

## ماسـتر قانون الأعمال. الفـوج الأول .

### عـروض في

### مادة قانون الضمان الاجتماعي.

من إعداد :

طلبة ماستر قانون الأعمال .  
الفوج الأول .

تحت إشراف الدكتور :

ذ. طارق كدالي .

العرض الأول :

ماستر قانون الأعمال

-الفوج الأول-

مادة : "قانون الضمان الاجتماعي"

عرض حول : "الحماية الاجتماعية لأجراء القطاع الخاص على مستوى التقاعد"



تحت إشراف الأستاذ :

❖ ذ. طارق الكدالي

من إنجاز الطلبة :

- ❖ صوفيا مصالي
- ❖ صبغة الله اسميحي
- ❖ يحيى سكوكي
- ❖ زينب سليم

## المقدمة :

لقد كانت النماذج الاقتصادية، ولمدة طويلة، تهدف بالدرجة الأولى إلى الرفع من النمو الاقتصادي بينما تبقى على الحماية الاجتماعية في مرتبة ثانوية، حيث كانت تعتبر الموارد المخصصة لها غير منتجة وتراهن على آليات السوق معتبرة إياها كفيلة وكافية لتنظيم إعادة توزيع الدخل. لكن، ومع توالي الأزمات الاقتصادية وتفاقم ظاهرة الفقر واتساع الفوارق الاجتماعية، اعتمدت الحماية الاجتماعية، في الوقت الراهن، كوسيلة رئيسية لتنشيط الرأسمال البشري وتعزيز الحقوق الاجتماعية للأفراد والحفاظ على الروابط الاجتماعية. وتبعاً لذلك فقد أضحت الحماية الاجتماعية أداة تعتمد لتحقيق تأثير مزدوج: من جهة على النمو الاقتصادي بصفة عامة ومن جهة أخرى على التماسك والاستقرار الاجتماعي.

وعلى هذا الأساس، فقد عمل عدد متزايد من البلدان من بينها المغرب على إقرار برامج للحماية الاجتماعية توفر أنماطاً مختلفة من الدعم والخدمات الاجتماعية للسكان الأكثر هشاشة وحرماناً.

وقد بذلت السلطات العمومية جهوداً محدودة في هذا المجال، حيث عملت، بشكل تدريجي، على إرساء نظام للحماية الاجتماعية من فرعين: فرع أول قائم على مبادئ وتقنيات التأمين الاجتماعي، ويضم أساساً صناديق التقاعد، والصندوق الوطني للضمان الاجتماعي والصندوق الوطني لمنظمات الاحتياط الاجتماعي، وفرع ثان، قائم على مبادئ المساعدة الاجتماعية والتضامن الوطني لفائدة الفئات المعوزة، ويضم مجموعة من برامج الدعم الاجتماعي (صندوق المقاصة والمبادرة الوطنية للتنمية البشرية وبرنامج المساعدة الطبية "راميد" وبرنامج تيسير والمطاعم المدرسية والداخليات والمنح الدراسية ومؤسسات الرعاية الاجتماعية وغيرها).

و بما ان نظام التقاعد يعتبر من أهم المواضيع في الحماية الاجتماعية و التي حاول المشرع تنظيمها بواسطة مختلف المؤسسات و القوانين سواء كانت عمومية او خاصة و ذلك حفاظاً على حقوق المواطنين و تحقيق السلم الاجتماعي حيث انه سيقصر حديثنا فقط عن نظام التقاعد في القطاع الخاص.

اذن لا يسعنا الا ان نطرح الإشكالية التالية :

الى اي حد تمكن المشرع من تنظيم مؤسسة التقاعد و حمايتها من اي اختلال قد يضر بحقوق الأجراء؟

## المبحث الأول : هيكلة أنظمة التقاعد في القطاع الخاص

يعرف المغرب عدة أنظمة متعددة في كلا القطاعين سواء منها القطاع العام أو القطاع الخاص، مع وجود اختلاف بينهم بخصوص النزاعات الناشئة. التي تعرض أمام جهتين مختلفتين، في القطاع العام تعرض النزاعات على المحاكم الإدارية في حين النزاعات المتعلقة بالقطاع الخاص تعرض أمام المحاكم العادية .

سنحاول من خلال هذا المبحث بسط ارضية النقاش لما سيأتي من عروض، سنتناول انظمة التقاعد في القطاع الخاص الذي يضم كل النظام الاجباري والنظام الاختياري (المطلب الأول )، ثم سنتطرق الى نطاق الحماية الاجتماعية بخصوص التقاعد والمستحقات الحمائية للاجراء (المطلب الثاني) .

### المطلب الاول : أنظمة التقاعد في القطاع الخاص

لأنظمة التقاعد في القطاع الخاص نظامين اساسيين، نظام اجباري (أولا) ونظام اختياري (ثانيا) .

#### الفقرة الاولى : النظام الإجباري

يتمثل في الضمان الاجتماعي والذي تم تأسيسه بمقتضى 31 دجنبر 1959<sup>1</sup> والذي دخل حيز التنفيذ سنة 1961 لفائدة المأجورين في الصناعة والتجارة والمهن الحرة .

#### اولا : التنظيم القانوني للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي

يعد الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي نظاما تقاعديا إلزاميا قائما على مبدأ التوزيع مع خدمات محددة، ويتم تحديد الحقوق المكتسبة للمأجورين باحتساب عدد أيام التأمين، ووفقا للمادة الثانية من الظهير الشريف المنظم للضمان الاجتماعي، يخضع لهذا النظام كل من المتدربون والأجراء العاملون لدى رب عمل أو عدة أرباب عمل في المهن الصناعية والتجارية والمهن الحرة، أو يشتغلون منصبا عند موثق أو جمعية أو نقابة أو شركة مدنية، ثم الأشخاص العاملون في التعاونيات والأشخاص العاملون لدى مالكي عقارات معدة للسكن أو للاستخدام التجاري والبحارة

<sup>1</sup> - حسن المرصفي النظرية العامة لأنظمة التقاعد والحماية الاجتماعية دراسة معمقة على ضوء اصلاحات أنظمة التقاعد سلسلة شرفاء ماي 2017 المعدل بظهير 27 يوليوز 1972 والمعدل كذلك بالقانون رقم 84,11 .

