:

الأجر السنوي بعد تصحيحه× مجموع نسب ذوي الحقوق×$\frac{1}{100}$

86.286151= $\frac{1}{100}$×100×286151,86 درهم (المبلغ ب)

5) المقارنة بين المبلغين (أ) و (ب):

لدينا المبلغ (أ) يساوي 510000 درهم ولدينا المبلغ (ب) يساوي 286151,86 درهم، والملاحظ أن المبلغ (ب) لا يفوق المبلغ (أ) وبالتالي لا موجب للتخفيض، وبالتالي فإن الايراد الأساسي لكل ذي حق سيتم اعتمادا على القاعدة التالية:

الأجر السنوي للأجير المتوفى بعد تصحيحه×$\frac{\text{نسبة كل ذي حق}}{100}$

إذن ايراد الأرملة هو: $\frac{1}{100}$×285151.86×50 = 143075.93درهم

ايراد الابن هو: $\frac{1}{100}$×286151.86×20 = 57230.37 درهم

ايراد الأب هو: $\frac{1}{100}$×286151.86×15 = 42922.77 درهم

ايراد الأم هو: $\frac{1}{100}$×286151.86×15 = 42922.77 درهم

إذن فمجموع إيرادات ذوي الحقوق يساوي:

286151.86=143075.93+57230.37+42922.77+42922.77درهم.

وللتأكد فإن مجموع إيرادات ذوي الحقوق يجب أن يكون مساويا للمبلغ (ب).

إذن فالملاحظ أن مجموع إيرادات ذوي الحقوق يساوي المبلغ (ب) 266520.98 درهم، إذن فعملية التخفيض المنجزة صحيحة.

لائحة المراجع:

ـ كمال المريني، التعويض عن حوادث الشغل وفق قانون 12-18 وعلى ضوء العمل القضائي ، دراسة مقارنة، رسالة لنيل دبلوم الماستر في القانون الخاص ، جامعة القاضي عياض كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية مراكش 2016/2017.

ـ محمد بنحساين ، التعويض عن حوادث الشغل . دراسة لأحكام القانون الجديد رقم 12-18 والمتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل ، مطبعة طوب بريس . طبعة 2017.

فهرس المحتويات

مقدمة..... 2
المبحث الأول: الإيراد الممنوح للزوج و الفروع..... 6
المطلب الأول: إيراد الزوج المتوفى عنه 6
الفقرة الأولى: شروط استحقاق الزوج المتوفى عنه للإيراد..... 6
الفقرة الثانية: حالات استحقاق الزوج المتوفى عنه للإيراد 7
الحالة الأولى: أرملة واحدة أو عدة أرامل..... 7
الحالة الثانية: حالة زواج الزوج المتوفى عنه من جديد 9
الحالة الثالثة: حالة وجود مطلقة أو عدة مطلقات 11
الحالة الرابعة : ظهور أرملة جديدة إلى جانب مطلقات 13
المطلب الثاني : الإيراد الممنوح لليتامى 16
الفقرة الأولى: شروط استفادة اليتامى من الإيراد 17
الفقرة الثانية : كيفية احتساب الإيراد الممنوح لليتامى 18
أولا: حالة وفاة أحد الأبوين فقط 18
ثانيا: حالة وفاة الأبوين معا 19
المبحث الثاني: الإيراد الممنوح للأصول والكافلين و التخفيض النسبي 22
المطلب الأول: الإيراد الممنوح للأصول والكافلين 22
الفقرة الأولى: الشروط الواجب توافرها في الأصول و الكافلين..... 23
الفقرة الثانية: مقدار الايراد و مدته..... 25
أولا: مقدار الايراد..... 25
ثانيا: مدة الايراد..... 34

المطلب الثاني: التخفيض النسبي للإيراد الممنوح لذوي الحقوق 35
الفقرة الأولى: الشق النظري في التخفيض النسبي للإيراد الممنوح لذوي الحقوق...... 35
الفقرة الثانية: الشق التطبيقي في التخفيض النسبي للإيراد الممنوح لذوي الحقوق. 36
لائحة المراجع: 42

جامعة القاضي عياض
كلية العلوم القانونية والاقتصادية
و الاجتماعية مراكش

ماستر القانون الاجتماعي
منازعات الشغل

الفوج الأول

الفصل الأول

وحدة: حوادث الشغل و الأمراض المهنية

الإيراد عن العجز الدائم في إطار القانون رقم 18.12 المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل و الأمراض المهنية.

من إنجاز الطلبة:
- ✓ حنان احسن
- ✓ هجر وعبار
- ✓ حسن السعادي
- ✓ رضى الغوات
- ✓ حمزة العماري
- ✓ نوفل اقريفة

تحت إشراف:
الدكتورة إلهام العلمي

السنة الجامعية:
2020-2019

مقدمة

تعتبر حوادث الشغل والأمراض المهنية من المشكلات الرئيسية والخطيرة التي تواجه الطبقة الشغيلة، وذلك بسبب دخول الآلة إلى جانب الإنسان في العمل. سواء في قطاع الصناعة أوالفلاحة والتي تترتب عنها كثرة الحوادث، فالأجير معرض بطبيعة عمله للإصابات الجسيمة كالسقوط من مكان مرتفع أو انهيار شيء ما عليه، أو إصابته نتيجة حريقا و انفجار داخل أماكن العمل أو غيرها من الأسباب. وقد زاد هذا الخطر منذ انتشار الصناعات الكبيرة والثقيلة والاستخدام المكثف للآلة على نطاق واسع، وانتشار تشغيل الأطفال والنساء في أعمال شاقة لا تتناسب مع قدراتهم البدنية. بالإضافة إلى الزيادة في ساعات العمل إذ تتجاوز في بعض القطاعات أربعة عشر ساعة في اليوم، مما جعل هذه العوامل تساهم في زيادة حوادث الشغل والأمراض المهنية بنسب كبيرة[1].

وبالنسبة للمغرب لم يكن يعرف أي تنظيم لهذه الحوادث قبل الحماية، وذلك بفعل طبيعة اقتصاده ذو الطابع المعيشي البسيط. أما في عهد الحماية فقد بدأت النصوص القانونية الحمائية الحديثة في الظهور بداية من ظهير الالتزامات والعقود في فصله 750 وما بعده المتعلق بإجارة الخدمة حيث كانت مسؤولية المشغل لا تقوم إلا إذا استطاع الأجير إثبات الخطأ، ثم ظهر بعد ذلك ظهير25 يونيو 1927 بشان التعويض عن حوادث الشغل والذي اعتبر المشغل مسؤول عن الضرر الناجم حوادث الشغل دون حاجة إلى إثبات الخطأ من طرف الأجير. وبعد الحصول على الاستقلال تم تغيير هذا الظهير بمقتضى ظهير 6 فبراير 1963 ،ومؤخرا صدر بالجريدة الرسمية عدد 6328 قانون رقم 12.18 بتاريخ 22يناير 2015 المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل والأمراض المهنية ليحل محل ظهير 1963 بمقتضى المادة 194 منه، وقد جاء هذا القانون بمجموعة من المستجدات نتيجة التحولات

[1] د.عبد اللطيف خالفي،حوادث الشغل والأمراض المهنية – دراسة نظرية تطبيقية في ضوء تعديلات ظهير 23 يوليوز 2002 – الطبعة الأولى 2004 ص 7

التي تعرفها البلاد واستمرار عجلة الإصلاحات التي همت ميدان الحماية الاجتماعية واستقرار علاقة الشغل.

وإذا كان العمل في كثير من الأحيان يعد مصدر خطير يصيب الأجير في صحته وسلامته بل وفي حياته، فانه قد يتعرض أيضا أثناء ذهابه إلى عمله أو رجوعه منه إلى حادثة طريق قد تكون أكثر خطورة مما قد يتعرض له داخل العمل[2].

مما ينتج عن هذه الحوادث حالات من العجز المؤقت كما قد تولد حالة من العجز الدائم أو النهائي، هذا الأخير يمكن أن يكون كاملا كما يمكن أن يكون جزئي، كما يمكن أن ينتج عن هذه الحالتين الوفاة. لكن موضوع دراستنا سيقتصر على دراسة حالة العجز الدائم.

أهمية الموضوع:

يكتسي البحث في موضوع التعويض عن حوادث الشغل، أهمية بالغة سواء على المستوى الاجتماعي لكونه يهتم بالمخاطر التي تواجه أكبر شريحة اجتماعية، وهي فئة الأجراء مما يوفر لهم الاستقرار النفسي، الذي سيشجعهم على العمل بجد وصدق و إخلاص، كما يوفر لهم الاستقرار المادي تلبية حاجياتهم الضرورية للعيش الكريم.

وأما على المستوى الاقتصادي فإن منح المصاب تعويضا ملائما لما أصابه من ضرر، سيوفر له القدرة الشرائية، التي تنعكس إيجابيا على الاقتصاد الوطني، وتوفر اليد العاملة. كما أن للموضوع أهمية طبية تتجلى في كون اللجوء إلى الطبيب الخبير أمر لا مفر منه، خاصة في مجال حوادث الشغل لأن القاضي ليس له تكوين فني في مجال الطب، وبالتالي ضرورة الرجوع إلى الطبيب الخبير لتحديد نسبة الضرر أو العجز .أما الأهمية القانونية فتكمن في

سن قوانين خاصة تنظم هذا المجال، وتساير الواقع العملي وتحقيق للسلم الاجتماعي.

[2]د. رشيدة احفوظ، التعويض عن حوادث الشغل على ضوء العمل القضائي –الطبعة الأولى 2014

إشكال البحث:

من هنا يمكن طرح الإشكال الأتي :

إلى أي حد استطاع المشرع المغربي من خلال مقتضيات القانون رقم 12.18 في توفير الحماية الكافية للأجير؟ وما مدى كفاية الإيرادات المقررة للمصاب في جبر الضرر في حالة العجز الدائم؟ وكيف تحتسب هذه التعويضات؟

المنهج المعتمد

للإجابة عن هذا الإشكال اعتمدنا أثناء دراستنا لهذا الموضوع على المنهج الوصفي الذي من خلاله قمنا بتوضيح مختلف أنواع التعويضات، وكذلك على المنهج التحليلي الذي تم عن طريقه تحليل النصوص القانونية .

خطة البحث:

المبحث الأول: العناصر المعتبرة في حساب الإيراد عن العجز الدائم

المبحث الثاني: حساب الإيراد ومراجعته

المبحث الأول:العناصر المعتبرة في حساب الإيراد

إن المصاب في حادثة شغل أو مرض مهني، سواء تعلق الأمر بعجز دائم كلي أو جز دائم جزئي، يستحق إيراد عمريا وفقا لمقتضيات الفصول 86،85،84،83،82،81،80من قانون 18.12 المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل و الأمراض المهنية، وهدا الإيراد يحدد على أساس عنصرين أساسين.الأجرة السنوية (المطلب الأول)ونسبة العجز(المطلب الثاني).

المطلب الأول:الأجر السنوي و طريقة تصحيحه

فان تحديد الإيراد عن العجز الدائم يتم بالاعتماد على عاملين اثنين،وهما الأجرة السنوية ونسبة العجز.ففي هدا المطلب سوف نقتصر فقط على الأجرة السنوية، وسوف نتطرق إلى الأجرة السنوية المتخذة لحساب الإيراد (الفقرة الأولى) وتصحيح الأجرة السنوية (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى:تحديد الأجرة السنوية المتخذة لحساب الإيراد

يقصد بالأجر السنوية المتخذة أساسا لاحتساب الإيراد ،الأجر الفعلي الذي تقاضاه المصاب خلال الإثنى عشر شهرا السابقة لتاريخ وقوع الحادثة، شريطة ألا يقل هدا الأجر عن الحد الأدنى القانوني للأجر الجاري به العمل[3].

فإذا اشتغل العامل داخل المؤسسة باستمرار طلية السنة السابقة للحادثة،فيجب حساب الإيراد اعتماد مجموع أجرته الفعلية عينا أو نقدا،و إذا انتفع العامل بزيادة في الأجرة ل الاثنى عشر شهرا السابقة لوقوع الحادثة،فتقدر الأجرة السنوية الأساسية باعتبار أن المصاب قد تقاضى مرتبه الجديد خلال الاثنى عشر شهر السابقة لوقوع الحادثة.

[3]المادة 105 من قانون 18.12 المتعلق بحوادث الشغل و الأمراض المهنية.

و إذا كان المشرع المغربي ينص على أن الأجرة السنوية التي تحتسب على أساسها الإيرادات للإجراء المصابين،تقدر على أساس 12 شهرا السابقة على وقوع الحادثة،ففي بعض الأحيان تكون المدة التي قضاها الأجير في العمل قبل وقوع الحادثة تقل عن 12 شهرا،الأجرة السنوية في هذه الحالة تقدر على أساس متوسط ما تقاضاه المصاب وما و ما كان سيتقاضاه لإتمام هذه المدة[4]،بمعنى إذا اشتغل الأجير في مؤسسة لمدة تقل عن سنة فإن أجرته السنوية الفعلية هي ما تقاضاه مند تشغيله مضاف إليها ما كان سيتقاضاه لو اشتغل لمدة سنة[5]، وهدا ما أكدته محكمة الاستئناف بالرباط بمقتضى حكمها الصادر بتاريخ 3 يوليوز 1953 و الذي جاء فيه:"ان اجر المفترض الذي يشتغل عند المشغل اقل من اثنى عشر شهرا، يجب أن يفهم من مجموع الأجور التي تقاضاها منذ تشغيله بالإضافة إلى الأجر الذي قد يتقاضاه خلال المدة اللازمة لإتمام الإثنى عشر شهرا السابقة على وقوع الحادثة وليس ألاحقة لها"[6].فلو فرضنا أن أجيرا قضى في خدمة مشغله خلال سنة 7،2018 أشهر تقاضى خلالها مبلغ 70000درهم،تم وقعت له حادثة شغل خلال سنة 2019 خلفت له عجز دائما نسبته 20 في المائة، فادا أراد الحصول على الإيراد السنوي ،لابد من تقديم لائحة الأجور التي تلقاها خلال 12شهرا السابقة على وقوع الحادثة، فكيف له ذلك وهو لم يشتغل سوى 7 أشهر؟

هنا لابد من البحث عن أجرة 5 أشهر التي من المفروض أن يشتغلها، و يتم التوصل إليها من خلال قسمة أجرة 7 شهرا على 7،ودلك من اجل الحصول على أجرة الشهر الواحد،تم ضرب الحاصل في أتني عشر،من اجل الحصول على الأجرة السنوية،أي:

70000درهم÷7=10000درهم

درهم10.000×12=120.000درهم

---

[4].المادة 107 من قانون 18.12

[5].محمد الكشبور، حوادث الشغل و الأمراض المهنية،سنة 1995،ص169

[6].منشور بمجموعة أحكام محكمة استئناف الرباط،عدد140 سنة 1953

ادن الأجرة السنوية المتخذة أساس لتحديد الإيراد هي 120.000درهم.

مثال:

اشتغل السيد زيد في مؤسسة صناعية، باجرة قدرها 60.000درهم خلال 6اشهر قبل وقوع الحادثة.

درهم60.000÷6=10.000 درهم

120.000=12×10.000درهم

ادن الأجرة السنوية المتخذة أساس لتحديد الإيراد للسيد زيد هي 120.000درهم.

الفقرة الثانية:تصحيح الأجرة السنوية

الأجور التي يتقاضاها الأجراء ليست واحدة، بل فيها المرتفع و فيها الهزيل،وحيت أن تحديد مبلغ الإيراد الممنوح عن العجز الدائم يعتمد على هذه الأجرة، إضافة إلى مقدار العجز، فقد تدخل المشرع لخلق نوع من التوازن بين الأجور المرتفعة و المنخفضة[7]، وجاء في المادة 106 من قانون 18.12 المتعلق بحوادث الشغل و الأمراض المهنية، أن الأجرة السنوية المعتمدة في تحديد الإيراد المخصص عن الإصابة بعجز دائم أو عن الوفاة لا تدخل برمتها في الحساب لقدير الإيراد إلا إذا لم تتجاوز الحد المعين بنص تنظيمي للسلطة الحكومية المكلفة بالتشغيل، وتخفض الأجرة التي تفوق هدا الحد على أساس قواعد تحدد في النص.

وفعلا صدر مقرر عن وزير التشغيل و الشؤون الاجتماعية الصادر بتاريخ 26يونيو 2019.

[7]محمد الكشبور و بلعيد كرومي،حوادث الشغل و الأمراض المهنية،الدار البيضاء ، مطبعة النجاح الجديدة،الطبعة الثانية،2004،ص 45.

مضمون هذا المقرر ألوزيري:

إذا كانت الأجرة الحقيقية للمصاب تقل على الحد الأدنى (32329،44درهم) ترفع إليه.

إذا كانت الأجرة الحقيقية للمصاب تفوق الحد الأدنى دون أن تصل إلى مبلغ السقف الأول(140767،91 درهم) نأخذها بكاملها دون تصحيح.

إذا كان الأجرة الحقيقية للمصاب تعادل أو تتجاوز مبلغ م سقف الأول دون ان تتجاوز مبلغ السقف الثاني(563071،64درهم) نطبق القاعدة التالية:

+ مبلغ السقف الأول$\frac{\text{س1}-\text{اح}}{3}$

مثال:

الأجرة الحقيقية للمصاب هي 400.000درهم.

$$140767،91+\frac{400000-140767،91}{3}$$

ادن الأجرة السنوية المتخذة أساس لتحديد الإيراد هي

=493845.27DH

إذا كنت الأجرة الحقيقية للمصاب تتجاوز مبلغ السقف 2، نطبق القاعدة التالية:

140767،91درهم + $\frac{\text{س}-2\text{الحقيقية}}{8}$

مثال:

الأجرة الحقيقية للمصاب هي 700.000درهم

$$140767،\frac{700000-563071،64}{8}\frac{563071،64-140767،44}{3}+44$$

ادن الأجرة السنوية المتخذة أساس لتحديد الإيراد هي:

700000درهم

مطلب 2 : تحديد نسبة العجز الدائم

سبق لنا أن تحدثنا عن الأجر و العناصر التي تدخل في احتسابه و أشرنا إلى الحد الأدنى من الأجور و المبلغ القابل للتخفيض و نشير هنا إلى العنصر الثاني المعتمد في احتساب الإيراد و الذي هو نسبة العجز الدائم ، فحسب المادة 80 من القانون 12.18 المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل ، فإن نسبة العجز هي انخفاض القدرة المهنية الناتجة عن الحادثة و المحددة بالنسبة للقدرة التي كانت للمصاب مباشرة قبل وقوع الحادثة .

و نسبة العجز التي تخلفها الإصابة للأجير لا تخرج عن :

العجز الجزئي الدائم أو الكلي الدائم

و يقصد بالعجز الجزئي المستمر أو الدائم, النقصان النسبي في القدرة البدنية للمصاب, التي كان يتوفر عليها قبل تعرضه للإصابة الناتجة عن الحادثة .

أما العجز الكلي الدائم أو المستمر ، فهو نقصان كامل في القدرة البدنية للمصاب بعجز يمنعه عن القيام بأي عمل [8].

و عموما فإن عملية تحديد نسبة العجز تخضع لقواعد تختلف بحسب ما إذا تعلق الأمر بعاهة واحدة (الفقرة الأولى) أو بعدة عاهات و حسب ما إذا كانت هذه العاهات ناتجة عن حادثة واحدة أو عن حوادث متعددة (الفقرة الثانية) و كيف يتم تصحيح هذه النسبة (الفقرة الثالثة).

[8]امحمد برادة غزيول ، الدليل العلمي للتعويض عن المرض المهني, منشورات جمعية نشر المعلومة القانونية و القضائية سلسلة الدراسات و الأبحاث العدد 6 نونبر 2008 الرباط ص 56 .

الفقرة الأولى : العجز الدائم في حالة عاهة واحدة

طبقا للفقرة الأولى من المادة 80 من القانون 18.12 , يأخذ بعين الاعتبار تحديد نسبة العجز الدائم نوع العاهة و حالة المصاب بها الصحية العامة وسنه و قدراته الجسدية و العقلية و النفسية و أهليته و اختصاصه المهني اعتمادا على جدول يتعلق بالعجز يحدد بقرار مشترك للسلطتين الحكوميتين المكلفتين بالتشغيل و بالصحة [9]

و على أساس هذا الجدول الذي يعتمد عليه الطبيب المعالج, باتفاق مشترك مع الطبيب الخبير المنتدب من قبل المقاولة للمشغل ,تحديد نسبة العجز و في حالة عدم الاتفاق ,يمكن للمقاولة المؤمنة للمشغل تعيين طبيب خبير مختص بناء على اقتراح من الطبيب المعالج للمصاب و في هذه الحالة يتعين على الطبيب المختص تقديم تقرير طبي داخل أجل أقصاه شهر يبتدئ من تاريخ التعين[10]

يتضح لنا من المادة 80 أعلاه ,أن المشرع كان على صواب حينما اعتمد على عوامل لتحديد نسبة العجز, على سبيلا المثال الشخص الذي يبلغ 25 سنة ، ليس هو الشخص الذي يبلغ 55 سنة ,أو الشخص الذي ثم بثر أصبع يديه ، كالشخص الذي ثم بثر يديه بالكامل ...

و بالرجوع إلى المادة 22 من القانون 18.12 , المشرع المغربي اعتمد على أشخاص مهنيين مختصين لتشخيص الحالة .
خلاصة القول أنه لتحديد نسبة العجز الناتج عن عاهة واحدة لا يثير أي إشكال ، فالخبير و القاضي يعتمدان على النسب المئوية للعجز الواردة في الجدول المرفق بقرار مدير الاتصالات و الإنتاج الصناعي و الشغل الصادر بتاريخ 21 ماي 1943 مع مراعاة العوامل المؤثرة,ويتم تصحيح نسبة العجز وفق الجدول أسفله.
هذا في ما يخص العاهة الواحدة، فماذا لو تعددت العاهات ؟

الفقرة الثانية : العجز الدائم في حالة تعدد العاهات

في حالة تعدد العاهات التي تصيب الأجير خلال حوادث الشغل نميز بين ثلاث حالات:
الحالة الأولى: في حالة تعدد عاهات تهم أعضاء مختلفة ذات وظائف متنوعة ناتجة عن حادثة شغل واحدة، فإن تحديد مقدار العجز الإجمالي يتم بإتباع الطريقة التالية:
1- ننطلق من القدرة الأصلية العادية للأجير المصاب قبل إصابته و هي 100 %

[9] محمد بنحساين ، التعويض عن حوادث الشغل دراسة الأحكام القانون الجديد رقم 18.12 المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل ، مطبعة طوب بريس الرباط ، كطبعة 2017 ص 76
[10] المادة 22من القانون 18.12,

2- تطرح النسبة المئوية للعجز المترتب عن العاهة الأولى من القدرة الكاملة للمصاب، فنحصل على قدرته المتبقية.
3- تحسب نسبة العجز الدائم للعاهة الثانية اعتمادا على القدرة المتبقية وفقا للعملية التالية :

نسبة عجز العاهة الثانية = القدرة المتبقية X نسبة عجز العاهة الثانية / 100

4- تضاف نسبة العجز الدائم المحصل عليها للعاهة الثانية إلى نسبة العجز للعاهة الأولى و يطرح مجموعها من القدرة الأصلية للأجير لنحصل على القدرة المتبقية وفقا للعملية الحسابية التالية :

(نسبة العجز الدائم الأولى + نسبة العجز الدائم للعاهة الثانية) -100
القدرة المتبقية =

5- إنطاقا من هذه القدرة الأخيرة نحسب نسبة العجز الدائم للعاهة الثالثة
6- بعد الحصول على نسبة العجز الناتجة عن العاهة الثالثة تضاف هذه النسبة إلى النسبتين السابقتين، و يكون مجموع هذه النسب هو نسبة العجز الكلي للأجير[11]

مثال تطبيقي :2[12]

أجير أصيب بحادثة شغل ترتب عنها ثلاثة عاهات حدد لها الطبيب النسب التالية :
عاهة في الرأس : 15%
عاهة في العين : 20 %
عاهة في الرجل : 30 %
تحديد نسبة العجز الناتجة عن العاهات الثلاث :
القدرة الأصلية للأجير قبل الإصابات هي 100%

القدرة المتبقية بعد طرح نسبة العاهة اللاحقة بالرأس هي
100%-15%=85%
نسبة العجز المترتبة عن العين هي : 85%×20 %=17%
مجموع نسبتي عاهة الرأس و عاهة العين هو:

[11] محمد بنحساين ,م,س,ص78
[12] محمد بنحساين ,م,س,ص79

15%+17%=32%

القدرة المتبقية بعد طرح نسبة العاهتين من القدرة الأصلية هي :

100%-32%=68%

نسبة العجز المترتبة عن الرجل : هي

68%×30%=20.4%

مجموع نسب العجز الناتجة من العاهات الثلاث هي :

15%+17%+20.4%=52.4%

في هذه الحالة لا يتم تصحيح نسبة العجز مجددا وفق الجدول أسفله,

الحالة الثانية :

في حالة تعدد العاهات الناتجة عن حادثة شغل واحدة و تهم نفس الأعضاء أو أعضاء مختلفة تؤدي نفس الوظيفة كالأذنين والرجلين ,تقدر نسبة العجز الكلي باعتماد النسب الواردة في الجدول المذكور سابقا ، مع مراعاة العوامل المؤثرة[13].

الحالة الثالثة[14] : حالة تعدد العاهات الناتجة عن إصابات متعاقبة في هذه الحالة نميز بين فرضيتين :

الفرضية الأولى : إذا كانت العاهات الناتجة عن إصابات متعاقبة تهم أعضاء مختلفة من الجسم ، هنا نتبع نفس الطريقة المعتمدة في الحالة الأولى .

الفرضية الثانية : إذا كانت العاهات ناتجة عن إصابات متعاقبة تصيب نفس العضو من الجسم مثل حالة الأجير المصاب بكسر على مستوى رجله اليسرى ، و حدد الطبيب المختص نسبة العجز في 20%

ثم بعد استقرار حالة المصاب, أصيب مرة أخرى بحادث شغل أدى إلى كسر في نفس الرجل ، فحدد الطبيب المختص مجموع نسبتي العجز المترتبتين عن الحادثة الأولى و الثانية في 40 % فكيف نحدد نسبة العجز الناتجة عن الحادثة الثانية فقط ؟

للجواب عن هذا السؤال ينبغي منا إتباع الطريقة التالية :

1- تحديد القدرة المتبقية للمصاب بعد الحادث الأولى

---

[13] محمد بنحساين م .س . ص 79و 80

[14] محمد بنحساين م.س. ص 80

2- تحديد القدرة المتبقية بعد الحادثة الثانية

3- تحديد نسبة العجز المترتبة عن الحادثة الثانية : و هي القدرة المتبقية بعد الحادثة الأولى ناقص القدرة المتبقية بعد الحادثة الثانية مقسومة على القدرة المتبقية بعد الحادثة الأولى .

و نعبر عن هذه القاعدة بالشكل التالي :

ق1_ ق 2

ق 1

مثال تطبيقي :

أصيب أجير بحادثة شغل في رجله ليسرى و حدد الطبيب المختص نسبة العجز في20 % و بعد استقرار حالته أصيب مرة أخرى بكسر على مستوى نفس الرجل و حدد الطبيب المختص نسبة العجز في 40 %.

تحديد نسبة العجز المترتبة عن الحادثة الثانية :

1- حساب القدرة المتبقية للمصاب بعد الحادثة الأولى :

100% -20% =80%

2- حساب القدرة المتبقية للمصاب بعد الحادثة الثانية :

100%-40%=60%

3- حساب نسبة العجز عن الحادثة الثانية :

حسب قاعدة أو طريقة gabrielle كابريال تحسب على الشكل التالي :

ق1 – ق2 ÷ق1 = 80%-60 % ÷ 80 % =20% ÷80% = 25%

في هذه الحالة يتم تصحيح نسبة العجز وفق الجدول أسفله

الفقرة الثالثة : تصحيح نسبة العجز الدائم

بعدما تطرقنا في الفقرة الأولى و الفقرة الثانية كيفية تحديد نسبة العجز الدائم الذي يعتمد عليه لحساب الإيراد لكن قبل الاعتماد عليه يجب تصحيحه و هذا ما نصت عليه المادة 82 من ق 18.12 الذي سنحاول توضيح هذه المادة مع أمثلة في الجدول الأتي :

نسبة العجز	القاعدة	مثال	التصحيح
اقل من 30%	نصف نسبة العجز	%20	$\frac{\%\ 20}{2}$ =10%
مابين 30%و 50 %	15% + ما يزيد عن 30 %+ نصف هذا العجز	%40	$\frac{15\% +(40\%-30\%)+40\%-30\%}{2}$ =30% أو 15%+10%+5% =30%
أزيد من 50%	45% + ما يزيد عن 50 %	%80	45%+(80%-50%) = 75 %

المبحث الثاني : استخراج الايراد ومراجعته

لاستخراج الإيراد لبدى من اتباع عمليات حسابية مهمة وتوفر عنصرين أساسين وهما الأجرة السنوية ونسبة العجز للحصول على قيمة الإيراد النهائية، وقد تحدث تغيرات التي من شأنها أن تأثر في قيمة هذا الإيراد مما يستدعي مراجعة، لهذا سنعترض في المطلب الأول لكيفية حساب الايراد العمري واستبداله، على أن نستعرض في المطلب الثاني لمراجعته.

المطلب الأول :كيفية حساب الايراد واستبداله

الفقرة الأولى : كيفية حساب الايراد

حسب مقتضيات المادة 82 من القانون 18.12 فإن الإيراد الممنوح للأجير المصاب بعجز دائم يساوي الأجرة السنوية مضروبة في مقادير العجز التالية :

- نصف نسبة العجز الدائم عن العمل عندما لا يتعدى هذا العجز ثلاثين في المائة.

مثال : أجير أصيب بحادثة شغل ترتب عنها عجز دائم نسبته 15% وكان يتقاضى أجرة سنوية قدرها 60590 درهم.

الإيراد الذي يستحقه هو :

60590 × 5.7% ÷ 100 = 4544.25درهم

- خمسة عشر في المائة (15%) زائد الجزء الذي يتعدى ثلاثين في المائة 30% مضاف إليه نصف هذا الجزء بالنسبة للعجز الدائم عند العمل مابين ثلاثين في المائة وخمسين في المائة.

مثال : أجير أصيب بحادثة شغل ترتب عنها عجز دائم بنسبة 35 وكان يتقاضى أجر سنوية قدرها 60590 درهم

الإيراد الذي يستحقه هو :

60590 × (5% + 15%) ÷ 100 = 13632.75درهم

- خمسة وأربعين زائد الجزء الذي يتعدى خمسين في المائة50% بالنسبة للعجز الدائم عن العمل الذي يتجاوز خمسين في المائة.

مثال : أجير أصيب بحادثة شغل ترتب الإيراد الذي يستحقه هو :عنها عجز دائم بنسبة 55 وكان يتقاضى أجرة سنوية قدرها 60590

الإيراد المستحق هو :

60590 × (5% +45%)÷100 = 30295درهم

يلاحظ من خلال نسب العجز المعتمدة لتحديد مبلغ الإيراد أن المشرع اتبع طريقة حسابية يترتب عليها تخفيض قيمة تلك النسب فمن خلال الأمثلة أعلاه تبين أن الأجير المصاب بعجز نسبة15% و 35% و 55% تحولت نسبة عجزه بعد إجراء تلك العمليات الحسابية على التوالي إلى 7.5%و 22.5% و 50%، مما يؤدي إلى حصول المصاب على إيراد هزيل لا يناسب عجزه.

مثال تطبيقي شامل

أجير يتقاضى أجرة سنوية قدرها 700000 درهم، أصيب بحادثة شغل ترتب عنها أربعة عاهات تهم أعضاء مختلفة ذات وظائف متنوعة ناتجة عن حادثة شغل واحدة.

وقد حدد الطبيب المختص نسبة العجز الدائم عن هذا الحادث على الشكل التالي :

الرأس 45%، واليد اليمنى 30%، والرجل اليسرى 15%، العين اليمنى 65%.

تصحيح الأجرة :

من خلال المعطيات أعلاه يتضح أن الأجرة السنوية التي يتقاضاها الأجير تفوق 563071.64 درهم إحالة[15]، وبالتالي وجب تصحيحها وفق العمليات التالية :

القاعدة : لدينا إذا كان اجر سنوي يفوق 563071.64درهم، فإنه في هذه الحالة يعتمد في تحديد الإيراد على مبلغ 140767.91درهم +(1÷3 المبلغ المتراوح بين 140767.91درهم و563071.64درهم)+ (1÷8 المبلغ الذي يفوق 563071.64درهم) .

العمليات الحسابية :

لدينا مبلغ المتراوحة بين 140767.91درهم و 563071.64درهم

هو :

563071.64درهم - 140767.91درهم = 422303.73درهم

والمبلغ الذي يفوق هو 563071.64درهم

700000-563071.64درهم = 136928.36درهم

وبالتالي :

(136928.36درهم ÷ 8) + (422303.73درهم ÷ 3) 140767.91درهم+ = الأجرة السنوية

[15]- الجريدة الرسمية عدد 6328 24 يناير 2015 ص 513.

140767.91درهم+ 140767.91درهم +17116.04درهم = 298651.68درهم

الأجرة السنوية = 298651.68درهم

تحديد نسبة العجز :

القدرة الأصلية للأجير قبل الإصابة كانت 100%

القدرة المتبقية بعد طرح نسبة العاهة اللاحقة بعينيه اليمنى : 100% - 65% = 35%

نسبة العجز المترتبة عن اليد اليمنى هي : 35%×30%÷100= 10.5%

مجموع نسبتي عاهة العين اليمنى وعاهة اليد اليمنى هو:35%+10.5% = 45.5%

القدرة المتبقية بعد طرح نسبة العاهتين من القدرة الأصلية هي : 100% - 45.5% = 54.5%

نسبة العجز المترتبة عن إصابة الرجل اليسرى : 15% ×54.5% ÷100= 8.17%

مجموع نسبة العجز عن كل عاهة من اليد و العين والرجل هي :35% + 10.5% + 8.17% = 53.67%

القدرة المتبقية بعد طرح نسبة العاهات السابقة من القدرة الأصلية هي :

100% - 53.67% = 46.33%

نسبة العجز المترتبة عن إصابة الرأس هي :46.33% × 45% ÷ 100 = 20.84%

مجموع نسب العجز الناتج عن كل العاهات هو :

74.51% = 10.5% + 8.17% + 20.84% + 35%

نسبة العجز هي:74.51%

استخراج الإيراد

القاعدة المعتمدة لاستخراج الإيراد :

نسبة العجز× الأجرة السنوية ÷ 100 = الإيراد عن العجز الدائم .

العملية الحسابية باعتماد الأجرة السنوية ونسبة العجز المستخرجة سابقا هي :

(298651.86× 74.5)÷100 = 2224.95درهم.

الفقرة الثانية : استبدال الإيراد

يمكن استبدال الإيراد برأسمال (أولا)، أو استبداله بنوع أخر من التعويض (ثانيا)، أو توقيفه لاستبداله بنوع أخر من التعويض (ثالثا).

أولا : استبدال الإيراد برأسمال

كما سبق الذكر أن القاعدة الأساسية في حساب الإيراد نعتمد على نسبة العجز الجزئي أو الكلي المستمر، فإن هذا الإيراد يتحول إلى رأسمال إذا كانت نسبة العجز تقل عن 10% وكان المصاب بالغا سن الرشد، بدلا من الإيراد الذي له الحق فيه[16].

لكن إذا كان المصاب بعجز يقل نسبته عن 10% و لم يبلغ سن الرشد القانوني فلا يمنح الرأسمال بدل الإيراد إلا بعد بلوغه هذا السن[17].

[16]- الفقرة الأولى من المادة 83 من ق 18.12.
[17]- الفقرة الثانية من المادة 83 من ق 18.12.

ويتم احتساب الرأسمال باستخراج الإيراد، ثم ضرب حاصل الإيراد في سعر التعرفة المشار إليها في المادة 42 من قانون 18.12.[18]

مثال : أصيب أجير عمره 40 سنوات بحادثة شغل وأجرته السنوية بعد التصحيح هي 2224.95درهم

ونسبة عجزه بعد التصحيح هي 74.5%.

لدينا الرأسمال = حاصل الإيراد في سعر التعرفة المشار إليها في المادة 42.

لدينا قيمة الإيراد هي : الأجرة السنوية × نسبة العجز ÷ 100 = الإيراد عن العجز الدائم

ومن قيمة الرأسمال هي :20.83% × 2224.95= 4634.68درهم

ثانيا : استبدال الايراد بنوع أخر

من المعلوم أن الأجير لا يعوض عن الضرر اللاحق به من جراء حادثة شغل واحدة دفعة واحدة ويتسلم التعويض في شكل إيراد سنوي عمري يختلف تبعا لأجرة ونسبة عجزه، ما لم تكن نسبة العجز تقل عن 10%حيث يتقاضى التعويض في شكل رأسمال وهذه الطريقة في الأداء وهنا حماية للأجير المصاب من تبذير ذلك التعويض في حالة ما إذا تسلمه دفعة واحدة[19]، غير أن هذه القاعدة لها استثناء كما يأتي بيان ذلك بموجب المواد 118 إلى 131 من قانون18.12 من الباب الخامس منه في أربعة محاور، غير أننا سنقتصر على محورين فقط :

---

[18]- - المادة 42 من قانون 18.12 :" يجب على كل مشغل غير مؤمن له باستثناء الدولة، أن يؤدي للصندوق الوطني للتقاعد والتأمين، المحدث بموجب الظهير الشريف 1.59.301 الصادر في 27 أكتوبر 1959 الرأسمال اللازم لتأسيس الايراد المقدر طبق تعريفة محددة بمرسوم".

[19]- محمد بلهاشمي ا لتسولي، التعويض عن حوادث الشغل والامراض المهنية في الاطار القانوني رقم 18.12 الجزء الأول مستحقات المصاب في أو دوي حقوقه الطبعة الأولى، المطبعة والوراقة الوطنية دار النشر غير مذكور 1438 - 2017 ص255و256.

1) الاسترداد الجزئي لبعض الإيرادات المواد من 118 إلى 121 من ق 18.12
2) استرداد الايراد لبعض أصناف الأجانب المواد من 122 إلى 124 من ق 18.12

1 –لاسترداد الجزئي لبعض الإيرادات المواد من 118 إلى 121 من ق 18.12

يحق للمصاب المطالبة بمنحه النصف الأكثر من الرأسمال اللازم لتأسيس الإيراد العمري، وذلك عند التمديد النهائي لهذا الإيراد، وبعد انصرام أجل المراجعة المحددة في المادة 145 من قانون 18.12 في خمس سنوات من تاريخ الاستشفاء، شريطة أن تكون نسبة عجزه تفوق 20%، وقد حدد المشرع المغربي ألا يتجاوز هذا المبلغ النصف الأكثر من الرأسمال المقدر لاسترداد إيراد مضايق لعجز يبلغ 20%[20]، ويقدم هذا الطلب إلى المقاولة المؤمنة للمشغل أو المحكمة الابتدائية المختصة في الشهر الموالي لأجل محدد لطلب المراجعة على بعد تقدير[21].

مثال : في حالة ما إذا كان الرأسمال المودع لدى الصندوق الوطني للتقاعد والتأمين لفائدة المصاب هو 800000درهم أو عجز كما سبق 37.5%فإن نسبة 20% من عجز 37.5% هي التي تنتج من إجراء العملية التالية :

800000 ÷ 37.5% × 20% ÷ 2 = 213333.33درهم

ومنه فإن 213333.33درهم هو المبلغ الذي يمكن أداؤه للمصاب في إطار استرداد جزء من الايراد.

[20]- راجع المادة 118 من ق 18.12
و المادة 120 من ق 18.12
[21]- محمد بلهاشمي التسولي م س ص 258

2 –استرداد الإيراد لبعض أصناف الأجانب المواد من 122 إلى 124 من ق 18.12

أعطى المشرع للأجراء الأجانب الذين انتهت فترة إقامتهم بالمغرب، والذي سبق لهم أن استفادوا من إيراد عمري من جراء إصابتهم في حادثة شغل الحق في المطالبة برأسمال يعادل ثلاثة مرات مبلغ الإيراد المنفذ لهم[22].

مثال : عامل فرنسي يتقاضى إيراد عمري سنوي مبلغه 5000درهم، وذلك بعدما حول الى رأسمال وبدأ في الاستفادة منه بالمبلغ المذكور ولا يمكنه أن يتقاضى أكثر من ذلك:

5000×3 = 1500درهم

غير أنه يمكن مخالفة أحكام المادة أعلاه بموجب اتفاقية مبرمة بين الدول تراع فيها المبدأ أ، القواعد المتعلقة بالمعاملة بالمثل، والمنصوص عليها في الاتفاقية الدولية رقم 19 المتعلقة بالمساواة في المعاملات بين العمال الوطنين والأجانب فيما يتعلق بالتعويض عن فقدان الشغل[23].

ثالثا :توقيف الإيراد لاستبداله بنوع أخر من التعويض.

سمح المشرع من خلال المادة 130 من ق18.12 للمشغل أو مؤمنه، وللمصاب توقيف أداء الإيراد واستبداله بنوع أخر من التعويض وذلك بناء على اتفاق بينهم، بعد تحديد مبلغ التعويض المستحق.

[22]- المادة 122 من قانون 18.12
[23] - المادة 124 من قانون 18.12

غير أن المشرع ربط إبرام هذا الاتفاق بعرضه على موافقة الصندوق الوطني للتقاعد، والتامين وذلك بعد استشارة السلطة الحكومية المكلفة بالشغل[24].

المطلب الثاني: مراجعة الإيراد

إذا كانت قيمة الإيراد تحدد وفق ما ذكر أعلاه، على أساس الأجرة السنوية ونسبة العجز فإن مؤثرات قد تطرأ تؤدي إلى الزيادة في قيمة (فقرة 1)، وإلى التخفيض من هذه القيمة أو إلغائها (فقرة 2) إلى إضافة إيراد تكميلي (فقرة 3).

الفقرة الأولى: الزيادة في قيمة الإيراد

تتم الزيادة في قيمة الإيراد عند اضطرار المصاب إلى الاستعانة بشخص أخر (أولا)، وفي حالة تفاقم عاهته (ثانيا)، وفي حالة ارتكاب المشغل أو أحد مأموريه خطأ متعمد أو لا بعمار عنه (ثالثا).

أولا: حالة الاستعانة بشخص أخر

بالرجوع إلى المادة 86 من ق 18.12 نجد المشرع المغربي قد خول لفائدة المصاب بعجز دائم يضطره إلى الاستعانة بشخص أخر القيام بتلك الأعمال الحق في الرفع من مبلغ الإيراد.

وقد حدد وزير التشغيل والشؤون الاجتماعية هذه الزيادة في 40% ن هذا الإيراد على ألا يقل مبلغ الزيادة عن 29.100.80[25] درهم في السنة إبتداء من فاتح يوليوز 2014، و 30796.48 درهما في السنة ابتداءا من فاتح يوليو 2015[26].

---

[24]- المادة 131 من قانون 18.12

[25] - المادة 1 من قرار وزير التشغيل والشؤون الإجتماعية رقم 4372.14 الصادر في 2 دجنبر 2014.

[26] - مقرر لوزير التشغيل والشؤون الإجتماعية رقم 4372.14 صادر في 2 دجنبر يقضي بتحديد مبلغ الزيادات الممنوحة للمصابين من جراء حوادث الشغل أو المرض المهني بعجز كلي يضطر معهم إلى الإستعانة بشخص أخر للقيام بأعمال

مثال:

أصيب أجير بحادثة شغل في 25.10.2016 خلقت له عجزا دائما عن العمل نسبة 95% ومضطرا لقضاء حاجاته العادية إلى الاستعانة بشخص أخر إيراده السنوي هو 48200 درهم، فما هي الزيادة التي يستحقها للاستعانة بشخص أخر للقيام بأعمال الحياة العادية ؟.

اعتماد على المادة 86 والقرار رقم 4372.14 فإنه يستحق 40% من إيراده على ألا يقل الأجر السنوي عن 30796.48 درهم.

إذا: $\frac{40\%*48200\ \text{dh}}{100} = 19280\ \text{dh}$ وهو مبلغ أقل مما هو محدد في القرار المذكور أعلاه مما يتعين معه رفعه إلى مبلغ 30796.48 درهم بإضافة 11516.48 درهم.