الصيادون بالحصة والعاملون بمقاولات الصناعة التقليدية والعاملون بالضيعات الفلاحية والغابوية وتوابعها<sup>2</sup>.

هذا فيما يخص الأشخاص الخاضعين لهذا النظام فماذا عن بنيته الإدارية والمالية ، وهو ما سنقوم بالحديث عنه .

### ثانيا : التنظيم الإداري للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي :

يسير الصندوق مجلس إداري مكون من 24 عضوا رسميا : 8 منهم يمثلون الدولة و 8 يمثلون الشغلية و 8 يمثلون أرباب العمل، وينتخب كل عضو لمدة

ثلاث سنوات ويناط به سلطات كما يتمتع مجلس إدارة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي طبقا للفصل 9 من الظهير الشريف رقم 184.172 بتاريخ 15 جمادى الثانية 1392 (27 يوليوز 1972) بمثابة قانون يتعلق بنظام الضمان الاجتماعي، كما تم تغييره وتتميمه، بجميع السلط والاختصاصات اللازمة لإدارة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي .

ويقوم في هذا الصدد، خلال مداولاته بتسوية القضايا العامة التي تهم المؤسسة وبالخصوص :

\_إبداء الرأي حول القانون الداخلي للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي .

-المصادقة على برنامج العمل السنوي للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي .

\_المصادقة على ميزانية الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي برسم السنة المالية الموالية والتي يجب أن تتضمن الوثائق المبينة لمجموع العمليات المتعلقة بالموارد واستعمالاتها .

\_المصادقة على التنظيم الهيكلي المقترح من طرف المدير العام .

\_السهر على حسن تسيير الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي .

\_حصر حسابات الصندوق برسم السنة المالية المنصرمة .

\_الترخيص باقتناء وتقويت المقاولات والأماكن العقارية .

المصادقة على كفاءات تطبيق مقتضيات المتعلقة بوعاء الاشتراكات .

وبالإضافة إلى هذه الأعمال التي يقوم بها في تسوية القضايا العامة التي تهم المؤسسة، يتداول مجلس الإدارة وجوبا بشأن<sup>3</sup> برنامج العمل السنوي للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي والقيام

<sup>2</sup> - تقرير حول منظومة التقاعد بالمغرب، التشخيص ومقترحات الإصلاح، الصادر عن المجلس الأعلى للحسابات، سنة 2013، ص.36

<sup>3</sup> - الفصل الأول من قرار وزير التشغيل والتكوين المهني رقم 1148 بتاريخ 20 مايو 2013 المصادق بموجبه على القانون الداخلي للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.

بإعمال ميزانية الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي برسم السنة المالية، ثم القيام بالتنظيم الهيكلي المقترح من طرف المدير العام ومراجعة قيمة معاشات الزمانة و الشيخوخة والمتوفى عنهم، والإعفاءات من الزيادات عن التأخير ومصاريف التحصيل المنصوص عليهما في الفصلين 26 و 28 من الظهير رقم 72.184 بتاريخ 15 جمادى الثانية 1392 (27 يوليوز 1972) بمثابة قانون يتعلق بنظام الضمان الاجتماعي، كما تم تغييره وتتميمه، ثم حصيلة وحسابات الناتج السنوي و تقارير مدقي الحسابات، زيادة على ذلك يقوم مجلس الإدارة طبقاً للفصل 3 من القانون الداخلي للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي الملحق بقرار وزير التشغيل والتكوين المهني رقم 1148 بتاريخ 20 ماي 2013، بإبداء رأيه في المسائل المعروضة عليه من قبل الوزير المكلف بالصياغة الإدارية على الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي ، وفي جميع مشاريع النصوص التشريعية والتنظيمية الرامية إلى تغيير أو تتميم مقتضيات القانونية والتنظيمية الجاري بها العمل في مجال الضمان الاجتماعي .

كما يجتمع مجلس الإدارة طبقاً للفصل 4 من القانون الداخلي للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بصفة قانونية في دورة عادية باستدعاء من رئيسه مرتين في السنة على الأقل والدورة الأولى قبل 30 يونيو لحصر حسابات السنة المنصرمة والدورة الثانية قبل 31 دجنبر لدراسة وتحديد ميزانية السنة الموالية، كما يمكن أن يجتمع أيضا في دورة استثنائية بمبادرة من رئيسه كلما اعتبر ذلك مجدياً أو بطلب من نصف أعضائه على الأقل، ولا تكون مداوالات مجلس الإدارة صحيحة إلا إذا حضرها فعليا نصف ممثلي كل هيئة وتتخذ القرارات بأغلبية أصوات الأعضاء الحاضرين، وعند تعادل الأصوات يرجح الجانب المنتمي له الرئيس .

وعليه يتم تدوين مداوالات مجلس الإدارة في محضر، وعند انتهاء كل جلسة تسجل القرارات المتخذة عقب المداوالات بخصوص كل نقطة مدرجة في جدول الأعمال في سجل خاص ويوقع عليها كل من الرئيس وذاتيه، أو المتصرفون المنتدبون لهذا الغرض في حالة الغياب وترسل محاضر مداوالات مجلس الإدارة وكذا نسخ من قراراته إلى جميع المتصرفين الرسميين والمتصرفين المناوبين خلال 10 أيام الموالية لتاريخ سريان مفعولها .

### تالفا: التنظيم المالي للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي

يشكل الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي مؤسسة عمومية، تتمتع بالشخصية المدنية والاستقلال المالي، طبقاً للفصل 6 من الظهير الشريف بمثابة قانون رقم 1-72-184 الصادر بتاريخ 27 يوليوز 1972<sup>4</sup> وكما هو عليه تسهر عليه مجموعة من الصناديق، فإن الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي يسهر على تطبيق سياسة الحماية الاجتماعية في القطاع الخاص اما صندوق الضمان

4 - المعدل بالظهير الشريف رقم 01-04-127 ل 4 نوفمبر 2004 ، الجريدة الرسمية عدد 5263 ل 8 نوفمبر 2004 ، ص 3876.