مثال أخر:

تعرض أجير لمرض مهني خلف له عجزا نسبته 87% حصل على إيراد سنوي مقداره 223400 درهم.

المبلغ المستحق لشخص المساعد هو :

$$\frac{223400 * 40\%}{100} = 89360\ \text{dh}$$

وهو المبلغ المستحق للاستعانة بشخص أخر والملزم بأداء هذه الزيادة هو صندوق الزيادة في إيراد حوادث الشغل.

الحياة العادية، ج.ر.ع 6328 بتاريخ 22 يناير 2015 ص 512، عن محمد بلحساين "التعويض عن حوادث الشغل" مطبعة ضوب بريس دار النشر غير مدكور، طبعة 2017 ص 91.

ثانيا: حالة تفاقم العاهة

إذا كان الإيراد يحدد وفق العمليات الحسابية المحددة أعلاه، فإنه ما دامت نسبة العجز الدائم المحددة أول الأمر لم تتغير، فإن الإيراد يظل على حاله لكنه إذا تفاقمت عاهة المصاب، فإن ذلك يجعله في حاجة إلى مصاريف إضافية، لذلك أقر له المشرع حماية من خلال تخويله الحق في الرفع من قيمة الإيراد داخل أجل 5 سنوات الموالية لتاريخ الشفاء إلى المقاولة المؤمنة للمشغل قصد مباشرة مسطرة الصلح، التي قد تبوء بالنجاح أو بالفضل، حيث أنه في حالة عدم توصل الطرفان إلى صلح وفق المواد من 132 إلى 139 من ق 18.12 يتم اللجوء إلى المحكمة الإبتدائية المختصة التي بعد توصل الطرفين إلى صلح أمامها أن تصدر أمرا بذلك، وإلا أصدرت حكما في الموضوع[27]، متضمنا مبلغ الإيراد المراجع يبب تفاقم عاهة المصاب وذلك على ضوء التقرير الطبي[28].

وبعد القيام بالإجراءات القانونية من فحص وعلاج وتحديدا لنسبة العجز على إثر تفاقم عاهة المصاب تجرى عملية الحصول على الإيراد الجديد.

مثال:

أصيب أجير بحادثة شغل نسبة عجزه كانت30% وبعد مرور سنتين من الإصابة ارتفعت نسبة العجز لتصل إلى 55% ومنه فإن نسبة العجز بعد المراجعة هي 50%وبالتالي فحسب المادة 82 من ق 18.12، نصحح نسبة العجز لنحصل على

50% = (45% + 5%)

الأجر السنوي هو 6400 درهم يصح

[27] - المادة 145 من ق 18.12

[28] - محمد بلهاشمي النسولي: م س، ص 313-314

$$11067.48\text{dh} = \frac{(30796.474 + 64000)}{3}$$

الأجر السنوي الخاضع للإيراد هو:

(11067.48 + 30796.48) =41863.96درهم

الإيراد الجديد هو:

$$20931.98 = \frac{41863.96 * 50\%}{100}$$

بعدما كان الإيراد هو :

$$12559.19 = \frac{41863.96 * 30\%}{100}$$

ثالثا: حالة ارتكاب المشغل أو أحد مأموريه خطأ متعمد أو لا يعذر عنه

تم الزيادة في الإيراد بسبب المشغل أو أحد مأموريه وذلك يتوفر ما يوجب ذلك بصدور خطأ متعمد من أحدهما أو خطأ غير مقبول (لا يعذر عليه).

والخطأ ألعمدي كما هو معلوم هو ما توفرت فيه نسبة الإقتداء وإرادة أحداث ضرر المتعدي على، أما بخصوص خطأ لا يعذر عنه فقد يؤخذ صورة الفصل أو صورة الامتناع ألإيرادي و يتميز بانتفاء عنصر القصد الذي يتوفر في الخطأ المتعمد[29].

قد يحدث أن تقع حادثة شغل لأجير وذلك نتيجة ارتكاب المشغل أو أحد مأموريه لخطأ متعمد أو لا يعذر عنه ومن أجل ضمان هذا الأجير المصاب لحقه قد منحه المشرع الحق في المطالبة بالتعويض عن الضرر اللاحق به طبقا للقواعد العامة للقانون، وذلك ما لم يقع

[29] - محمد بلهاشمي النسولي: م س، ص 298

التعويض عنه طبق لأحكام القانون، وذلك ما لم يقع التعويض عنه طبقا لأحكام القانون 18.12، وذلك حالة ثبوت أن الحادثة ناتجة عن خطأ متعمد من قبل المشغل أو أحد مأموريه[30].

هذا إضافة إلى إمكانية الزيادة في هذا التعويض إذا تبث أن الحادثة ترتب عن خطأ لا يغدر عنه، أرتكبه المشغل أو أحد مأموريه[31]، من طرف المحكمة الابتدائية المختصة التي لها كامل السلطة في أن تقرر الزيادة ونسبتها بتعليل، أو ألا تقرر أي زيادة وبتعليل أيضا[32].

مثال:

أصيب أجير بحادثة شغل خلقت له ضرر نسبة عجزه بعد التصحيح 42% وأجرته السنوية هي 40840 درهم.

إدا إيراده السنوي هو: $\frac{42*40840}{100} = 17152.8$ درهم

بعد أن تبين للمحكمة أن الحادثة ناتجة عن خطأ متعمد للمشغل أو تقديرية في تقرر زيادة على عجز 42% لما لها من سلطة تقديرية في تحرير نسبة الزيادة من عدمها، حيث يمكن أن تكون هذه الزيادة مثلا 6% وبالتالي:

$\frac{48\%*40840}{100} = 19603.2$ درهم

وبطريقة أخرى:

$\frac{6*40840}{100} = 2450.4$ درهم

[30] - محمد بلهاشمي: م س، ص 298
[31] - ف 1 من المادة 156 من ق 18.12
[32] - ف 2 من المادة 156 من ق 18.12

ونضيف إليها الإيراد العادي ليكون المجموع هو:

17152.8+2450.4 =19603.2 dh

الفقرة الثانية: التخفيض من قيمة الإيراد أو إلغائه

إذا كان للمصاب الحق في المطالبة بمراجعة الإيراد فإن هذا الحق يخول أيضا للمشغل وذلك من أجل المطالبة والتخفيض من قيمة الإيراد ولذي تخفض قيمته في حالة انتكاس عاهة المصاب (أولا)، أ أنها تخفض أو تلغى في حالة ارتكاب الأجير خطئا متعمد إلا بعذر عنه (ثانيا).

أولا: انتكاس عاهة المصاب

أعطى المشرع للمشغل إمكانية تقديم المؤمن له طلب مراجعة الإيراد الممنوح للمصاب على أساس انخفاض عاهة داخل أجل الخمس سنوا الموالية لتاريخ الشفاء[33]، وذلك عن طريق إقامة دعوى لدى المحكمة الابتدائية المختصة[34] من أجل مراجعة الإيراد الممنوح للمصاب، مع ضرورة عرض هذا الأخير على خبرة طبية[35]، حيث تقوم هذه الأخيرة باستدعاء المصاب من أجل هذه الفحوصات أو الخبرة الطبية[36]، بل قد يتمادى في هذا الرفض مما يدفع بالمحكمة إلى إصدار أمر بتوقيف أداء الإيراد ولا يمكن أن يتوقف أداء الإيراد بدون أمر من المحكمة الابتدائية المختصة[37].

هذا إضافة إلى المشرع ومن خلال المادة 149 من ق 18.12 قد ألزم المقاولة المؤمنة للمشغل في حالة انتكاس المصاب داخل أجل خمس سنوات المقررة بتقديم طلب المراجعة وإقامة دعوى المراجعة المنصوص عليها في المادة 145 من ق 18.12 و أدى هذا

---

[33] - ف 1 من م 145 من ق 18.12
[34] - ف 2 من م 145 من ق 18.12
[35] - المادة 146 من ق 18.12
[36] - المادة 147 من ق 18.12
[37] - المادة 148 من ق 18.12

الانتكاس إلى عجز مؤقت جديد يتطلب مصاريف مالية من أجل العلاج والاستشفاء، قد ألزم المقاولة المؤمنة للمشغل بأداء التعويض اليومي للمصاب والمصاريف المنصوص عليها في المادة 37 من نفس القانون وبقدر التعويض اليومي على أساس الأجر اليومي الذي يتقاضاه المصاب في تاريخ الانتكاس والمقدر طبقا لأحكام المواد من 65 إلى 67 من هذا القانون المتعلقة بتقدير التعويض اليومي[38].

ويتوقف بحكم القانون صرف إيراد لمصاب طيلة مدة العجز المؤقت الجديد، وتتم مراجعة الإيراد بناءا على مقتضيات المادة 150 من ق 18.12 على أساس النسبة الجديدة للعجز دون اعتبار لحوادث الطارئة بعد الحادثة التي كانت موضوع طلب المراجعة، وذلك بناء على الأجرة المتخذة أساسا لتحديد الإيراد الأصلي الذي قدم الطلب من أجل مراجعته.

ثانيا: حالة ارتكاب خطأ متعمدا و لا يعذر عنه

ميزت المادة 155 من ق 18.12، بين الخطأ العمد والخطأ الذي لا يعذر عنه، حيث في الحالة الأولى، منح المشرع بصريح العبارة منح المصاب المصاريف والتعويضات المنصوص عليها في هذا القانون، إذا ثبت أن الحادثة كانت عن خطأ متغمد من طرفه، وباعتبار أن الإيراد من هذه التعويضات التي تمنح للمصاب في الحالة التي يصاب فيه بعجز دائم فإنه يمكن أن نخلص أنه يمنع استفادة المصاب بهذا التعويض بدوره في هذه الحالة. أما في الحالة الثانية ومن خلال الفقرة الثانية من المادة أعلاه يتضح أن المشرع أتاح للمصاب الاستفادة من التعويض لكن تخفض نسبته ذلك بناءا على أمر من المحكمة الابتدائية المختصة.

بعد تقديم الطلب من قبل المشغل و أو المؤمن له إذا ثبت الحادثة ترتب عنها خطأ لا يعذر عنه أرتكبه المصاب ويحدد الإيراد الجديد طبقا للمواد 80 إلى 104 من ق 18.12.

---

[38] - المادة 151 من ق 18.12

الفقرة الثالثة: الإيراد التكميلي

يفهم من لفظ تكميلي أنه يوجد تفويض سابق يحسم فيه قضاء ونظرا لكونه لا يغطي كل ضرر المصاب ودوي حقوقه من الحادثة فإن الإيراد التكميلي أو الإضافي يغطي باقي الضرر ما لم يغطيه الإيراد الأول.

طبقا لمقتضيات ق 18.12 يفهم أن المصاب الذي يعفى من إثبات الخطأ لكون مسؤولية المشغل في إطار ق 18.12[39] تقوم فقط على قيام العلاقة السببية بين الحادثة والمطرودون إثبات الخطأ، لا يستفيد من تعويض كلي يغطي الضرر اللاحق به، وإنما تعويض جزئي عكس التعويض الممنوح على أساس القواعد العامة لمسؤولية المدنية التي يتطلب قيامها قيام العلاقة السببية بين الحادثة والضرر بالإضافة إلى توفر عنصر الخطأ حث يكون التعويض في إطار القواعد العامة كامل يغطي كأنه الضرر اللاحق بالمصاب وليس جزءا منه فقط وبهذا يظهر لنا أن هذا التعويض يبدوا غير صالح[40] المصاب لكونه يمن تعويض جزئي طبقا لقانون 18.12 المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل، لهذا ارتأى المشرع لإعطاء للمصاب في مطالبة مرتكب الحادثة بالتعويض عن الضرر طبقا للقواعد العامة[41]، كما أنه يمكن وطبقا للمادة 158 من ق 18.12 لمصاب أن يقوم بإقامة دعوى طبقا للقواعد العامة ضد المشغل نفسه أو مأموريه ما لم يتم الاستفادة من المصاريف ولتعويضات طبقا للقانون 18.12 وذلك في حالتين :

الحالة الأولى: إذا أوقعت الحادثة عن خطأ متعمد إرتكبه المشغل أو أحد مأموريه

الحالة الثانية : إدا وقعت الحادثة أثناء مسافة الذهاب والإياب ولم يكن المصاب في حالة التبعية لمشغل.

---

[39] - المادة من ق 18.12

[40] - محمد بلحساين: م س، ص 94-95

[41] - المادة 157 من ق 18.12

ويتضح مما سبق أن المشرع أعطى للمصاب الحقيقي المطالب بالتعويض عن الضرر اللاحق به في إطار القواعد العامة، وهو تعويض كامل يغطي جميع الأضرار اللاحقة به من جراء الحادثة، كما له الاستفادة من التعويض في إطار ق 18.12 وهو التعويض جزئي لا يغطي كافة الضرر اللاحق به مما يؤدي إلى حصوله على تعويض أكثر من التعويض يغطي الضرر اللاحق به ولتفادي مثل هذه الحالات جاء المشرع بالمادة 163 من ق 18.12 من أجل تقنين هذه التعويضات وتجنب حصول المصاب على أساس القواعد العامة للقانون على إيراد تكميلي فقط يضاف إلى التعويض الجزئي الذي يحصل عليه طبقا للقانون لمتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل. وقد جاء في المادة 163 من ق 18.12 ما يلي: "إذا ترتب عن حادثة الشغل عجز دائم أو وفاة، فإن التعويض المفروض على الغير يكون كما يلي:

1- في شكل إيراد أو إيرادات مساوية للإيرادات المحددة في هذا القانون، وعند الاقتضاء، بزيادة إيراد تكميلي يصبح معه التعويض معادلا للضرر اللاحق بالمصاب أو بذوي حقوقه، إذا كانت للغير مسؤولية كاملة في الحادثة؛

2-في شكل جزء من الإيراد أو من الإيرادات القانونية المفروضة على الغير، باعتبار نسبته في المسؤولية، وعند الاقتضاء، بزيادة إيراد تكميلي يصبح معه التعويض معادلا للضرر اللاحق بالمصاب أو بذوي حقوقه، إذا كانت للغير مسؤولية جزئية في الحادثة.

وللحصول على الإيراد التكميلي في حالة إدا تعرض عامل لحادثة ضرب أو جرح وهو في طريق لعمله خارج نطاق أحكام ظهير 2 أكتوبر 1984 المتعلق بالتعويض عن حوادث السير فإنه تقام دعوى الحق العام على الشخص المتسبب في الضرر أو المسؤول عما تسبب فيه في إطار قواعد المسؤولية"[42].

[42] - محمد بلهاشمي التسولي: م س، ص 366

أما إذا تعلق الأمر بحادثة شغل مقرونة بحادثة سير، فإن الإيراد التكميلي يحدد وفقا للعملية الحسابية التالية:

بخضم الإيراد العمري الممنوح عن الضرر وفقا للقانون 18.12 من لتعويض الممنوح في إطار ظهير 1982.

مثال تطبيقي:

أجير عمره 45 سنة أجرته السنوية 60.000 درهم خلال توجهه إلى مقر عمله تعرض لحادثة تسبب فيه سائق سيارة، فخلفت له عجز نهائي في نسبة 20%

أولا: حساب الإيراد السنوي لحادثة شغل

$$= 6000dh\frac{6000dh*10}{100}$$

ثانيا: حساب التعويض وفقا لقواعد ظهير 1984

التعويض يساوي = الرأسمال المقابل لسن المصاب وأجرته السنوية مضروب في نسبة العجز .

$$\text{التعويض } \frac{20*330425}{100} = 66085=$$

أما الإيراد التكميلي يساوي: 66085 - 6000 =60085dh

لائحة المراجع

الكتب:

- د.عبد اللطيف خالفي، حوادث الشغل و الأمراض المهنية

- دراسة نظرية تطبيقية في ضوء تعديلات ظهير 23 يوليوز 2002 – الطبعة الأولى 2004.

- د. رشيدة احفوظ، التعويض عن حوادث الشغل على ضوء العمل القضائي –الطبعة الأولى 2014.

- محمد بلهاشمي التسولي.التعويض عن حوادث الشغل والأمراض المهنية. في إطار القانون الجديد 18.12 . المطبعة والوراقة الوطنية . 2017.

- محمد بنحساين. التعويض عن حوادث الشغل. مطبعة طوببريس.2017.

المواقع الالكترونية :

مدونة الدكتور مصطفى مالك.

مقالات:

- محمد برادة غزيول ،الدليل العلمي للتعويض عن المرض المهني، منشورات جمعية نشر المعلومة القانونية والقضائية سلسلة الدراسات والأبحاث العدد 6نونبر 2008.

الفهرس

مقدمة.....1
المبحث الأول:العناصر المعتبرة في حساب الإيراد.....5
المطلب الأول:الأجر السنوي و طريقة تصحيحه.....5
الفقرة الأولى:تحديد الأجرة السنوية المتخذة لحساب الإيراد.....5
الفقرة الثانية:تصحيح الأجرة السنوية.....7
المطلب الثاني : تحديد نسبة العجز الدائم.....**Erreur ! Signet non défini.**
الفقرة الأولى : العجز الدائم في حالة عاهة واحدة.....**Erreur ! Signet non défini.**
الفقرة الثانية : العجز الدائم في حالة تعدد العاهات.....**Erreur ! Signet non défini.**
الفقرة الثالثة : تصحيح نسبة العجز الدائم.....**Erreur ! Signet non défini.**
المبحث الثاني : استخراج الايراد ومراجعته.....15
المطلب الأول :كيفية حساب الايراد واستبداله.....15
الفقرة الأولى : كيفية حساب الايراد.....15
الفقرة الثانية : استبدال الإيراد.....19
أولا : استبدال الايراد برأسمال.....19
ثانيا : استبدال الايراد بنوع أخر.....20
ثالثا :توقيف الايراد لاستبداله بنوع أخر من التعويض.....22
المطلب الثاني: مراجعة الإيراد.....23
الفقرة الأولى: الزيادة في قيمة الإيراد.....23
أولا: حالة الاستعانة بشخص أخر.....23
ثانيا: حالة تفاقم العاهة.....25
ثالثا: حالة إرتكاب المشغل أو أحد مأموريه خطأ متعمد أو لا يعدر عنه.....26
الفقرة الثانية: التخفيض من قيمة الإيراد أو إلغائه.....28
أولا: إنتكاس عاهة المصاب.....28
ثانيا: حالة إرتكاب خطأ متعمدا و لا يعذر عنه.....29
الفقرة الثالثة: الإيراد التكميلي.....30
لائحة المراجع.....33
الفهرس.....34

جامعة القاضي عياض مراكش

كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية مراكش

ماستر القانون الاجتماعي

و منازعات الشغل

الفوج الأول

الفصل الأول

عرض في مادة حوادث الشغل و الأمراض المهنية:

التعويـــض عن العجـــز المؤقـــت في ظل القانون 18.12

أعضاء المجموعة:

هجركحيل

سفيان غاني

عواطف العيشي

عبد الجبار غانم

سكينة النوبي

محمود المتصدق

عصام اسباعى

الأستاذة المشرفة :

إلهام العلمي

السنة الجامعية:2020/2019

لائحة المختصرات:

(ج ر): الجريدة الرسمية.

(م ش): مدونة الشغـــل.

(ص): الصفحـــــــــة.

(م س): مرجع سابـــق.

المقدمـــــة:

إن اندلاع الثورة الصناعية و دخول المكننة لميدان الشغل، و ظهور وسائل المواصلات الحديثة، و استخدام مواد خطيرة في بعض الصناعات ناهيك عن تفشي ظاهرة تشغيل الأطفال والنساء في ظروف صعبة و أعمال شاقة تتنافى و قدراتهم البدنية، أدى إلى ارتفاع في نسبة حوادث الشغل و الأمراض المهنية التي قد يتعرض لها الأجير و التي من شأنها أن تقعده عن العمل و في بعض الأحيان قد تؤدي إلى وفاته.

و لذلك عملت جل الدول على إصدار قوانين تكفل الحماية الاجتماعية للمصابين بتلك الحوادث أو الأمراض و تعويضهم في حالة اصابتهم بها، و من بين هذه الدول المغرب [1] إذ سن قوانين في هذا المجال تتماشى و مبدأ تحقيق الحماية الاجتماعية المنشودة للمصابين وقد مر المغرب في مجال التعويض عن حوادث الشغل و الأمراض المهنية بمرحلتين اثنتين:

المرحلة الأولى: و هي مرحلة تطبيق أحكام المسؤولية المدنية التي نظمها المشرع في ظهير الالتزامات و العقود من خلال الفصول741 إلى 752 التي تحيل على الفصول 77 و 88 من نفس القانون، إلا أن هذه القواعد قد شكلت حيفا بالنسبة للأجير، إذ أن عبء الإثبات يقع عليه، وهذا الإثبات يعتبر صعبا للغاية إما أن المشغل لم يرتكب أي خطأ و إما لكون الأجير لا يملك أي وسيلة للإثبات.

المرحلة الثانية: و هي مرحلة بداية سن و تشريع مقتضيات خاصة بمجال التعويض عن حوادث الشغل و الأمراض المهنية، و أول ظهير هو ظهير 25 يونيو 1927 المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل، و بتاريخ 31 ماي 1943 صدر ظهير اخر يقضي بتمديد ظهير 1927 المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل إلى الأمراض المهنية، و بسبب إدخال تغييرات عديدة على ظهير 1927 أصبح من الصعب البحث عن المقتضيات التي تنظم حالة معينة. لذلك صدر بتاريخ 6 فبراير 1963 ظهير غير من حيث الشكل ظهير 1927.و قد عدل هذا الظهير الأخير أيضا بمقتضى القانونين 18.01 و 06.03. ومؤخرا صدر قانون 18.12 المتعلق بالتعويض عن

[1] و في المغرب لم يكن هناك أي مقتضى قانوني يهم التعويض عن حوادث الشغل و الأمراض المهنية قبل فرض الحماية عليه.

حوادث الشغل ليحل محل ظهير 6 فبراير 1963 و قد تضمن القانون 197 مادة و تسعة أقسام و جاء بمجموعة من المستجدات نتيجة للتطور الذي تعرفه البلاد و لإتمام سلسلة من الإصلاحات التي همت ميدان الحماية الاجتماعية وعلاقات الشغل.

و عموما يقصد بحادثة شغل حسب الفقه و القضاء بأنها كل ضرر لاحق بالجسم سواء أكان ظاهرا أم لا، داخليا أو خارجيا لأن المهم هو أن يكون بفعل خارجي و مفاجئ. و هكذا يشمل مفهوم حادثة الشغل، كل الحوادث المهنية، و العوارض الصحية التي تصيب الأجير، أثناء قيامه بعمله أو بمناسبته حتى و لو كانت الحادثة ترجع إلى القوة القاهرة.[2]

و قد يتعرض الأجير أيضا أثناء ذهابه إلى عمله أو رجوعه منه إلى حوادث سير قد تكون أكثر خطورة مما قد يتعرض له داخل العمل و تسمى هذه الحوادث بحادثة الطريق.

و على كل حال فحوادث الشغل و حوادث الطريق قد تختلف من حيث جسامتها، فقد تولد حالة من العجز الدائم كما يمكن أن تولد حالة من العجز المؤقت، و قد ينتج عنها بالإضافة إلى هاتين الحالتين الوفاة، لكن موضوعنا سيقتصر على حالة العجز المؤقت و يقصد به الأثر الذي تخلفه الإصابة على القدرة الجسدية للضحية، و يجعله لفترة معينة غير قادر على القيام بعمله، و يقع العجز في الغالب الأحوال في أعقاب مرض أو حادثة، و يعتبر هذا الشخص في عجز يلاحظ أن حالته قد استقرت بحيث لا يحدث فيها أي تقدم، أو أن التقدم في حالته بطيء بدرجة لا تلاحظ.[3]

أهمية الموضوع:

يحظى موضوع التعويض عن حوادث الشغل و خاصة التعويض عن العجز المؤقت أهمية كبيرة سواء من الناحية القانونية أو الواقعية:

[2] رشيدة أحفوض: التعويض عن حوادث الشغل على ضوء العمل القضائي، بين الظهير الشريف 6 فبراير 1963 و قانون 18/01 الصادر بتاريخ 2002/7/23 و قانون 06/03 الصادر بتاريخ 2003/6/19 و القانون رقم 18.12 المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل –دراسة مقارنة- بين التشريع المغربي و التشريع الفرنسي و التشريع المصري و التشريع التونسي، الشركة المغربية لتوزيع الكتاب 39 الممر الملكي حي الأحباس الدار البيضاء، الطبعة الأولى 2019.

[3] للمزيد من الاطلاع راجع المرجع السابق ص 96.

من الناحية القانونية: أن هذا القانون الجديد قد وضع لنا قواعد و أسسا للتعويض عن العجز المؤقت و نزع السلطة التقديرية للقضاء في القيام بهذه المهمة.

من الناحية الاجتماعية: يعتبر تعويض الأجير عن العجز المؤقت اثر اصابته بحادثة شغل من المكاسب التي حققها القانون لطبقة اجتماعية ضعيفة قد يعتبر الأجر و في غالب الأحيان مصدر عيشها الوحيد.

و من هنا يمكننا طرح الاشكال الاتي:

إذا كان المشرع يهدف من خلال سنه لأحكام التعويض عن حوادث الشغل حماية الحقوق الاجتماعية و الاقتصادية لمختلف أطراف نظام التعويض عن حوادث الشغل فما هي المصاريف التي يجب على المشغل تعويض الأجير عنها؟ و كيف تحتسب هذه التعويضات؟

المنهج المتبع في العرض:

لقد اعتمدنا في اجابتنا عن الاشكال المطروح على منهجين هما المنهج الوصفي الذي من خلاله حاولنا وصف و استعراض مختلف أنواع التعويض التي كفلها المشرع للأجير الذي أصيب بحادث شغل ، و كذا المنهج التحليلي الذي أسعفنا في تحليل النصوص القانونية وطرح أمثلة و كيفية احتساب التعويض المستحق للأجير.

خطة البحث:

المبحث الأول: أحكام التعويض عن العجز المؤقت.

المبحث الثاني: تقدير و احتساب التعويض عن العجز المؤقت.

لائحة المراجـــــــع

الكتـــــــــب:

- رشيدة أحفوض: التعويض عن حوادث الشغل على ضوء العمل القضائي، بين الظهير الشريف 6 فبراير 1963 و قانون 18/01 الصادر بتاريخ 2002/7/23 و قانون 06/03 الصادر بتاريخ 2003/6/19 و القانون رقم 18.12 المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل -دراسة مقارنة- بين التشريع المغربي و التشريع الفرنسي و التشريع المصري و التشريع التونسي، الشركة المغربية لتوزيع الكتاب ، الممر الملكي حي الأحباس الدار البيضاء، الطبعة الأولى 2019.
- عبد اللطيف الخالفي، حوادث الشغل و الأمراض المهنية، دراسة نظرية و تطبيقية في ضوء تعديلات ظهير 23 يوليوز 2002، المطبعة و الوراقة الوطنية-مراكش.
- محمد بن حساين، التعويض عن حوادث الشغل، طوب بريس الرباط، طبعة 2016.
- محمد بلهاشمي التسولي، التعويض عن حوادث الشغل و الأمراض المهنية في إطار القانون الجديد رقم 18.12 ، الجزء الأول: مستحقات المصاب أو ذوي حقوقه، سنة 2017، غ م، دار النشر.

الرسائـــــــل:

- كمال المريني التعويض عن حوادث الشغل وفق قانون 18.12 و على ضوء العمل القضائي، دراسة مقارنة، رسالة لنيل دبلوم الماسترفي القانون الخاص-جامعة القاضي عياض مراكش، السنة الجامعية 2016-2017.

الفهـــــــــرس

لائحة المختصرات.....2

المقدمة.....3

المبحث الأول: أحكام التعويض عن العجز المؤقت.....5

المطلب الاول: المصروفات الطبية و الصيدلية.....5

الفقرة الأولى: المصروفات الطبية.....6

الفقرة الثانية: المصروفات الصيدلية.....9

المطلب الثاني: التعويض عن العجز المؤقت مدته و أداؤه.....11

الفقرة الأولى: مدة التعويض عن العجز المؤقت.....11

الفقرة الثانية: أداء التعويض عن العجز المؤقت.....13

المبحث الثاني: تقدير و احتساب التعويض عن العجز المؤقت.....15

المطلب الأول: العناصر الأساسية لاحتساب التعويض اليومي.....15

الفقرة الأولى: الأجرة اليومية.....16

الفقرة الثانية: المنافع الاضافية.....18

المطلب الثاني: احتساب التعويض عن العجز المؤقت.....20

الفقرة الأولى: القاعدة في احتساب التعويض اليومي.....21

الفقرة الثانية: أمثلة تطبيقية.....23

الخاتمة:.....25

لائحة المراجع.....26

الفهرس.....27

جامعة القاضي عياض مراكش
كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية
مراكش

ماستر القانون الاجتماعي
و منازعات الشغل
الفوج الأول
الفصل الأول

عرض في مادة: حوادث الشغل والأمراض المهنية

التعويـــض عن العجـــز المؤقـــت في ظل القانون 18.12

أعضاء المجموعة:
هجركحيل
سفيان غاني
عواطف العيشي
عبد الجبار غانم
سكينة النوبي
محمود المتصدق
عصام اسباعي
٤

الأستاذة المشرفة :
ذ. إلهام العلمي

السنة الجامعية:2020/2019

لائحة المختصرات:

(ج ر): الجريدة الرسمية.

(م ش): مدونة الشغـــل.

(ص): الصفحـــــــــة.

(م س): مرجع سابــق.

المقدمـــــة:

إن اندلاع الثورة الصناعية و دخول المكننة لميدان الشغل، و ظهور وسائل المواصلات الحديثة، و استخدام مواد خطيرة في بعض الصناعات ناهيك عن تفشي ظاهرة تشغيل الأطفال والنساء في ظروف صعبة و أعمال شاقة تتنافى و قدراتهم البدنية، أدى إلى ارتفاع في نسبة حوادث الشغل و الأمراض المهنية التي قد يتعرض لها الأجير و التي من شأنها أن تقعده عن العمل و في بعض الأحيان قد تؤدي إلى وفاته.

و لذلك عملت جل الدول على إصدار قوانين تكفل الحماية الاجتماعية للمصابين بتلك الحوادث أو الأمراض و تعويضهم في حالة اصابتهم بها، و من بين هذه الدول المغرب [1] إذ سن قوانين في هذا المجال تتماشى و مبدأ تحقيق الحماية الاجتماعية المنشودة للمصابين وقد مر المغرب في مجال التعويض عن حوادث الشغل و الأمراض المهنية بمرحلتين اثنتين:

المرحلة الأولى: و هي مرحلة تطبيق أحكام المسؤولية المدنية التي نظمها المشرع في ظهير الالتزامات و العقود من خلال الفصول741 إلى 752 التي تحيل على الفصول 77 و 88 من نفس القانون، إلا أن هذه القواعد قد شكلت حيفا بالنسبة للأجير، إذ أن عبء الإثبات يقع عليه، وهذا الإثبات يعتبر صعبا للغاية إما أن المشغل لم يرتكب أي خطأ و إما لكون الأجير لا يملك أي وسيلة للإثبات.

المرحلة الثانية: و هي مرحلة بداية سن و تشريع مقتضيات خاصة بمجال التعويض عن حوادث الشغل و الأمراض المهنية، و أول ظهير هو ظهير 25 يونيو 1927 المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل، و بتاريخ 31 ماي 1943 صدر ظهير اخر يقضي بتمديد ظهير 1927 المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل إلى الأمراض المهنية، و بسبب إدخال تغييرات عديدة على ظهير 1927 أصبح من الصعب البحث عن المقتضيات التي تنظم حالة معينة. لذلك صدر بتاريخ 6 فبراير 1963 ظهير غير من حيث الشكل ظهير 1927.و قد عدل هذا الظهير الأخير أيضا بمقتضى القانونين 18.01 و 06.03. ومؤخرا صدر قانون 18.12 المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل ليحل محل ظهير 6 فبراير 1963 و قد تضمن القانون 197 مادة و تسعة أقسام و جاء بمجموعة من المستجدات

[1] و في المغرب لم يكن هناك أي مقتضى قانوني يهم التعويض عن حوادث الشغل و الأمراض المهنية قبل فرض الحماية عليه.

نتيجة للتطور الذي تعرفه البلاد و لإتمام سلسلة من الإصلاحات التي همت ميدان الحماية الاجتماعية وعلاقات الشغل.

و عموما يقصد بحادثة شغل حسب الفقه و القضاء بأنها كل ضرر لاحق بالجسم سواء أكان ظاهرا أم لا، داخليا أو خارجيا لأن المهم هو أن يكون بفعل خارجي و مفاجئ. و هكذا يشمل مفهوم حادثة الشغل، كل الحوادث المهنية، و العوارض الصحية التي تصيب الأجير، أثناء قيامه بعمله أو بمناسبته حتى و لو كانت الحادثة ترجع إلى القوة القاهرة.[2]

و قد يتعرض الأجير أيضا أثناء ذهابه إلى عمله أو رجوعه منه إلى حوادث سير قد تكون أكثر خطورة مما قد يتعرض له داخل العمل و تسمى هذه الحوادث بحادثة الطريق.

و على كل حال فحوادث الشغل و حوادث الطريق قد تختلف من حيث جسامتها، فقد تولد حالة من العجز الدائم كما يمكن أن تولد حالة من العجز المؤقت، و قد ينتج عنها بالإضافة إلى هاتين الحالتين الوفاة، لكن موضوعنا سيقتصر على حالة العجز المؤقت و يقصد به الأثر الذي تخلفه الإصابة على القدرة الجسدية للضحية، و يجعله لفترة معينة غير قادر على القيام بعمله، و يقع العجز في الغالب الأحوال في أعقاب مرض أو حادثة، و يعتبر هذا الشخص في عجز يلاحظ أن حالته قد استقرت بحيث لا يحدث فيها أي تقدم، أو أن التقدم في حالته بطيء بدرجة لا تلاحظ.[3]

أهمية الموضوع:

يحظى موضوع التعويض عن حوادث الشغل و خاصة التعويض عن العجز المؤقت أهمية كبيرة سواء من الناحية القانونية أو الواقعية:

من الناحية القانونية: أن هذا القانون الجديد قد وضع لنا قواعد و أسسا للتعويض عن العجز المؤقت و نزع السلطة التقديرية للقضاء في القيام بهذه المهمة.

---

[2] رشيدة أحفوض: التعويض عن حوادث الشغل على ضوء العمل القضائي، بين الظهير الشريف 6 فبراير 1963 و قانون 18/01 الصادر بتاريخ 2002/7/23 و قانون 06/03 الصادر بتاريخ 2003/6/19 و القانون رقم 18.12 المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل –دراسة مقارنة- بين التشريع المغربي و التشريع الفرنسي و التشريع المصري و التشريع التونسي، الشركة المغربية لتوزيع الكتاب 39 الممر الملكي حي الأحباس الدار البيضاء، الطبعة الأولى 2019.

[3] للمزيد من الاطلاع راجع المرجع السابق ص 96.

من الناحية الاجتماعية: يعتبر تعويض الأجير عن العجز المؤقت اثر اصابته بحادثة شغل من المكاسب التي حققها القانون لطبقة اجتماعية ضعيفة قد يعتبر الأجر و في غالب الأحيان مصدر عيشها الوحيد.

و من هنا يمكننا طرح الاشكال الاتي:

إذا كان المشرع يهدف من خلال سنه لأحكام التعويض عن حوادث الشغل حماية الحقوق الاجتماعية و الاقتصادية لمختلف أطراف نظام التعويض عن حوادث الشغل فما هي المصاريف التي يجب على المشغل تعويض الأجير عنها؟ و كيف تحتسب هذه التعويضات؟

المنهج المتبع في العرض:

لقد اعتمدنا في اجابتنا عن الاشكال المطروح على منهجين هما المنهج الوصفي الذي من خلاله حاولنا وصف و استعراض مختلف أنواع التعويض التي كفلها المشرع للأجير الذي أصيب بحادث شغل ، و كذا المنهج التحليلي الذي أسعفنا في تحليل النصوص القانونية وطرح أمثلة و كيفية احتساب التعويض المستحق للأجير.

خطة البحث:

المبحث الأول: أحكام التعويض عن العجز المؤقت.

المبحث الثاني: تقدير و احتساب التعويض عن العجز المؤقت.

المبحث الأول: احكام التعويض عن العجز المؤقت

المطلب الاول: العناية الطبية وتوابعها

الفقرة الأولى : الصوائر الطبية و الصيدلية

مما لا شك فيه أن الأجير المصاب في حادثة شغل أو المصاب بمرض مهني[4] يحتاج إلى علاج طبي من أجل شفائه واستقرار حالته الصحية ، حتى وإن كانت الإصابات أو الحالات المرضية تختلف من شخص لأخر حسب خطورتها فإن العلاج الطبي في جميع الحالات يقتضي اجراء فحوصات وتحليلات وشراء أدوية ، بل قد يصل الأمر الى حد القيام بعمليات جراحية أو استبدال بعض الأعضاء وكل هذه الأمور تتطلب مصاريف نظمها المشرع بمقتضى القسم الثالث من القانون رقم 18.12 سواء تعلق الامر بالمصروفات الطبية والجراحية والصيدلية ومن يلتزم بها (الفقرة الأولى) أو تعلق الأمر بالحق في استبدال بعض الأعضاء والأجهزة الطبية (الفقرة الثانية)[5]

قد تستدعي الإصابة بحادثة شغل أو مرض مهني إجراء فحوص طبية أو شراء أدوية أو الإقامة بأحد المستشفيات، ونظرا لدخل الأجير المصاب المحدود والذي غالبا ما قد لا يسمح بتغطية كل هذه المصاريف تدخل المشرع المغربي وحملها على عاتق المشغل [6].

فاستنادا الى مقتضيات المادة 37 من القانون رقم 18.12 نجد أن المشرع ألقى على عاتق المشغل أو مؤمنه مسؤولية تحمل جميع المصاريف التي يستوجبها علاج المصاب سواء انقطع هذا الأخير عن العمل أم لا- مصاريف التشخيص والعلاجات الطبية والجراحية والصيدلية ومصاريف الاستشفاء ومصاريف التحليلات والفحوصات والمصاريف الواجب أداؤها للأطباء وللمساعدين الطبيين، وكذا مصاريف المستلزمات الطبية التي تفرضها الحادثة والمتصلة بنيل أجهزة استبدال أوتقويم الأعضاء أو بإصلاحها أو بتجديدها وأيضا مصاريف نقل المصاب الى محل اقامته الإعتيادي أو الى مؤسسة عمومية أو خصوصية للإستشفاء والعلاج ، شريطة أن يكون قريبا من مكان وقوع

---

[4] المرض المهني لم يتطرق له المشرع المغربي إلى تعريفه وإنما اكتفى بإيراد تعداد غير حصري لبعض حالات المرض المهني بمقتضى ظهير 6 فبراير 1943 وقد عرفته منظمة العمل الدولية في إحدى توصياتها ضمن الفقرة الثالثة من المادة 16 .

[5] عبد اللطيف خالفي : حوادث الشغل والأمراض المهنية دراسة نظرية وتطبيقية في ضوء تعديلات ظهير 23 يوليوز 2008 ، المطبعة والوراقة الوطنية الداوديات-مراكش، الطبعة الأولى 2003 ص 199

[6] مريم الداودي "التعويض عن الأمراض المهنية في التشريع المغربي" الطبعة الأولى 2018 ، مكتبة دار السلام الرباط الصفحة 242

الحادثة ويتحمل أيضا في حالة الوفاة مصاريف الجنازة ومصاريف نقل الجثمان إلى مكان الدفن بحيث يعتمد في احتسابها[7] التعريفة المعتمدة من طرف الجماعة الترابية وفق النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالأثاوة والأجور عن الخدمات المقدمة من قبلها ، إذا تم نقل الجثمان بواسطة سيارة إسعاف أو لنقل الأموات تابعة لهذه الجماعة أو التعريفة المحددة من طرف شركة أو مقاولة أو مؤسسة مرخص لها بنقل الأموات إذا تم نقل جثمان المصاب من طرفها .

وباستقراء المادة 41 من ظهير 6 فبراير 1963 خاصة البند الأول منه نجد أن المشرع كان يستعمل مصطلح أطباء الأسنان والقوابل في حين بالرجوع إلى القانون 18.12 خاصة في البند الأول منه المادة 37 المتعلقة بالمصاريف نجد أن المشرع لم يستعمل هذين المصطلحين بصريح العبارة وإنما يستشف من البند بشكل ضمني بالإضافة الى أن المشرع استبدل مصطلح الصوائر الذي كان منصوص عليه بمقتضى ظهير 1963 بمصطلح المصاريف .

والملاحظ من حيث المبدأ أن المصاب لا يؤدي مصاريف العناية الطبية وتوابعها وإنما ألقاها المشرع على عاتق المشغل أو مؤمنه ، وبالرجوع الى مقتضيات المادة 39 من القانون 18.12 ليتحتم على المشغل أو مؤمنة أداءها خلال ثلاثة أشهر البموالية لتلقي الإعلام بدفع على أبعد تقدير[8] .

إلا أن مبدأ تحميل المشغل أو مؤمنه مصاريف العناية الطبية وتوابعها ليس مطلقا ،إد ترد عليه استثناءات للمؤسسات العمومية أو الخصوصية للإستغناء والعلاج أو الطبية المعالج أن يطالبو المصاب بحادثة شغل بأدائها وقد حصرتها المادة 39 المذكورة في حالتين اثنين :

-حالة عدم تقديم المصاب للشهادة المسلمة له من طرف المشغل حين اخباره بالحادثة السالفة ذكرها والمتضمنة على سعي المشغل والمصاب بالحادثة وعنوانها ونوع الحادثة وتاريخ وقوعها

[7] انظر المادة الثانية من قرار لوزير الشغل والإدماج المهني رقم 2609.15 بتاريخ 29 من صفر 1437 (11 دجنبر 2015) بتحديد مصاريف الجنازة والمعايير المعتمدة لإحتساب مصاريف نقل جثمان المصاب في حالة الوفاة ؛الجريدة الرسمية عدد 6447 بتاريخ جمادى الثانية 1437 (14 مارس 2016 ص 1133) المادة الثانية " يعتمد من أجل احتساب مصاريف نقل جثمان المصاب إلى مكان الدفن المعايير التالية :
التعريفة المعتمدة من طرف الجماعة الترابية وفق النصوص التشريعية والتنظمية المتعلقة بالأثاوة والأجور عن الخدمات المقدمة من قبلها إذا تم نقل الجثمان بواسطة سيارة اسعاف أو لنقل الأموات تابعة لهذه الجماعة .

[8] نوري محمد رضا " نظام التعويض عن حوادث الشغل والأمراض المهنية – دراسة مستجدات القانون رقم 18.12 بحث نهاية التكوين الأساسي للملحقين القضائين سنة القضائية 2017 ص 64 .

واسم المقاولة المؤمنة ورقم بوليصة التأمين ورقم تسجيل المصاب بالصندوق الوطني للضمان الاجتماعي[9] .

-حالة تقديم المصاب لهذه الشهادة مع موافقته قبل تلقيه العلاج الأولي ، على تحمل مصاريف إضافية تتجاوز تعريفه المصاريف المحددة في القرار المشترك للسلطتين المكلفتين بالتشغيل والصحة [10].

وبالتالي يلاحظ مما سبق ، أنه في حالة موافقة المصاب قبل تلقيه العلاج الأولي على تحمل المصاريف التي تتجاوز تعريفة المصاريف المحددة فإن المصاب يتحمل وحده تلك المصاريف الإضافية دون ما تمييز بين ما إذا كانت حالة المصاب وحده تتطلب تدخل مستعجلا أو لا تستدعي ذلك . وفي ذلك تراجع عن مكسب سبق تقريره في القانون السابق من خلال تحميل المشغل أو مؤمنه أداء تلك المصاريف الإضافية في حالة تلقي علاج مستعجل بمؤسسة خصوصية [11].

وهذا ما كان منصوص عليه في الفصل 45 من ظهير 1963 الملغى :" في حالة دخول المصاب الى مصحة خصوصية للاستشفاء تتجاوز تعاريفها المستشفيات العمومية فإن المؤاجر أو المؤمن ملزم وحده بإرجاع الصوائر لا يجري عليه هذا الإلزام إلا في حدود التعاريف الخاصة بالمستشفيات العمومية ماعدا إذا تدخل المصاب بالحادثة الى هذه المصحة لإجراء علاج تتطلبه حالة الاستعجال ."