الاجتماعي هو الجهاز الوحيد الذي له حق إجبار المؤسسات المنخرطة فيه عن تأدية واجبات الاشتراك، لأن هذه الاشتراكات إلى جانب مصادر مالية أخرى هي التي تكون المحفظة المالية لهذه المؤسسة للقيام بدورها على أحسن وجه، والمسؤولية الملقاة على عاتق هذا الجهاز ذات حمل ثقيل، لأن الرعاية الاجتماعية التي يتولاها الصندوق معقدة في فلسفتها وذلك راجع إلى الاختلاف الطبقي المتواجد في البلاد<sup>5</sup>.

وعليه فإن الاشتراكات تشكل أهم الموارد بالنسبة للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، ويقصد بها الاقتطاعات التي تتجز على الأجير والقسط الذي يدفعه المؤجر، هذا الأخير الذي يتحمل المسؤولية اتجاه الصندوق وذلك طبقا للفصل 21 من ظهير 27 يوليوز 1972، حيث يعتبر هذا المقتضى من النظام العام، وتختلف الاشتراكات المخصصة للإعانات الطويلة الأمد والقصيرة الأمد، ثم أن نسبة الاشتراكات المخصصة لتغطية الإعانات العائلية من أهم موارد الصندوق والسبب في ذلك يعود إلى الأساس الذي تحتسب عليه فهي تحتسب على أساس كل الأجور المقبوضة دون وجود أي سقف plafond.

وعلى عكس الاشتراكات المخصصة للتعويضات العائلية التي عرفت تفهقرا في نسبها نجد أن الاشتراكات المخصصة للإعانات الطويلة الأمد عرفت تطورا منذ بداية تطبيق قانون الضمان الاجتماعي في المغرب، والملاحظ أن جل هذه التغييرات التي تطال نسب الاشتراكات تتم في الشهور الأولى من بداية السنة أو آخر شهر في السنة وهذا يدل على أن الوقت الذي يتدارس فيه الصندوق الوضعية المالية ويقوم بالموازنات بين المصاريف والموارد .

أما بالنسبة للنوع الثاني من الاشتراكات وهي المخصصة للتعويضات القصيرة الأمد التي يمنحها الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي تأمينا للمخاطر التالية: المرض أو الحوادث غير المهنية ويتحمل اشتراكها كل من الأجير ورب العمل بحيث يؤدي الأجير الثلث والمؤجر الثلثين وهي بدورها عرفت زيادة تقدر ب 0.34% فكانت في البداية قيمة الاشتراكات المخصصة لهذا النوع من التعويضات، فأصبحت 0.1% من الأجر الخاضع للاشتراك، وبالتالي فإن الصندوق ملزم بالاحتفاظ بقدر من الأموال اللازمة للتسيير العادي والمهم هو تودع هذه الأموال لدى صندوق الإيداع والتدبير الذي يحدد نسبة الفائدة باتفاق مشترك بين الوزير المكلف بالمالية ووزير التشغيل دون أن يتدخل صندوق الإيداع والتدبير في تحديد نسبة هذه الفائدة .

أما فيما يتعلق بنفقات الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، على مستوى موارده المسموح له تلقيها من مختلف الجهات سواء منها الموارد الاحتياطية أو الأصلية، والمحفظة المهمة المكونة لديه بسبب استثمارات الاحتياطي من الأموال غير اللازمة للتسيير المادي عن طريق إيداعها لدى صندوق الإيداع والتدبير فإن المنطق يقتضي على هذه المؤسسة أي الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي أن يسهر على حماية الفئة المساهمة في تكوين الرأسمال اجتماعيا، كما أنه يتوفر على

<sup>5</sup> - الحسن كيجل، أنظمة التقاعد في المغرب، الصندوق المغربي للتقاعد - الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي نموذجا، رسالة ماستر في العلوم القانونية تخصص قانون أعمال، سنة 2010-2011، ص.34

ثلاث أنواع من الإعانات الاجتماعية كما سبق ذكرها وهي التعويضات الطويلة الأمد والتعويضات القصيرة الأمد والتعويضات العائلية .

عموما فإن هذه الاشتراكات هي أهم مورد للضمان الاجتماعي المغربي الشيء الذي لا يسمح بالقول أنها طريقة تمويل قادرة على تكوين دعامة ثابتة لخدمات الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، وتوسيع اختصاصاته مستقبلا حينما يدعو الأمر إلى ذلك .

## الفقرة الثانية : النظام الاختياري

سنخصص في هذه الفقرة للحديث عن الصندوق المهني المغربي لتقاعد (اولا) وعن التعاضديات (ثانيا) باعتبارهم أنضمة تكميلية واختيارية لأجراء القطاع الخاص .

### اولا : الصندوق المهني المغربي لتقاعد

يقدم هذا الصندوق خدمات متعددة لمنخرطيه الذين ساهموا في تمويله باشتراكاتهم، إلى جانب اشتراكات المشغلين، لذا فإن هذا النظام هو نظام اختياري غير إجباري بمعنى أنه تكميلي لفائدة مستخدمي القطاع الخاص في شكل جمعية لا تهدف إلى الربح ويعمل حاليا طبقا لمقتضيات الظهير الشريف رقم 376.58.1 الصادر بتاريخ 15 نونبر 1958، سوف نتطرق إلى التنظيم الإداري والمالي للصندوق المهني المغربي للتقاعد .

### 1-التنظيم الإداري للصندوق المهني المغربي لتقاعد

لقد عرف الصندوق المهني المغربي للتقاعد تغييرا بحث أ أصبح على شكل تعاضدية للتقاعد، عكس ما كان عليه في نطاق نظام جمعية، نتيجة دخول القانون رقم 12.64 القاضي بإنشاء هيئة مراقبة التأمينات و الاحتياط الاجتماعي حيز التنفيذ، لتحل بالتالي محل مديرية التأمينات والاحتياط الاجتماعي، كما أن هذا القانون الجديد يقضي بإنشاء إطار قانوني لممارسة وتسيير عمليات التقاعد من قبل المؤسسات التابعة للقطاع الخاص، ويخضع لرقابة كما يقوم الصندوق المهني الوطني للتقاعد الذي أحدث سنة 1949 بالنهوض بنظام التقاعد دائم ومتوازن وتضامني، يضمن للمستفيدين معاشا عادلا ويدير الصندوق مجلس إدارة تنتخبه الجمعية العامة للمنخرطين، وفي سنة 2015 كان الصندوق يضم 6388 مقولة منخرطة، 595 ألف و 91 منخرطا فاعلا مساهما وذوي الحقوق، و 158 ألف 863 مستفيدا وارتفع المبلغ الإجمالي للمنتوجات التقنية للصندوق إلى 6777 مليار درهم فيما بلغ إجمالي المعاشات المصروفة 3612 مليار درهم

<sup>6</sup>يسهر على تسيير المهني المغربي للتقاعد مجلس إدارة<sup>7</sup> يتكون من 24 عضوا إلى 15 عضوا وفقا للقانون 12.64 ، واعتمد الجمع العام عددا من المقترحات التي تهم المنخرطين، إذ تم إلغاء إلزامية المساهمة الاجتماعية التي كانت تفرض خلال الانخراط في النظام وعند بداية كل سنة، كما أتيحت للمقاولات المنخرطة التي تعرف صعوبات تعليق انخراطها، ذلك مرة واحدة كل عشر سنوات من الانخراط على أن تتم المصادقة على تعليق الانخراط من قبل المجلس الإداري أو أي لجنة ثم إنشاؤها لهذا الغرض، واعتمد الجمع العام مقتضى يمنح للمنخرطين إمكانية تسوية متأخراتهم تجاه الصندوق، وذلك باعتماد نظام خصم لفوائد التأخير حسب مدة استحقاق المتأخرات، إذ سيتم تحديد قواعد الخصم. هذا من جهة ومن جهة أخرى فإن المجلس الإداري يجتمع على الأقل مرة في السنة بدعوة من الرئيس، ويحدد النظام الأساسي للصندوق هيئات الحكامة في الجمعية العامة للمنخرطين وهي أعلى جهاز تقريري، وتصادق على الحسابات ونتائج التسيير والنتائج المالية وتقرر في مقاييس عمل الصندوق وفي جميع الإصلاحات المحتملة. وهي السلطة الوحيدة المخول لها تعديل النظام الأساسي والداخلي.

أما المجلس الإداري يتكون من تشكيلاته المالية من ممثلي كبار الشركات والمقاولات المتواجدة في ربوع المملكة والتي تشتغل في كل الميادين وهم كالاتي:

- الرئيس المدير العام للصندوق ونواب الرئيس ثم ممثل الخطوط الملكية المغربية<sup>8</sup>، إلى غيره من الممثلين كبار الشركات والمقاولات، إلا أنه ما يجب إثارة الانتباه إليه هو غياب تام لأي ممثل عن فئة الأجراء باعتبارهم الفئة المستهدفة من هذا النظام وكذا فئة المتقاعدين وذلك على غرار ما هو معمول به لدى الصندوق المغربي للتقاعد والصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.
- ينبثق عن هذا المجلس ثلاث لجان متخصصة مكلفة بمهام محددة:
- لجنة التوجيه: تحرص على التوازن الاكتواري للنظام وتراقب التسيير.

<sup>6</sup> - الصندوق المهني المغربي للتقاعد يعلن تحوله إلى شركة تعاقدية، ..... ، تاريخ الاطلاع 26/06/2017 على الساعة 13h.

<sup>7</sup> - محمد عفيفي، مستقبل التقاعد بالمغرب- إشكالية إصلاح أنظمة التقاعد بالمغرب، سنة 2012 ، مطبعة أنفو برانت، ص 27.

- لجنة التدقيق :تراقب مهمات التدقيق الداخلية والخارجية
- لجنة الأجور :تقرر سياسة الأجور والمكافآت وتحدد تلك المخصصة للمديرين ويتم تدقيق حسابات الصندوق المهني المغربي للتقاعد سنويا من طرف مكتب تدقيق دولي كما يصادق مكتب الاكتواري مستقل على الحصيلة الاكتوارية للصندوق تحت مراقبة لجنة التوجيه.

## 2-التنظيم المالي للصندوق المغربي المهني للتقاعد

يعد الصندوق المهني للتقاعد شركة تعاقدية، بمعنى لها نظام أساسي وبمجرد انضمام المنخرط إلى هذه الشركة يصبح ملزم باحترام بنودها خاصة ونحن نعلم أن هذا الصندوق هو غير إلزامي، بمعنى أنه اختياري لكن بمجرد الانضمام إليه يصبح ملزم على منخرطيه باحترامه، بحيث أنها في حالة عدم أداء الاشتراكات في تاريخ استحقاقها تطبق بدورها زيادات على تلك الاشتراكات.

وعليه فإن تلك الاشتراكات هي التي يتكون منها الموارد المالية للصندوق المهني المغربي للتقاعد بحيث يعتبر أهم مصدر التمويل التي تشمل الحصة الأجرية التي يتم اقتطاعها من رواتب الأجراء وتتراوح نسبتها بين 3% إلى 6% من الراتب الأساسي كما يمكن للمنخرطين اختيار نسبة المساهمة التي تلائهم من بين خمس نسب يقترحها الصندوق المهني المغربي للتقاعد، كما أن المشغل بإمكانه تكيف مساهمته تبعا لعدد الفئات مستخدمة إذ له الحق في اختيار ثلاث نسب مختلفة، بشرط أن تتضمن كل فئة ثلاث مستخدمين على الأقل كما أنه له الحق في أن يرفع وقت ما شاء من نسبة المساهمة لفائدة كل مستخدميه أو لفائدة واحدة منهم.