وعلى خلاف ظهير 6 فبراير 1963 الذي يمنح للمصاب حرية اختيار الطبيب المعالج والصيدلي والمساعدين الطبين ، ومنع المشغل ّأن يعين للمصاب طبيبا أو صيدليا أو حتى أن يقترحه عليه [12].

بالرجوع إلى مقتضيات القانون 18.12 فهو ساكت بخصوص اختيار الطبيب المعالج بل أشار في المادة 39 [13] فقط إلى أن مؤسسة العلاج قد تكون عامة او خاصة إلا أن المنطق و العقل يقتدي

[9] محمد بنحساين ص 61
[10] محمد بنحساين م س
[11] محمد بنحساين مرجع سابق
[12] الفصل 43 من ظهير 6 فبراير 1963
[13] انظر المادة 39 من القانون رقم 18.12

أخد الأجير إلى مصحة خاصة نظرا لجودة الخدمات الطبية التي تقدمها و سرعتها في إطار الإسعافات الأولية و بالتالي تجنب المصاب واقع المصحات العمومية.

وباستقراء المادة 37 من القانون رقم 18.12 خاصة البند 3 منه نجد أن المشرع قد أدمج هذه لائحة المصاريف المتحملة مصاريف نقل المصاب إلى محل إقامته الاعتيادي أو الى مؤسسة عمومية أو خصوصية للاستشفاء والعلاج الأقرب من مكان وقوع الحادثة ، ومن يتحمل مصاريف هذا التنقل الى تلك المؤسسة العمومية أو الخصوصية في باقي الأيام التي تلي يوم الإصابة ؟

يرى جانب من الفقه أن مثل هذه المصاريف ذات الصلة بالحادثة وغير الواردة بالتعداد أعلاه يتحملها كذلك المشغل أو مؤمنه إستنادا على المادة 193 التي أدرجت ضمن القسم التاسع من قانون 18.12 تحت عنوان أحكام مختلفة وختامية ، والتي ورد في فقرتها الثانية الاتي : "كما يتحمل المشغل أو مؤمنه جميع المصاريف غير المنصوص عليها في هذا القانون والتي يتطلبها نقل المصاب من أجل تلقي العلاج أو إجراء الفحوصات والخبرة الطبية .

لكن رغم ذلك يبدو أن هذه الفقرة كان يجب إدراجها بالباب الثالث المذكور أعلاه المخصص لتحمل المصاريف [14].

بالرجوع الى مقتضيات القانون رقم 18.12 فهو ساكت بخصوص أخب ار الأجير الطبيب المصالح بل أشار فقط في المادة 39 الى أن مؤسسة العلاج قد تكون عامة أو خاصة . إلا أن المنطق والعقل يقتضي أخد الأجير الى مصحة خاصة نظر لجودة الخدمات الطبية التي تقدمها وسرعتها في إطار الإسعافات الأولية وبالتالي تجنب الأجير واقع المصحات العمومية .

الفقرة الثانية : المصروفات المتعلقة بالإجهزة الطبية وتوابعها ّ

تخول مقتضيات المادة 41 من القانون رقم 18.12 للأجير المصاب الحق في نيل وإصلاح وتجديد أجهزة إستبدال أو تقويم الأعضاء التي تفرض الحادثة إستعمالها بل إن المشرع المغربي ذهب أبعد من ذلك ، فنص في ذات الفصل على تحويل الأجير المصاب الحق في إصلاح ّأو تعويض

[14] محمد بنحساين مرجع سابق ص 60

الأجهزة حتى ولو كان استعمالها فرضته عاهة سابقة ، ولو كانت غير متولدة عن حادثة من حوادث الشغل . إذا كانت الحادثة التي وقعت له هي أفسدتها أو سببت ضياعها أو جعلتها غير صالحة للاستعمال [15].

إلا أن التساؤل الذي يشار هو هل هذا التعويض يتم بصرف النظر عن أي مساس بالجسم الأذمي للمصاب ذي الطرف الصناعي؟ أم أن حقه في إصلاح وتجديد الأجهزة التعويضية مقترن بحدوث ضرر جسماني له[16] ، على اعتبار أن هذا الضرر الجسماني هو من الشروط الأساسية لتكييف الحادثة التي تحصل له حادثة شغل [17]؟

إن الأجهزة التي يتحمل بها المشغل هي تلك التي تفرض حادثة الشغل استعمالها أو تؤدي إلى إتلافها أو ضياعها حتى ولو كان استعمالها من طرف الأجير ناتجا عن عاهة سابقة.

لذلك فإن تحميل المشغل أو المؤمن بنفقات تبديل الأجهزة المقومة كالنظارات أو المساعدة كالأسنان الاصطناعية يكون مرهون بإتلاف هذه الأخيرة في حادثة الشغل حتى ولو كان استعمالها قد فرضته عاهة سابقة ، وهذا يعني أن حادثة الشغل تفرض كما يعرفها الاجتهاد القضائي حصول ضرر في جسم المصاب.

ولذلك فإن كل فعل ضار يتعرض له الأجير يؤدي الى اتلاف هذه الأجهزة فقط دون إصابة الجسم بأذى ككسر الرجل الاصطناعي للأجير نتيجة سقوطه على الأرض لا يعتبر حادثة شغل تخويل الحق في نيل أو تجديد أو إصلاح هذه الرجل الاصطناعي ، وإن كان السقوط لا يعتبر حادثة في المعني الدراج وهذا صور أي محكمة النقض الفرنسية في هذا الصدد[18].

ويرى الفقه المغربي [19] أن على الاجتهاد القضائي المغربي أن يتخذ موقفا يتسامح فيه بتعويض هذه الأجهزة التي يفتعلها أمر طارئ بسبب الشغل كسقوط الأجير على الأرض أو انهيار الكرسي من تحته حتى ولو لم ينتج عن هذا الأمر الطارئ إصابة في جسمه ذلك أنه إذا كانت حادثة الشغل

---

[15] عبد اللطيف خالفي مرجع سابق ص 206

[16] الضرر هو الأذى الذي يصيب الشخص نتيجة المساس بالمصلحة المشروعة له أو حق من حقوقه

[17] عبد اللطيف خالفي مرجع سابق ص 206

[18] انظر مراجع قرارات هذه المحكمة في : أمال ، مرجع سابق ص 397 ص 17

[19] أمال جلال مرجع سابق ، ص 200 وما بعدها

كما يعرفها الاجتهاد القضائي هي " ما يصيب جسم الإنسان فجأة بفعل عنيف وسبب خارجي وكان لابد من إصابة الجسم حتى يعتبر الفعل حادثة شغل ، فإن العدالة تقتضي أن يعتبر الجهاز الاصطناعي المقوم والمساعد لعضو من أعضاء في جسم الإنسان ، الشيء الذي يمكن معه القول أنه إذا ما نجم عن انزلاق الأجير في درج المؤسسة مثلا انكسار رجله الاصطناعية فقط دون اصابته في جسمه بإضرار ، فإن يجب اعتبار ضياع هذه الرجل الاصطناعية بمثابة ضرر في جسمه ، لأنه لولا هذا الجهاز المقوم لكان من الممكن أن تنكسر الرجل الطبيعية ولذلك فإن اعتبار الاجتهاد القضائي للجهاز المقوم لعضو من أعضاء الإنسان بمثابة هذا العضو لن يكون فيه أي إخلال بتعويض حادثة الشغل التي تقتضي إصابة الجسم، بل إن السير هذا الاجتهاد بالّإضافة الى كونه يعد أكثر رحمة للمصاب فإنه سيصدم بهفوة تشريعية لكن تطبيقه يجب ألا يكون مطلقا بل معلقا على شرط وهو كون الأجير يستعمل هذا الجهاز المقوم لما أعد له ساعة ضياعه أو اتلافه من جراء الفعل الضار إلا أنه إذا تخلص الأخير من هذا الجهاز لن يعتبر أنذاك جزء لا يتجزأ من أعضاء الأجير [20].

وعملا بمقتضيات الفقرة الأخيرة من المادة 41 من القانون 18.12 فإنه يحدد بمرسوم يتخذ باقتراح من السلطتين الحكوميتين المكلفتين بالتشغيل وبالصحة نوع الأجهزة وقيمتها وشروط تخصيصها وإصلاحها وتحديدها وفي انتظار صدور هذا المرسوم فإن المرسوم المطبق حاليا عملا بأحكام المادة 196 من القانون المذكور هو المرسوم الصادر في 13 يونيو 1961 الذي يحدد الشروط الفصل 3 من هذا المرسوم .

وبالتالي على كل أجير مصاب من جراء حادثة شغل أراد أن يستفيد من نيل أو إصلاح أو تجديد جهاز التعويض، أن تسجيل بمركز التجهيز بالدار البيضاء الذي يفتح له ملفا خاصا به ثم يتوجه بعد ذلك لطلبه الى هذا المركز من أجل الحصول على الجهاز التعويضي المرغوب فيه ، وذلك بمجرد ما يصبح المقرر القضائي باستعمال الجهاز أو الأجهزة نهائيا[21] حيث يتولى المركز المذكور من خلاله لجنة الأجهزة مساعدة الأجير المصاب في اختيار الجهاز الذي يلائم عاته[22] تم يتولى بعد أن يسلمه من الصانع وفحصه للتأكد من سلامته تسليمه الى الأجير المصاب ويتحمل

[20] نوري محمد رضا مرجع سابق ص 67
[21] عبد اللطيف الخالفي مرجع سابق ص 208
[22] الفقرة الأخيرة من الفصل الثاني من مرسوم 13 يونيو 1961.

المشغل أو مؤمنه جميع المصاريف التي يقتضيها الجهاز أو الاجهزة التعويضية سواء تعلقت بنص شرائها أو إصلاحها أو تجديدها والذي يحدد مقدار الأقصى بموجب قرار الوزير الشغل متى دعت الضرورة الى ذلك[23].

كما تشمل المصاريف كذلك نفقات إرسال الأجهزة وغيرها من النفقات الإضافية التي قد تتطلبها عملية الشراء والإصلاح والتجديد وعند الاقتضاء نفقات الإقامة التي يؤديها الأجير المصاب عند كل زيارة من زيارته ، إما لمركز الأجهزة ، وإما لممونه ، وكذلك مصاريف الإقامة للشخص الذي يرافقه قصد مساعدته ، وتقدر نفقات الإقامة طبقا للتعريفة المحددة لهذا الغرض من طرف وزير الشغل ، خاصة فيما يتعلق بالأجراء المصابين التابعين لمركز الدار البيضاء[24].

هذا ولا يمكن إعفاء المشغل أو مؤمنه من أداء هذه المصاريف إلا إذا أثبت أن أدخل إجراءه في نظام تعاوني مأذون له من طرف وزير الشغل ووزير المالية أو أنه خاضع لتأمين إجباري على هذه الحوادث أو أنه أبرم عقد التأمين اختياري عليها[25].

المطلب الثاني: التعويض عن العجز المؤقت

الفقرة الأولى : مدة التعويض عن العجز المؤقت

إن حادثة الشغل أو المرض المهني الذي يلحق الأجير غالبا ما يصطده الى التوقف عن الشغل مدة من الزمن، مما يطرح السؤال حول مصير الأجر الذي يعتبر مقابلا لأداء العمل والذي يعتمد عليه الاجير هو واسرته اعتمادا كليا لضمان عيشهم[26] ذلك أن تركه بدون تعويض يتنافى مع الطابع الحمائي لقانون الشغل[27].

فبالرجوع الى مقتضيات القانون رقم 18.12 نجد أن المشرع نظم التعويضات اليومية عن العجز المؤقت من خلال المواد 61 الى 79 حيث حدد مدة أدائه ومبلغه وكيفيات تقديره وأدائه ويمكن اعتبار

---

[23] الفصل الربع من المرسوم

[24] الفصل17 من المرسوم

[25] بلال العشيري حوادث الشغل و الأمراض المهنية دراسة نظرية و تطبيقية الطبعة الثانية 29 نونبر 2008 ص 101

[26] بلال العيشري حوادث الشغل والامراض المهنية، دراسة نظرية وتطبيقية منشورات كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، السويسي الرباط مطبعة دار ابي رقراق للطباعة والنشر. الطبعة الثانية 2011 ص 101-122 عبد اللطيف الخالفي حوادث الشغل والامراض المهنية دراسة نظرية وتطبيقية في ضوء تعديلات ظهير 23 يوليوز 2020، المطبعة والوراقة الوطنية الداوديا تمراكش ص 209.

[27] الفقرة 1 من المادة 61 من قانون 12-18 المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل.

التعويضات اليومية من التعويضات القصيرة الأمد. فإذا حالت عادته شغل بين الاجير وبين أدائه لعمله فإنه .....يستحق تعويضا يوميا اسداء ابتداءا من اليوم الموالي لتاريخ وقوع الحادثة وطنية مدة العجز المؤقت الى غايته يوم الشفاء او يوم الوفاة وذلك دون تمييز بين أيام العمل وأيام الراحة الأسبوعية وأيم العطل السوية أو الأعياد. وهذا المقتضى جاء ملائمة مع أحكام مدونة الشغل.

ومن هنا يتضح لنا أن المصاب يسحق التعويض اليومي عن العجز المؤقت من اليوم الموالي للحادثة.

واذا كان اليوم الموالي نقطة انطلاق في منه التعويض اليومي عن العجز المؤقت، فماذا عن يوم وقوع الحادثة؟

فالمشرع المغربي جعل اليوم الذي وقفت فيه الحادثة بمثابة يوم عمل يتقاضى فيه المصاب اجره كاملا، وتعتبر كأنه أنجز العمل الذي كان عليه ان يقوم به، حيث جاء في المادة 61 "يتحمل المشغل الأجرة الكاملة ليوم وقوع الحادثة أيا كانت طريقة أدائها[28] هذا بالنسبة لما يخص يوم وقوع الحادثة، أما بالنسبة لباقي أيام العجز ....يستحق تعويض يساوي 2/3 الاجر اليومي[29].

مثال شخص وقعت له الحادثة يوم 25 يناير 2019، وأجرته اليومية 200 درهم.

-بالنسبة لليوم الذي وقعت فيه الحادثة فإنه يسحق الأجرة كاملة أي 200 درهم.

-أما بالنسبة لباقي أيام العجز فإنه يستحق 2/3 الاجر اليومي وبذلك للمشغل أما بالنسبة للإعفاء من التعويض اليومي لم يعد ينظمه المشرع المغربي حيث كان ظهير 1963 يعالج هذا المقتضى في القسم الخامس في الفصلين 81 و82 [30].

وبذلك فإنه لم يعد للمشغل في هذا القانون أي موجب للإعفاء من التعويضات الواجب دفعها للصعاب، غير أنه يمكن الاحتفاظ بالتعويض اليومي كلا أو بعضا في حالة استئناف المصاب لعمل من شأنه ان يساعده على شفائه شرط الا يتجاوز المبلغ الإجمالي للأجرة والتعويض المخصص به ا.....التي

[28]الفقرة الثانية من المادة 61 من قانون 12-18 المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل

[29]الفقرة الثانية من المادة 61 من قانون 12-18 المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل.

[30]كمال .....التعويض عن حوادث الشغل وفق القانون 12-18 وعلى ضوء العمل القضائي دراسة مقارنة، رسالة نيل دبلوم الماستر القانون الخاص جامعة القاضي عياض- كلية الحقوق مراكش السنة الجامعية 2016-2017

تتقاضاها الاجراء نفس الصنف المهني أو الأجرة المقدر على أساسها التعويض اليومي ويخصصه التعويض اليومي في حالة تجاوزها[31].

بمعنى أنه إذا كان من شأن العمل ان يساعد الأجير على الشفاء فإنه يمكن له استئناف العمل مع حصوله على التعويض اليومي، لكنه شرط في هذه الحالة الا يتجاوز المبلغ الإجمالي للأجرة الذي سيحصل عليها المصاب مقابل عمله والتعويض المحتفظ به. الأجرة العادية التي يتقاضاها الأجراء الاجراء من نفس الصنف المهني اما إذا كان المبلغ الإجمالي أكثر ارتفاعا أي أنه تجاوز الأجرة العادية التي يتقاضاها الاجراء من نفس الصنف المهني فما يجب الا يتجاوز المبلغ الإجمالي الأجرة المقدر على أساسها التعويض اليومي وفي حالة تجاوز الأجرة المشار إليها أعلاه، يجب تحقيق التعويض بناءا على ذلك[32].

أما اذا كانت الحادثة لم تؤثر على حضور المصاب فإنه يتقاضى أجرته العادية التي كان يتقاضاها قبل وقوع الحادثة، لكين في حالة تغيب المصاب خلال ساعات العمل للعلاج المقرر من .....يجب التمييز بين حالتين:

-إذا تغيب لمدة تقل عن ساعتين: فإنه يستحق أجره كاملا.

-إذا تغيب لأكثر من ساعتين فإنه يستحق ثلث الأجرة اليومي.

ما لم توجد أنها منه مخالفة أكثر فائدة.

واذا كان المشرع المغربي قد حدد مدة أدائه التعويض اليومي .في تحديد بداية أدائه.

لكن إذا علمنا ان للمقاولة أجل 30 يوم الموالية من تاريخ ابداء شهادة الشفاء او الوفاة لتقديم عروض التعاريف والتعويضات للمصاب[33] وان للمصاب هو كذلك أجل 30 يوم من تاريخ التوصل بالعروض للتعبير عن قبولها أو رفضها[34]. فإن ذلك يعني ان على المصاب ان ينتظر طويلا لبداية أداء التعويض

[31]المادة 62 من القانون رقم 12-18 المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل

[32] رشيدة أحفوظ التعويض عن حوادث الشغل على ضوء العمل القضائي من الظهير الشريف 1963 وقانون 18/01 وقانون 06/03 والقانون رقم 12-18 المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل دراسة مقارنة من التشريع المغربي والفرنسي والمصري والتونسي، دراسة نظرية وتطبيقية، مطبعة النجاح الجديدة الدار البيضاء طبعة 2019 ص 102

[33]المادة 134 من قانون رقم 12-18

[34]المادة 135 من قانون رقم 12-18

اليومي بل .....المدة في حالة رفضه للمعاريف والتعويضات المقدمة له وقام برفع دعوى المطالبة بالتعويض أمام المحكمة المختصة[35].

الفقرة الثانية : اداء التعويض عن العجز المؤقت

تعتبر الأجرة اليومية التي يتقاضها الاجير المصاب عنصرا جوهرياً في تقدير التعويض اليومي الذي يستحقه، لذا سنتناول في هذه الفقرة تحديد مبلغ التعويض اليومي (أولا)، وكذا مكان وزمان أداء التعويض (ثانيا)، وفي الأخير إنتهاء الحق في التعويض عن العجز المؤقت (ثالثا).

أولا: مبلغ التعويض اليومي عن العجز المؤقت

حسب المادة 61 من قانون رقم 18.12 يستحق الاجير المصاب بعجز مؤقت تعويضاً يومياً يساوي ثلثي الأجر اليومي يتحمله المشغل أو المؤمنه.

كما ولو كانت أجرة المصاب مثلاً 80 درهم، فإن تحديد التعويض اليومي سيتم وفق العملية الحسابية التالية:

$$\frac{80 \text{ درهم} \times 2}{3} = \textbf{53.3 درهم}$$

وفي إطار التشديد على ضرورة مراعاة الجانب الحمائي للأجير، أوجب القانون 18.12 في المادة 72 أن يكون تقدير الأجرة اليومية على أساس مبلغ لا يمكن أن يقل عن الحد الأدنى للأجر القانوني الجاري به العمل.

ثانيا: مكان وزمان أداء التعويض اليومي

حافظ قانون 18.12 على نفس المقتضيات التي كان ينص عليها ظهير 1963،[36] ذلك أنه نص في المادة 77 على أن التعويض اليومي يؤدى من طرف المشغل أو مؤمنه في فترات وأمكنة الأداء المعتمدة من قبل المشغل أو في أي مكان آخر يختاره المصاب من غير أن تتعدى الفترة الفاصلة بين أدائي 16 يوماً[37]، ويكون التعويض قابلاً للتحويل والحجز ضمن نفس الشروط والكيفيات المطبقة على الأجرة.

---

[35] محمد بن حساني، التعويض عن حوادث الشغل ،مطبعة بريس الرباط طبعة 2016 ص 63.

[36] ظهير الشريف رقم 1.60.223 الصادر في 12 رمضان 1382 الموافق ل 6 فبراير 1963، يغير بمقتضاه من حيث الشكل ظهير الشريف الصادر في 25 ذو الحجة 1345 الموافق يونيو 1927 بشأن التعويضات عن حوادث الشغل.

[37] وذلك راجع إلى طبيعة المعيشية للاجر.

من خلال هذه المادة يتبين أن المشرع لم يحدد مكانا معيناً للأداء وبذلك يجوز للمشغل أن يحدده بكل حرية شريطة أن لا يكلف المصاب نفقات إضافية.

وقفد عزز قانون 18.12 المقتضيات الكفيلة بضمان أداء التعويضات اليومية بكاملها وفي وقتها وهكذا فقد نصت المادة 78 من قانون 18.12 على أن كل تأخير في أداء التعويض اليومي إبتداء من يوم الثاني الموالي لحلول أجله يخول للمصاب الحق في المطالبة بغرامة إجبارية يومية تساوي 3 % من مجموع مبالغ الغير المؤداة، بعدما كان الفصل 79 من ظهير 1963 يحدد مبلغ هذه الغرامة في 1% من مجموع المبالغ الغير المؤداة.

وتختص المحكمة الابتدائية حسب المادة 79 في المطالب المتعلقة بتطبيق الغرامة الاجبارية وتحديد مقدراها ويكون الحكم الصادر بشأنها حكماً إنتهائياً أيا كان مبلغها.

ثالثا: إنتهاء الحق في التعويض عن العجز المؤقت

يعتبر التعويض اليومي الذي يستحقه المصاب جراء تعرضه لحادثة شغل، لا يكون مستمراً في الزمان بل إن هذا الحق ينتهي في حالات محددة نصت عليها المادة 64 من قانون 18.12 وهي كالتالي:

- اليوم الذي يمتنع فيه المصاب عن الخضوع في العلاجات أو المراقبة الطبية أو إجراء الفحوصات الطبية المطالب بها.
- يوم الاستئناف العمل سواء عند المشغل الذي كان يشغله عند وقت الحادثة أو عند مشغل أخر.
- تاريخ المحدد في الشهادة الطبية للشفاء، إن لم يتوجه المصاب إلى الطبيب المعالج إلا بعد هذا التاريخ.

غير أنه يجب أداء التعويض اليومي في هذه الحالة الأخيرة إلى غاية تاريخ الشفاء المحدد في الشهادة الطبية المذكورة، وإذا كانت تنص على أن التأخير المصاب لا ينبغي إعتباره وعلى أن شفاءه قد تم من تاريخ المبين فيها[38].

[38] المادة 64 من قانون 18.12 المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل.

المبحث الثاني: تقدير واحتساب التعويض عن العجز المؤقت

يستحق المصاب خلال مدة العجز المؤقت مهما طالة المدة تعويضا عن الضرر اللاحق به، ويعتمد في تقدير هذا التعويض على عناصر أساسية سنها المشرع المغربي في المادة 65 من قانون 18.12 المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل والامراض المهنية[39] (المطلب الأول) ودراستنا لهذه العناصر ستمكننا من معرفة الكيفية التي يتم بها احساب التعويض عن العجز المؤقت الذي يمنح للأجير (المطلب الثاني).

المطلب الأول: العناصر الأساسية

يعتمد في تقدير التعويض اليومي حسب الفصل 65 من قانون 18.12 على الأجرة اليومية (الفقرة الأولى) وعلى المبلغ اليومي من المنافع الإضافية العينية منها والنقدية (الفقرة الثانية)، دون الامتيازات الاجتماعية التي يتقاضاها المصاب وخصوصا التعويضات العائلية [40]

الفقرة الأولى: الأجرة اليومية

يقصد بالأجر هو كل ما يدخل الذمة المالية للأجير نظير قيامه بعمل، وقد عرفته الاتفاقية رقم 95 من مؤتمر العمل الدولي بشأن حماية الأجور في مادتها الأولى بأنه كل مكافأة أو كسب يمكن أن تقدر قيمته نقدا أيا كانت تسميته أو طريقة حسابه، كما تحدد قيمته بالتراضي أو بالقوانين أو اللوائح الوطنية وهو ما يدفعه صاحب العمل لشخص مقابل خدماته[41]، والأجرة اليومية تعتبر عنصرا جوهريا في تقدير التعويض اليومي عن العجز المؤقت[42].

نجد أن المشرع المغربي من خلال المادة 66 من قانون 18.12 تطرق لعدة طرق لحساب الأجرة اليومية [43] وعلى ذلك فإنه يتعين التمييز بين الحالات التالية:

---

[39]المادة رقم 65:" تشتمل الأجرة المعتبرة في تقدير التعويض اليومي على الأجرة اليومية من جهة، و على المبلغ اليومي للمنافع الإضافية العينية أو النقدية من جهة أخرى."

[40]الفقرة الثانية المادة 65:" ولا تعتبر ضمن مكونات الأجرة اليومية الامتيازات الاجتماعية التي يتقاضاها المصاب وخصوصا التعويضات العائلية."

[41]المادة الاولي من الاتفاقية رقم 95 من مؤتمر العمل الدولي بشأن حماية الأجور

[42]المادة 65 م.س

[43]المادة 66: " إذا كانت الأجرة اليومية أجرة قارة، فإنها تعادل الأجرة الأسبوعية مقسومة على ستة أو الأجرة الشهرية مقسومة على ستة وعشرين إذا كان المصاب يتقاضى أجرته بالشهر. و لا تؤخذ بعين الاعتبار إلا الأجرة التي يستحقها المصاب لولم يضطر إلى التوقف عن عمله أثناء الأسبوع أو الشهر الذي وقعت فيه الحادثة، كما لا تؤخذ بعين الاعتبار تغيبات المصاب بالحادثة أثناء الأسبوع أو أثناء الشهر الذي أصيب فيه إن كان يتقاضى أجرة شهرية

➢ **حالات كون الأجرة قارة:**

ميز المشرع بين ما إذا كانت الأجرة **أسبوعية** أو **شهرية**[44]**:**

- **أجرة أسبوعية:** الأجرة اليومية تعادل الأجرة الأسبوعية مقسومة على ستة:

أي: الأجرة اليومية$=\frac{\text{الاجرة الاسبوعية}}{6}$

مثال: اجير يتقاضى أسبوعيا 2400 درهم فإن أجرته اليومية هي: $\frac{2400}{6}=400$ درهم

- **أجرة شهرية:** في حالة ما إذا كان الأجير يتقاضى أجرته بالشهر فإن أجرته اليومية تعادل الأجرة الشهرية مقسومة على ستة وعشرون:

الأجرة اليومية$=\frac{\text{الاجرة االشهرية}}{26}$

مثال: اجير يتقاضى شهريا 5200 درهم فإن أجرته اليومية هي: $\frac{5200}{26}=200$درهم

ملاحظة:

لا تؤخذ بعين الاعتبار إلا الأجرة التي يستحقها المصاب لو لم يضطر الى التوقف عن عمله اثناء الأسبوع او الشهر الذي وقعت فيه الحادثة، كما لا تؤخذ بعين الاعتبار تغيبات المصاب بالحادثة اثناء الأسبوع او الشهر الذي أصيب فيه ان كان يتقاضى اجرة شهرية[45].

تنص المادة 67 على انه يجب ان يعتبر في تقدير التعويض اليومي، بخصوص الحالة المقررة في المادة 66، التغيرات العامة او الجزئية المطبقة على الأجور طيلة مدة العجز المؤقت او التعديل الذي قد يطبق على اجر الاجير او اجر المستخدم كما لو لم يكن مصابا بحادثة كما يجب ان تعتبر في تقدير هذا التعويض التغيرات التي تدخل طيلة نفس المدة على اجرة المصاب بسبب الزيادة في الأجور الممنوحة برسم الاقدمية[46].

➢ **حالات كون الأجرة غير قارة او العمل غير متواصل:**

تعرض المشرع المغربي لهذه الحالة في المادة 68 من قانون 18.12، حيث تكون الأجرة غير قارة في الحالة التي يتغيب فيها الاجير عن العمل فيقتطع جزء من الاجر او لأسباب أخرى تجعل عمله غير

---

[44] المادة 66 م.س

[45] المادة 66 م.س

[46] المادة 67 :"يجب أن يعتبر في تقدير التعويض اليومي، بخصوص الحالة المقررة في المادة السابقة، التغييرات العامة أو الجزئية المطبقة على الأجور طيلة مدة العجز المؤقت أو التعديل الذي قد يطبق على أجر الأجير أو المستخدم كما لو لم يكن مصابا بحادثة.
كما يجب أن تعتبر في تقدير هذا التعويض التغييرات التي تدخل طيلة نفس المدة على أجرة المصاب بسبب الزيادة في الأجور الممنوحة برسم الأقدمية.

متواصل، وبالتالي يقدر اجره اليومي على أساس مجموع الاجر الذي حصل عليه خلال 26 يوما من العمل الفعلي السابق لتاريخ الحادثة[47].

الأجرة اليومية=$\frac{\text{مجموع الاجر خلال 26 يوما السابقة للحادثة}}{26}$

مثال: اجير تعرض لحادثة شغل و تقاضى خلال اخر 26 من العمل الفعلي 7800 درهم .

بالتالي فان الأجرة اليومية هي :$\frac{7800}{26}$=300 درهم

- **حالات العمل الغير متواصل والأجر بالساعة**
- تضمنت المادة 68 من نفس القانون في مادتها الثانية لطرق احتساب الأجرة بالساعة[48]، حيث إعتبرة ان الأجرة اليومية تعادل سدس (1/6) الأجرة الأسبوعية المقدرة على أساس حد أدني قدره 44 ساعة من الشغل الفعلي لتاريخ الحادثة.

أي: الأجرة اليومية=$\frac{\text{اجرة الساعة}*44\text{كحد ادنى}}{6}$

مثال: اجير يتقاضى عن كل ساعة عمل 17 درهم حيث كان يعمل أحيانا ويتوقف في بعض الأحيان وقبل ان تقع له الحادثة عمل خلال الشهر السابق للحادثة 30 ساعة.

بالتالي الأجرة الأسبوعية:44*17 =784 درهم

ومنه الأجرة اليومية:$\frac{748}{6}$= 124.6 درهم

- **حالات الأجرة بالقطعة:**

ميز المشرع المغربي بين فرضيتين[49]:

1-اشتغال الاجير ستة أيام قبل وقوع الحادثة:

في هذه الحالة فإن: الأجرة اليومية=$\frac{\text{الاجرة اليومية المقبوضة خلال اخر ستة ايام من الشغل الفعلي}}{6}$

مثال اجير تعرض لحادثة وتبين انه قبل 6 أيام لوقوع الحادثة كان يتقاضى 600 درهم

و منه الأجرة اليومية هي:$\frac{600}{6}$=100 درهم

2-اشتغال الاجير الأقل من ستة أيام قبل وقوع الحادثة:

[47]المادة 68: إذا كانت الأجرة اليومية المشار إليها في المادة 65 أعلاه أجرة غيرقارة أو كان العمل غير متواصل، فإن الأجرة المذكورة تساوي المعدل اليومي للأجرة التي تقاضاها المصاب عن الستة و العشرين يوما من الشغل الفعلي السابق لتاريخ الحادثة

[48]المادة 68: غير أنه إذا كان العمل غير متواصل، وكان المصاب يتقاضى أجرته بالساعة، فإن الأجرة اليومية تعادل سدس (1/6) الأجرة الأسبوعية المقدرة على أساس حد أدنى يبلغ أربعة و أربعين ساعة من الشغل والتي تقاضاها المصاب طيلة الستة أيام من الشغل الفعلي السابق لتاريخ الحادثة

[49] المادة 69 : إذا كان المصاب يتقاضى أجرته على أساس القطعة، فإن الأجرة اليومية تساوي سدس (1/6) الأجرة الإجمالية المقبوضة عن الستة أيام الأخيرة من الشغل الفعلي السابق لتاريخ الحادثة.

وإذا اشتغل المصاب أقل من ستة أيام طيلة الستة والعشرين يوما السابقة لتاريخ الحادثة، فتحدد الأجرة اليومية طبق أحكام الفقرة الأولى أعلاه وأحكام المادة 71 أدناه.

في هذه الحالة فإن الاجرة اليومية تحتسب على أساس الاجرة التي تقاضاها فعلا مند تشغيله مع زيادة الاجرة التي كان ليتقاضاها طيلة الأيام الازمة الإتمام العمل[50].

$$\text{الأجرة اليومية} = \frac{\text{الاجرة التي كان ليتقاضاها طيلة الايام الازمة الاتمام العمل} + \text{الاجرة اليومية المقبوضة خلال ايام الشغل الفعلي}}{6}$$

- **حالة عدم اشتغال المصاب الا طيلة جزء من السنة مع بقائه تحث إشارة مشغله**:

طبقا للمادة 70 من قانون 18.12 [51]
الأجرة اليومية
=المعدل اليومي للاجرة التي تقاضاها المصاب عن أيام الشغل الفعلي طيلة 365 لتاريخ وقوع الحادثة

مثال: اجير يعمل مع مشغل لفترة ويتوقف لفترة لكن يبقى تحت إشارة مشغله، و قد تقاضى طيلة اشتغاله لمدة 3 اشهر
السابقة للحادثة 40000 درهم
الأجرة اليومية: $\frac{40000}{78}$=512.82 درهم

- ***جدول توضيحي:***

	الاجرة		الأجرة اليومية
1	**الأجرة قارة**	**أسبوعية** **الشهر**	الاجرة الاسبوعية / **6** الاجرة الشهرية / **26**
2	**الأجرة غير قارة**		مجموع الاجرة(الشهرية) / اخر **26** يوما من العمل الفعلي
3	**الأجرة بالقطعة**		مجموع الاجرة المقبوضة عن القطع خلال اخر 6 ايام / اخر **6** ايام من العمل الفعلي
4	**الأجرة بالساعة**		مجموع ساعات الاسبوع(**44** ساعة كحد ادنى) / **6**

[50] المادة 69 م.س
[51] المادة :70 إذا لم ينجز المصاب أشغالا إلا طيلة جزء من السنة مع بقائه رهن إشارة مشغله بقية مدة السنة ، فإن الأجرة اليومية تساوي المعدل اليومي للأجرة التي تقاضاها المصاب عن أيام الشغل الفعلي طيلة الثلاثمائة وخمسة وستين يوما السابقة لتاريخ وقوع الحادثة .

الفقرة الثـــانية: المـــنـــافع الاضـــافـــيـــة

يستفيد الأجير بالإضافة إلى الأجر من مجموعة من المنافع الإضافية ونجد أكثرها شيوعا من الناحية العملية هو: الحلوان، المكافأة، المشاركة في الأرباح، العمولة وكذلك العلاوات أو المنح[52].

إن احتساب المنافع الإضافية في الأجر لتقدير التعويض اليومي للمصاب بعجز مؤقت نجد أساسه القانوني في المواد 73.74.75و76 من قانون 18.12.

- **حساب المنافع الإضافية:**

يتم تقدير المبلغ اليومي للمنافع الإضافية العينية والنقدية طبقا للمادة 73 من نفس القانون:

" يساوي المبلغ اليومي للمنافع الإضافية ما يلي:

- واحد على ستة وعشرين (1/26) من المنافع الإضافية التي استفاد منها المصاب مدة ستة وعشرين يوما من الشغل الفعلي السابق لتاريخ الحادثة، إذا كانت هذه المنافع قد قدرت ودفعت عن كل يوم من أعمال العمل أو بمناسبة أداء كل أجر.
- واحد على ثلاثمائة (1/300) أو واحد على مائة وخمسين(1/150) أو واحد على خمسة وسبعين (1/75) أو واحد على خمسة وعشرين (1/25) إذا قدرت ودفعت، على التوالي، عن كل سنة أو عن كل ستة أشهر أو عن كل ثلاثة أشهر أو عن كل شهر واستفاد منها المصاب خلال السنة أو الستة أشهر أو الثلاثة أشهر أو الشهر السابق للشهر الذي وقعت به الحادثة.

- **القـــاعـــدة:**

$\frac{1}{26}$ إذا كانت المنفعة التي استفاد منها المصاب لمدة ستة وعشرين يوما.

مثال: خلال 26 يوم السابقة للحادثة حصل أجير على منافع إضافية قدرت ب 30000 درهم.

إذن: المبلغ اليومي للمنافع الإضافية $\frac{30000}{26}$= 115.38 درهم

$\frac{1}{25}$ إذا كانت المنفعة التي استفاد منها الأجير لمدة شهر

مثال: خلال شهر من العمل يتقاض أجير من المنافع الإضافية ما مبلغه 5200 درهم

[52] وفاء جوهر-قانون الشغل بالمغرب عقد الشغل الفردي بين النظرية والتطبيق-الطبعة الأولى 2018 ص 99

$\frac{5200}{25} =$ 208 درهم

$\frac{1}{75}$ إذا كانت المنفعة التي استفاد منها الأجير لمدة ثلاث أشهر

مثال: خلال ثلاثة أشهر من العمل يتقاضى أجير من المنافع الإضافية ما مبلغه 22500 درهم

$$\frac{22500}{75} = \mathbf{300}\ \textbf{درهم}$$

$\frac{1}{150}$ إذا كانت المنفعة التي استفاد منها الأجير لمدة ست أشهر

مثال: خلال ستة أشهر من العمل يتقاضى أجير مبلغا من المنافع الإضافية ما مبلغه 37500 درهم

$$\frac{37500}{150} = \mathbf{250}$$ درهم

$\frac{1}{300}$ إذا كانت المنفعة التي استفاد منها الأجير لمدة سنة

مثال: خلال سنة من العمل يتقاضى أجير مبلغا من المنافع الاضافية ما مبلغه 96000 درهم

$$\frac{96000}{300} = \mathbf{320}\ \textbf{درهم}$$

- ***جدول توضيحي:***

مدة المنافع الاضافية	المبلغ اليومي للمنافع	مثال
سنة	الاجمالي المبلغ / 300	خلال السنة السابقة للحادثة تحصل اجير على منافع إضافية قدرت ب30000 درهم $\frac{30000}{300}$=100 درهم هو المبلغ اليومي للمنافع الاضافية
6اشهر	الاجمالي المبلغ / 150	اجير تحصل خلال 6اشهر السابقة للحادثة على منافع قدرت ب9000 درهم $\frac{9000}{150}$=60 درهم هو المبلغ اليومي للمنافع الاضافية
3اشهر	الاجمالي المبلغ / 75	اجير تحصل خلال 3اشهر السابقة للحادثة على منافع قدرت ب3000 درهم $\frac{3000}{75}$=40 درهم هو المبلغ اليومي للمنافع الاضافية
شهر	الاجمالي المبلغ / 25	اجير تحصل خلال الشهر السابق للحادثة على منافع قدرت ب1500درهم $\frac{1500}{25}$=60 درهم هو المبلغ اليومي للمنافع الاضافية
26يوما	الاجمالي المبلغ / 26	اجير تحصل خلال 26 يوم السابقة من الشغل الفعلي على منافع قدرت ب1590درهم $\frac{1590}{26}$=65 درهم هو المبلغ اليومي للمنافع الاضافية

➢ حساب المنافع الاضافية الناجمة عن الساعات الإضافية:

بالنسبة للمنافع الناجمة عن الساعات الإضافية فقد تطرق لها المشرع في المادة 74 خلافا لأحكام المادة أعلاه، تعتبر المنافع الناجمة عن الساعات الإضافية كما يلي:

- بنسبة واحد على ثلاثمائة (1/300) من مجموع المبالغ التي تقاضاها المصاب عن الساعات الإضافية طيلة الثلاثمائة يوم التي قضاها في الشغل الفعلي قبل يوم وقوع الحادثة إذا كان المصاب مستخدما في المقاولة أو المؤسسة منذ أزيد من سنة؛
- على أساس المعدل اليومي للمبالغ التي تقاضاها المصاب عن الساعات الإضافية منذ

تشغيله إذا كان مستخدما في المقاولة أو المؤسسة منذ أقل من سنة. ويقدر هذا المعدل على أساس عدد أيام الشغل الفعلي المنجز منذ التشغيل دون الأخذ بعين الاعتبار عدد الساعات الإضافية الذي يفوق العدد المخول للمشغل بموجب النصوص التشريعية والتنظيمية الجاري بها العمل.

ومن خلال تحليلنا لهذه المادة نجد أن المشرع المغربي ميز بين الحالتين التاليتين:

1. **الحالة التي يكون المصاب مستخدما لأزيد من سنة:**

في هذه الحالة المنافع الناجمة عن الساعات الإضافية وفق القاعدة التالية:

$\frac{\mathbf{1}}{\mathbf{300}}$ من مجموع المبالغ التي تقاضاها المصاب في الساعات الإضافية طيلة 300 يوم التي تقاضاها في الشغل الفعلي.

أي مجموع المبالغ المقبوضة عن الساعات الإضافية خلال 300 يوم من الخدمة الفعلية السابقة.

مثال: أجير حصل خلال 300 يوم على 30000 درهم كمنافع عن الساعات الإضافية:

$\frac{\mathbf{30000}}{\mathbf{300}} = 200$ درهم

2. **الحالة التي يكون المصاب مستخدما في المقاولة لأقل من سنة:**

في هذه الحالة فتجدر الإشارة إلى أنه يقدر أساس المعدل اليومي للمبالغ الناجمة عن الساعات الإضافية للمصاب منذ تشغيله:

القاعدة: $\frac{\text{المبالغ التي تسلمها عن الساعات الإضافية منذ تشغيله}}{\text{عدد أيام الشغل}}$

مثال: عمل أجير خلال 180 يوم تقاضى خلالها 3000 درهم كمنافع عن الساعات الإضافية

$\frac{3000}{180} = 16.66$ درهم

- ***جدول توضيحي:***

مدة اشتغال الاجير	المنافع الناجمة عن الساعات الاضافية	مثال
ازيد من سنة	مجموع المبالغ التي تقاضاها المصاب طيلة السنة / 300	اجير أصيب بحادثة شغل و تقاضى خلال 300 يوم 5000 درهم, اذن مبلغ اليومي لهذه الساعات هو: $\frac{5000}{300}$=16,66درهم
اقل من سنة	مجموع المبالغ التي تقاضاها المصاب مند تشغيله / عدد أيام الشغل الفعلي مند التشغيل	اجير أصيب بحادثة شغل و تقاضى خلال 120 يوم السابقة للحادثة 3000درهم, اذن مبلغ اليومي لهذه الساعات هو: $\frac{3000}{120}$=25درهم

المطلب الثاني: احتساب التعويض اليومي

الفقرة الاولى : القاعدة في احتساب التعويض اليومي

يستحق كل مصاب بحادثة شغل ترتب عنها عجز مؤقت ،دون تمييز بين أيام العطل وأيام الراحة الأسبوعية تعويضا حددته الفقرة الاولى من المادة 61 من القانون 18.12 في مبلغ ثلثي الأجرة اليومي، والذي يتحمله إما المشغل أو مؤمنه ابتداء من اليوم الموالي لتاريخ وقوع الحادثة، كما حملت الفقرة الثانية من نفس المادة أعلاه المشغل وحده أداء أجرة يوم وقوع الحادثة كاملا مهما كانت مدته ولو وقعت الحادثة بعد مجيئ العامل إلى عمله ومعناه أن هذا اليوم أجره ملزم على المشغل وحده دون غيره لأنه يعتبر يوم عمل بالنسبة للأجير ،ولهذا يتعين الحظر من مطالبة الشركة المؤمنة بالتعويض عن يوم وقوع الحادثة بل مطالبة المشغل.

وباستقرائنا للمادة 61 أعلاه نستنتج أن تقدير التعويض اليومي يقوم على أساس عنصري الأجرة اليومية والمنافع الإضافية ،وتجذر الإشارة إلى أنه لا يمكن أن تقل الأجرة المعتبرة في احتساب التعويض اليومي عن الحد الأدنى القانوني للأجر المعمول به الأساسية التي تدخل في تحديد الأجرة اليومية التي على أساسها يتم احتساب التعويض عن العجز الؤقت..