### ثانيا : التعاضديات

تعرف التعاضدية حسب الفصل الأول من ظهير 12 الظهير الشريف رقم 1.57.187 الصادر بتاريخ 24 جمادى الثانية 1383 الموافق ل 12 نونبر 1963 بسن نظام أساسي للتعاون بكونها هيئات التي تهدف إلى اكتساب أرباح وإنما تعتزم بواسطة واجبات انخراط أعضائها القيام لفائدة هؤلاء الاعضاء أو عائلاتهم بعمل من أعمال الإسعاف و التضامن و التعاون مداره الضمان من الأخطار اللاحقة بالانسان .وتقوم التعاضديات على مجموعة من المبادئ أهمها :

✓ التضامن: تشتغل التعاضديات على أساس مبدأ التضامن بين المنخرطين سواء تعلق الامر بالمرضى أو الأصحاء منهم حيث تقوم بأي تفضيل على أساس طبي و تتحمل كل المخاطر كيفما كانت الوضعية الصحية للمنخرط قبل انخراطه و تحتفظ بالحقوق المكتسبة لمنخرطيها مهما كان سنهم أو وضعيتهم الصحية.

✓ الاربحية: ليس للتعاضدية أهداف ربحية من وراء تلبية طلبات المنخرطين ولا يمكن أن تبحث عن الاستفادة من أي ربح مادي كيفما كان من حال الخدمات التي تقدمها لمنخرطيها .

✓ الحرية: حرية الانخراط و حرية العمل سوية في إطار مجموعات مستقلة عن السلطة.

✓ الديموقراطية: توجد التعاضديات تحت مسؤولية المنخرطين مجتمعين في الجمع العام للتعاضدية حيث يقومون باختيار من يمثلهم على رأسها .

✓ تجديد دائم: تمنح التعاضدية لنفسها الوسائل و الأدوات التي من شأنها أن تمكنها من مرافقة منخرطيها و ذوي حقوقهم يوميا حتى يستفيدوا من خدمات تتميز بالجودة و تقدم في أقصر الاجال لمستمدة في ذلك قوتها من المبادئ والقيم التعاضدية التي تشكل محركا لها. القيم التعاضدية التي تشكل محركا لها.

✓ أكثر قربا: تضمن التعاضدية لمنخرطيها خدمات تقدم لهم على مقربة من محل إقامتهم.

✓ أكثر إنسانية: تقدم أحسن الخدمات حتى يتمكن كل شخص من الحفاظ على صحته و تحرص على مراعاة مبدأ المساواة في حق الولوج إلى الخدمات تمارس الوصاية على التعاضديات من طرف الوزارة المكلفة بالتشغيل والوزارة المكلفة بالمالية تتمثل هذه الوصاية في:

- مراقبة تطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية المنظمة لقطاع التعاضد؛
- المصادقة و سحبها على الأنظمة الأساسية والأنظمة الداخلية وكذا التعديلات المدخلة عليهم؛

• تجميع ودراسة القوائم الإحصائية والمالية؛

• منح الترخيص المسبق من أجل: التوظيفات، الإقتناءات، التفويت العقارات...؛

**المطلب الثاني: نطاق الحماية الاجتماعية لأنظمة التقاعد في القطاع الخاص والمستحقات الحمائية للأجراء**

سننظر في هذا المطلب الى نطاق الحماية الاجتماعية لأنظمة التقاعد في القطاع الخاص (الفقرة الاولى) ثم سننظر للمستحقات الحمائية للأجراء (الفقرة الثانية)

## الفقرة الاولى : نطاق الحماية الاجتماعية لانظمة التقاعد في القطاع الخاص

إذا كانت الحماية الاجتماعية هي كل الإجراءات و الآليات و المؤسسات و التشريعات التي تضعها الدولة لحماية مواطنيها من كل آفات التي يمكن أن يتعرضوا لها في حياتهم باعتبارها المسؤولة عن بموجب الفصل 35 من الدستور و تجسيد هذه الحماية قائم على ما هو إجباري من خلال نظام الضمان الاجتماعي ( اولا ) و ماهو اختياري من خلال مجموعة من المؤسسات ( ثانيا).

### اولا : نطاق الحماية الاجتماعية في إطار نظام الضمان الاجتماعي على مستوى التقاعد :

حدد نظام الضمان الاجتماعي فئات الأشخاص المستفيدين من أنظمة الضمان الاجتماعي و ميز في ذلك بين نوعين التأمين الإلزامي و التأمين الاختياري , فبخصوص التأمين الإلزامي فقد حدد الفصل 2 من ظهير<sup>9</sup> 1972 المنظم للضمان الاجتماعي بالإضافة إلى ما تضمنه الفصل 2 من ظهير 8 أبريل 1981 الفئات التي من المفروض أن تتمتع بالضمان الاجتماعي و هؤلاء هم:

- الأجراء و المتدربون المهنيون العاملون لفائدة مشغل واحد أو عدة مشغلين في المؤسسات في المؤسسات الصناعية و التجارية و المهن الحرة.
- الأجراء العاملين مع موثق أو جمعية أو نقابة أو شركة مدنية.
- الأشخاص الذين تشغلهم التعاونيات كيفما كان نوعها
- بوابوا العمارات المعدة للسكنى و التجارة
- البحارون و الصيادون
- العاملون في الضيعات الفلاحية و الغابوية مع الإشارة إلى أن القانون يحرم هذه الفئة من أهم التعويضات و التي هي التعويضات العائلية.

اما بخصوص التأمين الاختياري فقد سمح المشرع بالاستفادة من بعض الإعانات التي يقدمها

صندوق الضمان الاجتماعي عن طريق نظام التأمين الاختياري ضمن شروط أهمها:  
خضوع المستفيد من التأمين الإلزامي مدة 6 أشهر متوالية على الأقل.  
-كون المستفيد من التأمين الاختياري لم يعد مستفيدا من نظام الضمان الاجتماعي الإلزامي.

- عدم صيرورة المؤمن عليه تأمين اختياري رب العمل.
- عدم تعاطيه مهنة خاضعة لنظام الضمان الاجتماعي

اما بخصوص نطاق الحماية الاجتماعية في الضمان الاجتماعي من حيث المخاطر يضمن نظام التضامن الاجتماعي و ضمن شروط خاصة بكل نوع من المخاطر ما يلي:

- التحملات العائلية
- المرض أو الحادثة العادية

9 - ظهير شريف بمثابة قانون رقم 1.72.184 بتاريخ 15 جمادى الثانية 27 ( 1392 يوليوز ) 1972 يتعلق بنظام الضمان الاجتماعي الفصل الثاني.

- الأمومة
- الوفاة
- الزمانة
- الشيخوخة
- تحملات المتوفى عنهم

يجب على جميع المشغلين الذين يستخدمون في المغرب أشخاصا يفرض عليهم هذا النظام القيام حسب المادة 15 من مرسوم 27 يوليوز 1997 المتعلق بالضمان الاجتماعي بما يلي:  
الانخراط في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي. ويجب على كل منخرط في الصندوق المذكور أن يبين رقم انخراطه في فاتوراته ورسائله ومذكرات توصياته وتعريفه وإعلاناته وغيرها.

تسجيل مأجوريهم والمتدربين المهنيين لديهم بالصندوق الوطني للضمان الاجتماعي ويجب على كل مشغل منخرط في الصندوق أن يبين في بطاقة الشغل وفي لائحة أداء أجور مستخدميه المفروض عليه الانخراط في الصندوق رقم التسجيل الذي يخصه الصندوق بالأجير وينبغي إثبات هذا الرقم في شهادة الشغل المسلمة إلى كل شغال يكف عن العمل مع المنخرط على أثر إعفاء أو بمحض اختيار. وإذا امتنع المشغل من تسجيل شخص يشغله خول هذا الأخير الحق في أن يطلب مباشرة تسجيله وانخراط مشغله.

وتحدد بمرسوم كيفية تطبيق هذا الفصل والشروط التي يمكن بموجبها للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي أن يعمل حتما على انخراط المشغل وتسجيل مأجوريه.

### **ثانيا: نطاق الحماية الاجتماعية في القطاع الخاص في ظل الأنظمة الاختيارية بخصوص التقاعد**

يعد الصندوق المهني المغربي للتقاعد من أهم الأنظمة الاختيارية بخصوص التقاعد الذي أحدث سنة 1949<sup>10</sup> ليكون أول صندوق تقاعد مخصص للقطاع الخاص واستمر على نحو شركة إلى غاية 27 نونبر 2016 حيث تحولت وضعيتها القانونية إلى تعاقدية ، ولعل من أهم المستجدات التي جاء بها هذا الجمع الأخير هو تمكين الأجراء من الحفاظ على مستوى معيشتهم عند التقاعد ؛ إلغاء شرط الحد الأدنى ل 5 سنوات للاستفادة من معاش التقاعد ؛ المراجعة بالخفض من تكلفة شراء النقط لمساواة أكبر بين الأجراء المشاركين في الصندوق؛ تحسين النسب المطبقة في إطار الاحالة على التقاعد المبكر أو الممدد في مصلحة المشتركين ؛ تمكين الورثة من الاستفادة من رأس مال يعادل ثلاثة أضعاف المعاش الشهري الأخير في حالة وفاة المتقاعد<sup>11</sup>.

### **الفقرة الثانية : المستحقات الحمانية لأجراء القطاع الخاص على مستوى**

#### **التقاعد**

ان في حديثنا عن مستحقات أو تعويضات الاجراء في اطار منظومة الحماية الاجتماعية يجب ان نميز فيها بين تلك التي يتلقاها من الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي باعتباره من الانظمة الاجبارية (اولا ) الى جانب بعض التعويضات الممنوحة في اطار الانظمة الاختيارية (ثانيا)

<sup>10</sup> - <https://ar.wikipedia.org/wiki/-> الصندوق المهني المغربي للتقاعد

<sup>11</sup> - <https://www.alalam.ma/> الصندوق المهني المغربي للتقاعد يتحول-

## اولا : مستحقات الاجراء في اطار نظام الضمان الاجتماعي على مستوى التقاعد

باستقراء الفصل الاول من نظام الضمان الاجتماعي الملاحظ ان التعويضات تتشكل من ثلاثة انواع:

- 1- التعويضات العائلية.
- 2- التعويضات قصيرة الامد.
- 3- التعويضات الطويلة الامد.

سننظر الى التعويضات قصيرة الامد و التعويضات الطويلة الامد :

### -التعويضات القصيرة الامد

ويهمنا في هذا الاطار التعويضات التي تقدم دفعة واحدة (الاعانات الممنوحة عن الوفاة) وهي الاعانة التي يستفيد منها الاجير الذي كان يستفيد قبل وفاته من تعويضات يومية عن المرض او كان يستفيد من راتب عن الزمانة او الشيخوخة. وطبقا للفصل 43 من ن.ض.ج فان وفاة هذا الاجير تمنح الحق في الاستفادة من اعانة لفائدة ذوي حقوقه.

ويشترط للاستفادة من هذه الاعانات ان يكون الاجير او صاحب الراتب المتوفى قد قضى 54 يوما متصلة او غير متصلة من الاشتراك خلال ستة اشهر ، اما اذا كانت الوفاة ناتجة عن حادثة تعزى الى الغير ، وكان الاجير وقت وقوع الحادثة خاضعا لنظام الضمان الاجتماعي ، فان ذوي حقوقه يستحقون تلك الاعانة حتى في غياب مدة الاشتراك المذكورة اعلاه هذا ماكداه المشرع من خلال الفصل 43 من ن.ض.ج.

وتبلغ قيمة هذه الاعانة 60 مرة معدل الاجرة اليومية التي قدرت او تقدر على اساسه التعويضات اليومية ، او مرتين معدل الاجرة الشهرية المقدر على اساسها راتب الزمانة او الشيخوخة حسب الحالة ، وذلك دون ان يقل مبلغ هذه الاعانة عن 10000 درهم حسبما هو محدد بمقتضى المرسوم 20 فبراير 1991 الذ غير مرسوم 30 دجنبر 1972 المتعلق بالتعويضات التي يصرفها الصندوق و.ض.ج.