ومن أجل احتساب التعويض المؤقت نضع بين أيديكم بعض القواعد التي تلخص أهم العناص:

✓ **القاعدة 1:**

$$\text{التعويض اليومي عن العجز المؤقت} = \frac{\text{المعتبرة اليومية الاجرة} \times 2}{3}$$

✓ **القاعدة 2 :**

الاجرة اليومية المعتبرة =الأجرة اليومية الاصلية +المبلغ اليومي للمنافع الاضافية

✓ **القاعدة 3 :**

$$\frac{\text{الاجرة اليومية المعتبرة} \times 2}{3} * \text{مدة العجز}$$

الفقرة الثانية : امثلة تطبيقية

- **مثال 1:**

اجير يتقاضى عن كل ساعة عمل 17 درهم حيث كان يعمل أحيانا ويتوقف في بعض الأحيان وقبل ان تقع له الحادثة عمل خلال الشهر السابق للحادثة 30 ساعة و خلال السنة السابقة للحادثة تحصل على منافع إضافية قدرت ب30000 درهم و قدرت مدة عجزه ب 15 يوم

اذن الأجرة الأسبوعية:44*17 =784 درهم

ومنه الأجرة اليومية الاصلية :$\frac{748}{6}$= 124.6 درهم

و لدينا 30000 درهم كأجرة عن المنافع الإضافية

و منه المبلغ اليومي للمنافع الإضافية : $\frac{30000}{300}$ = ***100*** دوهم

وبالتالي التعويض عن العجز المؤقت هو : (124.6درهم+100درهم)*(3/2)*15 =2239.95درهم

- **مثال 2:**

اجير تعرض لحادثة شغل و تقاضى خلال اخر 26 من العمل الفعلي 7800 درهم و خلال ثلاثة أشهر من العمل يتقاضى من المنافع الإضافية ما مبلغه 22500 درهم و **تقاضى خلال 300 يوم 5000 درهم** كأجرة عن الساعات الإضافية طيلة السنة و قدرت مدة عجزه ب 20 يوما

بالتالي فان الأجرة اليومية هي :$\frac{7800}{26}$=300 درهم

و منه الأجرة اليومية عن المنافع الإضافية هي: $\frac{22500}{75} = 300$ درهم

ومنه الأجرة اليومية الناجمة عن الساعات الإضافية هي: $\frac{5000}{300}$=*16.66* درهم

وبالتالي التعويض عن العجز المؤقت هو :(300+300+16.66)*(3/2)*20=8222 درهم

لائحة المراجـــــــع

الكتـــــــــب:

- رشيدة أحفوض: التعويض عن حوادث الشغل على ضوء العمل القضائي، بين الظهير الشريف 6 فبراير 1963 و قانون 18/01 الصادر بتاريخ 2002/7/23 و قانون 06/03 الصادر بتاريخ 2003/6/19 و القانون رقم 18.12 المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل -دراسة مقارنة- بين التشريع المغربي و التشريع الفرنسي و التشريع المصري و التشريع التونسي، الشركة المغربية لتوزيع الكتاب ، الممر الملكي حي الأحباس الدار البيضاء، الطبعة الأولى 2019.
- عبد اللطيف الخالفي، حوادث الشغل و الأمراض المهنية، دراسة نظرية و تطبيقية في ضوء تعديلات ظهير 23 يوليوز 2002، المطبعة و الوراقة الوطنية-مراكش.
- محمد بن حساين، التعويض عن حوادث الشغل، طوب بريس الرباط، طبعة 2016.
- محمد بلهاشمي التسولي، التعويض عن حوادث الشغل و الأمراض المهنية في إطار القانون الجديد رقم 18.12 ، الجزء الأول: مستحقات المصاب أو ذوي حقوقه، سنة 2017، غ م، دار النشر.

الرسائـــــــل:

- كمال المريني التعويض عن حوادث الشغل وفق قانون 18.12 و على ضوء العمل القضائي، دراسة مقارنة، رسالة لنيل دبلوم الماسترفي القانون الخاص-جامعة القاضي عياض مراكش، السنة الجامعية 2016-2017.

الفهرس:

المقدمـــــة: 3
المبحث الأول: احكام التعويض عن العجز المؤقت 6
المطلب الاول: العناية الطبية وتوابعها 6
الفقرة الأولى : الصوائر الطبية و الصيدلية 6
الفقرة الثانية : المصروفات المتعلقة بالإجهزة الطبية وتوابعها 9
المطلب الثاني: التعويض عن العجز المؤقت 12
الفقرة الأولى : مدة التعويض عن العجز المؤقت 12
الفقرة الثانية : اداء التعويض عن العجز المؤقت 15
المبحث الثاني: تقدير واحتساب التعويض عن العجز المؤقت 17
المطلب الأول: العناصر الأساسية 17
الفقرة الأولى: الأجرة اليومية 17
الفقرة الثـــانية: المـــنـــافع الاضـــافـــيـــة 21
المطلب الثاني: احتساب التعويض اليومي 25
الفقرة الاولى : القاعدة في احتساب التعويض اليومي 25
الفقرة الثانية : امثلة تطبيقية 26
لائحة المراجـــــــع 28

جامعة القاضي عياض
كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية
مراكش

الفصل الأول

الفوج الأول

عرض في موضوع:

المنازعات القضائية في حوادث الشغل

من إنجاز:

فاطمة الزهراء الوضاح

فاطمة بوقرايب

أسماء المزوار

عبد الرحمان بوعجين

محمد عيي

خولة سيدني

رشيد أحدو

محمد مرابط

تحت إشراف الدكتورة:

إلهام العلمي

السنة الجامعية: 2020/2019

مقدمة:

يعرف الواقع العملي لعالم الشغل جملة من المخاطر اليومية التي قد يتعرض لها الأجراء نتيجة التطور الحاصل في هذا الميدان ودخول الآلة إلى عالم الشغل، الشيء الذي أدى إلى انتشار ظاهرة حوادث الشغل داخل المقاولة أو حتى خارجها (حادثة الطريق) بالإضافة إلى انتشار الأمراض المهنية هي الأخرى مما يقتضي معه وضع قواعد قانونية تحكم مصالح الأجير ، وتخول له إمكانية اللجوء إلى القضاء للمطالبة بحقه في التعويض عن الإصابات التي تعرض لها من جراء عمله[1].

والمشرع المغربي لم يكن يعرف أي تنظيم لهذه الحوادث قبل الحماية أما بعد الحماية فقد أتت نصوص حمائية بعض الشيء بموجب ظهير الالتزامات والعقود وبعدها سعى المشرع المغربي إلى تكثيف عمله وسن قواعد تحمي الأجراء المصابين بحوادث الشغل وبدأت سلسلة العمل بظهير 1927 الذي تم تغييره بمقتضى ظهير 1963 ومؤخرا صدر بالجريدة الرسمية قانون رقم 18.12 وهو المعمول به حاليا والمتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل، وقد جاء هذا القانون بمجموعة من المستجدات .

وتنزيلا لإعمال لمقتضيات قانون 18.12 نجد المشرع قد أتى بدراسة شاملة لمجال الإصابة بحوادث الشغل وكيفية التصريح والجهة المصرح لها بهذه الحادثة، وطريقة احتساب التعويض والإشارة إلى التقادم وكذا الجزاءات الزجرية لمن لم يلتزم بالمقتضيات القانونية المنضمة لهذا القانون، وذلك من أجل تفادي كثرة المنازعات القضائية بخصوص عدم احترام و التقيد بما أتى به المشرع في القانون 18.12 .

ولقد أصبح موضوع حوادث الشغل يحضى بأهمية واسعة في الآونة الأخيرة نظرا للمكانة التي أصبحت تحتلها الحماية الاجتماعية في بناء السلم الاجتماعي وتسيير سبل التنمية المتوازنة من جهة والتطور القانوني الذي عرفه نظام الحماية والتعويض عن

[1]:زينب إهنيب- دعوى الإيراد التكميلي- رسالة لنيل دبلوم الماستر في القانون الخاص – جامعة القاضي عياض كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية مراكش- السنة الجامعية 2010/ 2011 ص 1.

المخاطر المهنية في العصر الحديث من جهة أخرى [2]،علاوة على ذلك يتضح جليا مدى صيانة قانون 18.12 لحقوق المصاب بحادثة الشغل وذلك من خلال توسيع قائمة المستفيدين من مقتضياته ليشمل فئات جديدة وإقرار مسطرة أكثر ليونة بشأن التصريح بحادثة الشغل بالإضافة إلى مسطرة تصالحية إلزامية بين المصاب بالحادثة أو ذوي حقوقه وشركة التأمين قبل اللجوء إلى المسطرة القضائية، وكذلك الزيادة في مبلغ التعويضات المستحقة وإقرار الشفافية في مجال تحرير الشواهد الطبية الخاصة بالعجز الدائم عن العمل، وكذلك إقرار نظام للغرامات أكثر صرامة في حالة مخالفة أحكام هذا القانون[3].

أهمية الموضوع:

تكمن أهمية الموضوع في مجموعة من الجوانب القانونية، الإجتماعية، القضائية.

على المستوى القانوني : تخصيص المشرع لمجال الحماية القانونية للأجراء المصابين بحوادث الشغل والأمراض المهنية نصوصا قانونية وتنظيمية تعزز حماية أكبر لهذه الفئة التي تشكل شريحة مهمة في المجتمع.

على المستوى الإجتماعي : بناء السلم الإجتماعي وذلك بتحقيق اطمئنان في نفوس الطبقة الشغيلة بالحماية الإجتماعية المخولة لها من جراء تعرضها لأي إصابة بالعمل أو بمناسبة القيام به.

على المستوى القضائي: كشف دور الإجتهاد القضائي في المجال الإجتماعي باعتباره من المصادر التفسيرية للقانون فالقصور وعدم الوضوح الذي قد يكتسي أحيانا القاعدة القانونية يجعل من دور القضاء أمرا حاسما لتفسير النصوص القانونية ورفع ما يشو به من غموض ولبس.

[2]: نوري محمد رضا- نظام التعويض عن حوادث الشغل والأمراض المهنية، دراسة في مستجدات القانون رقم18.12- بحث نهاية التكوين الأساسي للملحقين القضائيين سنة 2017 ص 7.

[3]:المسلومي محمد- قراءة في قانون 18.12 المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل مجلة قانونية. العدد 23 – 2015.

إشكال الموضوع:

إن الموضوع الذي نحن بصدد تحليله يطرح إشكال آثار إنتباهنا وهو هل استطاع المشرع المغربي بتنزيله لقواعد قانونية بموجب قانون 18.12 قد استطاع الحد أو التقليل من المنازعات القضائية بخصوص حوادث الشغل؟

المنهج المعتمد:

اعتمدنا في معرض مناقشتنا لموضوع المنازعات القضائية في حوادث الشغل المنهج التحليلي والمنهج الوصفي.

المنهجية المعتمدة:

اعتمدنا في خطة البحث على التصميم التالي:

المبحث الأول: خصوصيات المسطرة القضائية

المبحث الثاني: طرق الطعن في الحكم والجزاءات المترتبة

المبحث الأول: خصوصيات المسطرة القضائية

بعد استكمال إجراءات المسطرة الإدارية، التي تستهل بتقديم التصريح الذي يكون الهدف منه هو التعجيل بإحالة ملف حادثة الشغل أو المرض المهني إلى القضاء من أجل الحكم فيه، ولهذا سنحاول من خلال هذا المبحث التعرف على المحكمة المختصة بالنظر في دعوى التعويض (المطلب الأول)، ومناقشة خصوصية المسطرة المتبعة وذلك من خلال التطرق إلى إجراءات البحث القضائي (المطلب الثاني).

المطلب الأول: الاختصاص القضائي والمساعدة القضائية

سنتطرق من خلال هذا المطلب إلى بيان المحكمة المختصة بالنظر في حوادث الشغل (الفقرة الأولى)، على أن نتعرض في (الفقرة الثانية) إلى المساعدة القضائية في مجال التعويض عن حوادث الشغل والأمراض المهنية.

الفقرة الأولى: المحكمة المختصة بالنظر في حوادث الشغل

يقصد بالاختصاص صلاحية المحكمة للبث في الدعوى المعروضة عليها، ونميز ما بين الاختصاص النوعي والاختصاص المحلي.

فالاختصاص المحلي هو الذي يعطي للمحكمة الحق للفصل في الدعوى بناء على أساس جغرافي، أما الاختصاص النوعي فهو الذي يمنح للمحكمة الحق في النظر في الدعوى استنادا إلى نوع النزاع.[4]

أولا: الاختصاص النوعي

بالرجوع إلى الفصلين 18 و 20 من ق.م.م وكذلك المادة 269 التي تنص على أنه "تختص المحاكم الابتدائية في النظر في القضايا الاجتماعية طبقا لما أشير إليه في الفصلين 18 و 20 من ق.م.م.

يتضح لنا من خلال هذا الفصل على أن المحكمة الابتدائية هي صاحبة الولاية العامة للنظر في القضايا الاجتماعية، وهذا ما أكده الفصل 18 من ق.م.م الذي ينص على ما يلي:

[4]- عبد الكريم الطالب: الشرح العلمي لقانون المسطرة المدنية، مطبعة المعرفة الطبعة التاسعة، يناير 2019 الصفحة 17.

"تختص المحاكم الابتدائية – مع مراعاة الاختصاصات الخاصة المخولة إلى أقسام قضاء القرب بالنظر في جميع القضايا المدنية وقضايا الأسرة والتجارية والإدارية والاجتماعية ابتدائيا وإنتهائيا أو ابتدائيا مع حفظ حق الاستئناف...".

والجدير بالذكر أن القسم الاجتماعي بالمحكمة الابتدائية، لا يكون مختصا إلا إذا كان نوع النزاع يدخل ضمن اختصاص المحكمة الابتدائية.[5]

وإلى جانب ما تم ذكره، فالمحكمة الابتدائية وفق ما ينص عليه الفصل 20 من ق.م.م هي المرجع المختص بالنظر في دعوى التعويض عن الأضرار الناتجة عن حوادث الشغل والأمراض المهنية طبقا للتشريع الجاري به العمل.[6]

أما فيما يخص تشكيلة المحكمة الابتدائية فإنها تتكون من مجموعة من الغرف، حسب الفصل الثاني من ظهير 15 يوليوز 1974 المعدل بمقتضى ظهير شريف 1.93.205 الصادر بتاريخ 10 شتنبر 1939، ومن بين هذه الغرف نجد الغرفة الاجتماعية، [7] وهي التي تنظر في القضايا الاجتماعية، بقضاء منفرد وبمساعدة كتابة الضبط بعدما كانت تنظر سابقا بحضور ثلاث قضاة وكاتب ضبط.[8]

ثانيا: الاختصاص المكاني

تطرق المشرع المغربي إلى الاختصاص المحلي في الفصول 27 و 28 و 29 و 30 من قانون المسطرة المدنية، بصفة عامة وعليه فالإختصاص المحلي دائما يؤول إلى الموطن الحقيقي أو المختار للمدعي عليه وهذا طبقا للفصل 27 من ق.م.م.
إلا أنه وبالرجوع إلى الفصل 28 من قانون المسطرة المدنية نجد على أن الاختصاص المحلي في القضايا الاجتماعية يتميز بمجموعة من الخصائص [9] عكس ما نص عليه الفصل 27 من ق.م.م.

---

[5]- محمد أطويف: "الطرق البديلة لتسوية النزاعات الشغل" سلسلة أعمال اجتماعية دار النشر المعرفة الرباط2016.
[6]- الفصل 20 من قانون المسطرة المدنية.
[7]- الفصل الثاني من ظهير التنظيم القضائي.
[8]- أشرف جنوي "محاضرات في القانون الاجتماعي" مكتبة المعرفة2015 – 2016، ص 51.
[9]- وفاء جوهر: قانون الشغل بالمغرب، الطبعة الأولى مكتبة المعرفة2015-2016، الصفحة 235.

وطبقا إلى مقتضيات الفصل 28 من ق.م.م فإن الاختصاص المكاني، في دعوى التعويض عن الأضرار الناتجة عن حوادث الشغل والأمراض المهنية هي: المحكمة التي وقعت حادثة الشغل في دائرة نفوذها، إذا أنها المحكمة التي يسهل عليها بحكم موقعها القيام بالبحث وخاصة الاستماع إلى الشهود لاستجلاء الحقيقة حول ظروف وأسباب الحادثة، وهذا طبقا لمقتضيات الفصل 28 من ق.م.م على عكس الفصل 27 ق.م.م.

إلا أنه إذا وقعت الحادثة في دائرة محكمة ليست هي محل إقامة الضحية جاز لهذا الأخير أو لذوي حقوقه في حالة وفاته رفع دعوى التعويض أمام محل إقامتهم.

وإذا تعلق الأمر بمرض مهني فإن دعوى التعويض عنه تقام أمام المحكمة الابتدائية لمحل إقامة العامل أو ذوي حقوقه.[10]

أما بخصوص الأمراض المهنية وحوادث الشغل الواقعة خارج المغرب، فقد جاء الفصل 30 من ق.م.م، على أن الاختصاص في دعاوى حوادث الشغل هي محكمة إقامة الضحية أو ذوي حقوقه عند الاقتضاء إذا وقعت خارج المغرب، وفي دعاوى الأمراض المهنية أمام محكمة المحل الذي وقع إيداع التصريح بالمرض فيه عند الاقتضاء إذا كان العامل أو ذوي حقوقه في الخارج.

الفقرة الثانية: المساعدة القضائية

نص المشرع المغربي في الفصل 273 من ق.م.م على أنه "يستفيد من المساعدة القضائية بحكم القانون العامل مدعيا أو مدعى عليه أو ذوي حقوقه في كل دعوى بما في ذلك الاستئناف وتسرى آثار مفعول المساعدة القضائية بحكم القانون على جميع إجراءات تنفيذ الأحكام القضائية".

بموجب الفصل السابق الذكر، فإنه في إطار حوادث الشغل والأمراض المهنية يتمتع الأجير وذوي حقوقه باعتباره الطرف الضعيف، الشيء الذي يجعله في أمس الحاجة إلى المساعدة في الوقت الذي يلتجئ إلى القضاء من أجل الحصول على حقوقه، أو الدفاع عنها،

[10]- الفصل 28 من قانون المسطرة المدنية.

لذلك منح له المشرع الاستفادة من المساعدة القضائية طبقا للفصل 273 من ق.م.م. بقوة القانون سواء كان مدعيا أو مدعى عليه، وسواء تعلق الأمر أو موضوع الدعوى بالنزاعات المتعلقة بعقود الشغل، أو بتلك الخاصة بتطبيق المقتضيات التشريعية والتنظيمية الخاصة بالضمان الاجتماعي أو بالقضايا المتعلقة بحوادث الشغل والأمراض المهنية.

بموجب الفصل السابق الذكر فإن الأجير يستفيد من المساعدة القضائية، أي يتم إعفاؤه من أداء الوجيبة القضائية المتعلقة مثلا بالمقال الافتتاحي والمقال ألاستئنافي وواجبات الخبراء ورسوم التنفيذ وأتعاب المحامي، ومصاريف الشهود[11].

والجدير بالذكر على أن المشرع حصر الاستفادة من المساعدة القضائية، في المرحلة الابتدائية والاستئنافية دون مرحلة النقض طبقا للفصل 357 من ق.م.م. بالرغم من كونها مرحلة مهمة في حسم الدعوى.[12]

مع الإشارة إلى أنه يمكن للأخير أو ذوي الحقوق تقديم طلب قصد الاستفادة من المساعدة القضائية مرفقا بما يثبت العوز المادي، ويبقى للجهة المختصة اتخاذ قرارها بمنح المساعدة القضائية أو عدم الاستجابة.[13]

المطلب الثاني: إجراءات البحث القضائي

سنتطرق م خلال هذا المطلب إلى بيان إجراءات البحث القضائي وذلك خلال الحديث عن حالات البحث وأهدافه(الفقرة الأولى)، وكذلك بيان إجراء الخبرة الطبية (الفقرة الثانية) إلى الحديث عن مرحلة نهاية البحث(الفقرة الثالثة).

الفقرة الأولى: حالات البحث وأهدافه

يقصد بالبحث هو ذلك البحث الذي يجريه القاضي في إطار ما يقتضيه الفصل 29 ظهير 6 فبراير 1963، كما أنه استجلى لنا هذا البحث وأهدافه وكذلك الآجال ومدى حضوريته في المساهمة في إنهاء النزاع المطروح أمام القضاء .

[11]- حليمة بنت المحجوب بن حفو: دراسة في قانون المسطرة المدنية، الطبعة الثانية2019، ص 146.

[12]- للمزيد من التوضيح راجع اشرف جنوي م.س، ص 55.

[13]- حليمة بن حفو، م.س، ص 146.

أولا : حالات البحث

نجد أن المشرع المغربي نص على إلزامية البحث وفقا للفصل 29 من ظهير 1963 والدي جاء فيه ما يلي" يتعين على القاضي الصلح أجراء بحث في الحالتين الآتيتين :

- إذا توفي المصاب بالحادثة.

- إذا ظهر أن الجرح قد يؤدي إلى الوفاة أو العجز الدائم عن الشغل كليا أو جزئيا بعد الاطلاع على الشهادة الطبية المدلى بها فيما بعد إلى محكمة الصلح من طرف المصاب بالحادثة أو ذوي حقوقه".

وبالتالي فإن هذا الفصل يوضح لنا جليا أن القاضي ملزم في إطار الملف المعروض أمامه بالقيام بالبحث في الحالتين وهما: حالة الوفاة للعامل المصاب والحالة التي تكون فيها جروحه التي قد تؤدي به إلى الوفاة أو إلى عجز دائم كلي أو جزئي، كما ذهب بعض الفقه إلى اعتبار أن للقاضي السلطة التقديرية في إجراء البحث في غير هذه الحالات، إذ رأى من شأنه تسليط الضوء على العناصر التي قد يحتاجها أثناء النظر في جوهر الدعوى.

ثانيا: أهداف البحث وأجاله

1 -أهداف البحث

يهدف البحث الذي يجريه القاضي المكلف وطبقا لمقتضيات الفصل 30 من الظهير إلى الوقوف على مجموعة من العناصر المساهمة في معرفة سبب الحادثة ونوعها والظروف التي وقعت فيها وزمانها ومكانها والتعرف على هوية الأجير المصاب ونوع الجروح التي أصيب بها والتغيرات الطارئة على حالته، كما يهدف كذلك إلى التعرف على الصنف المهني الذي كان المصاب مرتبطا به ووقت التوقف عن الشغل وذلك من أجال تحديد الأجرة المعتمد عليها في تقدير التعويض اليومي والاجراء العمري والتحقيق أيضا من تعرض المصاب بحوادث شغل سابقة وفي حالة وجودها يجب تحديد تاريخها وإجراء الشفاء وكذلك شفاء الجروح وأيضا تحديد هوية المشغل وشركة التأمين التي ستحل محله إذا

كان المشغل مؤمنا لديها، كما يمكن للبحث أن يهدف إلى غايات أخرى لأن ما تم ذكره جاء على سبيل المثال.

2 -أجال البحث ومدى حضوريته

يجرى البحث المقرر في الفصل 29 في ظرف 5 أيام الموالية لتاريخ استلام الملف وإذا تعلق الأمر بحادث شغل في إحدى مؤسسات الاستغلالات الغابوية والفلاحية فإن تاريخ البحث يختلف هنا بحيث أنه على المحكمة هنا البدء في إجراء البحث خلال 8 أيام الموالية لتاريخ توصلها بملف الحادثة كما أنه أوجب على القاضي إنهاء البحث في أجل أقصاه 20 يوما الموالية لتلقيه التصريح بالمرض المهني وذلك بالنسبة لتلك التي تقع في المؤسسات الصناعية و25 يوما بالنسبة للأمراض الناتجة عن الاستغلالات الغابوية والفلاحية.

إلا أنه يجب الإشارة إلى هذه الإجراءات إذا كانت إلزامية على المستوى القانوني فإنه عمليا يصعب التقيد بها لأسباب عديدة منها تعدر التبليغ أ باستدعاء الأطراف للحضور داخل الآجال المحددة أو عدم تقديم ذوي الحقوق المصاب الوثائق المتبثة لصفتهم .

وطبقا العامة سواء في مسطرة المدنية أو في ظهير 6 فبراير 1963، يتم البحث بحضور أطراف الدعوى بعد استدعائهم عاجلا إما بواسطة رسالة مضمونة الوصول وإما بتبليغ وفق الشروط المنصوص عليها في ق.م.م. الفصول (37-38-39)، كما يمكن للمصاب الاستعانة بعامل مستخدم من نفس المهنة أو بأبيه أو أمه أو زوجته أو مفوض من النقابة التي ينتمي إليها أو من جمعية مصابي أو ذوي العاهات الشغل، كما أنه يخول ذات الحق لذوي حقوق المصاب إذا ترتب على الحادث وفاة هذا الأجير،وبالتالي فإذا كان للمصاب الحق في الاستعانة بمن تم الإشارة إليهم سابقا، فإن ضرورة حضوره إلزامية وإذا تعذر عليه ذلك بسبب عجزه أو إصابة خطيرة حالت دون حضوره، فعلى القاضي الانتقال أليه ومقابلته،كما أنه لا يمكن لهذا الأخير (القاضي) أن يفوض أو ينصب شخص أخر من غير القضاة.

الفقرة الثانية: الخبرة الطبية

في إطار استكمال البحث وعناصره بحق للقاضي في حالة تبين له أن الشهادة الطبية التي أنجزت سابقا غير كافية، فيمكن له تعيين طبيب أخر لفحص العامل المصاب،كما تجدر الإشارة إلى أن أحكام الخبرة الطبية عموما ثم تنظيمها في الفصول من 59 إلى 66 من قانون م.م. ومقتضيات 12-18 الخاصة بحوادث الشغل والأمراض المهنية وذلك من المادة 19 إلى المادة 28، كما يمكن للقاضي الاستعانة بخبرة تقنية لمعرفة ظروف ومكان العمل. وبالتالي سنتطرق في الفقرة إلى الخبرة التقنية والطبية وإلى تشريح الجثة.

أولا: الخبرة الثقنية

غالبا ما يطرح أمام القاضي الذي يقوم بالبحث بعض الدفوعات التي تخرج في بعض الأحيان عن اختصاصه القانوني، لكونها تهم الجانب التقني الشيء الذي يظطر معها إلى الاستعانة برأي خبير تقني، وذلك للتحقق من وجود الشروط والمواصفات القانونية من حيث شكل البناء وتهويته وتوفره على المواصفات الخاصة بأمان العاملين وكذلك توفره أيضا على التجهيزات التي تتطلبها طبيعة العمل الذي يقوم به العامل. كما قد يقتضي الأمر التأكد من طبيعة بعض المواد وما قد ينتج عن التعامل معها من تسممات، والآليات المتوفرة لتجنب الإصابة المرضية.

ثانيا: الشهادة الطبية

يقوم المصاب بمرض مهني بتقديم شهادة طبية مع تصريحه، وتصف هذه الشهادة الأعراض المرضية الحالية والمحتملة وطبيعتها، كما يضيف بعد ذلك شواهد طبية تحدد مدة العجز إذا كان هناك ما يستوجب ذلك كما يمكن ذكر ما إذا كانت الجروح تستقر في نسبة عجز مستمرة أو قد تنتهي الإصابة المرضية بالشفاء بدون عجز مستمر، وهذه الشواهد قد تمنح لها من طرف طبيبه المعالج أو الطبيب المشغل وقد لا يقتنع القاضي بنسبة العجز[14] الممنوحة للمصاب، أو يرى في بعض الأحيان أن بها غموض وأنها متناقضة، أو أنه قد يتنازع المشغل أو المؤمن في نسبة العجز الممنوحة للمصاب وغيرها من الأمور،

[14]- الفصل 59 من قانون المسطرة المدنية.

الأمر الذي تكون معه المحكمة ملزمة بالأمر بإجراء الخبرة القضائية يعهد بها لأحد الخبراء الأطباء المعنيين بالجدول الذي تقوم بنشره وزارة العدل كل سنة[15].

كما نجد أنه وفي حالة أمر القاضي بعرض المصاب على خبرة طبية فإن هذه الخبرة تكون ذات طابع ثلاثي أو ما يسمى بالخبرة الطبية الثلاثية، بحيث يحدد فيها اسم الأطباء الخبراء على أساس ألا يكون من بينهم الطبيب المعالج أو طبيب الشريكة المشغلة كما يحدد نوع المأمورية التي ينبغي للأطباء الخبراء القيام بها، والمدة الزمنية التي يلزم أن ينجز فيها التقرير، مع تحديد الأجرة التي تؤدى وفقا للصوائر الجنائية أي أن يتم تعيين المقابل أثناء الحكم التمهيدي، ويحق للطبيب أن يرجع على خزينة الدولة لاستخلاص أتعابه، وبمجرد ما يصدر المقرر المذكور تحيل كتابة الضبط المأمورية على الخبراء الذين تم تعيينهم والذين يقومون بدورهم في التأكد أولا من توصلهم بالشواهد الطبية كاملة أن تم نسيان بعضها بملف القضية، كما نجد أن بعض التقارير التي يرفعها الخبراء يعاد لهم أو ترجع لهم بسبب كونهم لم يطلع عن الملف المتضمن للوثائق الطبية التي أغفلت كتابة الضبط توجيهها لهم كما على الخبراء الثلاث باستدعاء الأطراف برسالة مضمونة مع الإشعار بالتوصل للحضور إلى الخبرة قبل قيامهم بها، وعليه أن يتأكدوا من توصل الأطراف المعنية قبل قيامهم بالمهمة المنوطة بهم، كما عليهم أن يرفعوا تقريرهم بالإشعار بالإستلام، ليتأتى للمحكمة ببسط مراقبتها.

ثالثا: تشريح الجثة

فإذا توفي الأجير المصاب من جراء حادثة أو بسبب المرض المهني وكان من المؤكد نسبة وفاة تعود إلى أي منهما، فإنه لإطار إشكال هذه الحالة، لكن إذا استحال إثبات العلاقة السببية بين حادثة شغل والوفاة فإنه يتم اللجوء إلى تشريح الجثة وذلك طبقا لمقتضيات الفصل 35 من الظهير في الحالتين:

- إذا طلب ذوي الحقوق العامل المتوفى في الحادثة ذلك.

[15]- محمد برادة غيزول، الدليل العملي للتعويض عن المرض المهني ص 33.

- أو إذا ظهر للأطراف الآخرين أو صاحب العمل أو مؤمنه أو القاضي نفسه ذلك بعد الاتفاق مع ذوي حقوقه أن تشريح الجثة يفيد في إظهار الحقيقة، ويفضل أن يتم ذلك في أقرب وقت حتى يعطي النتائج المتوخات، كما يمكن لذوي حقوقه بالاستعانة بطبيب لحضور عملية التشريح مع الخبير وفي حالة امتناعه على تشريح الجثة يقوم القاضي بإيقاف الإيراد المحكوم به ما عدى إذا أدلى بما يفيد قيام العلاقة السببية بين الإصابة بالمرض والوفاة متى أثير النزاع حول ذلك.

الفقرة الثالثة: انتهاء البحث

بمجرد ما ينتهي البحث يشعر القاضي الأطراف المعنية بذلك ويضع رهن إشارتهم النسخة الأصلية بكتابة الضبط ليتأتى لهم الاطلاع عليها ويمكنهم طلب نسخة منها داخل أجل خمسة أيام، [16] بل إن المشرع عمل على تقليص الآجال أكبر ما يمكن إذ أنه ألزم القاضي بضرورة إنهاء البحث في ظرف 26 يوما الموالية لتلاقي التصريح على أبعد تقدير.

ولا يمكن تجاوز هذه الآجال المحددة إلا في حالة عدم الإمكانية المادية المثبتة قانونيا في المحضر وإذا تعلق الأمر بحادثة شغل أو مرض مهني في الاستغلالات الفلاحية أو الغابوية فإن إنهاء البحث يكون في ظرف 25 يوما الموالية لتلاقي التصريح بالحادثة أو المرض المهني.

إلا أنه من الناحية المهنية قد يتعرض القاضي المكلف بالبحث لبعض الصعوبات التي تحول بينه وبين أقسام البحث. وبسبب عدم تقديم ذوبي الحقوق للوثائق المثبتة لصفاتهم وحالتهم المدنية أو غير ذلك، لذلك أوجب المشرع على القاضي إشعار الأطراف بالإدلاء بمسانداته داخل أجل ثلاثة أشهر الموالية لطلبهم أو بطلبها من السلطات المكلفة بإنجازها وفي عدم قيامهم بذلك وإذا لم يتم ذلك خلال 60 يوما أمكن للقاضي آنذاك إنهاء عملية البحث.[17]

---

[16]- الفصل 38 من ظهير 6 فبراير 1963.

[17]- محمد كشبور، بلعيد كرومي: حوادث الشغل والأمراض المهنية المسؤولية والتعويض، الطبعة 2 سنة 2004، ص 177.

المبحث الثاني: طرق الطعن في الأحكام والجزاءات المترتبة

سنتعرض في هذا المبحث لطرق الطعن في الأحكام الاجتماعية ونخص بالذكر الطعن في الأحكام الخاصة بحوادث الشغل والأمراض المهنية والتي تعتبر شقا من المادة الاجتماعية وتسري عليها نفس المسطرة بالإضافة إلى الجزاءات المترتبة في حالة عدم الخضوع إلى تطبيق هذه الأحكام الصادرة.

المطلب الأول: طرق الطعن في الأحكام

إن الهدف الأسمى الذي ترمي إليه التشريعات والقوانين هو تحقيق العدالة والإنصاف وضمان احترام المتقاضين لمؤسسة القضاء، فإن المشرع المغربي وعلى غرار باقي التشريعات الحديثة أوجد عدة وسائل كفيلة بتحقيق هذا الهدف وهذه الوسائل تتجلى أساسا في طرق الطعن في الأحكام[18].

ويقصد بطرق الطعن الوسائل التي من خلالها يمكن للأفراد الدفاع عن حقوقهم أمام القضاء إذ بموجبها يمكنهم المطالبة بمراجعة الأحكام الصادرة عن محاكم دنيا أمام محاكم أعلى درجة ،أو بمراجعة المحاكم للأحكام التي سبق أن أصدرتها ضدهم،إذ تنقسم طرق الطعن إلى عادية والتي سنقتصر فيها على مرحلة الاستئناف [الفقرة الأولى] وطرق طعن غي عادية وهي النقض [الفقرة الثانية].

الفقرة الأولى: الطعن بالاستئناف

يمكن القول أن الاستئناف يقصد به الطعن الذي يوجه ضد حكم صادر عن محكمة درجة أولى بشأن موضوع الدعوى أمام محكمة درجة ثانية بغية تعديل الحكم المذكور أو إلغائه أو الحكم من جديد بشكل مختلف وفق ما يلتمسه المستأنف ومثل النظام تسير عليه العديد من الدول في العالم وتقرره ضمانة للمتقاضيين ولحسن سير العدالة.

[18]- عمر الكعابي، مقال تحث عنوان خصوصيات المسطرة في المادة الاجتماعية ، موقع العلوم القانونية منذ2010

إذ يتميز الاستئناف في الأحكام الصادرة في القضايا الاجتماعية بعدة خصائص يمكن استخلاصها من الفصل 287 من قانون المسطرة المدنية.[19]

والذي جاء فيه "يستأنف الحكم القابل للاستئناف داخل ثلاثين يوما من يوم تبليغه طبقا للشروط المنصوص عليها في الفصل 54 بتصريح لدى كتابة ضبط المحكمة الابتدائية أو بواسطة رسالة مضمونة مع الإشعار بالتوصل موجهة إلى هذه الكتابة،ويعتبر في الحالة الأخيرة الاستئناف مقدما في التاريخ المبين في الوصل المسلم إلى المرسل وتستدعي كتابة الضبط محكمة الاستئناف الأطراف عند الاقتضاء والشهود طبقا لمقتضيات الفصل 274 [20].ومثل هذا النظام تسير عليه كثير من الدول في العالم وتقرره ضمانة للمتقاضين ولحسن سير العدالة طبقا لمقتضيات الفصل 274 .

وتطبق مقتضيات الفصلين 275و276 المتعلقة بالحضور الشخصي للأطراف وتمثيلهم.

و من هنا يظهر أن استئناف الأحكام يتميز بكثير من الخصوصيات نورد بعضها فيما يلي:

الخاصية الأولى: وتكمن في كون أن الفصل 287 وإن كان حريصا على هناك أحكاما قابلة للاستئناف وأخرى غير قابلة، نجد أن المشرع قد أحسن صنعا إذ بالرجوع إلى الفصل 21 من المسطرة نجد فعلا أن ثمة أحكاما اجتماعية متميزة لأنها قابلة للاستئناف مهما كانت قيمة النزاع فيها ،وإن نص المشرع مؤخرا على قابلية على قابلية كل الأحكام الابتدائية للاستئناف.

[19]-الطاهر الكركري "شرح الوجيز في المسطرة المدنية بالمغرب وفق آخر التعديل و التحيين "الطبعة الأولى 2014 مطبعة ووراقة بلال فا س الصفحة 84

[20]-الفصل 287 من قانون المسطرة المدنية .

وهكذا يبث في قضايا حوادث الشغل والأمراض المهنية و المعاشات الممنوحة في نطاق الضمان الاجتماعي باستثناء النزاعات الناشئة عن تطبيق الغرامات التمهيدية ابتدائيا مع حفظ حق الاستئناف بغض النظر عن قيمتها.[21]

أما باقي القضايا الاجتماعية فيبث فيها انتهائيا في حدود الاختصاص المخول للمحاكم الابتدائية والمحدد بموجب الفل 19 وابتدائيا إذا كان المبلغ غير محدد.

وتكمن هذه الخصوصية في اعتماد الفصل 287 معيارا جديدا لقابلية الاستئناف فعوض أن يركز على مبلغ النزاع 3000 درهم معيار، أكد على نوع القضية المعروضة ،فإن كانت تدخل في إطار حوادث الشغل والأمراض المهنية ومعاشات الضمان الاجتماعي فهي قابلة للاستئناف بصرف النظر عن قيمة النزاع أو الطلب ،إذا كانت غير ذلك فيعتد بقابليتها من عدمها على مبلغ الطلب "الفصل19".[22]

الخاصية الثانية : على الرغم من أن الفصل 27 نص على نفس اجل الاستئناف "ثلاثين يوما" وعلى نفس إجراءات التقادم ،فإن الفصل 327 وما يليه يؤكد على المسطرة الكتابية في تقديم الاستئناف ، فإنه في المادة 387 أجاز ممارسة الاستئناف بواسطة تصريح لدى كتابة ضبط المحكمة أو بواسطة رسالة مضمونة مع الإشعار بالتوصل موجهة إلى هذه الكتابة ، هذا ما جاء به القرار الصادر عن المجلس الأعلى بتاريخ 1982/11/29 الذي جاء فيه أن الحكام الاجتماعية يقع استئنافها بمجرد تصريح أمام كتابة الضبط أو بواسطة رسالة مضمونة مع الإشعار بالتوصل.[23]

الخاصية الثالثة: وهي أن استدعاء الأطراف من قبل كتابة الضبط لمحكمة الاستئناف وعند الاقتضاء الشهود كذلك،لا يخضع للقواعد العامة للاستدعاء وإنما طبقا للفصل 274 الذي حدد أجل ثمانية أيام كمدة ينبغي أن تفصل بين تاريخ الاستدعاء وتاريخ حضور الجلسة.

---

[21]-عبد الكريم الطالب"قواعد المسطرة في المادة الاجتماعية "مجلة فصلية تصدر كل سنة الصفحة57

[22]-عبد الكريم الطالب م.س ص58

[23]-قرار صادر عن المجلس الأعلى بتاريخ 1982/11/29 تحث عدد 915 في الملف الاجتماعي عدد52051 منشور بمجلة قضاء المجلس الأعلى عدد 32 ص 85 وما يليها.

الفقرة الثانية: الطعن بالنقض

لكي نتحدث عن الطعن بالنقض ينبغي ذكر أهم الشروط الأساسية فيه والتي تتمظهر في موجبات النقض والإجراءات الواجب إتباعها لسلوكه

أولا: موجبات الطعن بالنقض

ينص الفصل 359 من قانون المسطرة المدنية على أنه "يجب أن تكون طلبات نقض الأحكام على المجلس الأعلى مبنية على أحد الأسباب:

1 -خرق النظام الداخلي.
2 -خرق قاعدة مسطرية أضر بأحد الأطراف .
3 -عدم الاختصاص.
4 -الشطط في استعمال السلطة.
5 -عدم ارتكاز الحكم على أساس قانوني أو انعدام التعليل.

ومنه وتبعا للفصل أعلاه فإن النقض ينبني أمام المحكمة باعتبارها محكمة قانون.[24]

خرق القانون الداخلي : وهو القانون الموضوعي الذي يتعلق بالعلاقات بين الأفراد سواء كانت مالية أو أسرية أو كانت متعلقة بالمغاربة فيما بينهم أو يهم علاقاتهم مع الأجانب بشرط أن تكون داخلة في القانون الخاص.[25]

خرق القواعد المسطرية: إذ أنه على خلاف القانون الموضوعي استلزم المشرع بناء لمباشرة الطعن بالنقض بناء على خرق القانون الشكلي أن يضر ذلك الخرق بمصالح احد الأطراف إذ نصت الفقرة الثانية من الفصل 359 من قانون المسطرة علة أنه "يجب أن تكون طلبات نقض الأحكام المعروضة على المجلس الأعلى مبنية على الأسباب الآتية:

خرق قاعدة مسطرية أضر بأحد الأطراف .....".

وهي إجمالا – القواعد المسطرية التي تخلفها بطلان الحكم.

---

[24]-المادة 359 من قانون المسطرة المدنية

[25]-عمر الكعابي "خصوصيات المسطرة في المادة الاجتماعية "ص35

القواعد التي لا تمس بحقوق الدفاع.

القواعد المسطرية التي لا تمس بحقوق الدفاع لكنها متصلة بالنظام العام.

ويشترط في جميع الحالات أن يثبت الطاعن بالنقض في الحكم أو القرار أنه تضرر من خرق القاعدة المسطرية التي تشكل الأساس القانوني الذي ينبني عليه الطعن بالنقض.

عدم الاختصاص.

الشطط في استعمال السلطة " وهي منظمة في الفقرة الرابعة من الفصل 359 والفصلين 353 و382 من قانون المسطرة المدنية وتتحقق بتجاوز السلطة أو الشطط في استعمالها بشكل عام في تدخل القضاء في اختصاص السلطتين التشريعية والتنفيذية فليس له أن يبث مثلا في دستورية القوانين ا وان يقوم بتفسير عمل إداري .[26]

انعدام الأساس القانوني أو انعدام التعليل " وهو ذلك الخلل في التسبيب الذي يمنع محكمة النقض من مباشرة وظيفتها.

ثانيا: إجراءات النقض

وقد نظم المشرع المغربي إجراءات تقديم النقض في الفصل 354 وما يليه من المسطرة المدنية.

إذ غن الطعن بالنقض يجب تقديمه في شكل عريضة كتابية موقعة من طرف احد المدافعين المقبولين للترافع أمام المحكمة الذكورة .وإلا فإن المحكمة تقوم بالتشطيب على القضية إذا كانت مقدمة أو موقعة من قبل شخص لا تتوافر فيه الشروط اللازمة للتقاضي امام هذه المحكمة وهذه القواعد الشكلية فهي تكون مؤثرة على القضية عكس ما عليه الحال بالنسبة لمحاكم الموضوع .[27]

[26]-عبد الكريم الطالب "قواعد المسطرة في المادة الاجتماعية "م س ص63

[27]-محمد الكشبور "رقابة المجلس الأعلى على محاكم الموضوع"أطروحة لنيل دكتوراه الدولة في القانون الخاص نوقشت بكلية الحقوق الدار البيضاء 1986 ص335.

ويجب على الأطراف المعنيين بالأمر أن يقدموا مذكرات جوابهم في ظرف ثلاثين يوما من تاريخ التبليغ ،كما ينبغي أن تتوفر العريضة على البيانات التالية :

- بيان اسم الأطراف العائلية والشخصية وموطنهم الحقيقي

- ملخص الوقائع والمستندات وكذا المستنتجات

- إرفاقه بنسخة من الحكم النهائي أو نسخة من المقرر الإداري المطعون فيه.

بالإضافة إلى ضرورة أداء الوجيبة في الوقت كما جاء في الفصل 357 من قانون المسطرة المدنية، والذي أكده على ذلك المجلس العلى في احد قراراته إذ جاء فيه " وحيث أن عريضة النقض .. وضعت أمام المحكمة المصدرة للقرار بتاريخ 15 يوليوز 1978 بينما لم يؤد الوجيبة القضائية إلا بتاريخ 18 يوليوز من نفس السنة مما يجعل لطلب معرضا للجزاء في الفصل المذكور.

المطلب الثاني: الجزاءات الزجرية المقررة

خول المشرع للأجير المتضرر ولذوي حقوقه بعد وفاته الحق في المطالبة بتطبيق غرامة إجبارية في حق الملزمين بالأداء في حالة تأخرهم الغير المبرر عن الوفاء بما عليهم من إلتزامات (الفقرة الأولى)، ومن أجل تدعيم هذه الاستفادة لفائدة الأجراء المتضررين وذوي حقوقهم، قام بسن عقوبات زجرية لضمان نوع من التوازن بين الأجراء والمشغلين، وكافة المتدخلين في مجال حوادث الشغل (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى: الغرامات الإجبارية

يكرس الطابع الحمائي للقانون الاجتماعي، سيما القواعد الخاصة بمسؤولية المشغل عن حوادث الشغل، وذلك إنطلاقا من الدور الذي تقوم به مختلف التعويضات والإرادات التي يضمنها القانون رقم 12-18 سواء للأجير المصاب أو ذوي حقوقه في حالة وفاته، حيث خول المشرع المغربي ضمانا لأداء التعويض اليومي المستحق عن العجز المؤقت، وكذا الإيراد عن العجز الدائم أو الوفاة، للأجير الضحية أو ذوي حقوقه في حالة وفاته،

الحق في غرامة إجبارية يومية، تخول لذوي الحق في حالة التأخر غير المبرر من طرف المشغل أو مؤمنه في أداء ما بذمته عند حلول أجله.[28]

وفي هذا الصدد نجد المادة 78 من القانون 12-18 تنص على ما يلي: "أن كل تأخير غير مبرر في أداء التعويض اليومي ... يخول الدائن إبتداء من اليوم الثامن الموالي لحلول أجله الحق في المطالبة بغرامة إجبارية يومية تساوي 3 بالمائة من مجموع المبالغ غير المؤداة".[29]

زيادة على ذلك تنص المادة 116 من القانون 12-18 على ما يلي: "أن كل تأخير غير مبرر في أداء الإرادات الممنوحة طبقا لأحكام القسم الرابع من هذا القانون، يخول الدائن، إبتداء من اليوم الأول من الشهر تاريخ حلول أجلها، الحق في المطالبة بغرامة شهرية تعادل 10 بالمائة من مجموع المبالغ غير المؤداة شريطة أن يتم تحرير محضر إمتناع عن التنفيذ من طرف السلطة القضائية المختصة".[30]

وفي نفس السياق أكد محكمة النقض في قرار صادر عنها تحت عدد 2238 الصادر بتاريخ 22 نونبر 2012 في الملف الإجتماعي عدد 625/15/2012 أن "كل تأخير غير مبرر في أداء التعويض اليومي يخول للدائن ابتداء من اليوم الثاني الموالي بحلول الأجل المطالبة بالغرامة الإجبارية ومحكمة الموضوع لما تأكد لها أن المشغلة لم تؤدي ما بذمتها كان فرضها للغرامة الإجبارية على أساس".[31]

علاوة على ما سبق ذكره تجدر الإشارة إلى مسألة مهمة جدا وهي عدم تحديد المصاب للمبلغ المستحق له كغرامة إجبارية عن التأخير غير المبرر في أداء التعويضات، ارتأت محكمة النقض أن ذلك "لا يعب مقال دعواه ما دام أمر احتسابها موكول للقاضي في

---

[28]- عبد اللطيف خالفي حوادث الشغل والأمراض المهنية في ضوء تعديلات ظهير 23 يونيو 2002 الطبعة الأولى والوراقة الوطنية الداوديات مراكش الطبعة الأولى 2003، ص 380.

[29]- المادة 78 من القانون 12-18 المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل.

[30]- المادة 116 من القانون 12-18 المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل.

[31]- منشور بنشرة قرارات محكمة النقض الغرفة الاجتماعية الجزء 13 سنة 2014، ص 162-163.

نطاق العناصر المنصوص عليها قانونا"، قرار عدد 1372 صادر بتاريخ 02 غشت 2012 في الملف الإجتماعي عدد 2011/1/05/993.[32]

الفقرة الثانية: العقوبات الزجرية

بخصوص العقوبات الزجرية المطبقة في حالة امتناع المشغل أو مؤمنه بأداء تعويضات، أو الإرادات للمصاب أو ذوي حقوقه من خلال القسم الثاني المعنون بالعقوبات، وذلك من خلال المواد 184 إلى 192 بحيث إن الحد الأدنى للغرامات المنصوص عليها تبدأ من 1000 درهم وتصل للحد الأقصى يصل إلى 100.000 درهم وراء المشرع أن يشدد العقاب ضمانا لإحترام أحكام نظام التعويض عن حوادث الشغل والأمراض المهنية، بحيث سن إلى جانب الغرامة على عقوبات حبسية على سبيل المثل المادة 184 من القانون 12-18 التي تنص إلى جانب الغرامة المالية على عقوبة حبسية محددة في الحبس من شهر إلى ثلاثة أشهر أما إذا كان المخالف شخصا معنويا طبقت نفس العقوبة، على الشخص الطبيعي المسندة إليه بصفة قانونية أو نظامية مهمة التمثيل القانوني للشخص الطبيعي.

من خلال التمعن في القسم الثامن الذي أشرنا إليه سابقا في تحليلنا يظهر أن المادة 184 من القانون 12-18 التي تتضمن العقوبة الحبسية.

وهذا إذا أرضنا الربط بين المواد التي درسنا في هذا الفصل خاصة مادة القانون الجنائي للشغل فإن هذه المسألة تعكس خصوصية القانون الجنائي في الشغل حيث يراعي مصلحة كلا الطرفين ويسعى دائما إلى إضفاء نوع من الطابع الحمائي للعلاقة الشغلية.

[32]- قرار منشور بنشرة محكمة النقض الغرفة الاجتماعية الجزء 13 سنة 2014، ص 159 وما يليها.

لائحة المصادر والمراجع

- ✓ عبد الكريم الطالب "الشرح العملي لقانون المسطرة المدنية".
- ✓ المسلومي محمد "قراءة في قانون 12-18 المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل".
- ✓ محمد الكشبور بلعيد كروشي "حوادث الشغل والأمراض المهنية والمسؤولية والتعويض.
- ✓ محمد برادة عزيول "الدليل العملي للتعويض عن المرض المهني".
- ✓ عبد اللطيف خالفي "حوادث الشغل والأمراض المهنية في ضوء تعديلات ظهير 23 يوليوز 2002.
- ✓ نوري محمد رضا "نظام التعويض عن حوادث الشغل والأمراض المهنية" دراسة في مستجدات القانون رقم 12-18 بحث نهاية التكوين الأساسي للملحقين القضائيين سنة 2017.
- ✓ زينب إهنيب "دعوى الإيراد التكميلي" رسالة لنيل دبلوم الماستر في القانون الخاص سنة 2011/2010.

الفهرس

مقدمة: 2

المبحث الأول: خصوصيات المسطرة القضائية 5

المطلب الأول: الاختصاص القضائي والمساعدة القضائية 5

الفقرة الأولى: المحكمة المختصة بالنظر في حوادث الشغل 5

أولا: الاختصاص النوعي 5

ثانيا: الاختصاص المكاني 6

الفقرة الثانية: المساعدة القضائية 7

المطلب الثاني: إجراءات البحث القضائي 8

الفقرة الأولى: حالات البحث وأهدافه 8

أولا : حالات البحث 9

ثانيا: أهداف البحث وأجاله 9

الفقرة الثانية: الخبرة الطبية 11

أولا: الخبرة الثقنية 11

ثانيا: الشهادة الطبية 11

ثالثا: تشريح الجثة 12

الفقرة الثالثة: انتهاء البحث 13

المبحث الثاني: طرق الطعن في الأحكام والجزاءات المترتبة 14

المطلب الأول: طرق الطعن في الأحكام 14

الفقرة الأولى: الطعن بالاستئناف 14

الفقرة الثانية: الطعن بالنقض 17

أولا: موجبات الطعن بالنقض 17

ثانيا: إجراءات النقض 18

المطلب الثاني: الجزاءات الزجرية المقررة 19

الفقرة الأولى: الغرامات الإجبارية 19
الفقرة الثانية: العقوبات الزجرية 21
لائحة المصادر والمراجع 22

ماستر القانون الاجتماعي

ومنازعات الشغل

الفوج الأول

الفصل الأول

المادة :حوادث الشغل والأمراض المهنية

عرض حول موضوع:

طبيعة مسؤولية المؤاجر عن حوادث الشغل

❖ **تحت إشراف:**

✓ **الدكتورة إلهام العلمي**

❖ ***من إعداد الطلبة:***

✓ **عماد دكداك**

✓ **هشام بوضة**

✓ **عماد امزاورو**

✓ **محمد بوسديك**

✓ **عتيق سعيد**

2020_2019

لائحة المختصرات

الجريدة الرسمية: {ج ر}

الصفحة:{ ص }

الطبعة:{ ط }

ظهير الالتزامات والعقود:{ظ ل ع}

مرجع سابق:{ م س}

المقدمة:

مما لاشك فيه أن الثورة الصناعية التي شهدها العالم خلال القرون الماضية قد نتج عنها الاستعمال المكثف للآلة إلى جانب الإنسان في العمل ، حيث كانت هذه الآلات المستعملة تقليدية ولا تتوفر على وسائل السلامة ، كما كان العمال المستعملين لها لم يستشعروا حجم المخاطر التي قد تترتب عنها ، نظرا للظروف القاسية و الصعبة للشغل ، فقد كانوا عرضة للعديد من حوادث الشغل القاتلة[1] .

وقد واكب هذا التطور الصناعي ، قيام أرباب العمل و المقاولات على استخدام المواد الكيماوية مما نتج عنه تعرض الأجراء لأمراض مهنية خطيرة ، ولعل هذه الأخيرة من بين المعضلات الفتاكة التي تهدد دول العالم بأسره ، و يعود ذلك إلى ما يشهده العالم من ثورة صناعية كبيرة وذلك كما سبق الذكر و دخول الآلة إلى جانب الإنسان في العمل[2].

إن أحكام المسؤولية عن حوادث الشغل و الأمراض المهنية قد عرفت تطورا مضطردا ، انطلقت معه من الأحكام العامة المنصوص عليها في القانون المدني إلى الأحكام ذات الطبيعة المستقلة . وقد ابتدأ هذا التطور مع القانون المدني الفرنسي المعروف ب قانون نابليون 1804 ، حيث أسس القضاء الفرنسي مسؤولية صاحب العمل عن الأضرار التي تصيب عماله على خطأ واجب الإثبات من جانب العامل المتضرر ، وقد كان هذا الموقف القضائي متشددا و مجحفا في حق العامل حيث يستحيل عليه إثبات خطأ صاحب العمل .

وبعد تردد طويل اهتدى القضاء الفرنسي من خلال القرار الشهير الذي أصدرته الدائرة المدنية لمحكمة النقض الفرنسية بتاريخ 16 يونيو 1896 ، حيث اعتبرت المسؤولية عن حراسة الأشياء مبنية على خطأ مفترض من جانب الحارس[3] .

وإلى جانب قرار محكمة النقض أصدر المشرع الفرنسي بدوره ، قرار بالغ الأهمية بتاريخ 9 أبريل 1898 يقضي بمنح العامل تعويضا في حالة إصابته بحادثة شغل داخل المؤسسة بغض النظر عن الخطأ المرتكب .

أما فيما يخص التشريع المغربي ، فإنه قبل الحماية لم يكن يلقي أية مسؤولية لرب العمل تجاه أجرائه ، أما أثناء الحماية فقد جاء بمجموعة من المقتضيات القانونية التي تمنع بكيفية مطلقة على صاحب العمل إعفاء نفسه من المسؤولية . كما تحيل المقتضيات التي

---

[1] بلال العشيري " حوادث الشغل و الأمراض المهنية " دراسة نظرية و تطبيقية . الطبعة 2015 . الصفحة 7 .

[2] عبد اللطيف خالفي " المسؤولية عن حوادث الشغل و الأمراض المهنية تطورها التاريخي و طبيعتها القانونية "- منشورات كلية العلوم القانونية الاقتصادية و الاجتماعية– سلسلة الندوات و الأيام الدراسية العدد 54-2017 –الصفحة-146 .

[3] راجع محمد الكشبور " حوادث الشغل و الأمراض المهنية المسؤولية و التعويض " – الطبعة الأولى 1995 – الصفحة 23.

جاء بها على أحكام الفصلين 77 و 78 من ظهير الالتزامات و العقود التي تجعل المسؤولية عموما مبنية على خطأ شخصي واجب الإثبات .

أما بعد الاستقلال فقد نظم المشرع المغربي أحكام مسؤولية المشغل عن حوادث الشغل بمجموعة من النصوص القانونية المهمة بداية بظهير 25 يونيو 1927 المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل ، مرورا بظهير 31 ماي 1943 المتعلق بالتعويض عن الأمراض المهنية ، و ظهير 6 فبراير 1963 الذي غيرت بموجبه مقتضيات ظهير 1927 من حيت الشكل ، و انتهاء بالقانون الحالي رقم 18.12 المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل .

أهمية الموضوع :

بما أن فئة الأجراء تمثل الشريحة الأكبر داخل المجتمع ،فإن المشرع المغربي قد سن ترسانة قانونية فعالة ،يهدف من ورائها لحماية الأجراء ، إثر الحوادث التي قد تصيبيهم أثناء قيامهم بشغلهم أو بمناسبتهم،

إشكال الموضوع :

إلى أي حد استطاع المشرع المغربي من خلال المقتضيات القانونية العامة و النصوص التشريعية الخاصة المنظمة لمسؤولية المشغل إلى توفير الحماية الكافية للأجير ؟

و تتفرغ عن هذه الإشكالية التساؤلات التالية :

ما هي الطبيعة القانونية لمسؤولية المشغل عن حوادث الشغل ؟

ما هو الأساس القانوني التي تنبني عليه هذه المسؤولية و ما حدودها ؟

منهج البحث :

للإحاطة بالإشكال المطروح و التساؤلات المتفرعة عنه تم اعتماد المنهج الوصفي الذي من خلاله سنقوم بعرض النصوص القانونية المنظمة لطبيعة المسؤولية ، بالإضافة إلى المنهج التحليلي الذي سيرتكز دوره على تحليل هذه النصوص و مناقشتها.

خطة البحث :

للإجابة عن الإشكال المطروح و الإحاطة بالموضوع ارتأينا تقسيمه إلى مبحثين :

المبحث الأول : الأحكام العامة المنظمة لمسؤولية المؤاجر عن حوادث الشغل

المبحث الثاني : التشريعات الخاصة المنظمة لمسؤولية المشغل عن حوادث الشغل

المبحث الأول:الأحكام العامة المنظمة لمسؤولية المؤاجر عن حوادث الشغل

تطرق المشرع المغربي عند وضعه لمدونة العقود والالتزامات سنة 1913 لأحكام مسؤولية المؤاجر عن حوادث الشغل التي يقع ضحيتها الأجراء الذين يشتغلون عنده ،وذلك في الفصول 749 إلى الفصول 752 وهو بصدد الحديث عن إجارة الخدمة أو العمل ،هذا مما دفع بعض المهتمين بالقانون المغربي آنذاك أن المشرع بهذه النصوص قد سد فراغا كبيرا بوضعه أحكام مسؤولية المؤاجر عن حوادث الشغل.

إلا أنه سرعان ما تبين لهؤلاء الفقهاء أن المقتضيات التي جاء بها المشرع المغربي في هذا الصدد لازالت غير كافية وناقصة خصوصا وأن القرارات التي أصدرتها المحاكم العصرية آنذاك جاءت متضاربة فيما بينها وكانت تختلف ،رغم تشابه الوقائع ،باختلاف الهيئة الحاكمة{4}.

وسنعرض لهذه المسائل تباعا فنرى نوع المسؤولية الملقاة على عاتق المشغل وفقا للقواعد العامة (المطلب الأول)بعدها سنتناول موقف القضاء والفقه من طبيعة هذه المسؤولية (المطلب الثاني)

المطلب الأول : المسؤولية الملقاة على المؤاجر وفقا للقواعد العامة

تعرض المشرع المغربي لعقد إجارة الخدمة أو العمل ضمن الفصول من 723 إلى 758 (مكرر)من ظهير الالتزامات والعقود منذ سنة 1913{5} ، ومن بين أبرز الالتزامات التي هي موضوع دراستنا ، التي وضعها المشرع على كاهل صاحب العمل. ضمن الفصول 749 إلى 752 من ظهير ل و ع ،فقد نص الفصل من هذا القانون:

"المعلم والمخدوم ،وعلى العموم كل رب عمل ،يلتزم:

---

[4] آمال جلال ،مسؤولية المؤاجر عن حوادث الشغل والأمراض المهنية في التشريع المغربي،أطروحة لنيل دكتوراه الدولة في القانون الخاص ،نوقشت بكلية الحقوق بالرباط سنة 1975

[5]الظهير الشريف الصادر 9 رمضان 1331 الموافق ل 12 غشت 1913

أولا-بأن يعمل على أن تكون الغرف،ومحلات الشغل،وعلى العموم كل الأماكن التي يقدمها لعماله وخدمه ومستخدميه مستوفية كل الشروط اللازمة لعدم إلحاق الضرر بصحتهم ولتأمينهم من كل خطر ،كما أنه يلتزم بصيانتها لتبقى على نفس هذه الحالة؛

ثانيا-بأن يعمل على أن تكون الأجهزة والآلات والأدوات وعلى العموم كل الأشياء التي يقدمها ، والتي يلتزم بواسطتها أداء الشغل في حالة من شأنها أن تقي من يستخدمهم من كل خطر يهدد حياتهم أو صحتهم في الحدود التي تقتضيها طبيعة الخدمات التي يؤذونها ، كما أنه يلتزم بصيانتها لتبقى على نفس هذه الحالة طوال مدة العقد ؛

ثالثا -بأن يتخذ كل ما يلزم من الإجراءات الوقائية لكي يؤمن لعماله وخدمه ومستخدميه حياتهم وصحتهم في أدائهم الأعمال التي يباشرونها تحت توجيهه أو لحسابه.

ويسأل المخدوم عن كل مخالفة لأحكام هذا الفصل وفقا للقواعد المقررة لجرائم وأشباه الجرائم""

من خلال مقتضيات الفصل أعلاه يتضح أن المشرع المغربي قد أورد مجموعة من الالتزامات على كاهل رب العمل ،والمتمثلة في اتخاذه لمجموعة من التدابير ذات طابع وقائي في القيام ببعض الإجراءات التي تمنع وتقلل ما أمكن لوقوع الحوادث داخل المقاولة ، ذلك بهدف توفير الحماية الكافية للأجراء.

وبذلك تكون هذه الالتزامات قانونية وليست عقدية ،وبرجوعنا للفقرة الأخيرة من هذا الفصل نجد أن المشرع ،يحيل بالنسبة لمخالفات هذا الفصل والتي قد يرتكبها المؤاجر ، إلى القواعد المقررة ضمن الفصول 77 من ق ل ع وما بعده الخاص بالمسؤولية التقصيرية{6}.

أما الفصل 750 فقد نص على ما يلي:

[6] آمال جلال ،م س ، الصفحة21

"ويسأل المخدوم أيضا عن الحوادث والكوارث التي يقع ضحيتها الأجير الذي يعمل معه ، حالة كونه يؤدي المهمة التي عهد إليه بها ، إذا كان سبب الحادثة أو الكارثة راجعا إلى مخالفة أو عدم مراعاة رب العمل الضوابط الخاصة المتعلقة بمباشرة صناعته أو فنه"

من خلال الفصل أعلاه يتضح جليا أن المؤاجر يعتبر مسؤولا عن الحوادث والكوارث التي تقع للأجير أثناء قيامه بعمله ، والراجعة إلى عدم التزامه بمقتضيات الفصل 749ق ل ع وبالتالي يبقى على الأجير إثبات الضرر والعلاقة السببية وهذا ما يحيلنا إلى مقتضيات الفصل 88 ق ل ع {7}،الذي لا يعفي المؤاجر من المسؤولية إلا إذا أثبت أن الحادثة راجعة إلى قوة قاهرة أو خطإ المضرور نفسه أو خطأ الغير، أو أنه فعل ما كان ضروريا لمنع الضرر واتخذ جميع الإجراءات الوقاية الضرورية المنصوص عليه في الفصل 749ق ل ع.

وهكذا يتبين أنه حتى مع الأخذ بقواعد المسؤولية المفترضة المبنية على افتراض الخطأ من جانب المشغل فإنه يبقى دائما بإمكان هذا الأخير التخلص من المسؤولية بإثبات موانعها وهو ما لا يحقق الحماية الكافية للطبقة العاملة {8}.

أما الفصل 751ق ل ع ينص:

" كل الاشتراطات أو الاتفاقات التي تستهدف تخفيف أو إبعاد المسؤولية المقررة بمقتضى الفصلين 749 و 750 على عاتق المخدومين أو أرباب الأعمال تقع عديمة الأثر"

إن مقتضيات الفصل أعلاه تتصل بجوهر النظام العام ، إذ هي تمنع و بكيفية مطلقة ، على صاحب العمل ، عن طريق الاتفاق ، إعفاء نفسه من المسؤولية المترتبة على خرقها{9}، أي كل

4الفصل 88 ق ل ع :
"كل شخص يسأل عن الضرر الحاصل من ال أشياء التي في حراسته ، إذا تبين أن هذه الأشياء هي السبب المباشر للضرر،وذلك ما لم يثبت :
1–إنه فعل ما كان ضروريا لمنع الضرر ؛
2–وأن الضرر يرجع إما لحدث فجائي ،أو لقوة قاهرة ،أو لخطإ المتضرر."

[8] عبد اللطيف خالفي ،المسؤولية عن حوادث الشغل والأمراض المهنية تطورها التاريخي وطبيعتها القانونية. منشورات كلية العلوم القانونية الاقتصادية والاجتماعية سلسلة الندوات والأيام الدراسية – العدد 54 . 2017 ، الصفحة 153.

[9]محمد الكشبور ، حوادث الشغل والأمراض المهنية المسؤولية والتعويض الطبعة الأولى 1415-1955،الصفحة 30 .

اتفاق بين الأجراء و أرباب العمل بخصوص تخفيض أو إعفائهم من المسؤولية التي تقع على عاتقهم و التي تضر الأجراء تعتبر كأن لم تكن و يلحقها البطلان.

أما الفصل 752 من ق ل ع الذي ينص:

"يسوغ إنقاص التعويض ، إذا أثبت أن الحادثة الذي كان الأجير ضحيتها قد تسببت عن عدم حيطته أو عن خطئه و تزول مسؤولية المخدوم كلية ، و لا يمنح أي تعويض للأجير ، إذا كان سبب الحادثة راجعا إلى سكره أو إلى خطئه الجسيم"

إن الفصل أعلاه كان رحيما مقارنة مع مقتضيات الفصل 88 من ق ل ع الذي جعل مسؤولية المؤاجر عن حوادث الشغل مفترضة ، أي أن هذا الأخير لا يسأل إلا إذا أثبت أنه فعل ما كان ضروريا لمنع الضرر أو أن الضرر يرجع لقوة قاهرة أو لحادث فجائي أو خطإ المتضرر نفسه ، هذا على عكس ما جاء به الفصل 752 ق ل ع الذي اعتبر أن الحادثة التي تعرض لها العامل راجعة إما إلى سكره أو إلى خطئه الجسيم ، أعفي صاحب العمل من المسؤولية ، و يعفى هذا الأخير جزئيا فقط متى ترتبت تلك الحادثة عن خطئه اليسير فقط{10}.

من خلال المقتضيات التي تم ذكرها أعلاه المنظمة ضمن الفصول 749 إلى 752 من ق ل ع ، التي تضمنت مسؤولية المؤاجر عن حوادث الشغل لم تكن كافية في نظر القضاء و الفقه في توفير الحماية الكافية للأجراء ، و قد شكل هذا الفراغ نقطة انطلاقهم في تفسير و تكييف هذه المقتضيات القانونية و ذلك لسد هذا النقص.

المطلب الثاني : موقف القضاء و الفقه من طبيعة الأحكام العامة لمسؤولية المؤاجر

إن الاجتهاد القضائي المغربي قد حاول إعطاء تفسير للفصول 749 إلى 752 من قانون الالتزامات و العقود ، بحيث فسر الفصل 749 أنه يتضمن نوع من الرحمة للأجير المصاب بحيث جعل مسؤولية المؤاجر تكاد تكون مفترضة . لكن بالرغم من هذا التفسير

[10] محمد الكشبور ،م س ، الصفحة 30 .

فقد ظل الاتجاه القضائي المغربي ناقصا لأنه لا يحمي الأجير المصاب في كافة الأحوال ، يضاف إلى ذلك أن الاجتهاد القضائي إذا كان شبه مجمع على أن مسؤولية المؤاجر عن حوادث الشغل هي مسؤولية تقصيرية ، فان بعض المحاكم أرادت إن تجعل منها مسؤولية تعاقدية.[11]

وفي هذا الصدد قضت محكمة الرباط الابتدائية في حكم بتاريخ 17 ابريل 1918 ، بقلب عبء الإثبات و جعله على عاتق المؤاجر و ألزمته إن هو أراد أن يتحلل من مسؤوليته بان يثبت بان الحادثة وقعت للأجير بسبب قوة قاهرة او بسبب خطاه ، و كان الأمر يتعلق بالنسبة لهذه النازلة بحادثة وقعت للأجير نتيجة انكسار المطرقة التي كان يستعملها لإنجاز شغله و الذي سبب له أضرارا في جسمه فلم تكلف المحكمة الأجير المصاب بإثبات خطأ في جانب الشركة التي كانت تشغله و إنما اعتمدت على تصريح الشركة لاستنتاج خطئها ، فقد اعترفت هذه الأخيرة بأنه لم يكن في استطاعتها إن تتوقع بان المطرقة تستعمل يوميا يمكنها إن تتكسر من زاويتها .

فقد جاء في بعض حيثيات الحكم المذكور :

" وحيث إن هذا التصريح كاف لوحده أن يوضح خطأ شركة اومنيو م التي تعترف بأنها لم يسبق لها إن راقبت الأدوات المستعملة ،أو تأكدت من سلامتها فخالفت مقتضيات الفصل 749 من قانون الالتزامات و العقود ، و حيث إن الشركة لم تناقش في الكيفية التي أنجز بها المصاب شغله...."[12]

و لما رفعت القضية إلى محكمة الاستئناف الرباط أيدت هذه الأخيرة في حكمها الصادر في 19 نوفمبر 1918 حكم المحكمة الابتدائية بعد إن أضافت مقتضيات الفصل 88 من قانون الالتزامات و العقود بقولها :

---

[11] آمال جلال ، م س ، الصفحة 20 .

[12] الحكم منشور في مجموعة التشريع و الاجتهاد القضائي المغربيين سنة 1919 جهة الاجتهاد القضائي ص 91 .أشار إليه الدكتور آمال جلال ، م س ،الصفحة 23

" وحيث إن الشركة خالفت الالتزامات الناشئة عن مقتضيات الفصل 749 من قانون الالتزامات و العقود و إنها لم توضح بل لم تحاول إن تثبت بأنها كانت توجد في حالة من حالات الإعفاء من المسؤولية المنصوص عليها في الفصل 88 من قانون الالتزامات و العقود ، لهذه الأسباب قضت المحكمة بقبول الإستئناف شكلا و بتأييد الحكم في جميع محتوياته "[13]

من خلال القرار أعلاه يتضح إن قلة النصوص المتعلقة بمسؤولية المؤاجر عن حوادث الشغل هي التي جعلت التفسير الذي أعطاه الاجتهاد القضائي لهذه المسؤولية لا يرقى إلى الحماية الكافية للأجير ،بالرغم من المزايا التي جاء بها ، بحيث أن المسؤولية مفترضة في جانب المشغل ، و ذلك بالاستناد إلى الفصل 88 من قانون الالتزامات و العقود. غير أن هذا التفسير لا يحمي الأجير المصاب بحادثة شغل في كافة الأحوال .

وعلى نقيض القرار أعلاه ، لم تقبل محكمة استئناف الرباط في حكمها الصادر في 31 يوليوز 1926 طلب المدعي المصاب بحادثة شغل ، معللة ذلك بان المسؤولية المنصوص عليها في الفصل 749 من قانون الالتزامات و العقود هي مسؤولية تقصيرية و ليست تعاقدية ، و على المدعي إن يقيم الدليل على إن الحادثة وقعت بسبب خطأ أو إهمال أو عدم حيطة المؤاجر ، وورد في إحدى حيثيات الحكم :

" حيث تبين أن الضحية الذي كان يوجد على منصة خشبية قد سقط إلى الأرض بسبب زلة قدم ، و لم يتضح أن الحادثة وقعت بسبب عدم متانة المنصة أو تشييدها تشييدا مخالفا لقواعد المهن و الفن.... "[14]

ونستنتج من القرار أعلاه أن المحكمة حملت الأجير مسؤولية الضرر الذي حدث له أثناء مزاولته لعمله ، و كيفت ذلك طبقا للفصل 749 من قانون الالتزامات و العقود الذي اعتبرت إن المؤاجر لم يرتكب خطأ من جهته . و هنا يكمن قصور فلسفة المشرع المغربي في إطفاء الحماية على هذه الفئة .

---

[13]الحكم منشور في المرجع السابق ،ص 92.أشار إليه الدكتور آمال جلال ،م س ، الصفحة 23 .

[14]الحكم منشور في مجلة المحاكم المغربية GT M السنة السادسة العدد 24-21 اكتوبر 1926 ،الصفحة604.أشار إليه آمال جلال ، م س ،ص 29.

هذا بالنسبة للتفسير الذي أعطاه الاجتهاد القضائي ، أما بخصوص الرأي الفقهي فقد انقسموا أثناء محاولتهم لتكييف مسؤولية المؤاجر عن حوادث الشغل إلى قسمين :

قسم جعلها تقصيرية في حين ظنها الآخر على أنها تعاقدية ، غير أنهم لم يختلفوا في كون أن المشرع لم يوفر الحماية الكافية للأجير المصاب بحادثة شغل في كافة الأحوال .

✓ **الرأي الفقهي الذي يعتبر مسؤولية المؤاجر تعاقدية**

تزعم هذا الرأي المحامي الأستاذ **رولان** وهو رئيس تحرير مجلة المحاكم المغربية آنذاك على إثر مقال نشره بالمجلة المذكورة تحت عنوان الاختصاص في قضايا حوادث الشغل[15] .

و قد ذكر الأستاذ في مقاله بأهمية الحكم الذي أصدره قاض محكمة الصلح الشمالية بتاريخ 22 يوليوز1926 . أن المحكمة أعطت لنفسها صلاحية النظر في حادثة الشغل غير عائبة بقواعد اختصاصها القيمي.....و بذلك فقد جعلت هذه المحكمة من مسؤولية المؤاجر عن حوادث الشغل مسؤولية تعاقدية مصدرها عقد الشغل و ليس مسؤولية تقصيرية مصدرها عمل غير مشروع [16].

و هكذا فقد اعتبر الأستاذ رولان مسؤولية المؤاجر عن حوادث الشغل مسؤولية تعاقدية تجد مصدرها في عقد الشغل و ليس في الإخلال بالالتزامات التي وضعها على عاتق المؤاجر الفصل 749 من قانون الالتزامات و العقود الذي يحيل فقرته الثالثة كما تقدم القول إلى مقتضيات المسؤولية التقصيرية .

و على كل حال ، فإن تأييد الأستاذ رولان للحكم المذكور و تكييفه لمسؤولية المؤاجر بأنها تعاقدية لم يكن في محله حتى و لو قصد به تعجيل إجراءات المسطرة لأن هذا التكييف لا يغير من الوضعية شيئا مادام أنه ، حتى في إطار المسؤولية التعاقدية يبقى من حق

---

[15] المقال منشور بمجلة المحاكم المغربية السنة السادسة العدد 234 المؤرخ في يوليوز 1926 ص 545، أشار إليه الدكتور آمال جلال ، م س ، ص41

[16] حكم أشار إليه الدكتور آمال جلال في م س ،ص 40

المؤاجر أن يدفع المسؤولية عنه بإثبات القوة القاهرة و الحادث الفجائي و خطأ الأجير المصاب[17] .

✓ الرأي الفقهي الذي يعتبر مسؤولية المؤاجر تقصيرية

لقد أجمع كل الفقهاء المهتمون بموضوع حوادث الشغل في دراستهم على وصف هذه المسؤولية بأنها تقصيرية باستثناء الأستاذ رولان . الذي أيد في مقاله المشار إليه أعلاه حكم محكمة السدد الشمالية بالدار البيضاء القاضي بجعل مسؤولية المؤاجر عن حوادث الشغل تعاقدية .

غير أن حكم محكمة الصلح الشمالية المذكورة لم يجد مؤيدا له فقط ، بل وجد معارضا كذلك في شخص **ه . ليدون** الذي كان قاضيا بمحكمة الدار البيضاء الابتدائية فهو يقول " ليس من الصواب أن نجعل من خطأ المؤاجر التقصيري خطأ تعاقديا كما فعل قاض الصلح حينما جعل التزام المؤاجر بدفع التعويض هو عقد الشغل و ليس العمل غير المشروع ". و يضيف الأستاذ قائلا :ماذا يجب على الأجير أن يعطي للمؤاجر ؟ وقته و نشاطه المهني ، ما هي بالمقابل التزامات المؤاجر الأجر ووقاية الأجير من الحوادث التي يمكن إن تتعرض لها . فالمؤاجر يصبح بمناسبة إبرام عقد الشغل ، و بهذا العقد فقط مدينا للأجير بالسلامة . ومن البديهي أن هذا الالتزام بالسلامة المرتبطة بالعلاقات التي يقيمها عقد الشغل يعطي لقاضي الصلح الذي ينظر في هذا العقد صلاحية النظر في هذه السلامة[18] .

إن عدم كفاية النصوص التشريعية لسد الفراغ وتوفير الحماية الكافية الأجراء جعل الفقهاء وبعض المهتمين يطالبون بإحداث نصوص خاصة تضمن لهذه الفئة الحماية الكافية، سرعان ما ذلك ، إذ عمل المشرع المغربي على سن القواعد القانونية الخاصة بتنظيمٍ وحكم مسؤولية المشغل عن حوادث الشغل بعيدا عن قواعد القانون المدني ، وذلك بلورة للطابع الحمائي لقانون الشغل .

---

[17] آمال جلال ، م س ، ص 42 و43.
[18] آمال جلال ، م س ،ص 44 و ص45.

المبحث الثاني : الطبيعة القانونية لمسؤولية المؤاجر طبقا لتشريعات الخاصة

للتعرض لطبيعة مسؤولية المؤاجر عن حوادث الشغل ، لا بد من تحديد ما إذا كانت هذه المسؤولية تقوم على خطأ واجب الإثبات أم مسؤولية بدون خطأ {المطلب الأول} ، ومدى ملائمة مقدار التعويض مع الضرر الحاصل للأجير {المطلب الثاني}.

المطلب الأول : مسؤولية المؤاجر عن حوادث الشغل مسؤولية بدون خطأ

رغم المحاولات التي بذلها الفقه و القضاء لتسهيل حصول الأجير المصاب من جراء حادثة شغل على التعويض المناسب لما قد يلحقه من أضرار ، و رغم التجاوز في تفسير نصوص القانون المدني الخاصة بالمسؤولية ، فقد ظلت أحكام هذا القانون عاجزة عن إيجاد حل عادل لمشكلة التعويض عن حوادث الشغل ، التي تزايدت بشكل كبير و خطير على إثر الثورة الصناعية و ما صاحبها من استخدام للآلات على نطاق واسع ، و انتشار تشغيل النساء و الأطفال في أعمال لا تتوافق مع قدراتهم البدنية ، و ما كان لذلك من أثر الزيادة في حوادث الشغل [19].

و بمعنى آخر فإن قواعد المسؤولية التي كان يستند عليها المشرع في القواعد العامة للمسؤولية لم تعطي ثمارها و لم تحقق الأهداف المرجوة منها أي الحماية المطلوبة للطبقة العاملة لما تتعرض له من حوادث شغل،

وبهذا فقد ارتأى المشرع المغربي على غرار غيره في باقي التشريعات ، إلى ضرورة التدخل لحماية الأجراء المصابين بحوادث الشغل ، حيث وضع أحكاما قانونية خاصة بمسؤولية صاحب العمل عن بعض الأضرار التي يقع ضحيتها العمال داخل المؤسسات الصناعية بالخصوص، و ذلك بصدوره ظهيرا خاصا بحوادث الشغل بتاريخ 25 فبراير 1943 [20]. ثم بعد ذلك أصدر بتاريخ 31 ماي 1943 ظهيرا أخر يقضي بتمديد ظهير 25 يونيو 1927 المتعلق بحوادث الشغل إلى الأمراض المهنية ، ثم بعد ذلك أصدر ظهير 25 أكتوبر 1947 ليمدد الحماية القانونية أيضا إلى الحوادث التي تطرأ للأجير في

[19] عبد الطيف خالفي ،م س ، ص 153
[20] ا محمد الكشبور ، م س ، ص 34

طريق العمل وذلك وفق شروط معينة [21]. بعد ذلك تدخل المشرع و أصدر ظهير 6 فبراير 1963 الذي غير من حيث الشكل ظهير 25 يونيو 1927 .

و تتصف أحكام هذا التشريع الخاص الذي نظم حوادث الشغل و الأمراض المهنية ظهير 25 يونيو 1927 الذي غير شكلا فيما بعد بظهير 6 فبراير 1963 - و الذي ينظم مسؤولية صاحب العمل عن الأضرار التي تصيب عماله و مستخدميه في الأحوال التي حددها القانون حصرا بخاصيتين اثنتين غير معروفتين كقاعدة على مستوى المبادئ العامة التي تهيمن على القانون المدني :

1 - فهو ينظم المسؤولية بدون خطأ

2 - و هو ينظم التعويض الواجب دفعه للعامل المصاب بكيفية جزئية[22].

ولقد جعل ظهير 25 يونيو 1927 المغير من حيث الشكل بظهير 1963 و المغير و المتمم بدوره بظهير 23 يونيو 2002 مسؤولية رب العمل عن حوادث الشغل و الأمراض المهنية مسؤولية بدون خطأ، إذ على المشغل الذي ينتفع من آلات المؤسسة و من خدمات العمال ، أن يعوض العامل المصاب بحادثة شغل حتى و لو لم ينسب إليه أي خطإ ، بل حتى و لو نتجت الحادثة عن خطأ من جانب العامل أو من يقوم مقامه في التسيير ، بشرط ألا يكون قد صدر عن رب العمل عمديا حسب المادة 156 من قانون 12-18، أو كونه خطأ لا يعذر عنه لأنه لو كان ذلك من قبل رب العمل أو أحد مأموريه ، فإن الفصل 156 في فقرته الثانية يقرر الزيادة في مقدار ما هو مستحق للأجير المصاب أو لذوي حقوقه في حالة و فاته .

نتيجة لما تقدم يقرر أستاذنا أمال جلال في أطروحته الرائعة حول مسؤولية المؤاجر عن حوادث الشغل و الأمراض المهنية في التشريع المغربي ما يلي :

" يترتب على هذا التصور الجديد لمسؤولية المؤاجر النتائج الآتية:

أ) لم يعد الأجير المطالب بالتعويض عن حادثة الشغل التي تعرض لها ملزما بإثبات خطأ في جانب المؤاجر

ب) لم يعد بإمكان المؤاجر أن يدفع المسؤولية عنه بدعوى أنه لم يرتكب أي خطأ عند وقوع الحادثة.

[21] ا عبد اللطيف خالفي ، م س ، ص 153
[22] ا محمد الكشبور ،م س ، ص 36

ج) لم يعد الخطأ الذي يرتكبه المصاب و يؤدي إلى الحادثة يعفي المؤاجر من مسؤوليته إذ لم يبقى باستطاعة المؤاجر أن يتنصل من مسؤوليته بدعوى أن الحادثة راجعة إلى قوة قاهرة أو حادث فجائي و عليه ، فإن عنصر الخطأ ، باعتباره أحد العناصر الأساسية في المفهوم التقليدي للمسؤولية قد اختفى من مسؤولية المؤاجر عن حوادث الشغل بحيث أصبحت هذه الأخيرة لا تتطلب سوى عنصرين **: وجود الضرر و علاقة سببية بين الضرر و الشغل**....."[23] .

ومن ثم فإن إذا كان عنصر الخطأ يعد أحد العناصر المهمة في المفهوم التقليدي للمسؤولية التي تتطلب ثلاثة أركان أساسية : خطأ و ضرر و علاقة سببية ، إلا أنه اختفى في إطار مساءلة المؤاجر عن حوادث الشغل. بحيث أصبحت هذه المخاطر سواء كانت حادثة شغل أو مرض مهني لا تتطلب سوى عنصرين أو شرطين : وجود ضرر و علاقة بين الضرر و المخاطر المحمية[24]. كما أنه لم يعد مطالبا بإثبات أي خطأ في جانب المشغل كما تقضي بذلك القواعد العامة ، فالمشغل يسأل عن الأضرار التي قد تصيب أجرائه بفعل الشغل أو بسببه دون حاجة إلى إثبات خطأ في جانبه ، إضافة إلى ذلك لم يعد بإمكانه التملص من هذه المسؤولية بنفي ارتكاب الخطأ أو بإثبات السبب الأجنبي ، أو أنه إتخد كافة الاحتياطات اللازمة و الضرورية لمنع وقوع الضرر و مع ذلك حصل هذا الأخير ، بل الأكثر من ذلك إن خطأ الأجير المصاب نفسه لا يعفي المشغل من المسؤولية ما لم يكمن عمديا[25] .

هكذا ، فعنصر الخطأ باعتباره أحد الأركان الجوهرية في المسؤولية المدنية لم يعد له وجود في مسؤولية المشغل عن حوادث الشغل ، التي صارت تبنى على أساس عنصر واحد هو الضرر الحاصل للأجير أثناء العمل أو بسببه[26] .

المطلب الثاني : التعويض عن حوادث الشغل هو تعويض جزافي

تتفرع الالتزامات إلى التزامات مدنية و أخرى طبيعية ، والالتزام المدني هو تلك الرابطة القانونية التي تقوم بين شخصين والتي يترتب عنها لأحدهما و يدعى الدائن سلطة مطالبة الآخر ويدعى المدين بأداء معين هو إعطاء شيء أو القيام بعمل أو الامتناع

---

[23] ا محمد لعروصي، المختصر في الحماية الاجتماعية ، منشورات مختبر الأبحاث والدراسات حول قانون **الأعمال** والمقاولات، الطبعة الأولى،السنة 2009، ص 18

[24] قانون 18.12 المتعلق بحوادث الشغل والأمراض المهنية،ظهير شريف رقم1.14.190 صادر في 6 ربيع الأول 1436 (29 ديسمبر2014)،منشور في الجريدة الرسمية عدد6328 بتاريخ 22 يناير 2015 ، ص 489.

[25] آمال جلال ، م س ، ص8.

[26] آمال جلال ،م س ، ص 8.

عن عمل [27]، أما الالتزام الطبيعي فلا يمنح الدائن أية سلطة ولا يرتب في جانب المدين إلا واجبا أخلاقيا.

و بهذا يقوم الالتزام بإشباع حاجات متنوعة اقتصادية واجتماعية لهذا لم تكن الغاية منه مجرد إنشاءه ولكن صيرورته نافذ المفعول لذلك فأهميته تكمن في تنفيذه .

لذلك يشكل التعويض البديل الذي يلتزم المدين بأدائه للدائن عوضا عن المحل الأصلي للالتزام إصلاحا للضرر الحاصل له .