فنتيجة للأخطار التي تستمر آثارها بصورة دائمة هي التي أوجدت ما يسمى بالتعويضات أو الإعانات الطويلة الأمد3 ، وتعد هذه التعويضات أهم التعويضات التي يقدمها الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي4 ، وهي تعويضات يمنحها الصندوق لمدة طويلة مقارنة بباقي التعويضات الأخرى، بما أن نسبتها هي التي تشكل أكبر نسبة فيما يخص الاشتراكات، فمن الطبيعي أن تكون هي أيضا النوع الذي يستنزف أكبر قدر من محفظة الصندوق1 والتعويضات الطويلة الأمد تغطي ثلاثة أنواع من المخاطر وهي معاش الشيخوخة، معاش الزمانة، ومعاش المتوفى عنهم وذلك كما حددها المشرع في الفصل2 من ظهير 27 يونيو 1972 وسنقتصر على راتب الشيخوخة والراتب الممنوح للمتوفى عنهم باعتبارهما التعويضات هي التي تتعلق بالتقاعد

### أ-راتب الشيخوخة

فكل اجير بلغ سن 60 سنة ، ومتوقف عن مزاولة كل نشاط يتقاضى عنه اجرا ، يستفيد من راتب الشيخوخة بعد اثباته التوفر على 3240 يوما على الاقل من الاشتراك ، ويخفف هذا السن الى 55 سنة لعمال المناجم الذين يثبتون قضاء 5 سنوات على الاقل من العمل في باطن الارض طبقا لاحكام الفصل 53 من ن.ض.ج.

ويحدد هذا الراتب الشهري في حالة التوفر على الاقل على 3240 يوما من التامين في نسبة 50 في المئة من معدل الاجر المحدد باعتباره الجزء 96 من مجموع الاجور المفروض عليها واجب الاشتراك ، والمقبوضة من لدن المعني بالامر خلال 96 شهرا المصرح بها السابقة لآخر شهر من التامين قبل بلوغ سن امكانية تحويل الراتب ، او سن القبول للاستفادة منه. وتجذر الملاحظة انه كانت هناك فئة من الاجراء التي تبلغ سن الستين سنة دون ان تتوفر على 3240 يوما على الاقل من الاشتراك الشيء الذي يحول دون استفادتها من معاش الشيخوخة . الا ان المشرع قد تدخل من خلال القانون رقم 117.12 الذي يقضي بتنظيم نظام الضمان الاجتماعي ، والذي يهدف في مضمونه الى تغيير وتنظيم الفصلين 53 و 77 مكرر من نظام الضمان الاجتماعي المتعلقين بشروط الاستفادة من راتب الشيخوخة ، وذلك من اجل منح مومني الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي ، الذين لا يتوفرون على 3240 يوما من الاشتراك حين بلوغهم سن الستين عاما ولا يزاولون اي نشاط ماجر ، تعويضا يساوي مجموع اشتراكاتهم بعد تحيينها حسب معدل الفوائد الصافية لودائع الصندوق، وذلك لانه لا يعقل ان يظلوا لا يستفيدون من اي تعويض بالرغم من اشتراكهم بالنظام<sup>12</sup> .

#### **ب-الراتب الممنوح للمتوفى عنهم**

يمنح هذا الراتب لذوي حقوق الاجير الذي كان يستفيد قبل وفاته من راتب الزمانة ،او الشيخوخة ،او يتوفر على شروط استحقاقها ، او كان بصفة عامة قد راكم 3240 يوم تامين قبل وفاته.

ويستفيد من هذا الراتب الزوج او الزوجات المتكفل بهن والاولاد المتكفل بهم ، البالغون من العمر اقل من 16 سنة ، او 18 سنة اذا كانوا يتابعون تدريبا مهنيا ، او 21 سنة اذا كانوا يتابعون دراستهم بالمغرب او في الخارج ، وطيلة حياتهم اذا كانوا معاقين.

### **ثانيا : التعويضات الممنوحة في اطار الانظمة الاختيارية بخصوص التقاعد في القطاع الخاص**

#### **ا- التعويضات المستحقة في اطار نظام التعاون المتبادل**

انطلاقا من الفصل الاول من الظهير الشريف رقم 1.57.187 الصادر بتاريخ 12 نونبر 1963 بسن نظام أساسي للتعاون المتبادل ، يتضح ان جمعيات التعاون المتبادل تهدف بالاساس من خلال واجبات انخراط اعضائها القيام لفائدتهم عائلاتهم بعمل من أعمال الاسعاف و التضامن و التعاون مداره الضمان من الأخطار اللاحقة بالإنسان. وطبقا لمقتضيات الفصل 34 من نفس الظهير الملاحظ ان ان المشرع اجاز لجمعيات التعاون المتبادل ان تضمن بصرف النظر عن المقتضيات التشريعية الخاصة بنظام وجوب

<sup>12</sup> - يوسف حمومي ، الشيخوخة في نطاق الضمان الاجتماعي

الضمان الاجتماعي الامور التالية:

-أخطار الشيخوخة.

-الحوادث.

-الزمانة.

-الوفيات.

الا ان هذه الاخطار لا يضمنها الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بطبيعة الحال وانما يضمن الايفاء بها صندوق مستقل لفائدة الأعضاء المساهمين. والملاحظ ان ظهير 12 نونبر 1963 لم يحدد مقدار التعويضات ، تاركا الامر الى كل تعاضدية على حدة لتحديد مقدار هذه التعويضات ، ولعل ابرز التعاضديات القائمة في القطاع الخاص تتمثل فيما يلي:

التعاضدية الوطنية للفنانين ( .الدار البيضاء)  
التعاضدية العامة لهيآت المحامين بالمغرب ( .الدار البيضاء)  
التعاضدية العامة للصيادلة ومهنيي قطاع الصحة ( .الرباط)  
تعاضدية الإسعاف الطبي للتبغ ( .الدار البيضاء)  
صندوق الاغاثة لمستخدمي منجم ايميني ( .الدار البيضاء)  
الصندوق التعاضدي المهني المغربي ( .الدار البيضاء. )

#### ب- المعاشات الممنوحة من قبل الصندوق المهني المغربي للتقاعد

يلعب الصندوق المهني المغربي للتقاعد دور مهم في مجال الحماية الاجتماعية ومهمته تتمثل اساسا في ادارة نظام التقاعد التكميلي دائم ومتوازن. وقد بلغ المبلغ الاجمالي للمساهمات سنة 2016 الى 7719 مليون درهم. اما فيما يخص مبلغ المعاشات المسددة للمستفيدين بلغت 3780 مليون درهم.