فالتعويض هو وسيلة لجبر الضرر أو التخفيف من وطأته إذا لم يكن محوه ممكنا[28] ، وعليه إذا توافرت شروط المسؤولية المدنية ، عقدية كانت أو تقصيرية، ولم يوجد نص تشريعي يحدد مدى التعويض ، أو اتفاق مسبق على مقداره .[29]

فان مهمة المحكمة في هذه الحالة لا تحكم بالتعويض ، وإنما تمتد سلطتها إلى تقديره ، حيث خول المشرع المغربي لقاضي الموضوع في إطار سلطته التقديرية مسالة تحديد التعويض في مجال المسؤولية التقصيرية عندما نص في الفصل 98 من ظهير الالتزامات و العقود على انه :

" الضرر في الجرائم و أشباه الجرائم ، هو الخسارة التي لحقت المدعي فعلا و المصروفات الضرورية التي اضطر أو سيضطر إلى إنفاقها لإصلاح نتائج الفعل الذي ارتكب أضرارا به وكذلك ما حرم منه من نفع في دائرة الحدود العادية لنتائج هذا الفعل .

ويجب على المحكمة أن تقدر الأضرار بكيفية مختلفة حسبما تكون ناتجة عن خطأ المدين أو عن تدليسه " .

كما قد يتمتع المشرع بتقدير التعويض وفق نسب محددة أو يضع أسسا و معايير لتقديره ، و هذا ما يسمى بالتعويض القانوني .[30]

وسعيا وراء حماية الأجراء تم سن مقتضيات تهتم بالتعويض عن حوادث الشغل بكيفية مختلفة عن تلك المقررة في القواعد العامة ، ذلك أنه إذا كان التعويض وفق قانون الالتزامات والعقود تعويض كامل وشامل طبقا لمقتضيات الفصل 98 من ق ل ع المذكور أعلاه ، فان التعويض الناتج عن حوادث الشغل يخضع لقواعد وأسس معينة و محددة من طرف المشرع تنفرد بتطبيقها محاكم الموضوع .

---

[27] مامون الكزبري . نظرية الالتزامات و العقود في ضوء قانون الالتزامات و العقود المغربي . الجزء الأول مطبعة النجاح . الطبعة الثانية . ص 65

[28] مصطفى الكيلة ، التقدير القضائي للتعويض "دراسة مقارنة في مجال المسؤولية المدنية " ، منشورات مجلة الحقوق المغربية سلسلة "دراسات قضائية " العدد الأول نونبر 2008 " ، مطبعة الأمنية الرباط ، الطبعة الأولى 2008 ، ص 65 .

[29] ويعرف بالتعويض ألاتفاقي أو الشرط الجزائي و هو الذي يستقل الأطراف بتقديره بمشيئتهما مسبقا .

[30] - مصطفى الكيلة ، م س ، ص 13

والمشرع المغربي عالج هذا الموضوع في البداية بواسطة ظهير 25 يونيو 1927 ، ثم أعاد النظر فيه بواسطة ظهير 1963 المغير والمتمم بمقتضى القانون 12 -18 بمثابة التعويض عن حوادث الشغل.[31]

وقد تميزت أحكام هذا القانون بتنظيمها لمسؤولية المشغل بدون خطأ كما أشرنا إلى ذلك سابقا ، وبتنظيمها لمسألة التعويض الذي يتعين دفعه للأجير المصاب بكيفية جزئية ، وكذا بتحديدها للوقائع التي يسري بشأنها هذا القانون و التي تتمثل في حوادث الشغل و حوادث الطريق و الأمراض المهنية . [32]

كما حدد المشرع المغربي التعويضات التي يضمنها القانون رقم 12 -18 بمثابة التعويض عن حوادث الشغل للمصاب أو لذوي حقوقه جراء الحادثة التي تعرض لها بسبب الشغل أو بمناسبته وهي : العناية الطبية وتوابعها (المواد من 37 إلى 41 من القانون 12- 18) ، التعويضات اليومية في حالة العجز المؤقت (المواد من 61 إلى 76 من نفس القانون)، ثم الإيراد الممنوح للمصاب في حالة العجز الدائم (المواد من 80 إلى 86 من نفس القانون) ، ثم الإيرادات الممنوحة لذوي الحقوق في حالة المصاب (المواد من 87 إلى 104 من القانون نفسه) . وأخضع حسابها لأسس محددة تختلف حسب كل صنف .

وهكذا يكون المشرع قد سلب محكمة الموضوع سلطة تقدير التعويض، ولعل توجه المشرع هذا، يكمن في أنه اختار أن يجعل مسؤولية المشغل عن حوادث العمل مسؤولية موضوعية تقوم على فكرة تحمل التبعة . بل ولو لم يكن سبب الحادثة منسوب إلى المشغل، فلا يطلب منه إثبات أي خطأ من جانبه ، لهذا عمل المشرع عل تعيين و تحديد التعويض في نسب و مقادير جزافية تعوض الضرر خلافا لما تقضي به للقواعد العامة .

ونرى مع بعض الفقه[33] أن مسؤولية المشغل عن إصابات العمل تأخذ طابعا تصالحيا، كيف ذلك ؟

فمن جهة، العامل يعفى من إثبات الأخطاء الصادرة عن رب العمل أو تابعيه، ذلك أن الإثبات أعقد الأمور وأصعبها، ومن جهة ثانية أن صاحب العمل لا يؤدي التعويض كاملا و إنما جزءا منه فقط، يمثل نسبة من الأجر في غالب الأحيان .

---

[31]- للإشارة يستثنى من الخضوع لهذا القانون حوادث الشغل البحرية التي تخضع لقواعد خاصة تختلف عن القواعد العامة، وكذا عن قواعد القانون 12 -18 بمثابة التعويض عن حوادث الشغل .

[32] - للمزيد من التوضيح و الاطلاع انظر في هذا الموضوع :

- محمد بن حساين ، التعويض عن حوادث الشغل ، " دراسة لأحكام القانون الجديد رقم 12 -18 المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل " سلسلة دراسات معمقة ، الطبعة الثانية 2017، ص : 22 وما يليها .
- مجمد الكشبور ، حوادث الشغل و الأمراض المهنية، مطبعة النجاح الجديدة ، الطبعة الأولى 1995 ، ص : 36 وما بعدها .
- أمال جلال ، م س ، ص : 182 وما يليها .

[33] - محمد الكشبور، م س ، ص 40.

وما لنا في الأخير إلا أن نختم بقولة الأستاذ آمال جلال :

"إذا كان الأجر يساعد الأجير على مجابهة أحوال معيشته فإن التعويض عن حادثة الشغل لا يتضمن إلا ما هو ضروري لهذه المعيشة ".

خاتمة:

صفوة القول أن المشرع المغربي قد وفر إلى حد ما الحماية القانونية للأجير ،وحاول من خلال التشريعات الخاصة بحوادث الشغل تمتيعه بمجموعة من التعويضات من خلال سنه مجموعة من المقتضيات التي تصب في مصلحة الأجير ، وهذا إن دل على شيء فإنه يدل على الأهمية التي تكتسيها الفئة العمالية داخل المجتمع ،وبناء على ما سبق ذكره ، فإن هذا يطرح مجموعة من التساؤلات من بينها :

هل جل المشغلين والأجراء خاضعين لقانون 12-18 المنظم لحوادث الشغل والأمراض المهنية ،أم أن المشرع طبقه على فئة واستثنى فئة؟

لائحة المراجع

الكتب:

_ بلال العشيري " حوادث الشغل و الأمراض المهنية " دراسة نظرية و تطبيقية . الطبعة 2015 .

_ محمد الكشبور ، حوادث الشغل والأمراض المهنية المسؤولية والتعويض الطبعة الأولى 1415-1955.

_ مأمون الكز بري . نظرية الالتزامات و العقود في ضوء قانون الالتزامات و العقود المغربي . الجزء الأول مطبعة النجاح . الطبعة الثانية 1972 .

_ مصطفى الكيلة ، التقدير القضائي للتعويض "دراسة مقارنة في مجال المسؤولية المدنية " ، منشورات مجلة الحقوق المغربية سلسلة "دراسات قضائية " العدد الأول نونبر 2008 " ، مطبعة الأمنية الرباط ، الطبعة الأولى 2008.

_ محمد لعروصي، المختصر في الحماية الاجتماعية ، منشورات مختبر الأبحاث والدراسات حول قانون الأعمال والمقاولات، الطبعة الأولى،السنة 2009،

_- محمد بن حساين ، التعويض عن حوادث الشغل ، " دراسة لأحكام القانون الجديد رقم 12 -18 المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل " سلسلة دراسات معمقة ، الطبعة الثانية 2017.

الأطروحات:

_آمال جلال.مسؤولية المؤاجر عن حوادث الشغل والأمراض المهنية في التشريع المغربي .أطروحة لنيل دكتوراه الدولة في القانون الخاص . نوقشت بكلية الحقوق بالرباط سنة 1975.

المقالات القانونية:

_ عبد اللطيف خالفي ،المسؤولية عن حوادث الشغل والأمراض المهنية تطورها التاريخي وطبيعتها القانونية. منشورات كلية العلوم القانونية الاقتصادية والاجتماعية سلسلة الندوات والأيام الدراسية – العدد 54 سنة 2017.

الفهرس

المقدمة:.....{3 }

المبحث الأول:الأحكام العامة المنظمة لمسؤولية المؤاجر عن حوادث الشغل**.....{5 }**

المطلب الأول :المسؤولية الملقاة على المؤاجر وفقا للقواعد العامة.....

المطلب الثاني : موقف القضاء و الفقه من طبيعة الأحكام العامة لمسؤولية المؤاجر.....{ 8}

المبحث الثاني : الطبيعة القانونية لمسؤولية المؤاجر طبقا لتشريعات الخاصة.....{ 13 }

المطلب الأول : مسؤولية المؤاجر عن حوادث الشغل مسؤولية بدون خطأ.....

المطلب الثاني : التعويض عن حوادث الشغل هو تعويض جزافي.....{ 15 }

خاتمة:.....{ 19 }

لائحة المراجع:.....{ 20 }

الفهرس:.....{ 22 }

كلـــــــــــية العلـوم
القانونـية والاقتصـــادية
والاجتمـــاعية – مراكش
FACULTÉ DES SCIENCES
JURIDIQUES, ÉCONOMIQUES
ET SOCIALES – MARRAKECH

وحدة حوادث الشغل والأمراض المهنية

عرض بعنوان:

المساطر الإدارية المتبعة في تشريع حوادث الشغل

من اعداد الطلبة:

- عبد الرحمان حاجي
- توفيق الصوصي العلوي
- خالد ايت احميتي
- قمر التجالي
- حمزة رجب
- عبد الرحيم بازي
- زهيـــرة النـــوري

تحت إشراف الدكتورة القديرة:

إلهام العلمي

الموسم الجامعي: 2019-2020

لائحة فك الرموز:

ح.ش	حوادث الشغل
ق	قانون
ص	الصفحة
م.س	مرجع سابق

مقدمة

تعتبر حوادث الشغل والامراض المهنية من المشكلات الرئيسية التي تواجه دول العالم خصوصا بعد بزوغ ما يعرف بالثورة الصناعية، حيث أن الأجير معرض بحكم طبيعة عمله لإصابات جسيمة كالسقوط من مكان مرتفع أو انهيار شيء ما عليه أو إصابته نتيجة حريق أو انفجار داخل مقر العمل وغيرها من الأسباب، وقد زاد هذا الخطر منذ انتشار الصناعات الكبيرة[1].

ومن منظور تاريخي؛ فإن حوادث الشغل كانت قليلة الخطورة قبل القرن 20 بسبب عدم كثرة استعمال الآلة والمواد الخطيرة، لكن مع بداية هذا القرن إرتفعت وثيرة حوادث الشغل، وتفاقمت خطورتها نتيجة ظهور الألة والمواد الخطيرة، الأمر الذي جعل العمال يحتجون بشدة في إطار تكتلات مهنية ونقابية مطالبين بتحسين الأوضاع الشغلية، الأمر الذي جعل التشريع المغربي يتدخل لسن مجموعة من المقتضيات القانونية، حيث بداية صدر ظهير منظم للتعويض عن حوادث الشغل وهو ظهير 25 يونيو 1927، ونظرا لأنه لم يكن كافيا لشمل كافة الحوادث، مما دفع المشرع إلى إصدار كل من ظهير 31 ماي 1943 ليمدد من الظهير السابق، ثم ظهير 6 فبراير 1963، ثم صدور قانون 18.12[2] المعمول به حاليا والذي أدخل عدة تعديلات على الظهير الأخير، والذي نص على أنه لا يمكن للأجير أن يحصل على مختلف التعويضات إلا باتباع مجموعة من الإجراءات، كالتصريح مرورا بمسطرة الصلح، والتصريح هنا هو تصرف قانوني حيث يقوم الاجير بالإعلام عن إصابة، وبصيغة أخرى هو نقطة انطلاق الدعوى من أجل الحصول على التعويض أو الايراد.

[1]- عبد اللطيف الخالفي: "حوادث الشغل والامراض المهنية". الطبعة الأولى 2003 – المطبعة والوراقة الوطنية مراكش، ص 27.

[2] - ظهير شريف رقم 1.14.190 صادر في 6 ربيع الأول 1436 (29 ديسمبر 2014 بتنفيذ القانون رقم 18.12 المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل، الجريدة الرسمية عدد 6328 بتاريخ 22 يناير 2015، ص 489

أهمية الموضوع:

تتجلى أهمية الموضوع القانونية في أنه لا يمكن الحديث عن مختلف التعويضات إلا بالمرور عبر مسطرة إدارية، والتي تبتدأ بالتصريح بحادثة الشغل، وقد عالجها المشرع المغربي في المواد 14 إلى 28 من قانون 18.12، إضافة إلى مسطرة الصلح كمسطرة مهمة لتخفيف العبء على القضاء والحصول على التعويض دون اشتباك والدخول في المسطرة القضائية، وقد نظمها المشرع المغربي في المواد 132 إلى 140 من قانون 18.12.

أما الأهمية الاجتماعية فتتجلى في كون أن المسطرة الإدارية هي مسطرة ذات وثيرة سريعة من أجل حصول الاجير المتضرر على التعويض.

المنهج المتبع:

تقتضي دراسة هذا الموضوع اعتماد منهج محدد والمتمثل في المنهج الوصفي والتحليلي عن طريق استعراض النصوص وتحليلها، والمقارن من خلال مقارنة مقتضيات ظهير 1963 القديم وما أتت به مقتضيات القانون رقم 18.12 المعمول به حاليا.

إشكال الموضوع:

إذا كان المشرع في ظل القانون رقم 18.12، قد حدد الاطار الحمائي المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل والامراض المهنية، فإن الاشكال الذي يفرض نفسه يتمحور حول فلسفة المشرع من إفراد هذه القضايا بخصوصيات مسطرية عن طريق مسطرة التصريح ومسطرة الصلح؟

كما يرتبط بهذا الاشكال عدة تساؤلات نجملها فيما يلي:

- على من يقع عبء التصريح بالحادثة وماهي أجال هذا التصريح؟
- من هي الجهة المكلفة لتلقي هذا التصريح وما الجزاء المترتب في حالة الإخلال بالمقتضيات الخاصة بالتصريح؟
- ماهي إجراءات الصلح الاتفاقي ومدى الزاميته؟

وانطلاقا من الاشكال والاسئلة المحورية، سنعمد في الإجابة عنها عبر التصميم الاتي :

- **المبحث الأول: التصريح بحوادث الشغل والامراض المهنية**
- **المبحث الثاني: الصلح الاتفاقي واجراءاته المسطرية**

المبحث الأول: التصريح بحوادث الشغل والأمراض المهنية

بمجرد وقوع حادثة الشغل أو الطريق أو ظهور أعراض الإصابة بمرض مهني، يكون الأجير المصاب ملزم شخصيا أو ذوو حقوقه في حالة وفاته وكذا مشغله بتقديم تصريح بالحادثة أو المرض المهني، وفق شكليات معينة و ضمن أجال محددة الى الجهة الإدارية المختصة بتلقي هذه التصريحات، ومباشرة بعد توصلها بهذا التصريح يتعين على الجهة المتلقية له إحالته وتوجيهه خلال المدة القانونية الى المحكمة المختصة للبت فيها، لهذا سنقوم بتوضيح هذه الإجراءات الإدارية إذ سنتناول مسطرة التصريح بحادثة شغل أو بمرض مهني **(المطلب الأول)**، قبل أن نعالج شكليات التصريح بحادثة شغل أو مرض مهني وأجالهما **(المطلب الثاني)**.

المطلب الأول: مسطرة التصريح بحادثة شغل أو مرض مهني

إن التصريح بحادثة شغل، حادثة الطريق، أو بالمرض المهني هو تصرف قانوني يقوم به الأجير المصاب، أو ذوي حقوقه في حالة وفاته، أو المشغل أو من ينوب عنه، يتم بموجبه إخبار السلطة الإدارية المختصة بوقوع حادثة شغل أو مرض مهني، ونظرا لإختلاف العناصر التكوينية لحادثة الشغل أو المرض المهني، فقد خص المشرع الاجتماعي التصريح عنهما بإجراءات خاصة ومتميزة.

الفقرة الأولى: مسطرة التصريح بحادثة شغل

يعتبر التصريح بحادثة الشغل أو حادثة الطريق أول إجراء يلتزم الأجير المصاب أو من ينوب عنه أو ذوي حقوقه في حالة وفاته، أو المشغل أو ممن ينوب عنه القيام به، والتصريح تصرف قانوني نظم المشرع أحكامه في الفصلين 14 و 15 من قانون 18.12 المحدث بتاريخ 29 دجنبر 2014 ، وبالرجوع إلى المقتضيات المضمنة بهذه الفصول نجدها تميز بين نوعين من التصريح؛

أولا: تصريح الأجير المصاب أو دوي حقوقه أو من يمثلهم

بداية وبالنظر إلى الفصل 14 من ظهير 6 فبراير 1963 القديم، نجده ينص على أنه: "يجب على المصاب بحادثة شغل، أن يخبر بها المؤاجر أو أحد مأموريه وأن يعمل على إخباره بها"؛ ويستوي ذلك أن يكون الإخبار شفويا أو برسالة مكتوبة موقع عليها من طرف الأجير أو نائبه أو ذوي حقوقه بعد وفاته، كما يستوي كذلك أن يكون الإخبار للمشغل شخصيا أو لمن ينوب عنه في الإدارة والتسيير (كرئيس الورش أو المسؤول عن الفرقة أو المكلف بالتسيير إلى غير ذلك ...) مقابل وصل[3]، ويجب أن يتم هذا الإخبار في يوم وقوع الحادثة أو خلال الأربع وعشرين ساعة الموالية على أبعد تقدير ما لم تحل دون ذلك قوة قاهرة أو استحالة مطلقة ناتجة عن أسباب مشروعة للأجير.

وبالعودة إلى المادة 14 من قانون 18.12[4] المعمول به حاليا، نستشف أن المشرع زاد من مدة هذا الأجل وأوجب على الأجير المصاب أو دوي حقوقه أو من يمثلهم أن يكون الإخبار أو الإعلام بوقوع الحادثة في اليوم الذي طرأت فيه أو في ظرف 48 ساعة على أبعد تقدير.

والمشرع الاجتماعي إضافة إلى ما جاء به في الفصل 14 السالف الذكر ألزم المشغل فور إخباره بالحادثة أن يقوم بتسليم المصاب أو ذوي حقوقه أو من يمثلهم

[3] - إلى جانب هذا الوصل نص الفصل 18 من ظهير 6 فبراير 1963 على أنه: "يتحتم على المؤاجر أن يسلم للمصاب بالحادثة ورقة تتضمن إسمي المؤاجر والمصاب بالحادثة وعنوانهما، كما "تتضمن نوع الحادثة وتاريخها وينبغي أن يضمن عند الإقتضاء في هذه الورقة بيان الشركة التي أمن المؤاجر مستخدميه فيها
" ولعل الحكمة من هذا المقتضى التشريعي هي مساعدة الأجير المصاب لمواجهة كل إنكار محتمل من طرف المشغل.

[4] - تنص المادة 14 على ما يلي: يتعين على المصاب بحادثة شغل أو ذوي حقوقه أو من يمثلهم أن يخبر بها المشغل أو أحد مأموريه أو أن يعمل على إخباره بها في اليوم الذى طرأت فيه الحادثة أو في ظرف الثمانية والأربعين ساعة على أبعد تقدير. ما عدا في حالة القوة القاهرة أو الاستحالة المطلقة أو لأسباب مشروعة.
ويتعين على المشغل، فور إخباره بالحادثة، أن يسلم المصاب بالحادثة أو لذوي حقوقه أو من يمثلهم شهادة تتضمن، على الخصوص، إسمي المشغل و المصاب بالحا دثة وعنوانهما ونوع الحادثة وتاريخ وقوعها واسم المقاولة المؤمنة ورقم بوليصة التأمين ورقم تسجيل المصاب بالصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.
ويحدد نموذج هذه الشهادة بقرار للسلطة الحكومية المكلفة بالتشغيل.

بشهادة تتضمن على الخصوص اسمي المشغل والمصاب بالحادثة وعنوانهما ونوع الحادثة وتاريخ وقوعها واسم المقاولة المؤمنة ورقم بوليصة التأمين ورقم تسجيل المصاب بالصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، ويحدد نموذج الشهادة بقرار السلطة الحكومية المكلفة بالتشغيل.

و التعديلات التي جاء بها المشرع الاجتماعي في المادة 15 من قانون 18.12[5] فيما يخص أجل التصريح بالحادثة، فقد قيده المشرع المغربي في خمسة أيام الموالية من وقوع الحادثة على أبعد تقدير، ماعدا القوة القاهرة أو الاستحالة المطلقة أو لأسباب مشروعة. ولعل غاية المشرع من خلال ذلك هو تشديد الخناق على المشغل من أجل التصريح بالحادثة دون اية مراوغات وتماطل، مما ينعكس سلبا على صحة و سلامة الأجير؛ وبالتالي فإننا نستشف من هذا كله أن المشرع الاجتماعي قد عدل من التصريح بحادثة الشغل من خلال المادة 14 و 15 من قانون 18.12، إذ من خلاله أدرج مجموعة من التصريحات وذلك لإضفاء مزيدا من الحماية القانونية للأجير فيما يخص إثبات التعرض لحادث الشغل امام السلطات المختصة.

ثانيا: تصريح المشغل أو مأموريه

نصت المادة 15 من القانون 18.12 على ما يلي: "يجب على المشغل أو أحد مأمورية أن يصرح للمقاولة المؤمنة بكل حادثة أخبر بها أو علم بها، ولو استمر المصاب بالحادثة في العمل، خلال الخمسة أيام الموالية لتاريخ وقوعها على أبعد تقدير، ما عدا في حالة القوة القاهرة أو الاستحالة المطلقة أو لأسباب مشروعة ..."؛

[5] - تنص المادة 15 على ما يلي: يجب على المشغل أو أحد مأمورية أن يصرح للمقاولة المؤمنة بكل حادثة أخبر بها أو علم بها، ولو استمر المصاب بالحادثة في العمل، خلال الخمسة أيام الموالية لتاريخ وقوعها على أبعد تقدير، ما عدا في حالة القوة القاهرة أو الاستحالة المطلقة أو لأسباب مشروعة، وذلك طبقا لأحكام المادة 20 من القانون رقم 17.99 المتعلق بمدونة التأمينات الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.02.238 بتاريخ 25 من رجب 1423 (3 أكتوبر 2002) كما تم تغييره وتتميمه .
يتم التصريح المشار إليه أعلاه إما بإيداعه مباشرة لدى المقاولة المؤمنة للمشغل مقابل وصل بالإيداع أو يرسل بواسطة رسالة مضمونة الوصول مع الإشعار بالتوصل. ويحدد نموذج التصريح بقرار للسلطة الحكومية المكلفة بالتشغيل

واستنادا إلى هذه المقتضيات يكون المشغل أو مأموره ملزما بمجرد إخباره أو علمه بوقوع حادثة شغل لأحد الأجراء سواء داخل المقاولة أو خارجها (متى كان بصدد تنفيذ أوامر مشغليه) أو حادثة طريق بالتصريح بها لدى الجهة المختصة (مؤمن المقاولة) وذلك في غضون الخمسة أيام الموالية لتاريخ وقوعها على أبعد تقدير، (وهذا الأجل كذلك هو نفسه حالة إخبار المدير الإقليمي للتشغيل[6])، باستثناء حالة القوة القاهرة أو الإستحالة المطلقة أو لأسباب مشروعة؛ بمعنى المخالفة أنه يمكن استنادا إلى هذه الوقائع الأخيرة أن يصرح خارج ذلك الحيز الزمني.

و يتعين على المشغل أو من يمثله إخبار مؤمنه[7] بالحادثة بهدف إحلال محله في أداء التعويضات التي سيحكم بها لفائدة الأجير المصاب أو لذوي حقوقه بعد وفاته.

وتجدر الإشارة أن التصريح بالحادثة يمكن أن يرفق بنظير من الشهادة الطبية التي يحررها الطبيب المعالج، وبمحضر الضابطة القضائية أو وصل معاينة الحادثة في حالة وقوعها أثناء مسافة الذهاب أو الإياب[8].

الفقرة الثانية: مسطرة التصريح بمرض مهني

لكي يستفيد المصاب بمرض مهني أو ذوي حقوقه في حالة الوفاة من التعويض عن المرض المهني يتعين على من ذكر إتباع الإجراءات التمهيدية قبل الشروع في مسطرة التقاضي، ويمكن أن يتم التصريح بالمرض المهني من هذا الطرف نفسه أو من طرف المشغل أو من طرف الطبيب الذي قام بفحص المصاب.

والهدف من التصريح بالمرض المهني هو التسهيل على المصاب او ذوي حقوقه في حالة وفاته في الوصول إلى التعويض في حالة منازعة المشغل في مادية المرض

[6] - المادة 17 من ق 18.12.

[7] - من التعديلات المهمة والجديدة التي لحقت ظهير 6 فبراير 1963 تلك التي جاء بها القانون رقم 18.01 والتي ألزمت المشغلين بضرورة إبرام عقود تأمين عن حوادث الشغل والأمراض المهنية لفائدة أجراءهم.

[8] - المادة 16 من ق 18.12

المهني وصبغته المهنية كما أن الهدف منه هو تحديد نقطة انطلاق دعوى المطالبة بالتعويضات المقررة في حوادث الشغل والامراض المهنية، ومتى تم بالشكل المطلوب كان إقرارا من المشغل بعلاقة الشغل ومادية المرض المهني[9].

أولا: تصريح المصاب أو نائبه

باستقرائنا لنص المادة 19 من قانون 18.12 نجد أن المشرع الاجتماعي قد أشار في هذه المادة أن الطبيب المعالج يقوم بتحرير أربع نظائر من الشواهد الطبية تتضمن الحالة الصحية للمصاب والنتائج المترتبة عنها وكذا المضاعفات المحتملة لها وعلى الخصوص المدة المحتملة للعجز المؤقت عن العمل إذا كانت النتائج غير محددة بدقة. كما يتعين على المصاب أو ذوي حقوقه أو من يمثلهم موافاة المشغل مباشرة بثلاث نظائر من هذه الشهادة داخل الأربع والعشرين ساعة الموالية لتاريخ تحريرها، ماعدا في حالة القوة القاهرة أو الاستحالة المطلقة أو لأسباب مشروعة، لتمكينه من إرفاق التصريح بنظير منها طبقا لأحكام المادة 16.

ثانيا: تصريح المشغل أو مأموريه

نصت المادة 20 من قانون 18.12 في فقرتها الخامسة على ما يلي: " ... ويتعين على المشغل إيداع نظير من الشهادة الطبية لدى المقاولة المؤمنة داخل الثمانية والأربعين ساعة الموالية لتاريخ التوصل بها"؛

وهذا المقتضى يلزم المشغل أو أحد مؤموريه حينما يتم موافاته من طرف المصاب أو دوي حقوقه بنظائر الشهادة الطبية التي يحررها لهم الطبيب المعالج، أن يودعها ويصرح بها لدى المقاولة المؤمنة له عن الحوادث والأمراض المهنية والتي تحل محله

[9] - بلال العشري، حوادث الشغل والامراض المهنية دراسة نظرية وتطبيقية دار أبي رقراق للطباعة والنشر، الطبعة الأولى، صفحة 59

بقوة القانون في أداء التعويضات للمصاب، وذلك داخل أجل محدد في 48 ساعة الموالية لتوصله بتلك النظائر.

والمشغل حسب المواد 21 و 22 و 23 و 24 و 25، ملزم دائما بالتصريح داخل الأجل المحدد في 48 ساعة لدى المقاولة المؤمنة له عن المرض المهني في جميع الحالات التي أشارت لها هاته المواد، بالإضافة إلى إلتزامه بإيداع نظير من هذه الشواهد الطبية لدى المصالح المختصة بالمديرية الجهوية أو الإقليمية للتشغيل أو إرسالها إلى المدير الإقليمي للتشغيل بواسطة رسالة مضمونة الوصول مع الإشعار بالتوصل، وذلك داخل أجل الخمسة أيام الموالية لتاريخ إيداعها لدى المقاولة المؤمنة أو إرسالها إليها، ما عدا في حالة القوة القاهرة أو الاستحالة المطلقة أو لأسباب مشروعة.

ثالثا: تصريح الطبيب

بالنظر للطبيعة الأمرة لقواعد ومقتضيات قانون 18.12 المتعلق بحوادث الشغل والأمراض المهنية وضمانا لحقوق الأجراء المصابين بها، ألزم المشرع الطبيب المزاول لمهنة الطب أن يقدم تصريحا بكل مرض مهني أو الذي يظنه مهنيا، ويتعين أن يحدد في تصريحه بدقة نوع المرض وأسبابه وطبيعة المواد المحدثة له ومهنة الأجير المصاب به، طبقا للمادة 20 من قانون 18.12[10].

[10] - تنص المادة 20 على ما يلي: "يمكن للطبيب المعالج تحرير شهادة طبية لتمديد المدة الأولى للعجز بطلب من المصاب أو المشغل أو مؤمنه، إذا لم يتم شفاء المصاب بعد انصرام مدة العجز المحددة في الشهادة الطبية الأولية.
يحرر الطبيب المعالج شهادة طبية تتضمن بدقة شروط استئناف المصاب للعمل إذا كان من شأن هذا الاستئناف أن يساعده على شفائه.
تحرر الشهادتان الطبيتان المشار إليهما في الفقرتين الأولى والثانية في أربعة نظائر.
ويتعين على المصاب أو ذوي حقوقه أو من يمثلهم موافاة المشغل مباشرة بثلاث نظائر منهما داخل الأجل المنصوص عليه في الفقرة الثانية من المادة 19أعلاه.
ويتعين على المشغل إيداع نظير من الشهادة الطبية لدى المقاولة المؤمنة داخل الثمانية والأربعين ساعة الموالية لتاريخ التوصل بها"

المطلب الثاني: شكليات التصريح والجهات المختصة بتلقيه

تختلف شكليات التصريح بحادثة الشغل (وضمنها حادثة الطريق) أو بالمرض المهني وأجاله بحسب صفة المصرح ومركزه وما إذا كان أجيرا أو نائبا له أو ذوو حقوقه مؤاجرا أو أحد مأموريه أو طبيبا مزاولا لمهنة الطب ومعاينا للمرض المهني.

الفقرة الأولى: شكليات التصريح

التصريح هو إعلام المؤمن بتعرض أحد عمال المؤمن له لحادثة شغل ويجب أن يكون داخل أجل خمسة أيام ماعدا في حالة القوة القاهرة أو لأسباب مشروعة. فمن خلال قانون 18.12 سوف نتطرق إلى الحديث عن شكليات التصريح بحادثة شغل، وسنعرج للحديث عن شكليات التصريح بالمرض المهني.

أولا: شكلية التصريح بالحادث المهني

أ- بالنسبة لتصريح المصاب:

لقد أوجب القانون رقم 18.12[11] على المصاب او ذوي حقوقه او من يمثلهم اخبار المشغل او أحد مأموريه بوقوع الحادثة او الإصابة في اليوم الذي طرأت فيه أو في ظرف 48 ساعة، ماعدا في حالة القوة القاهرة أو لسبب مشروع، ويتعين على المشغل فور إخباره أن يسلم من أخبره بالحادثة شهادة تتضمن اسم المشغل والضحية وعنوانهم ونوع الحادثة وتاريخها و اسم المؤمنة ورقم عقدة التأمين ورقم تسجيل الأجير المصاب بالصندوق الوطني للضمان الاجتماعي

[11]- المادة 14 من القانون 18/12

ولا بد أن نشير أن مسالة الإخبار يمكن أن يكون بأية وسيلة كانت سواء شفوية أو كتابة أو عن طريق الهاتف او البريد الإلكتروني، فتبعا لذلك يكون الإخبار بهذه الوسائل إخبار صحيح منتج لآثاره القانونية.

ب - تصريح المشغل:

وضعت المادة 15 من القانون رقم 18.12 التزاما على عاتق المشغل بضرورة اخباره وتصريحه للمقاولة المؤمنة بكل حادثة أخبر بها أو علم بها، بمعنى أنه سواء تم إعلامه من طرف الأجير المصاب أو دوي حقوقه أو وصل إلى علمه أن هناك حادثة وقعت لأحد الأجراء ففي كلتا الحالتين هو ملزم بالتصريح لهذه المقاولة.

ونجد أيضا المادة 17 من نفس القانون تلزم المشغل بإعلام المدير الإقليمي للتشغيل بكل حادثة داخل اجل خمسة ايام من تاريخ وقوعها مقابل وصل بالإيداع وبنسخة من التصريح بالحادثة.

والطريقة التي يمكن بها الإخبار شانها شان الكيفية التي سبق ذكرها فيجوز اخبار المدير الإقليمي بشتى الوسائل الاتصال المعدة لهذا الغرض مادام أن القانون سكت عن كيفية الاخبار.

ثانيا: شكلية التصريح بالمرض المهني

إن المشرع المغربي بخصوص التصريح بالأمراض المهنية في قانون 18.12 على اعتبار أن المرض المهني يتميز بخصوصيات تختلف عن حادثة الشغل، فقد حددت شكليات هذا التصريح كما يلي:

ففي نص المادة 19 من قانون 18.12، ألزم المصاب أو من يمثلهم إن أرادوا الأستفاذة من التعويض عن المرض أن يتبعوا شكليات معينة للتصريح بالمرض الذي

أصاب الأجير بسبب عمله، حيث يتعين على هؤلاء أن يوافوا ويسلموا للمشغل ثلاث نظائر (نسخ) من الشهادة الطبية التي يحررها الطبيب المعالج وذلك داخل أجا حدده المشرع في نفس المادة.

أما بالنسبة للمشغل فهو كذلك ملزم بالتصريح بهذا المرض المهني بشكلية محددة أثناء موافاته من قبل المصاب أو دوي حقوقه بتلك النظائر من الشهادة الطبية، وذلك حيث يتعين عليه أن يدع كذلك نظير (نسخة) من تلك الشهادة الطبية المشار إليها أعلاه لدى المقاولة المؤمنة وأيضا داخل أجل محدد سبقت الإشارة إليه.

ويتضح مما سبق أن شكلية التصريح بالمرض المهني سواء للمصاب الأجير أو دوي حقوقه، أو المشغل أو أحد مؤموريه، تتمثل أساسا في تقديمه لنسخ ونظائر من الشواهد الطبية التي يحررها الطبيب المعالج، وهذا الأخير يساهم ويتضح دوره كذلك في التصريح من خلال هاته الشواهد التي يحررها ويثبت بها قيام وحدوث المرض المهني لدى أجير معين.

وتجدر الإشارة هنا أن المشرع أشار إلى أن الأجير المصاب يخضع إلى مراقبة طبية[12] طيلة فترة علاجه، حيث يقف الطبيب على مدى تحسن أو تفاقم حالته الصحية، ويجب على هذا الأخير الإستجابة لهاته المراقبة تحث طائلة توقيف أداء التعويضات.

[12] - المادة 26 و 27 و 28 من ق 18.12.

الفقرة الثانية: اجال التقادم وجزاء عدم التصريح

أولا: اجال التقادم

في حوادث الشغل

نصت الفقرة الأولى من المادة 180 من القانون 18.12 على ما يلي: "يتقادم الحق في المطالبة بالمصاريف والتعويضات والإيرادات المنصوص عليها في هذا القانون بعد مضي خمس سنوات الموالية لتاريخ وقوع الحادثة"، وهي بصفة عامة خلقت عجزا أو أدت إلى الوفاة بعدما حددت الفقرة الأولى من المادة 180 من القانون 12.18 أمد التقادم في خمس سنوات الموالية لتاريخ وقوع الحادثة، وقد تعرضت المادة 181 من نفس القانون إلى كون أحكام القانون العام تسري على التقادم المنصوص عليه في المادة 180 من نفس القانون حيث جاء فيها "تسري أحكام وقواعد القانون العام على التقادم المنصوص عليه في المادة السابقة مع مراعاة أحكام المادتين 182و 183 أدناه" والمقصود في أحكام وقواعد القانون العام هو ظهير الالتزامات والعقود وبرجوعنا للمادة 183 من نفس القانون فإنه لا يمكن الدفع كذلك بالتقادم على اليتيم المولود حيا، بعد وفاة والده داخل الأجل المحدد في المادة 98 أعلاه، بشرط أن يكون طلب الاستفادة من الإيراد قد أودع لدى المشغل أو مؤمنه أو لدى كتابة الضبط بالمحكمة الابتدائية المختصة قبل بلوغ اليتيم ثمانية عشرة سنة .وما جاء في المادة 98 هو التالي: يعمل، ابتداء من اليوم الموالي للوفاة، بالإيراد الممنوح ليتيم واحد أو أكثر حملت به أمه وولد حيا بعد وفاة والده داخل أجل أقصاه سنة يبتدئ من تاريخ وقوع الحادثة.

في الامراض المهنية

تنص المادة الحادية عشر من القانون رقم 12.18على ما يلي: وتطبق أيضا أحكام هذا القانون على الأجراء والمستخدمين المصابين بأمراض مهنية طبقا للشروط المحددة

في النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالأمراض المهنية .اد كل ما هو موجود بتلك النصوص التشريعية والتنظيمية هي التي تطبق بالنسبة لقواعد الأمراض المهنية . ونفس ذلك يستنتج من المادة 197 التي نصت على ما يلي: "تحل الإحالة إلى أحكام هذا القانون محل الإحالة الى الاحكام المطابقة من الظهير الشريف السابق الذكر الصادر في 25 من ذي الحجة 1345(25 يونيو1927) في جميع النصوص التشريعية والتنظيمية الجاري بها العمل".

وينص الفصل الثالث من ظهير 31 مايو 1943 علي ما يلي : "لكي تطبق على الأمراض المهنية مقتضيات القوانين التشريعية الصادرة بشأن التعويض على التعويض عن الأضرار الناجمة عن حوادث الشغل فإن تاريخ الشهادة الطبية الملحقة بالتصريح بالمرض والمثبتة لوجود هذا المرض، يعتبر بمثابة تاريخ حادثة الشغل وتاريخ وفاة العامل قبل التصريح بالحادثة بمثابة تاريخ حادثة العمل"، لكن ما هو أمد التقادم إذا حددنا بداية الحادثة ؟

يجيب على هذا التساؤل الفصل الثالث المكرر؛ حيت يحدد في سنتين التقادم المسقط لحق المريض أو ذوي حقوقه في المطالبة بالأجور والتعويضات المقررة بهذا الظهير، غير أن التقادم رفع إلى أربع سنوات علما بأن المادتين 183/182 من القانون منعتا الدفع بالتقادم.

ثانيا: جزاء عدم التصريح

قد تكون العقوبات التي سنها القانون 18.12 عند عدم القيام بما هو منصوص عليه من أحكام تندرج ضمن النظام العام الوارد النص عليه في المادة الثانية منه[13]. وضمن العقوبات التي حصرها في القسم الثامن من المادة 184 إلى غاية المادة 192، ما جاء

[13] - محمد بلها شمي ألتسولي: التعويض عن حوادث الشغل والأمراض المهنية في إطار القانون الجديد رقم 18,12 الجزء الأول الطبعة الأولي 2017 ، ص 44

النص عليه ضد المشغل الذي لم ينفد ما هو منوط به: يعاقب بغرامة من 10000درهم إلى 50000 عن الأفعال الآتية:

- عدم تصريح المشغل أو أحد مأموريه بالحادثة طبقا لاحكام المادة 15؛

-عدم إيداع المشغل لمختلف الشواهد الطبية المنصوص عليها في الباب الثاني من القسم الثاني من هذا القانون؛

-عدم إخبار المشغل المقاولة المؤمنة له بالأجراء الجدد المصرح بهم لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي أو عدم موافاتها بقائمة الأجراء الذين تم فسخ عقود عملهم طبقا لا حكام المادة 29،

-عدم إلصاق نسخة من هذا القانون طبقا لا حكام المادة 13؛

-عدم إيداع أو موافاة المشغل المدير الإقليمي للتشغيل بنظير من التصريح بالحادثة وبنظير من مختلف الشواهد الطبية المودعة لدى مؤمنه أو عدم إخباره بكل حادثة وقعت داخل اختصاصه؛

المبحث الثاني: الصلح الإتفاقي وإجراءاته المسطرية

حاول المشرع المغربي من خلال القانون 18.12 المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل تجسيد التوجهات الحديثة للسياسة القضائية ببلادنا؛ وذلك بتفعيل الطرق البديلة لحل المنازعات، لذلك خصص له حيزا متمثلا في الباب الأول من القسم الخامس تحت عنوان مسطرة الصلح، لذلك سنتطرق في إطار هذا المبحث، لماهية الصلح في تشريع حوادث الشغل **(المطلب الأول)**، و الإجراءات المسطرية للصلح الإتفاقي **(المطلب الثاني)**.

المطلب الأول: ماهية الصلح في تشريع حوادث الشغل

لتوضيح الماهية سنحاول هنا إيضاح مفهوم الصلح في المادة المدنية، لتعرج على مفهومه في تشريع حوادث الشغل.

الفقرة الأولى: مفهوم الصلح في المادة المدنية

الصلح لغة؛ هو إنهاء الخصومة، وأصلح بينهما أي أزال ما بينهما من عداوة وشقاق، صالحه مصالحة وصلاحا أي سالمه وصافاه[14]

أما تعريف الصلح تشريعا فقد عرفته عدة تشريعات من بينها المشرع الفرنسي، حيث تناول أحكامه ضمن المواد من 2044 إلى 2053 من القانون المدني الفرنسي، وعرفته المادة 2044 بأنه " عقد ينهي به الأطراف نزاعا ناشئا بينهما أو يتوقيان به

[14] - أسيد صلاح عودة لمحان: عقد الصلح في المعاملات المالية أطروحة لاستكمال درجة الماجستير في الفقه والتشريع بكلية الدراسات العليا في جامعة النجاح الوطنية في نابلس فلسطين 2006 ، ص 1.

نزاعا محتمل النشوء[15]، وهو بهذا المعنى عقد يستجمع كافة أركان وشروط العقد ويستهدف بالأساس إنهاء خصومة حالا أو استقبالا.

كما عرفه التقنين المدني الجزائري من خلال المادة 459 بأنه " عقد ينهي به الطرفان نزاعا قائما أو يتوقيان به نزاعا متحملا وذلك بأن يتنازل كل منهما على وجه التبادل عن حقه".

أما التشريع المغربي فقد عرفه من خلال الفصل 1098 من قانون الالتزامات والعقود بأنه : " العقد الذي بمقتضاه يحسم الطرفان نزاعا قائما أو يتوقيان قيامه وذلك بتنازل كل منهما للآخر عن جزء مما يدعيه لنفسه أو بإعطائه مالا معينا أو حقا " وقد نظمه المشرع في المادة المدنية من خلال مجموعة من المقتضيات، والتي تختلف عن تلك الواردة في المادة الاجتماعية بالنظر لمجموعة من الأسباب كطبيعة الطرفين وعدم توازن وسائل كل منهما، وكذا تأثر هذا الأخير بمقتضيات النظام العام والإجراءات الحمائية لفائدة الأجير[16].

وتجدر الإشارة إلى أن ظهير الالتزامات والعقود قد استثنى من دائرة الصلح مسائل الأحوال الشخصية والنظام العام والحقوق الشخصية الأخرى الخارجة عن دائرة التعامل وذلك طبقا للفصل 1100 منه.

الفقرة الثانية: مفهوم الصلح في تشريع حوادث الشغل وإلزاميته

تعتبر مسطرة الصلح من بين مستجدات قانون 18.12، والتي لم يعرف لها نظير في ظهير 1963، حيث كان النزاع يعرض مباشرة على القضاء من قبل الجهات الإدارية

[15] - Article 2044 : ‘ la transaction est un contrat par lequel ces parties terminent une contestation née ; ou préviennent une contestation a naitre’

[16] - ستتبين أهمية فكرة النظام العام في الصلح في حوادث الشغل من خلال مقتضيات المادة الثانية من القانون 18.12

المصرح أمامها بالحادثة، ومنه سنحاول أن نتطرق إلى تعريف الصلح (أولا)، ثم ننتقل للحديث عن مدى الزاميته (ثانيا).

أولا: مفهومه

نظم المشرع المغربي مسطرة الصلح في الباب الأول من القسم الخامس، وبالخصوص المواد من 132 إلى 140 من القانون رقم 18.12 المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل، وقد نص المشرع في الفقرة الأولى من المادة 133 على أنه : "يقصد بالصلح حسب مدلول هذا القانون، الاتفاق المبرم بين المصاب بالحادثة أو ذوي حقوقه والمقاولة المؤمنة للمشغل من أجل تمكينهم من الاستفادة من المصاريف والتعويضات المنصوص عليها في المادة 37 أعلاه وتلك المنصوص عليها في القسم الرابع من هذا القانون"[17].

ومنه وانطلاقا من الفقرة السابقة الذكر نجد أن المشرع المغربي اعتبر أن الصلح هو اتفاق يكون بين طرفين أساسين وهما: المصاب بالحادثة و المقاولة المؤمنة للمشغل، كما أنه يمكن لذوي حقوق المصاب بالحادثة القيام بالصلح محل الأجير المصاب، ومن خلال تحليلنا نجد أن الصلح يلعب دور أساسيا ومهما للحصول على التعويض وهذا ما يبرز لنا من خلال صريح العبارة "من أجل تمكينهم من الاستفادة من المصاريف والتعويضات.."، فقد جعل المشرع المغربي مسطرة الصلح رهينة بالأساس للحصول

[17]- وقد نصت المادة 37 من القانون رقم 18.12 المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل على أنه :" يتحمل المشغل أو مؤمنه المصاريف الآتي بيانها سواء انقطع المصاب بالحادثة عن العمل أم لا:
1– مصاريف التشخيص والعلاجات الطبية والجراحية والصيدلية ومصاريف الواجب أداؤها للأطباء وللمساعدين الطبيين، وبوجه عام جميع المصاريف التي يستوجب علاج المصاب.
2– مصاريف المستلزمات الطبية التي تفرضها لحادثة بما فيها المصاريف التي تفرضها الحادثة بما فيها المصاريف التي تفرضها الحادثة والمتعلقة بنيل أجهزة استبدال أو تقويم الأعضاء أو بإصلاحها أو بتجديدها.
3– مصاريف نقل المصاب إلى محل إقامته الاعتيادي أو إلى مؤسسة عمومية أو خصوصية للاستشفاء والعلاج الأقرب من مكان وقوع الحادثة.
4– في حالة الوفاة، مصاريف الجنازة ومصاريف نقل الجثمان إلى مكان الدفن.

على التعويض مما يجعل اتباع هذه المسطرة ضروري وملزم، ولا يجب الاتفاق على مخالفته؛ أي أنه من النظام العام.

كما أن أي اتفاق أو صلح يخالف هذه المقتضيات يكون مصيره البطلان المطلق، ونظرا لهدف المشرع المغربي في خلق حماية كافية للأجير فقد تخلى عن الصلح بمفهومه المدني الذي يلزم الطرفين بالتنازل عن بعض حقوقهما. وعوضه بمفهوم يتلاءم مع الطابع الحمائي للأجير[18]، ويتجلى ذلك في اعتبار الصلح ذلك الاتفاق القائم بين الأجير والمقاولة المؤمنة قصد الاستفادة من التعويضات المنصوص عليها بمناسبة حادثة شغل علما أن هدا الاتفاق (حسب مقتضيات هذا القانون) يخضع لرقابة وإشراف العديد من المتدخلين[19].

كما أنه لإثبات الصلح نص المشرع المغربي في إطار الفقرة الثانية من المادة 133 من القانون رقم 18.12 على أنه: "ويتم إثبات الاتفاق المتوصل إليه بين الطرفين في محضر يسمى {محضر الصلح} يحدد نموذجه بقرار للسلطة الحكومية المكلفة بالتشغيل"[20].

إلا أنه يبقى الإشكال المطروح هنا هو مدى إلزامية هذا المحضر أي محضر الصلح؟

لهذا سنحاول من خلال الفقرة الثانية التطرق إلى إلزامية الصلح في إطار التعويض عن حوادث الشغل.

---

[18]- حسن ما فعل المشرع المغربي حيث أنه قد قام بوضع تعريف للصلح وذلك نتيجة عدم تخبط الأراء الفقهية.

[19]- جاء في الفقرة الثانية من المادة 136 من القانون رقم 18.12 على أنه : ..... ويتعين على المقاولة المؤمنة للمشغل موافاة السلطة الحكومية المكلفة بالتشغيل بنسخة من محضر الصلح المشار إليه في الفقرة الأولى داخل أجل أقصاه ثلاثة أشهر يبتدئ من تاريخ التوقيع عليه.
لمزيد من التوضيح راجع عبد الغني عباش مقال تحت عنوان جديد مقتضيات الصلح في القانون رقم 18.12 أي جديد في مجال الحماية الاجتماعية. مقال منشور في الانترنيت رابط الصفحة : frssiwa.blogspot.com وقد ثم الاطلاع عليه يوم الأربعاء على الساعة 15.00 08/01/2020.

[20]- لمزيد من التوضيح أنظر قرار وزير التشغيل والشؤون الاجتماعية رقم 1139.15 بتاريخ 29 من صفر 1437 (11 ديسمبر 2015)، المتعلق بتحديد نموذج محضر الصلح المثبت بموجبه الاتفاق المبرم بين المصاب بالحادثة أو ذوي حقوقه والمقاولة المؤمنة للمشغل، الجريدة الرسمية عدد 6447 بتاريخ 4 جمادى الاخرة 1437 (14 مارس 2016) ص 1318.

ثانيا: الزاميته

بعد أن ناقشنا في الفقرة الأولى مفهوم الصلح حسب وجهة نظر المشرع المغربي، فسنحاول من خلال هذه الفقرة إبراز إلزامية هذا الصلح في تشريع حوادث الشغل.

فكما هو معلوم فإن هدف المتوخى من المشرع المغربي هو حماية الطرف الضعيف، لهذا فقد جعل الصلح في إطار قانون 18.12 نهائيا وغير قابل للطعن أمام المحكمة المختصة، أي أنه يكتسي صبغة ثبوتية، إلا كاستثناء في حالة تضمين مصاريف أو تعويضات تقل عن المبلغ المستحق للأجير المصاب أو لذوي حقوقه، حيث نص المشرع المغربي في الفقرة الثالثة من المادة 133 من قانون 18.12 على أنه: " .. ويعتبر الاتفاق المبرم نهائيا وغير قابل لأي طعن أمام المحكمة الابتدائية المختصة ما عدا إذا كانت المصاريف والتعويضات الممنوحة للمصاب أو لذوي حقوقه أو مبلغها يقل عن تلك المضمونة في هذا القانون"[21].

كما أن ما يبرز إلزامية هذا الصلح هو ما ثم تضمينه في المادة 132 من قانون 18.12 حيث أن المشرع المغربي أوجب ضرورة تتبع مسطرة الصلح وهذا ما يستخلص من العبارة الأتية: { يجب على المصاب..}، حيث إن المشرع المغرب ألزم على المصاب أو ذوي حقوقه تتبع مسطرة الصلح قبل أي إجراء قبلي، مع إمكانية توكيل محامي للإشراف عن هذه المسطرة، فقد نصت المادة المذكورة على أنه: "يجب على المصاب بحادثة الشغل أو ذوي حقوقه تتبع مسطرة الصلح مع المقاولة المؤمنة للمشغل، وذلك قبل القيام بالإجراءات القضائية.....

[21]- نص المشرع المغربي في المادة 24 من م . ش على أنه :" ..... يجب عليه إطلاع الاجراء كتابة ..... الهيئة المؤمنة ضد حوادث الشغل والامراض المهنية".
وقد نص في المادة 25 على أن كل مشغل يخالف هذه المقتضيات يعاقب بغرامة من 2000 إلى 5000 درهم وتضاعف الغرامة في حالة العود.

ويمكن للمصاب أو لذوي حقوقه أن يوكل عنهم محاميا واحد أو أكثر، طبقا لأحكام القانون رقم 28.08 المنظم لمهنة المحاماة، للإشراف وتتبع مسطرة الصلح مع المقاولة المؤمنة للمشغل"[22].

وتبقى الحكمة من وضع المشرع المغربي لتنصيب المحامي وإمكانيته تمثيل المصاب أو ذوي حقوقه هو تكريس للطابع الحمائي للطرف الضعيف، حيث إن الأجير يكون في مواجهة مؤسسة عملاقة والتي تملك من وسائل الضغط ما يؤدي الى العصف بحقوق الأجير المصاب، خصوصا أن فئات عريضة من الطبقة العاملة لا تعرف حقوقها بشكل يجعلها تدافع عنها بكل وعي، والواقع العملي يبرهن على ذلك، ولذلك نشيد بالوعي الذي أبداه المشرع الاجتماعي عندما نص على إمكانية تنصيب محام في إطار عقد الصلح الإداري[23].

المطلب الثاني: الإجراءات المسطرية للصلح الإتفاقي

الفقرة الاولى: عروض الصلح و التعويضات

يعتبر الصلح أول إجراء يتعين على المصاب بحادثة الشغل او ذوي حقوقه القيام به بعد اخباره المشغل بالحادثة و تصريح هذا الاخير بها[24]، حيث يتعين على المقاولة المؤمنة تقديم عروض تتمثل في المصاريف و التعويضات للمصاب او لذوي حقوقه بواسطة رسالة مضمونة الوصول مع الاشعار بالتوصل داخل اجل 30 يوما من تاريخ

---

[22]- الظهير الشريف بمثابة قانون رقم 1.74.447 الصادر في 11 من رمضان 1394(28 شتنبر 1974) بالمصادقة على نص قانون المسطرة المدنية، الجريدة الرسمية عدد 3230 مكرر بتاريخ 13 رمضان 1394 (30 شتنبر 1974) ص 2241.

[23]- ويبقى التساؤل المطروح هنا هو ما مصير أتعاب المحامي في مسطرة الصلح الإدارية؟ وهل يخضع إلى المساعدة القضائية أم أن الامر يتعلق بمسطرة غير قضائية وبالتالي يكون الاجير المصاب أو ذوي حقوقه ملزم بأداء أتعاب المحامي للوكيل؟

لمزيد من التوضيح راجع عبد الغاني عباش م . س (frssiwa.blogspot.com)

[24] - المادة 132 من القانون رقم 18.12

ايداع شهادة الشفاء او شهادة الوفاة او التوصل بهما[25]، وعلى المصاب او ذوي حقوقه اخبار المقاولة المؤمنة بقبول او رفض تلك العروض و ذلك داخل أجل 30 يوما الموالية لتاريخ التوصل بالرسالة المذكورة إما مباشرة مقابل وصل الايداع او بواسطة رسالة مضمونة مع الاشعار بالتوصل موقع عليها من طرف المصاب او ذوي حقوقه عدا في حالة القوة القاهرة او لأسباب مشروعة حيث لا يعتد بهذا الأجل[26].

في حالة ما تم الموافقة على عروض المصاريف و التعويضات، يوقع الممثل القانوني للمقاولة المؤمنة و المصاب أو ذوي حقوقه على محضر الصلح ، مع تأشيرة المشغل عند الاقتضاء[27]، لتقوم المقاولة المؤمنة بأداء المصاريف و التعويضات داخل اجل 30 يوما الموالية لتاريخ التوقيع على محضر الصلح[28].

اما في حالة رفض العروض، والذي قد يكون صريحا او ضمنيا عند عدم الجواب داخل أجل 30 يوما الموالية لتاريخ التوصل بالرسالة المتضمنة لعروض المقاولة المؤمنة للمصاريف و التعويضات، يمكن للمصاب او ذوي حقوقه اقامة دعوى امام المحكمة الابتدائية المختصة للبث في طلب التعويض عن حادثة الشغل[29].

فمن خلال ما سبق نجد أن المشرع أعطى إمكانية للمصاب أو لذوي حقوقه في ظل القانون 18.12 الحصول على التعويضات المستحقة عن حادثة الشغل بمجرد المرور بمسطرة الصلح على عكس ظهير 6 فبراير 1963 و الذي كان يلزم المرور بالمرحلة القضائية[30].

---

[25] - المادة 134 من القانون رقم 18.12

[26] - المادة 135 من قانون رقم 18.12

[27] - المادة 136 من قانون رقم 18.12

[28] - المادة 137 من قانون رقم 18.12

[29] - المادة 138 من قانون رقم 18.12

[30] - في القانون القديم ،كان يتعين على السلطة الادارية بعد تلقي التصريح بالحادثة، إخبار العون المكلف بتفتيش الشغل في المؤسسة في الحال كما نصت عليه الفصل 19 من ظهير 1963/2/6، أن يخبره كذلك عند ايداع شهادة الشفاء الطبية لديها بالعواقب النهائية الناجمة عن الحادثة في ظرف 24 ساعة الموالي لتاريخ الايداع الفصل 27 من ظهير 1963/2/6، مع

كما أن هذا المقتضى من شأنه ان يخفف على المحاكم كثرة الملفات ذات الصلة بهذا التعويض، فإنه بالمقابل قد يكون سببا في حرمان المصابين من حقوقهم إما بسبب جهلهم بإمكانية اللجوء إلى القضاء في حالة عدم قبول عروض المقاولة المؤمنة، أو في حالة خوفهم من فقدان عملهم إن دخلوا مع المشغل في نزاع قضائي.

في حالة ما إذا كان المشغل غير مؤمن سواء في الحالتين أولها خضوعه لإلزامية التامين و عدم احترام هذا الالزام، أو الحالة الثانية لا يكون فيها المشغل خاضعا لهذه الالزامية.

ففي كلتا الحالتين، إذا اصيب الاجير بحادثة شغل، يستطيع المشغل ان يبرم مع المصاب او ذوي حقوقه صلحا قضائيا قصد الاستفادة من المصاريف و التعويضات المقررة لضحايا حوادث الشغل وذلك طبقا للمادة 140 من القانون 18.12 المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل و التي تنص على ما يلي: "للمشغل غير المؤمن ان يبرم مع المصاب بحادثة الشغل او ذوي حقوقه صلحا قضائيا بالمحكمة الابتدائية المختصة من اجل تمكينهم من الاستفادة من المصاريف و التعويضات التي يتضمنها هذا القانون، وذلك طبقا لأحكام الظهير الشريف بمثابة قانون السالف الذكر رقم 1.74.447".

لكن المشرع من خلال هذه المادة قد سمح للمصاب أو ذوي حقوقه إجراء الصلح مع المشغل غير المؤمن قصد الاستفادة من المصاريف و التعويضات إلا أن الملاحظ أن المشرع قد افتتح هذه المادة بعبارة *يمكن*، ما يعني أن المشغل مخير بين قبول إجراء الصلح أمام القضاء أو إجرائه بشكل مباشر مع المصاب الامر الذي قد يؤدي إلى قبول هذا الاخير بتعويضات هزيلة تحت تأثير الحاجة إلى العمل و الخوف من انتقام المشغل.

توجيه ملف الحادثة الى المحكمة الابتدائية المختصة في ظرف 24 ساعة الموالية لإيداع الشهادة الطبية الاولى، و على ابعد تقدير في ظرف 15 يوما الموالية لتاريخ التصريح بالحادثة الفصل 28 من ظهير 1963/02/6.

كما يلاحظ أنه على خلاف الصلح المجرى مع المقاولة المؤمنة في حالة إبرام المشغل لعقد تامين حيث حدد المشرع في هذه الحالة أجل تقديم المقاولة المؤمنة عروض المصاريف و التعويضات، و أجل قبولها أو رفضها من طرف المصاب أو ذوي حقوقه كما أوردنا ذلك أعلاه، فإنه بالنسبة للصلح المجرى مع المشغل غير المؤمن، لم يحدد المشرع أي أجل لذلك مما يبقي الضحية أو ذوي حقوقه تحت رحمة المشغل[31].

الفقرة الثانية: محضر الصلح

نظم المشرع المغربي محضر الصلح في القسم الخامس الخاص بمسطرة التعويض و المنازعات، من الباب الاول المنظم لمسطرة الصلح ، بالفصول من 133، إلى 139 و المادة 152 من القانون 18.12.

بالاستناد الى المادة 133 والتي تنص على ما يلي :"ويتم إثبات الاتفاق المتوصل اليه بين الطرفين في محضر يسمى-محضر الصلح- يحدد نموذجه بقرار السلطة الحكومية المكلفة بالتشغيل"، من خلال هذه المادة نجد ان المشرع المغربي لم يعطي اي تعريف لهذا المحضر و اقتصر فقط على بيان هدفه؛ كوسيلة لإثبات إرادة الطرفين في العلاقة التصالحية.

إلا انه يمكن ان نستنتج كتعريف له أنه: "هو الاتفاق الذي يفصح من خلاله طرفيه عن رغبتهما في الصلح و ارتضاء ارادتيهما لمضمونه بدون اكراه او تعسف"؛ أي هو نتيجة لقبول الاجير المصاب أو ذوي حقوقه -في حالة وفاة المصاب- عما تقدمت به المقاولة المؤمنة للمشغل من عروض لمصاريف و تعويضات لهم داخل اجل اقصاه ثلاثين يوما

[31] - محمد بنحساين، التعويض عن حوادث الشغل، ط:2017، مطبعة طوب بريس، ص:48

من تاريخ ايداع المصاب لشهادة الشفاء او إيداع ذوي حقوقه لشهادة الوفاة او توصل بهما، مع تقييد المشرع هدا التقديم بضرورة تقديمه بواسطة رسالة مضمونة الوصول مع الاشعار بالتوصل.

فعندما يوقع الطرف المعني (المصاب او ذوي حقوقه)، يتعين على إثرها أن تقدم شركة التأمين التعويضات المتفق عليها داخل اجل ثلاثين يوم الموالية لتوقيع محضر الصلح -حسب المادة 135-.

و قد جعل المشرع المغربي لهذا المحضر حجية قاطعة، اذ اعتبر هذا الإتفاق إجراء نهائي لا يقبل اي طعن امام المحكمة الابتدائية، وهو ما جعل من طبيعة النزاع محسوما له.

لكن إستثناء أجاز المشرع مكنة الطعن بمراجعة مضمون هذا المحضر وذلك طبقا لحالتين هما :

1 -الحالة الاولى وهي التي اشارة لها المادة 133 في فقرتها 3 وهي إذا ما كانت قيمة المصاريف و التعويضات الممنوحة للمصاب أو ذوي حقوقه يقل عن تلك المضمنة بمقتضى هذا القانون اي ق 18.12.

2 -الحالة الثانية وهي ما نصت عليه المادة 152 والتي تعنى بإيجاز المشرع لإمكانية تعديل محضر الصلح اذا لم تتم مراعاة الاحكام الخاصة بتقدير و احتساب هذه التعويضات و المصارف او في حالة وجود خطأ مادي.

وهذا إن دل على شيء فهو على نية المشرع في توسيع دائرة الحماية الاجتماعية والاقتصادية للمصاب.

أما في حالة رفض الأجير أو ذوي حقوقه لتلك الاقتراحات المقدمة من الشركة المؤمنة ولم يتم توقيع هذا المحضر فإنه يحق لضحية الحادثة أو المرض المهني أو لذوي حقوقه رفع دعوى امام المحكمة الابتدائية للبث في التعويض عن الأضرار المترتبة عن الحادثة حسب المادة 138.

لائحة المراجع

الكتب:

📖 بلال العشري، حوادث الشغل والامراض المهنية دراسة نظرية وتطبيقية، دار أبي رقراق للطباعة والنشر، الطبعة الأولى.

📖 عبد اللطيف الخالفي، حوادث الشغل والامراض المهنية، الطبعة الأولى 2003 – المطبعة والوراقة الوطنية مراكش.

📖 محمد بلهاشمي ألتسولي: التعويض عن حوادث الشغل والأمراض المهنية في إطار القانون الجديد رقم 18,12 الجزء الأول الطبعة الأولي 2017،

الرسائل والأطروحات:

✉ أسيد صلاح عودة لمحان، عقد الصلح في المعاملات المالية، أطروحة لاستكمال درجة الماجستر في الفقه والتشريع بكلية الدراسات العليا في جامعة النجاح الوطنية في نابلس فلسطين 2006.

المقالات والمنشورات:

✍ عبد الغني عباش، مقال تحت عنوان جديد مقتضيات الصلح في القانون رقم 18.12 أي جديد في مجال الحماية الاجتماعية.

✍ بلال العشري، حوادث الشغل والأمراض المهنية دراسة نظرية وتطبيقية، جامعة محمد الخامس السويسي، منشورات كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية السويسي –الرباط، الطبعة الثانية 2008 الدار البيضاء.

المواقع الإلكترونية:

💻 frssiwa.blogspot.com

الفهرس

مقدمة: 2
المبحث الأول: التصريح بحوادث الشغل والأمراض المهنية 6
المطلب الأول: مسطرة التصريح بحادثة شغل أو مرض مهني..... 6
الفقرة الأولى: مسطرة التصريح بحادثة شغل 6
أولا: تصريح الأجير المصاب أو نائبه أو دوي حقوقه..... 7
ثانيا: تصريح المشغل أو مأموريه..... 8
الفقرة الثانية: مسطرة التصريح بمرض مهني 9
أولا: تصريح المصاب أو نائبه 10
ثانيا: تصريح المشغل أو مأموريه..... 10
ثالثا: تصريح الطبيب..... 10
المطلب الثاني: شكليات التصريح والجهات المختصة بتلقيه..... 12
الفقرة الأولى: شكليات التصريح 12
أولا: شكلية التصريح بالحادث المهني..... 12
ثانيا: شكلية التصريح بالمرض المهني 13
الفقرة الثانية: اجال التقادم وجزاء عدم التصريح 15
أولا: اجال التقادم..... 15
ثانيا: جزاء عدم التصريح 16
المبحث الثاني: الصلح الإتفاقي وإجراءاته المسطرية 18
المطلب الأول: ماهية الصلح في تشريع حوادث الشغل..... 18
الفقرة الأولى: مفهوم الصلح في المادة المدنية 18
الفقرة الثانية: مفهوم الصلح في تشريع حوادث الشغل وإلزاميته..... 19
أولا: مفهومه..... 20

ثانيا : الزاميته 22
المطلب الثاني: الإجراءات المسطرية للصلح الإتفاقي..... 23
الفقرة الاولى: عروض الصلح و التعويضات..... 23
الفقرة الثانية: محضر الصلح 26
لائحة المراجع:..... 29
الفهرس:..... 30

ماستر القانون الاجتماعي ومنازعات الشغل

الفوج الأول

الفصل الأول

المادة: حوادث الشغل و الأمراض المهنية

عرض تحت عنوان

مجال تطبيق القانون رقم 18.12 المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل

من إعداد الطلبة:

- ✓ مريم الزهور
- ✓ عبد المجيد فاسكا
- ✓ شفيق بومارت
- ✓ محمد أمين بيروك
- ✓ عبد الحفيظ كداح
- ✓ طه أسكور
- ✓ محمد الفخيري

تحت إشراف:

الدكتورة إلهام العلمي

2019/ 2020

لائحة المختصرات

الجريدة الرسمية: { ج ر }

الصفحة: { ص}

الطبعة: { ط}

ظهير الالتزامات والعقود: { ظ ل ع}

مرجع سابق: {م س}

المقدمة

يشهد العالم تقدما وتطورا تكنولوجيا له أثر مباشر على محيط الشغل وظروفه وفي جميع مجالاته إلا أن هذا التقدم وبسبب المكننة داخل العمل أو خارجه أدى إلى كثرة الحوادث التي تصيب الأجراء بسبب سوء استغلالها لعدم توفر السلامة المهنية، لذلك تم الاهتمام وبشكل مستمر بموضوع حوادث الشغل والأمراض المهنية، و كنتيجة حتمية أصبحت تشكل جزءا لا يتجزأ من حياة الإنسان وبالخصوص في المغرب الذي تعرض لهذه الموجة من التقدم دون وجود مواكبة لها، وبالرجوع إلى ما قبل الحماية لم يكن المغرب يتوفر على أي نص قانوني، بل يعزى ذلك إلى قضاء الله وقدره[1].

إذ لم تكن هناك حالات كثيرة لاعتماده آنذاك على الزراعة والصناعة التقليدية، لكن بدخول عهد الحماية جاءت فرنسا وجاء معها المستثمر الذي أدخل المكننة فظهرت معها النصوص الحمائية الحديثة، بالظهور على مراحل ففي البداية لم تكن توجد إلا مقتضيات الفصول 723 إلى 750 من ق.ل.ع ثم بعدها قام المشرع بصياغة قانون خاص بحوادث الشغل يحمل في طياته نوعا من الخصوصية، والأمر يتعلق هنا بالظهير 1927،[2] والذي يعد كأول قانون خاص بحوادث الشغل في المغرب، إلا أن مقتضياته لا تطبق سوى على أجراء المقاولات الصناعية وإقصاء باقي الأجراء، وبموجب ظهير 1947 تم تمديد نطاقه ليطبق على الأمراض المهنية.

وأمام هذا الكم الهائل من النصوص المشتتة عمل المشرع على جمعها في قانون واحد وهو ظهير 6 فبراير 1963، مع خضوعه لبعض التعديلات التي لم تحل دون تعرضه للانتقاد خصوصا في حماية الأجير بدءا من صياغته مرورا بإجراءاته الطويلة والمعقدة وإقصاء جديد لفئة من الأجراء وقصور نطاقه.

وأمام هذا الوضع الذي يعتري ظهير6 فبراير 1963، عمد المشرع المغربي وخصوصا بعد مرور سنوات على الاستقلال ومراكمة التجربة في ميدان الشغل، حيث جاء في القانون 18.12 مواد 5-9 الذي وسع من نطاق الأشخاص : الأجراء المستفيدون منه وكذلك تطبيقه على العديد من المقاولات والمؤسسات العمومية (الصناعية والتجارية...)، وأصحاب المهن الحرة: (المحامون - الموثقون – المفوضون...).

---

[1]. محمد بنحساين، لتعويض عن حوادث الشغل، مطبعة طوب بريس، السنة 2017، ص 5- 6 .

2- - قانون 25 يونيو 1927 المنظم لحوادث الشغل ظهير شريف رقم 1.60.223 ، يغير بمقتضاه من حيث الشكل ظهير الشريف 1963 االمتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل ، منشور بالجريدة الرسمية عدد 26.29 بتاريخ 15-3-1963.

كما أنه فيما يخص نطاق التطبيق اكتسى صبغة النظام العام، وبالتالي لا يمكن لأي شخص من الأشخاص الملزمون به الدفع بعدم الانتماء إليه مثلا: العمال المنزليون القانون الخاص بهم لم يتحدث عن حوادث الشغل والأمراض المهنية، لكن القانون رقم 18.12 أدخلهم ضمن الفئات المستفيدة وبالتالي لا يمكن للمشغل أن يدفع بعدم الالتزام به بالإضافة إلى هذا يحسب إلى القانون رقم 18.12، الذي أدخل فئة غير المأجورين أي بعض الفئات التي لا تحصل على أجور، ومما يعاب عليه لم يقم بتعريف حادثة الشغل ولكن ترك الأمر للفقه والقضاء، إلا أنه تم التمييز بينها وبين حادثة الطريق، ووضع لكل منها شروط خاصة وعمل على وضع مفهوم دقيق للمرض المهني وكيفية الاستفادة منه[3].

أهمية الموضوع:

وسنوضح أهمية الموضوع التي تتجلى في عدة مستويات منها:

على المستوى الاجتماعي: حيث يعتبر القانون رقم 18.12، الدرع الحامي لفئة عريضة من المجتمع الأجراء المغاربة ولضمان كرامتهم وعدم تعريضهم بعد المرض والعجز للتسول والتشرد، وخصوصا ذوي الحقوق، اللذين يحتاجون لعناية خاصة.

على المستوى الاقتصادي: لقد ساهم القانون رقم 18.12، من خلال تطبيقه في جعل الاقتصاد الوطني ينعم بالسلم الاجتماعي، وأن يعرف ديمومة الإنتاج والمساهمة الاقتصادية في الناتج الداخلي الخام، حتى بعد حادثة الشغل أو المرض المهني، لأن هذه الفئة الكبيرة من المستفيدين تضمن للدولة سيرورة دوران الصرف الاقتصادي.

على المستوى السياسي: بما أن فئة الأجراء تمثل اكبر شريحة في المجتمع، فإن الدولة تفاعلت مع هذه الفئة من خلال رسم سياسات استراتيجية ناجعة، سعيا منها الى تحسين الظروف المعيشية لهذه الفئة، وذلك بتزيل النصوص القانونية على أرض الواقع، تحت رقابة وزارة الشغل والإدماج المهني.

وللتعمق أكثر في الموضوع وتبيانه بشكل جلي، وذلك من خلال الإشكال التالي:

الى أي حد استطاع القانون رقم 18.12 المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل والأمراض المهنية من توسيع نطاق تطبيقه من حيث الأشخاص والوقائع ؟

صعوبة البحث :

3- محمد العروسي، المختصر في الحماية الاجتماعية، شركة الخطاب للطباعة، مكناس السنة 2009، ص13.

لم تكن هناك صعوبة في البحث اللهم بعض المواقف المتباينة داخل المجموعة التي انتهت إلى معالجة الموضوع على الشكل الاتي.

المنهج المعتمد في العرض:

المنهج التحليلي الذي يرتكز على تحليل النصوص القانونية التي تؤطر نطاق ومجال تطبيق القانون رقم 18.12، والمنهج الوصفي الذي يصف بعض الحالات الخاصة المتعلقة بالموضوع.

خطة البحث :

للإجابة على الإشكال المطروح سنعتمد على التصميم التالي وفق الشكل الآتي :

المبحث الأول: الأشخاص الخاضعون للقانون رقم 18.12

المبحث الثاني: الوقائع الخاضعة للقانون رقم 18.12

المبحث الأول: الأشخاص الخاضعون للقانون رقم 18.12

إن تحديد نطاق تطبيق القانون رقم 18.12 من حيث الأشخاص يستلزم تحديد المشغلين الخاضعين لمقتضيات هذا القانون(المطلب الأول) وكذا الأجراء المستفيدين من هذا القانون (المطلب الثاني).

المطلب الأول: المشغلون والفئات الخاصة

اعتمد المشرع المغربي في تحديده للفئات الخاضعة لنطاق تطبيق القانون رقم 18.12 المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل على عملية تعداد تلك الفئات، حيت يمكن التمييز في الصدد بين المشغلين { الفقرة الأولى } و فئات أخرى خاصة {الفقرة الثانية }.

الفقرة الأولى: المشغلون

لم تقتصر مقتضيات قانون رقم 18.12 على الأجراء و من في شاكلتهم ، بل إن أحكامه تعدتهم لتشمل فئة المشغلين، و ذلك بإعطائهم الحق في الاستفادة من أحكام هذا القانون

طبقا للمادة التاسعة من القانون 18.12 يعد المشغل من ضمن الفئات التي أمكنها التمتع بأحكام هذا القانون في حالة تعرضهم لحادثة إما بسبب الشغل أو عند قيامهم به، و المشغل كما عرفته المادة السادسة في فقرتها الثانية[4] من مدونة الشغل[5] ، هو كل شخص طبيعي أو اعتباري ، خاصا كان أو عاما ، يستأجر خدمات شخص ذاتي واحد أو أكثر.

إن تمكن هذه الفئة الاستفادة من التعويض المقرر وفق أحكام هذا القانون، جعله المشرع مرتبطا بتحقق شرط إبرام عقد تأمين عن حوادث الشغل مع مؤسسات التأمين المرخص لها بذلك. و هو ما جاءت به الفقرة الثانية من المادة التاسعة[6] من هذا القانون.

---

[4] المادة: 6
يعد أجيرا كل شخص التزم ببذل نشاطه المهني ، تحت تبعية مشغل واحد أو عدة مشغلين ، لقاء أجر ، أيا كان نوعه ، وطريقة أدائه.
يعد مشغلا كل شخص طبيعي أو اعتباري ، خاصا كان أو عاما ، يستأجر خدمات شخص ذاتي واحد أو أكثر.

[5] ظهير شريف رقم 1-03-194 صادر في 14 من رجب 1424 (11 سبتمبر 2003) بتنفيذ القانون رقم 65-99 المتعلق بمدونة الشغل. الجريدة الرسمية رقم 5167 الصادرة يوم الإثنين 8 دجنبر2003

[6] المادة : 9
يمكن للمشغلين وللعمال المستقلين وللأشخاص الذين يزاولون مهنة حرة وكذا لجميع الأشخاص الآخرين الذين يزاولون نشاطا غير مأجور أن يجعلوا أنفسهم أو أفراد عائلاتهم يستفيدون من أحكام هذا القانون فيما يخص الحوادث التي قد يصابون بها بسبب الشغل أو بمناسبة القيام به.
وتتم الاستفادة من أحكام هذا القانون من خلال تخويل الفئات المشار إليها في الفقرة السابقة حق إبرام عقود للتأمين عن حوادث الشغل لدى مقاولات التأمين المرخص لها بذلك.

انطلاقا من هذه الفقرة يتبين أن استحقاق المشغل للتعويض عن الضرر الذي قد يكون لحقه جراء حادثة شغل يتطلب بالإضافة إلى الأركان العامة لحادثة الشغل، أن يقوم المشغل بإبرام عقد تأمين عن حوادث الشغل مع احدى مؤسسات التأمين التي رخص لها القانون بذلك. وعدم تحقق هذا الركن الخاص يترتب عنه عدم أحقية المشغل في تحصيل التعويض عن الضرر الذي قد يلحقه جراء حادثة شغل استجمعت كل أركانها.

يلاحظ أن المادة التاسعة التي أعطت للمشغل حق الاستفادة من أحكام القانون 18.12 ، اشتملت في بدايتها على عبارة تفيد التخيير مما أعطى للمشغل امكانية مخالفة هذه القاعدة و الذي يتحقق بعدم ابرام المشغل لعقد تأمين عن حوادث الشغل. مما يتبين معه أن التأمين عن حوادث الشغل بالنسبة للمشغل هو أمر اختياري و ليس اجباري.

برجوعنا إلى مقتضيات المادة 9 من القانون 18.12 يظهر أن المشرع أعطى للمشغل الحق في التأمين عن حوادث الشغل بالإضافة الى امكانية إدخاله لأفراد عائلته لكي يستفيدوا من أحكام هذا القانون فيما يخص الحوادث التي قد تصيبهم *بسب الشغل أو بمناسبة القيام به*.

الفقرة الثانية : فئات خاصة

إن رغبت المشرع في توسيع نطاق تطبيق القانون 18.12 المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل، يظهر جليا من خلال الفئات التي نص عليها في المواد 8 و 9 من هذا القانون، حيث أدرج فئات لم يتم ذكرها في الأنظمة الأخرى كنظام الضمان الاجتماعي[7] أو القانون 65.99[8] . و يرجع هذا إلى كون الحوادث هي أمر وارد الحدوث لأي شخص أيا كانت صفته.

إضافة إلى المشغلين الذين عدتهم المادة 9 من ضمن المستفيدين من أحكام هذا القانون، قام المشرع بضم فئات أخرى الى قائمة المستفيدين من أحكام القانون 18.12 و أمكن تقسيم هذه الفئات إلى فئة الطلبة { أولا } و فئة أشباه المشغلين { تانيا }.

أولا : الطلبـــــــــة

نصت المادة 8 من القانون 18.12 في فقرتها الأولى على ما يلى "" يستفيد أيضا من أحكام هذا القانون الطلبة الخارجيون والداخليون والمقيمون بالمراكز الاستشفائية غير الموظفين وتلاميذ مؤسسات التعليم التقني ومراكز التأهيل أو

---

[7] - الظهير الشريف رقم 1.72.184 الصادر بتاريخ 15 جمادى الثانية 1392 (27 يوليوز 1972) المتعلق بنظام الضمان الاجتماعي، كما وقع تغييره وتتميمه.

[8] - ظهير شريف رقم 1-03-194 صادر في 14 من رجب 1424 (11 سبتمبر 2003) بتنفيذ القانون رقم-99 65المتعلق بمدونة الشغل. الجريدة الرسمية رقم 5167 الصادرة يوم الإثنين 8 دجنبر2003

التكوين المهني، العمومية أو الخصوصية، وكذا المستفيدون من برامج التدرج المهني أو من تدريب من أجل الإدماج المهني، وذلك فيما يخص الحوادث الواقعة بسبب الأشغال العملية التي يقوم بها هؤلاء أو بمناسبة القيام بها. "" يتبين من هذه الفقرة أن المشرع جعل بعض فئات الطلبة من ضمن المستفيدين من أحكام هذا القانون، و يمكن ارجاع رغبة المشرع هذه الى الطبيعة التي تميز هؤلاء الطلبة بكونهم يتلقون دروسا عملية تتطلب منهم التعامل مع أدوات و مواد تشكل خطورة عليهم مثل طلبة الطب و التكوين المهني اللذين يتعاملون أثناء تلقيهم لدروس تطبيقية مع ألات و مواد قد يتعرضون بسببها الى حوادث، وما يؤكد هذا هو ما جاء به المشرع في الفقرة الثانية من نفس المادة9 . إذ أن المشرع حصر امكانية استفادة هذه الفئات المشار إليها في الفقرة الأولى، في الحوادث التي قد يتعرضون لها أثناء تلقينهم الدروس العملية فقط ، ومنه فإن الحوادث التي قد تتعرض لها هذه الفئة أثناء تلقينهم الدروس النظرية أو الحوادث الواقعة أثناء الذهاب و الإياب .يلاحظ أن استفادة هذه الفئة من أحكام هذا القانون ليس اختياريا، ولا يتطلب أي شرط خاص باستثناء توفر شرط الصفة و تحقق الأركان الخاصة بحادثة الشغل.

ثانيا : أشباه المشغلين

عد المشرع كلا من العمال المستقلين و أصحاب المهن الحرة وكذا كل من يزاول نشاطا غير مأجور عنه ضمن المستفيدين من أحكام هذا القانون.

هذه الفئات هي ما تطرقت لها المادة [9] من القانون المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل و الأمراض المهنية في فقرتها الأولى[10].

---

[9] ـ المادة 8

يستفيد أيضا من أحكام هذا القانون الطلبة الخارجيون والداخليون والمقيمون بالمراكز الاستشفائية غير الموظفين وتلاميذ مؤسسات التعليم التقني ومراكز التأهيل أو التكوين المهني، العمومية أو الخصوصية، وكذا المستفيدون من برامج التدرج المهني أو من تدريب من أجل الإدماج المهني، وذلك فيما يخص الحوادث الواقعة بسبب الأشغال العملية التي يقوم بها هؤلاء أو بمناسبة القيام بها.

ولا تطبق أحكام الفقرة الأولى على الحوادث الواقعة لتلاميذ المؤسسات أو المراكز المذكورة أعلاه أثناء تلقينهم الدروس النظرية التي لا تحتوي على أعمال يدوية ودروس التعليم العام وكذا الحوادث الواقعة أثناء مسافة الذهاب والإياب.

[10] ـ المادة 9

يمكن للمشغلين وللعمال المستقلين وللأشخاص الذين يزاولون مهنة حرة وكذا لجميع الأشخاص الآخرين الذين يزاولون نشاطا غير مأجور أن يجعلوا أنفسهم أو أفراد عائلاتهم يستفيدون من أحكام هذا القانون فيما يخص الحوادث التي قد يصابون بها بسبب الشغل أو بمناسبة القيام به.

لقد متع المشرع هذه الفئات بنفس الامتيازات التي منحها للمشغلين الراغبين في الاستفادة من أحكام القانون 18.12، حيث أمكنهم ادخال أفراد عائلتهم ضمن المستفيدين من التعويضات عن حوادث الشغل التي قد يتعرضون لها بسبب الشغل أو بمناسبة القيام به.

إلى أن استفادة هذه الفئات أو عائلاتهم رهين بشرط ابرامهم لعقد تأمين عن حوادث الشغل مع إحدى مؤسسات التأمين المرخص لها بذلك، وهو ما تطرقت إليه الفقرة الثانية11 من المادة التاسعة ضمن القانون 18.12 .

إن استفادة هذه الفئة من التعويض يتطلب اثبات وجود عقد تأمين عن حوادث الشغل أبرم مع مؤسسة التأمين رخص لها بذلك .

يتبين من خلال مقتضيات المادة التاسعة أن خضوع هذه الفئة لأحكام القانون 18.12 المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل هو أمر اختياري.

المطلب الثاني: الأجراء المستفيدين من أحكام مقتضيات القانون 18.12

نظم المشرع المغربي من خلال القانون رقم 18.12 من المادة 5 إلى المادة 8 فئة الأجراء وما شابههم اللذين يمكن لهم الاستفادة من مقتضيات هذا القانون، وقد ميز المشرع بين أصناف عدة، هناك فئة من الأجراء المرتبطين بعقد شغل في إطار القطاع الخاص(الفقرة الأولى) وفئة أخرى تنتمي الى القطاع العام (الفقرة الثانية).

وهذا التقسيم يطرح تساؤل حول ما مدى شمولية نطاق هذا القانون من حيث المستفيدين؟

الفقرة الأولى: المستفيدين من القطاع الخاص

ميز القانون رقم 18.12 المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل والأمراض المهنية، بين الأجراء المرتبطين بعقد شغل بصفة عامة(أولا)،والمرتبطين بعقود خاصة(ثانيا).

---

[11] المادة 9

يمكن للمشغلين وللعمال المستقلين وللأشخاص الذين يزاولون مهنة حرة وكذا لجميع الأشخاص الآخرين الذين يزاولون نشاطا غير مأجور أن يجعلوا أنفسهم أو أفراد عائلاتهم يستفيدون من أحكام هذا القانون فيما يخص الحوادث التي قد يصابون بها بسبب الشغل أو بمناسبة القيام به.

وتتم الاستفادة من أحكام هذا القانون من خلال تخويل الفئات المشار إليها في الفقرة السابقة حق إبرام عقود للتأمين عن حوادث الشغل لدى مقاولات التأمين المرخص لها بذلك

أولا: المرتبطين بعقد شغل بصفة عامة

وفقا لما جاء في المادة 5 من القانون رقم 18.12 المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل والأمراض المهنية، يستفيد من أحكام هذا التعويض عن حوادث الشغل والأمراض المهنية كل من المتدربون والأجراء العاملون لحساب مشغل واحد أو عدة مشغلين في مقاولات الصناعة العصرية[12]، والتقليدية، والتجارية[13]، ومقاولات الصيد البحري[14] وتربية الأحياء المائية والاستغلالات الفلاحية والغابوية وملحقاتها[15]، والمشغلين مع جمعية[16] أو تعاونية أو هيئة سياسية أو نقابية أو رابطة أو منظمة أو شركة مدنية[17]، والمشغلون في قطاع الخدمات وكل الأشخاص اللذين ارتبطوا بعقد شغل ولا يدخل شغلهم في نطاق أي نشاط من النشاطات المذكورة[18].

ومن خلال ما سبق يتضح أن المشرع قد وسع من نطاق المستفيدين من هذا القانون وهي أشبه بما جاءت به المادة الأولى من مدونة الشغل فيما يتعلق بتحديد نطاق المستفيدين من مقتضياتها.

وتأكيدا على البعد الحمائي الذي جاء به القانون 18.12 المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل والأمراض المهنية، فإنه يطبق بغض النظر عن طريق أداء الأجور وكذا إمكانية تطبيق مقتضيات حوادث الشغل والأمراض المهنية على الأجير.

9- المقاولات الصناعية : هي تلك المقاولات التي تختص أساسا في النشاطات الصناعية بمختلف أنواعها سواء همت الصناعات الاستخراجية أو التحويلية وغالبا ما تتميز هذه الأخيرة بكبر حجمها، الدكتور أشرف جنوي، المدخل لدراسة قانون الشغل المغربي، النجاح المعرفة الجديدة الدار البيضاء ، السنة 2018، ص 46.

10- تطرق القسم الثاني من الكتاب الأول من مدونة التجارية الى ذكر بعض الأنشطة التي تكسب صفة التاجر بالممارسة الاعتيادية أو الاحترافية وتكمن هذه الأنشطة في المادة 6-7 من نفس المدونة، محمد سعيد بناني، قانون الشغل بالمغرب جزء الأول، مطبعة النجاح الجديدة الدار البيضاء، ص 549.

11- مقاولات الصيد لبحري هي التي تعمل على صيد الأسماك قبل بيعها في السوق للمستهلك، مجلة اليكترونية تابعة لجامعة ابن زهر.

12- هي المقاولات التي تمارس طلا أو بعض الأعمال التي تدخل في اطار النشاط الفلاحي والزراعي بمختلف أنواعه وتشعباته، أما المقاولات الاستغلال الغابوي هي مجموعة المقاولات التي تشغل الأجراء لقطع الأشجار أو تحويلها الى فحم أو ازالت قشور الشجر الفلين الى غير ذلك من الأشغال المنصبة على استغلال الغابة، ويقصد بملحقات المقاولات استغلال الغابوي والفلاحي هي تلك المخزان والمستودعات التي يتم استخدامها لقطع الأشجار وتجميعها أو تخزينها قبل القيام ببيعها م.س أشرف جنوي، ص 47.

13- هي اتفاق لتحقيق التعاون المستمر بين شخصين أو عدة أشخاص باستخدام معلوماتهم أو نشاطهم لغاية غير توزيع الأرباح في ما بينهم، م.س محمد سعيد بناني، ص 558.

14 - أشارت المادة الأولى من مدونة الشغل الى سريان أحكامها على الشركات المدنية وكذلك قانون رقم 18.12 نص على ذلك في المادة 5 ويقصد بالشركات المدنية الشركات التي تقوم بأعمال مدنية.

- محمد بنحساين، م.س ص، 15. [18]

إلا أنه ما يلاحظ على المادة 5 من القانون رقم 18.12 أن المشرع قد ختم هذه الأخيرة بتنصيصه في آخر المادة على تطبيق هذا القانون على جميع الأشخاص المرتبطين بعقد شغل ولا يدخل شغلهم في نطاق أي نشاط من النشاطات المشار إليها سابق[19]، وبالتالي فمحاولة المشرع من توسيع نطاق تطبيق هذا القانون قد أوقعه في التكرار وذلك بتنصيصه على الفئات المستفيدة مرتين، مرة بالنص على طبيعة النشاط الممارس، ومرة بالنص على من يرتبط بعقد شغل وكان من الممكن تفادي هذا التكرار حسب الفقرة الأخيرة من المادة 5 حيث جعل هذه الأخيرة مفتوحة أمام أي فئة جديدة ممكن أن تظهر مستقبلا والمرتبطة بعقد شغل كي لا يتم حرمانها من هذا القانون بدعوى أنها غير مذكورة.

وجديرا بالذكر أن كلا من القانون رقم 18.12 وقانون الضمان الاجتماعي الفرنسي متع الأجراء الأجانب من مقتضيات حمائية الحق من الاستفادة عن الإصابات التي تقع لهم جراء الشغل اللذين يقومون به، ومتع القانون الفرنسي ذوي حقوقهم بهذا الحق بشرط أن يكونوا قاطنين بفرنسا وهذا أشبه بما نص عليه المشرع المغربي، فبالعودة إلى منطوق المادة 123 من القانون رقم 18.12 فإن شرط الاستفادة من هذا الحق لذوي الحقوق معلق بشرط الإقامة، استثناء إذا كانت اتفاقية مبرمة بين دولتين تقضي خلاف ذلك[20].

ثانيا: الأجراء المرتبطين بنصوص خاصة

بالرجوع إلى المادة 6 من قانون 18.12 نلاحظ على أنها جاءت بمجموعة من الأشخاص اللذين يستفيدون من أحكام هذا القانون وهم:

1- الأشخاص اللذين يضعون أنفسهم في مقاولة ما رهن إشارة الزبناء لكي يقدموا اليهم مختلف الخدمات سواء بتكليف من رئيس المقاولة أو برضاه.

---

[19]- محمد بنحساين، م.س ، ص 16.

16- عبد الغاني عياش، مظاهر الحماية في اطار القانون رقم 18.12 المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل ، رسالة لنيل ديبلوم الماستر في العلوم القانونية، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية سلان، جامعة محمد الخامس، الرباط، السنة 2015.2016، ص 41.

2- الأشخاص اللذين عهدت اليهم مقاولة واحدة بمباشرة مختلف البيوعات وبتلقي مختلف الطلبات إذا كان هؤلاء الأشخاص يمارسون مهنتهم في محل سلمته لهم المقاولة ويتقيدون بالشروط والأثمنة التي تفرضها تلك المقاولة.

3- الأجراء المشتغلون بمنازلهم.

4- البحارة المتوفرون على البطاقة وذلك طبقا للنصوص التشريعية والتنظيمية الجاري بها العمل.

5- أجراء المقاولات المنجمية

6- الصحفيون والفنانون المهنيون

7- أجراء الصناعة السينمائية

8- البوابون في البنايات المعدة للسكنى

9- العمال المنزليون[21]

من خلال ما جاءت به المادة 6 يلاحظ أن هذه المادة تتضمن من جهة فئة من الأشخاص يزاولون عملهم وفق شروط وظروف خاصة ومن جهة ثانية فئة الأجراء ذوي أنظمة أساسية خاصة بهم ومن جهة ثالثة فئة العمال المنزليين.

بالنسبة لفئة الأشخاص المزاولين لعملهم وفق شروط وظروف خاصة يتعلق الأمر ب:

الأشخاص اللذين يضعون أنفسهم في المقاولة ما رهن إشارة الزبناء لكي يقدموا إليهم مختلف الخدمات سواء كان ذلك بتكليف من رئيس المقاولة أو برضاه.

[21]- المادة 6 من القانون رقم 18.12.

وبالتالي فمجرد رضى رئيس المقاولة كافيا لاستفادة هؤلاء الأشخاص من أحكام هذا القانون.

الأشخاص اللذين سلمتهم مقاولة ما محلا قصد مباشرة البيوعات وتلقي الطلبات وفق الشروط والأثمنة المحددة لهم من طرفها الأجراء المشتغلون بمنازلهم وهي فئة تمارس أيضا عملها بعيدا عن المشغل ولكن بالتنصيص عليها صراحة على استفادتها من أحكام هذا القانون أن يضع حدا لاحتمال أي انكار لعلاقة الشغل التي تربطها بصاحب المقاولة[22]، ويفهم من مدلول هذه الفقرة على أن هؤلاء الأجراء الخاضعين لأنظمة أساسية خاصة بهم وهم أجراء الصناعة السينمائية والبوابون في البنايات المعدة للسكنى والصحفيين المهنيين والفنانين المهنيين والبحارة المتوفرون على البطاقة وإجراء المقاولات المنجمية فلهم نصوص خاصة بهم هي التي تطبق في حالة حادثة الشغل والمرض المهني وفي حالة كانت الأحكام المتعلقة بالتعويض عن حوادث الشغل والأمراض المهنية تتضارب مع أحكام قانون 18.12، فنص المشرع المغربي صراحة على خضوعها لأحكام هذا القانون في جميع الحالات.

أما الفئة الأخيرة التي تتمثل في العمال المنزليين أنه نص على استفادتهم صراحة يضع حدا لأي احتمال قد يؤدي إلى استبعادهم من الحماية[23].

الفقرة الثانية: المستفيدين في القطاع العام

من المعلوم أن العاملين بالإدارة العمومية ينقسمون إلى موظفين رسميين وأعوان مؤقتين ثم المتعاقدين وإذا كانت هذه الفئات تستفيد من التعويض عن حوادث الشغل فإنها مع ذلك لا تخضع لنفس المقتضيات التشريعية والتنظيمية، وتبعا لذلك لا تتسم الحوادث التي يتعرض لها هؤلاء العاملون بنفس الطابع، إذ هناك

[22] ـ محمد بنحساين، م.س، ص 18.
[23] ـ محمد بنحساين، م.س، ص 19.

حوادث مصلحية وحوادث الشغل[24]، وإن مناط التمييز بينهما هو الصفة أو الوضعية الإدارية للعامل الذي يصاب بهذه الحادثة، فإذا كان موظفا فإنها تعتبر حادثة مصلحية تخضع لقانون الوظيفة العمومية، أما إذا كان غير موظف فإنها تكيف حادثة شغل تخضع لمقتضيات القانون رقم 18.12 المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل والأمراض المهنية.

وهكذا سنعمل في هذه الفقرة على التطرق للفئات العاملة بالقطاع العام التي تستفيد من مقتضيات القانون 18.12 بالإضافة إلى بعض الفئات من الطلبة المعنيون بهذا القانون.

أولا: المعتقلون الذين يمارسون عملا بالمؤسسات السجنية

عمل المشرع المغربي اقتداء بنظيره الفرنسي الذي يعتبر مصدره التاريخي، على توفير حماية للسجناء الذين يعملون داخل المؤسسة السجنية، حيث يستفيدون من مجموعة من الحقوق التي شرعها المشرع في القانون الاجتماعي، ولعل من أهم هذه الحقوق الحماية من المخاطر الناجمة عن حوادث الشغل[25]، فقد أكد المشرع المغربي على استفادة السجناء من التعويض عن الأضرار التي تقع أثناء القيام بعمل داخل السجن أو خارجه، حيث نص في كل من التشريع الخاص بالتعويض عن حوادث الشغل على السجناء المنصوص عليهم في القرار الوزيري الصادر سنة 1952 ثم في القانون رقم 18.12 وقبله ظهير 6 فبراير 1963 الملغى.

بخصوص المعتقلين المنصوص عليهم في القرار الوزيري لسنة 1952، فقد حدد السجناء الذين يخضعون لأحكام التشريع المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل والأمراض المهنية في الفصل الثاني منه والذي ينص على أنه "يعتبر معتقلين تطبيقا لهذا القانون:

- المحكوم عليهم الملتزمون بخدمة جنائية
- الأشخاص المسجونون

[24] بشرى نذير وعبد الرحيم أزغودي، تعويض العاملين في الإدارات العمومية عن حوادث العمل بالمغرب، مجلة كلية القانون الكويتية العالمية، الطبعة السادسة، العدد 2، العدد التسلسلي 22، يونيو 2018، ص 520.

[25] يعتبر مؤتمر بودابست الذي عقدته اللجنة الدولية للعقوبات والسجون سنة 1905 أول مؤتمر تعرض لمسألة تعويض السجناء.

وذلك إما لكونهم متهمين وإما لكونهم في حالة التعزير[26] إذا كانوا قد طلبوا القيام بالخدمة وقبل طلبهم."

يتضح من الفصل أعلاه أن السجناء الذين يستفيدون من الحماية التي يوفرها القانون 18.12 ينحصر في الأشخاص الذين يقدمون طلبا للشغل ويقبل طلبهم والمحكوم عليهم بعقوبة حبسية من جهة والمعتقلون الاحتياطيون من جهة ثانية والمكرهون بدنيا من جهة ثالثة، بالإضافة إلى فئة السجناء العاملين، أضفى القانون 18.12 الحماية كذلك على مستخدمي الدولة والطلبة.

ثانيا: مستخدمي الدولة

من المعلوم أن العاملين لدى الإدارات العمومية ينقسمون إلى موظفين رسميين وأعوان مؤقتين، ثم المتعاقدين، وإذا كانت كل هذه الفئات تستفيد من التعويض عن حوادث الشغل فإنها مع ذلك لا تخضع لنفس الأحكام والمقتضيات التشريعية والتنظيمية، وتبعا لذلك لا تتسم الحادثة التي يتعرض لها هؤلاء العاملون بنفس الطابع، إذ هناك الحوادث المصلحية وحوادث الشغل. وإن مناط التمييز بينهما هو الصفة أو الوضعية الإدارية للعامل الذي يصاب بهذه الحوادث، فإذا كان المصاب عونا غير مرسم لدى الإدارة العمومية، أي لا يعتبر موظفا عموميا، فإن الحادثة التي يتعرض لها تعتبر حادثة شغل[27]، وتبعا لذلك يستفيد المصاب من مقتضيات القانون رقم 18.12.

أما إذا كان المصاب المشتغل لدى الدولة موظفا رسميا، فإن الحادثة تعتبر حادثة مصلحية، يطبق عليها قانون الوظيفة العمومية[28]، وقانون المعاشات المدنية[29]، وبهذا الخصوص تنص المادة 7 من القانون رقم 18.12 صراحة على أن مقتضيات هذا القانون يستفيد منها أيضا الأعوان غير الرسميون التابعون للإدارات العمومية.

وكذا إذا كان الأجراء غير العاملين لدى الإدارات العمومية يستفيدون من التعويض عن حوادث الشغل التي تؤديه شركات التأمين وعند انعدام التأمين من مشغلهم، فإن نظام تعويض الأعوان غير المرسمين لدى الإدارات العمومية[30] تدبره وزارة الشغل

---

[26] التعزير عقوبة غير مقدرة تجب حقا لله تعالى أو لآدمي في كل معصية لا حد فيها ولا كفارة، وتتعين الإشارة إلى أن المقصود بهذا المصطلح الوارد في الفصل هم الأشخاص الذين صدرت في حقهم أحكام الإكراه البدني.

[27] بشرى نذير وعبد الرحيم أزغودي، مرجع سابق، ص520.

[28] ظهير شريف رقم 1-58-008 الصادر في 24 فبراير 1958 بمثابة نظام أساسي للوظيفة العمومية، منشور في الجريدة الرسمية عدد 2372، بتاريخ 1958/04/11 ص631.

[29] القانون رقم 11-71 الصادر بتاريخ 30 ديسمبر 1971، المحدث بموجبه نظام المعاشات المدنية، منشور بالجريدة الرسمية عدد 3087 مكرر بتاريخ 31 ديسمبر 1971، ص3396.

[30] إن أغلب الأعوان المتعاقدين مع الإدارات العمومية في إطار رسالة الالتزام هم المقدمون والشيوخ الذين يعملون مؤقتين ولو عملوا مدة تفوق 10 سنوات، وهذا ما تبناه القضاء المغربي في عدة قرارات نذكر منها القرار عدد 1657 الصادر عن محكمة النقض بتاريخ

والإدماج المهني، وذلك حسب المادة 33 من قانون رقم 18.12 التي تنص على أنه: " تسند مهمة تدبير التعويض عن حوادث الشغل التي تصيب فئات المستفيدين المشار اليهم في البنود 3 و5. و 6 من المادة 7 أعلاه الى السلطة الحكومية المكلفة بالتشغيل أو الى كل هيئة تفوض من قبلها لهذا الغرض ". برجوعنا الى الفقرات 3 و 5 و6 نجدها تنص: " يستفيد كذلك من أحكام هذا القانون...3 الأعوان غير الرسميون التابعون للإدارات العمومية ... 5 الأشخاص الذين يمارسون أعمالا في الانعاش الوطني،6 المعتقلون الذين يمارسون عملا بالمؤسسة السجنية."

وإذا كان المشرع المغربي قد حد الفئات الثلاث التي تستفيد من التعويض الممنوح من طرف الوزارة المكلفة بالتشغيل فإن هناك فئة أخرى من العاملين لدى الإدارات العمومية لم تتم الإشارة إليها من طرف المشرع لا في قانون 18.12 ، ولا في قانون المعاشات المدنية، وهي بعض الفئات المتعاقدة مع الإدارات العمومية.

فمن المعلوم أن العمل لدى الإدارات العمومية يتم إما في إطار الوظيفة العمومية أو في إطار الأعوان المؤقتين وإما في إطار التعاقد، فإذا المشرع قد حدد الجهتين الإداريتين اللتين تتوليان مهمة التعويض عن الحوادث التي تعرض لها الموظفون والأعوان غير الرسميين، فإنه لم يحدد الجهة التي تقوم بتعويض المتعاقدين مع الدولة مما طرح التساؤل عما إذا كان هؤلاء يستفيدون من نظام التعويض المدبر من طرف وزارة الشغل والإدماج المهني أم أن الإدارة ملزمة بالتأمين على الحوادث التي يتعرض المتعاقدون معها؟

سنحاول الإجابة على هذا التساؤل من خلال قضية عرضت على القضاء المغربي[31] تتعلق بتعرض أحد المتعاقدين مع إدارة عمومية لحادثة شغل أثناء ممارسته مهامه، فتقدم بطلب التعويض أمام المحكمة المختصة مع التماسه إحلال وزارة التشغيل والإدماج المهني محل الإدارة المشغلة في الأداء، غير أن الوزارة دفعت بعدم تأمينها لهذا النوع من العاملين لعلة عدم اعتبارهم من فئة الأعوان غير الرسميين لدى الإدارات العمومية، تبعا لذلك عدم استفادة المتعاقد المصاب من التعويض الممنوح من طرف هذه الوزارة، مؤكدة على أن الإدارة المتعاقدة كانت ملزمة بإبرام عقد تأمين، أما هذه الأخيرة فقد دفعت تمسكت بكون المصاب يخضع للنصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالتعويض عن حوادث الشغل لاسيما المادة 33 من ظهير 29 ديسمبر 2014، في حين انتصرت محكمة الاستئناف بالرباط

2000/12/7، ملف إداري عدد 1992/1/5/430. الذي ورد في إحدى حيثياته ما يلي "لكنه حيث إنه من الثابت من أوراق الملف وباعتراف المستأنف عليه نفسه أنه كان يعمل في خدمة عمالة مراكش المدينة كعون مؤقت، وحيث

[31] قرار رقم 215، صادر بتاريخ 2015/03/12، في الملف عدد 2014/1502/48، أشار إليه عبد الرحيم أزغودي وبشرى ندير، مرجع سابق، ص536.

لموقف الإدارة المتعاقدة معللة قرارها بأن المتعاقد المصاب بحادثة شغل يدخل فئة الأعوان غير المرسمين وإن ما تمسكت به وزارة التشغيل والإدماج المهني من وجود عقد نموذجي مبرم بين الضحية والوزارة المتعاقدة لا يغير من وصف الضحية كعون غير رسمي خاضع لمقتضيات ظهير التعويض عن حوادث الشغل والأمراض المهنية وبالتالي استفادته من التعويض الممنوح من طرف الوزارة المكلفة بالتشغيل.

المبحث الثاني: الوقائع الخاضعة لقانون رقم 18.12

بعد التطرق الى الأشخاص المستفيدين من هذا القانون فإن أحكامه تطبق على حوادث الشغل والطريق في (المطلب الأول) والأمراض المهنية في (المطلب الثاني).

المطلب الأول: حادثة الشغل والطريق في القانون رقم 18.12

نظم المشرع المغربي الوقائع الخاضعة لهذا القانون من خلال المواد 3 و4 و11 من نفس القانون وذلك بتناولنا في { الفقرة الأولى} حادثة الشغل وفي {الفقرة الثانية} لحادثة الطريق.

الفقرة الاولى: حادثة الشغل

في هذه الفقرة سنتحدث عن تعريف حادثة الشغل (أولا)، ثم شروط حادثة الشغل (ثانيا).

أولا: تعريف حادثة الشغل

لقد جاء في مقتضيات المادة 3 من القانون رقم 18.12 المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل والأمراض المهنية، على أنه: " تعتبر حادثة شغل، كل حادثة كيفما كان سببها وترتب عنها ضرر، للمستفيد من أحكام هذا القانون، سواء كان أجيرا أو يعمل بأية صفة تبعية كانت وفي أي محل كان إما لحساب مشغل واحد أو عدة مشغلين، وذلك بمناسبة أو بسبب الشغل أو عند القيام به، ولو كانت هذه الحادثة ناتجة عن قوة قاهرة او 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.

ويقصد بالضرر في مفهوم هذا القانون كل اصابة جسدية أو نفسية تسببت فيها حادثة الشغل وأسفرت عن عجز جزئي أو كلي، مؤقت أو دائم، للمستفيد من أحكام".

من خلال قراءة هذه المادة فإنه يتبن لنا على أن المشرع المغربي لم يقم بتعريف حادثة الشغل، وذلك كما كان معمولا به في ظهير 6 فبراير 1963[32]، ومكتفيا فقط بتعريف الضرر.

أما بالنسبة لتعريف حادثة الشغل، فنجد في هذا الصدد أن القضاء المغربي، كان قد تأثر في ظل ظهير 1963 بالقضاء الفرنسي، الذي عرف حادثة الشغل

بأنها " ما يصيب جسم الانسان فجأة بفعل عنيف وبسبب خارجي[33]{ وهذا التعريف قد رددته محكمة الاستئناف بالرباط في العديد من أحكامها[34].

لكن هذا التعريف قد تعرض للانتقاد لكونه يتطلب توافر شروط يترتب عنها اقصاء مجموعة من الحالات من الحماية، رغم كونها تشكل ضررا للأجير بمناسبة عمله، ونذكر من بينها:

ـ اشتراط أن يكون الفعل عنيفا كالاصطدام والسقوط العنف فإن هذا الشرط يقصي الفعل الذي يكون خاليا من العنف رغم الحاقه الضرر بالأجير كاشتداد مرض القلب على ربان الطائرة، لسبب جلوسه لفترة طويلة، أو تغيير فجائي في درجة الحرارة .

ـ كذلك اشتراط إصابة جسم الانسان: يعاب كذلك على هذا الشرط، انه يقصي الحادث الذي يلحق مال الأجير كتمزق ثيابه أو تكسر زجاج نظارته، أو هاتفه[35].

---

32 ـ نص الفصل 3 من ظهير 6 فبراير 1963 على ما يلي: " الحادثة كيفما كان سببها التي تصيب من جراء الشغل، كل شخص كان أجيرا أو يعمل بأي صفة كانت وفي أي محل كان، إما لحساب مؤاجر واحد أو عدة مؤاجرين أو لحساب رؤساء المقاولات، وذلك حتى ولو كانت هذه الحادثة ناجمة عن قوة قاهرة وتسببت أحوال الشغل في مفعول القوة الطبيعية،
إلا إذا أثبت المؤاجر أو مؤمنه أن المصاب بالحادثة عرضة سهلة للأمراض."

33 ـ تعرف أشار اليه الأستاذ محمد الكشبور, م, س، ص 52.

34 ـ أمال جلال، م.س، ص 184.

35 ـ للمزيد من الإيضاح، أنظر:
محمد بنحسيان، القانون الاجتماعي المغربي الحماية الاجتماعية، الجزء الثاني، مطبعة الأمنية الرباط، السنة 2019، ص 63.

وبالرغم بأن المشرع المغربي لم يعرف حادثة الشغل فإنما أوره في المادة الثالثة من القانون 18.12، يساعدنا على تحديد العناصر والشروط الواجب توافرها للقول بوجود حادثة شغل.

ثانيا: شروط حادثة الشغل

من خلال قراءة المادة 3 من القانون رقم 18.12 المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل والأمراض المهنية، فإن الشروط الواجب توافرها في الحادثة لكي تكيف على أنها حادثة شغل فتتمثل في:

1- الفعل الضار أو الحادثة:

لقد جاء في المادة 3 من القانون رقم 18.12 " تعتبر حادثة الشغل كل حادثة، كيفما كان سببها يترتب عنها ضرر..."، وبهذا نجد أن وقوع الفعل الضار أي الحادثة التي تصيب الأجير أثناء القيام بعمله أو بمناسبته هي أول شرط لتحقق حادثة الشغل.

ويعتبر الفعل بمثابة حادثة الشغل، كيفما كانت طبيعته سواء كان هذا الفعل ماديا وذلك مثل الحادثة التي يترتب عنها وفاة الأجير أو كسر أحد أعضائه أو بثرها، أو كان الفعل معنويا كالإصابة بانهيار عصبي أو تشنج عضلي نتيجة سماعه لكلام مهين أو اصابته بإغماء نتيجة رؤيته لمنظر فظيع جدا داخل المؤسسة[36].

وكذلك يعتبر الفعل الضار بمثابة حادثة للشغل حتى ولو لم يعرف سببه متى وقع في مقر العمل أو بمناسبة القيام به، ولو كانت هذه الحادثة راجعة الى قوة قاهرة، مالم يثبت المشغل أن الحادثة قد نتجت عن خطأ متعمد من طرف الأجير

[36] - محمد الكشبور، م.س، ص 54.

المصاب[37] أو ما لم يثبت المشغل أو مؤمنه أن مرض المصاب كان سببا مباشرا في وقوع الحادثة[38].

2- حدود ضرر للأجير

كما سبق وقلنا فإن من أهم المستجدات التي جاء بها القانون رقم 18.12 هي تعريف المشرع للضرر وذلك في الفقرة الأخيرة من المادة 3 بالقول على أنه " ويقصد بالضرر في مفهوم هذا القانون كل اصابة جسدية أو نفسية تسببت فيها حادثة الشغل وأسفرت عن عجز جزئي أو كلي، مؤقت أو دائم، للمستفيد من أحكامه".

وبالتالي فإن الضرر هو مناط المسؤولية ، حيث لا يمكن أن توصف الحادثة بأنها حادثة شغل إلا إذا نتج عنها ضرر للأجير أثناء القيام بعمله أو بمناسبة القيام به.

والأضرار المعوض عنها في هذا القانون هي الأضرار الجسدية والنفسية وكذلك الأضرار التي تصيب أجهزة استبدال أو تقويم الأعضاء[39].

3- العلاقة السببية بين الفعل الضار والشغل

يشترط لكي يشكل الفعل حادثة الشغل، أن يكون المصاب عند حدوث الضرر، في إحدى الوضعيتين، إما أن يكون في وضعية القيام بالشغل حين حصول الضرر، أو أنه كان في وضعية لحقه الضرر فيها بمناسبة أو بسبب الشغل.

[37] - وهذا ما قضت به المادة 155 من القانون رقم 18.12،"على انه " لا يمكن منح المصاري والتعويضات المنصوص عليها في هذا القانون للمصاب ولذوي حقوقه، إذا تبث ان الحادثة ناتجة عن خطأ متعمد من طرفه".

[38] - أنظر المادة 3 من القانون 18.12.

[39] - المادة 41 من نفس القانون.

الفقرة الثانية: حادثة الطريق

بعد التطرق في الفقرة السابقة الى حادثة الشغل سنعالج في هذه الفقرة حادثة الطريق من خلال تعريف بحادثة الطريق {أولا}ثم شروطها {ثانيا} ، ومعايير تمييزها عن حادثة الشغل {ثالثا}.

أولا: المقصود بحادثة الطريق

لم يبين المشرع مفهوم حادثة الطريق، وإنما قد اكتفى بتبيان مجالها المكاني. وهكذا، فقد نص الفصل السادس من ظهير 6 فبراير 1963 والمعدل بالقانون رقم 18.12 من خلال المادة 4 على أنه:

" تعتبر كذلك بمثابة حادثة شغل الحادثة الواقعة للمستفيد من أحكام هذا القانون في مسافة الذهاب والإياب بين:

ـ محل الشغل ومحل إقامته الرئيسية أو إقامة ثانوية تكتسي صبغة ثابتة أو أي محل اخر يتوجه إليه بصفة اعتيادية.

ـ محل الشغل والمحل الذي يتناول فيه بصفة اعتيادية طعامه وبين هذا الأخير ومحل إقامته.

ـ ولا تعتبر الحادثة بمثابة حادثة شغل إذا انقطع أو انحرف الأجير أو المستخدم عن مساره المعتاد لسبب لا تبرره الحاجيات الأساسية للحياة العادية أو تلك المرتبطة بمزاولة النشاط المهني للمصاب[40].

ومن خلال هذه المادة يتبين أن المشرع المغربي حدد المكان الذي إن وقعت به حادثة تسمى بحادثة الطريق، إذ أن كل التشريعات تسعى إلى تحقيق حماية للأجير من المخاطر التي تهدده أثناء تنقله، تكتسي أهمية بالغة، لما يترتب عن هذه

[40] ـ المادة 4 من القانون رقم 18.12.

المخاطر من انعكاسات اقتصادية واجتماعية، تمس العنصر المالي والبشري للمقاولة نواة الاقتصاد الوطني، فغياب مثل هذه الحماية يولد عند الضحايا الإحساس بانعدام العدالة الاجتماعية، مما يؤدي إلى تراجع مردودية الأجير، وينعكس بشكل مباشر عن الوضع المالي للمقاولة.

فإصابة الأجراء دون حماية مرافقة، يكلف المقاولة والدولة خسائر ونفقات مادية ومعنوية لا حصر لها، فمن تكاليفها المباشرة التوقف عن العمل من جراء ما تخلفه الحادثة من عجز للأجير[41].

ثانيا: شروط تحقق حادثة الطريق

بالرجوع إلى مقتضيات الفصل السادس السالف الذكر، والمادة الرابعة من القانون 18.12، يتضح أن تحقق حادثة الطريق وإلحاقها بالتالي بالأحكام التي تخضع لها حادثة الشغل، ثم إخضاعها بعد ذلك ثم إخضاعها بعد ذلك لقانون 18.12، يتوقف على توافر ثلاثة شروط:

فمن جهة أولى، يجب أن تقع الحادثة في مكان من الأمكنة التي عينها المشرع على سبيل الحصر، من خلال المادة 4 أعلاه.

ومن جهة ثانية، يجب على العامل ألا ينحرف عن هذا المكان لأسباب اقتضتها مصلحته الشخصية.

ومن جهة ثالثة، يجب أن تقع الحادثة في وقت معين، هو عادة الوقت العادي للتنقل، بين مختلف الأمكنة المحددة في الفصل السادس سابقا والمادة 4 حاليا[42]

ثالثا: معايير التمييز بين حادثة الشغل والطريق

2- عبد الالاه المحبوب، المركز المغربي للدراسات والاستشارات القانونية وحل النزاعات - مقال - مجلة الأبحاث والدراسات القانونية، دار القلم -الرباط، العدد 12.11، السنة 2018، ص 62.

[42] - محمد الكشبور، حوادث الشغل والأمراض المهنية، دار النشر غ م ، 1415-1995، 73.

فرض تمديد مقتضيات ظهير 6 فبراير 1963 (كما تم تعديله وتغييره بمقتضى القانون رقم 18.12) لحادثة الطريق الى جانب حادثة الشغل التمييز بين الحادثتين، وذلك لوجود العديد من الحالات والمواقع التي يختلط فيها الامر عن التكييف، وهذا ما استلزم التفكير في معايير معقولة للتمييز بين حادثة الطريق وحادثة الشغل، ولعل اهم هذه المعايير:

- **المعيار الجغرافي:** ظل القضاء متمسكا بالمعيار الجغرافي الذي هو من صنعه المحض، فاعتبر " البوابة الخارجة لمحل الشغل" بمثابة الخط الفاصل بين حادثة الشغل وحادثة الطريق، بحيث إن ما يقع خارج هذه البوابة هو حادثة طريق وما يقع بعد الدخول منها هو حادثة شغل.

- **معيار علاقة التبعية:** تنص المادة 158 من القانون رقم 18.12 (الفصل 172 من ظهير 6 فبراير 1963) على أنه: "تقام دعوى الحق العام المشغل أو على أحد مأموريه في فقط الحالتين التاليتين، ما لم تتم الاستفادة من المصاريف والتعويضات طبقا لأحكام هذا القانون:

1- إذا وقعت الحادثة عن خطإ متعمد ارتكبه المشغل أو أحد مأموريه.

2- إذا وقعت الحادثة أثناء مسافة الذهاب والإياب ولم يكن المصاب في حالة التبعية للمشغل".

- **معيار المخاطر:**(الأستاذ دبيرو هو صاحب المعيار) و يتمثل هذا المعيار في التمييز بين مخاطر المؤسسة ومخاطر الطريق، بحيث تعتبر الحادثة الواقعة بسبب مخاطر المؤسسة حادثة شغل، بينما تعد حادثة طريق تلك الواقعة بسبب مخاطر الطريق[43].

المطلب الثاني: الأمراض المهنية

يرتبط المرض المهني ارتباطا وثيقا، وينتج بسببها، ولم يتعرض المشرع المغربي في القانون رقم 12 .18 للمقتضيات المطبقة على الأمراض المهنية، وإنما اكتفى في

[43]- عبد الالاه المحبوب، م. س. ص 64-65-66–68.

المادة 11 بالنص على تطبيق أحكام هذا القانون على الأجراء والمستخدمين المصابين بأمراض مهنية طبقا للشروط المحددة في النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالأمراض المهنية.
وأمام غياب تعريف تشريعي للمرض المهني، اكتفى المشرع في الفصل الثاني من ظهير 31 ماي 1943 [44]، بإبراز أنواع الأمراض المعتبرة مهنية، حيث ورد بأنه" تعتبر كأمراض مهنية حسب معنى ظهيرنا الشريف هذا كل العلل المؤلمة والأمراض المتسببة عن الجراثيم التعفنية وكذلك الأمراض المبينة في قرار وزير الشغل والشؤون الاجتماعية المتخذ بعد استشارة وزارة الصحة العمومية.

ومن خلال هذا التقديم المبسط عن الأمراض المهنية سنكتفي بالحديث عن تصنيف الأمراض المهنية وشروطها (الفقرة الأولى) ، والتطرق إلى مسؤولية المشغل عن الأمراض المهنية (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى: تصنيف الأمراض المهنية وشروطها

سنعتمد في هذه الفقرة على تصنيف الأمراض المهنية{ أولا} وشروط الاستفادة من التعويض عن المرض المهني {ثانيا}.

أولا: تصنيف الأمراض المهنية:

من خلال قراءة ظهير 31 ماي 1943 و القوائم الملحقة به يتضح أن المشرع قسم الأمراض المهنية تقسيما ثلاثيا:

1- أمراض التسمم الحادة أو المزمنة ، وهي الأمراض التي تظهر لدى العمال اللذين يستخدمون عناصر سامة، وقد حددها المشرع على سبيل الإرشاد فقط لا الحصر بحيث يكفي أن يكون المصاب قد اشتغل في مواد من هذا النوع مدة المسؤولية لكي يعتبر مرضه مهنيا.

ويتعلق الأمر هنا بالتسمم المهني بالرصاص، والزئبق ومركباته، الأمراض الناتجة عن البترول ومشتقاته، أمراض الكوبالط، سلفات الكاليون...

---

[44] ظهير شريف في تغيير وتتميم الظهير الشريف الصادر يوم 31 ماي 1943 و الممتدة بمقتضاه إلى الأمراض الناشئة عن الخدمة المهنية مقتضيات الظهير الشريف الصادر في 25 يونيو سنة 1927 بشأن المسؤولية الناتجة عن النوازل الطارئة التي تصيب العملة أثناء الخدمة و العمل ج . ر.ع 2088 بتاريخ 31 أكتوبر 1952 ، ص: 80 – 64 .

2- الأمراض الناتجة بسبب بعض الجراثيم التعفنية، الكزاز المهني، التفحم أو الجمرة الخبيثة، مرض النوستيكن ، القروح الناتجة عن التهاب ، السل من الطراز البقري.

وقد وردت هذه الأشغال على سبيل الحصر:

3-الأمراض الناتجة عن الجو الذي يتم فيه العمل كالضجيج، الاشعة الأيونية ، داء الرئة الصواني...

4-الأمراض المفترض أنها مهنية: هي أمراض تضمنها الملحق رقم 4 من قرار وزارة الشغل و الشؤون الاجتماعية الصادر بتاريخ 1967 / 05 /20، وقد تناولت هذه القائمة:

- أمراض قد يكون مصدرها واحد من العناصر الطبيعية.
- أمراض قد يكون مصدرها مهني تعزى إلى عناصر طبيعية.
- أمراض معدنية أو طفيلية قد يكون مصدرها مهني.

ثانيا: شروط الاستفادة من التعويض عن المرض المهني:

إن حق الاستفادة من التعويض عن المرض المهني يتطلب توفر الشروط التالية :

1أن يثبت الأجير أنه مصاب بمرض حاد أو مرض من الأمراض المشار إليها في الجدول الملحق بظهير 31 ماي 1943 ، ويتم ذلك بواسطة الطبيب المعالج الذي يكشفها في المصاب وسلمه شهادة طبية بعد التأكد من أن المرض المصاب به يدخل ضمن الأمراض المهنية.

وفي حالة النزاع بين الأجير المصاب بالمرض المهني ومشغله، يتم عرض العامل على ثلاثة أطباء من ذوي الاختصاص للتقرير بشأن طبيعة وضعه هل هو مهني يعوض عنه في إطار ظهير 31 ماي 1943 أم مرض غير مهني خاضع للتعويض عنه لنظام الضمان الإجتماعي المنظم بظهير 27 يوليوز 1972 [45] .

[45] أمال جلال، مسؤولية المؤاجر عن حوادث و الأمراض المهنية، مطبعة النجاح الجديدة ، الدار البيضاء ، الطبعة الأولى 1977 ، ص : 231 .

2- العمل بانتظام في المجال المسبب للمرض المهني: هنا يجب على الأجير المصاب بمرض مهني، إثبات أنه كان يعمل بانتظام في المجال المسبب لمرضه، وذلك متى نوزع في ذلك، انطلاقا من التعداد المذكور في القوائم الملحقة بظهير 1943.

3- مدة المسؤولية : وضع المشرع المغربي لكل مرض مهني مدة كافية لظهوره ، وعلى المصاب إثبات هذه المدة إذا ما نوزع من طرف المشغل أو مؤمنه.

وتختلف مدة المسؤولية باختلاف الأمراض المهنية فقد تكون ثلاثة أيام فقط بالنسبة لبعض الالتهابات الجلدية وقد تصبح شهرا أو 6 اشهر، كما في بعض أمراض البنزين ، وقد تصير سنة بالنسبة لمعدن الكوبالت والتسمم بالزئبق مثلا، وقد تغدو 3 أو 5 سنوات ، كما في بعض الأمراض المهنية كمرض الرئة او 10 أو 15 سنة كما هو الأمر بالنسبة لبعض الالتهابات المترتبة عن الأشعة السينية [46].

الفقرة الثانية: مسؤولية المشغل عن المرض المهني

بعد التطرق في الفقرة السابقة الى التصنيف والشروط للمرض المهني سنعالج في هذه الفقرة اشتغال المصاب عند مشغل واحد أولا واشتغال المصاب عند عدة مشغلين ثانيا.

أولا: اشتغال المصاب عند مشغل واحد:

في هذه الحالة يستفيد المصاب بمرض مهني من التعويض عن هذا الضرر إذا أتبث:

- أنه اصيب بمرض مهني محددا بالجداول الملحقة بظهير 31 ماي 1943 .
- أن هذه الإصابة جاءت نتيجة قيامه بهذا العمل بصفة مستمرة للأشغال وأن هذه الاشغال سببت له داخل المسؤولية مرضا مهنيا.
- بتوفر هذه الشروط، يعتبر المشغل مسؤولا مسؤولية كاملة ومفروضة عن هذا المرض طبقا كما نص عليه الفصل 3 من ظهير 31 ماي 1943 والمعدل بظهير 1947 / 10 /16 وظهير 1952 / 09/ 29 وكذا ظهير 1957 / 05 /18 .

[46] الاستاذ عبد اللطيف الخلافي ، حوادث الشغل و الأمراض المهنية، المراقة الوطنية ، مراكش ، الطبعة الاولى 2002 ، ص: 131

ثانيا:- اشتغال المصاب عند عدة مشغلين:

خلافا للحالة الأولى التي تقتصر فيها المسؤولية على مشغل واحد ، فإنه في هذه الحالة توزع المسؤولية بين هؤلاء المشغلين ، بنسبة المدة التي عمل فيها المصاب عند كل واحد منهم.

وتجدر الاشارة إلى أن آخر مشغل هو الملزم بأداء المبلغ المحكوم عليه به ويحفظ حقه في الرجوع على باقي المشغلين الذين سبقوا أن اشتغل معهم المصاب في نفس الأشغال المسببة كل في حدود النسبة التي يستحقها. وإذا ظهر عسر أي مشغل في دفع مجموع التعويضات أو الصوائر أو في دفع جزء منها فقط فإنها تدفع للأجير المصاب أو لذوي الحقوق في حالة وفاته من الأموال المخصصة للضمان الاجتماعي[47].

[47] مجلة المحيط للدراسات والأبحاث القانونية ، دراسات في قانون الشغل ، العدد الأول ، الرباط ، 2018 ، ص: 72 .

الخاتمة

لائحة المراجع:

الكتب:

- أمال جلال، مسؤولية المؤاجر عن حوادث و الأمراض المهنية، مطبعة النجاح الجديدة ، الدار البيضاء ، الطبعة الأولى 1977 ،
- . ـمحمد العروسي، المختصر في الحماية الاجتماعية، شركة الخطاب للطباعة، مكناس السنة 2009،
- محمد الكشبور، حوادث الشغل والأمراض المهنية، دار النشر غ م ،1995.
- محمد بنحسيان، القانون الاجتماعي المغربي الحماية الاجتماعية، الجزء الثاني، مطبعة الأمنية الرباط، السنة 2019.
- محمد بنحساين، لتعويض عن حوادث الشغل، مطبعة طوب بريس، السنة 2017.
- الاستاذ عبد اللطيف الخالفي ، حوادث الشغل و الأمراض المهنية، المراقة الوطنية ، مراكش ، الطبعة الاولى 2002
- **، الرسائل والأطروحات:**
- عبد الغاني عياش، مظاهر الحماية في اطار القانون رقم 18.12 المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل ، رسالة لنيل ديبلوم الماستر في العلوم القانونية، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية سلا، جامعة محمد الخامس، الرباط، السنة 2015.2016،

المجلات:

- بشرى نذير وعبد الرحيم أزغودي، تعويض العاملين في الإدارات العمومية عن حوادث العمل بالمغرب.، مجلة كلية القانون الكويتية العالمية، الطبعة السادسة، العدد 2، العدد التسلسلي 22، يونيو 2018،
- عبد الاله المحبوب، المركز المغربي للدراسات والاستشارات القانونية وحل النزاعات ـ مقال ـ مجلة الأبحاث والدراسات القانونية، دار القلم ـالرباط، العدد 12.11، السنة 2018،
- مجلة المحيط للدراسات والأبحاث القانونية ، دراسات في قانون الشغل ، العدد الأول ، الرباط ، 2018 ،.

-

الفهرس

المقدمة.....4

المبحث الأول: *الأشخاص* الخاضعين للقانون رقم 18.12 Error! Bookmark not defined.

المطلب الأول: المشغلون والفئات الخاصة 7

الفقرة الأولى : المشغلون.....7

الفقرة الثانية : فئات خاصة 8

أولا : الطلبـــــــــة 8

ثانيا : أشباه المشغلين.....9

المطلب الثاني: الأجراء المستفيدين من أحكام مقتضيات القانون 18.12.....10

الفقرة الأولى: المستفيدين من القطاع الخاص 10

أولا: المرتبطين بعقد شغل بصفة عامة 11
ثانيا: الأجراء المرتبطين بنصوص خاصة 12
الفقرة الثانية: المستفيدين في القطاع العام 14
أولا: المعتقلون الذين يمارسون عملا بالمؤسسات السجنية.....15
ثانيا: مستخدمي الدولة.....16
المبحث الثاني: الوقائع الخاضعة لقانون رقم 18.12 19
المطلب الأول: حادثة الشغل والطريق في القانون رقم 18.12 19
الفقرة الاولى: حادثة الشغل 19
أولا: تعريف حادثة الشغل.....19
ثانيا: شروط حادثة الشغل 21
الفقرة الثانية: حادثة الطريق.....23
أولا: المقصود بحادثة الطريق.....23
ثانيا: شروط تحقق حادثة الطريق 24
ثالثا: معايير التمييز بين حادثة الشغل والطريق.....24
المطلب الثاني: الأمراض المهنية 25
الفقرة الأولى: تصنيف الأمراض المهنية وشروطها.....26
أولا: تصنيف الأمراض المهنية: 26
ثانيا: شروط الاستفادة من التعويض عن المرض المهني: 27
الفقرة الثانية: مسؤولية المشغل عن المرض المهني 28
أولا: اشتغال المصاب عند مشغل واحد: 28
ثانيا:- اشتغال المصاب عند عدة مشغلين:.....29
الخاتمة.....30
لائحة المراجع:.....31