### المبحث الثاني : انظمة التقاعد في القطاع الخاص بين الاكراهات و الاصلاحات

تعاني انظمة التقاعد من عدة اكراهات (المطلب الاول) لذا كانت الحاجة قائمة الى البحث عن سبل اصلاح هذه الانظمة نظرا لما توفره من حماية اجتماعية للاجراء المتقاعدين في القطاع الخاص (المطلب الثاني)

#### المطلب الأول : إكراهات أنظمة التقاعد

تتمتع أنظمة التقاعد بأهمية بالغة نظرا لتعلقها بتوفير الحماية لفئات قضت حياتها في العمل لصالح مؤسسة ما و أضحت في حاجة إلى دخل لإعالة نفسها و أسرتها ، إلا أن هذه الأنظمة تعاني من عدة إكراهات تحد من فعاليتها و تهدد استمراريتها من جهة ، و تتسم بتنوعها و تباينها من جهة

أخرى ، حيث نميز بين تلك التي يعاني منها الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي ( الفقرة الأولى ) وبين تلك التي يواجهها الصندوق المهني المغربي للتقاعد ( الفقرة الثانية )

## الفقرة الأولى : إكراهات الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي

يعاني الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي من عدة إكراهات نجملها كالآتي :

### أولا : الإكراهات الديمغرافية

تشير التوقعات المستقبلية المتعلقة بالنمو الديمغرافي إلى أن عدد المساهمين في الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي ، سيستمر في التزايد بشكل تصاعدي إلى غاية 2060 ليصل إلى 11,9 مليون عوض 2.5 مليون نهاية سنة 2011 ، لينتقل بذلك معدل تغطية الفئة النشيطة من 25% إلى 44 %<sup>13</sup>

وفي المقابل سيعرف عدد المتقاعدين تزايدا كبيرا ، خاصة انطلاقا من سنة 2020 ( 30000 إحالة على التقاعد و سيستمر هذا النمو ليصل إلى 105.000 إحالة على التقاعد سنة 2060 ) محدثا بذلك تراجعاً في معدل المؤشر الديمغرافي حيث سينتقل من 9,6 سنة 2011 إلى 3,9 سنة 2060<sup>14</sup> وفي نفس الإطار فقد توصل مكتب الخبرة هنا إلى أن النسبة الديمغرافية ستنقل من 8,4 مساهم لكل متقاعد حالياً إلى 12,5 قبل أن تبدأ في الانخفاض بوتيرة أقل لتبلغ 4 في أفق 2060<sup>15</sup>

و بالتالي فإن هذا التراجع في عدد المساهمين بالنسبة لكل متقاعد واحد سيكون له اثار سلبية على الجانب المالي

### ثانيا : الإكراهات المالية

كثير الحديث منذ سنوات عن وجود مشاكل مالية تهدد مؤسسة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي ويرجع ذلك إلى عدة أسباب منها :

✓ سوء الحكامة في تدبير الموارد المالية للصندوق

يعاني الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي من ضعف الموارد المالية ومن سوء الحكامة في تدبير موارده المالية والتي تتمثل في :

✓ وجود اختلالات وتبذير لأموال الصندوق

✓ شح الموارد المالية المتمثلة في الاشتراكات المهنية بالدرجة الأولى ، والموارد الأخرى

التي تعتبر موارد وهمية سواء تعلق الأمر بالهبات أو الوصايا أو المساهمات<sup>16</sup>

<sup>13</sup> - يمكن تفسير هذا التوازن النسبي الذي يعرفه النام بدور المحرك الديمغرافي حالياً والذي سيقوم بفعل النمو المنتظر في نسبة تغطية المجاورين ، نتيجة تحسن نظام المراقبة و إعداد الانخرطات الجديدة المرتبطة بتوسع التغطية التي يوفرها النظام بشمل النشيطين غير المجاورين .

<sup>14</sup> - تقرير المجلس الأعلى للحسابات حول منظومة التقاعد بالمغرب " التشخيص ومقترحات الإصلاح يوليوز 2013 صفحة 44 .

<sup>15</sup> - محمد بلعيد ، التنظيم التشريعي للممارسة النقابية بالمغرب بين الأجراء و الموظفين ، رسالة لنيل دبلوم الماستر في القانون الخاص ، جامعة مولاي اسماعيل ، كلية العلوم القانونية و الاقتصادية و الاجتماعية و مكناس السنة الجامعية 2010/2011 صفحة 308

<sup>16</sup> - ينص في هذا الإطار الفصل 18 من قانون الضمان الاجتماعي على ما يلي " تتكون موارد الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي مما يأتي بيانه

الاشتراكات الواجب أداءها بظهيرنا الشريف هذا

الزيادات المفروضة بموجب الفصل 26 من ظهيرنا الشريف هذا في حالة التأخير عن أداء الاشتراكات

المتحصل من الأموال المقرر توظيفها على حسب ما جاء في الفصل الآتي بعده

الهبات و الوصايا

موارد أخرى مخصصة للصندوق بموجب تشريع

- ✓ عدم المطالبة بالديون في أجلها القانوني
- ✓ ضعف الرقابة على تدبير الموارد المالية للصندوق

### ثالثا : الإكراهات القانونية

يواجه الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي مجموعة من الاكراهات القانونية التي تحد من فعالية هذا الأخير نذكر منها ما يلي :

#### 1- قصور التنظيم القانوني للتمويل

عند دراسة الإطار القانوني المنظم للموارد المالية للصندوق الوطني للضمان الإجتماعي يتبين أن هاته المصادر ضعيفة وأنها تتسم بعدم إحاطتها بضمانات فعالة تكفل لها الحماية المطلوبة ، كما أنه فضلا عن كون الاشتراكات المهنية تعتبر المصدر الرئيسي للصندوق فهي غير منظمة بشكل جيد لاجبار أو تحفيز المشغلين على دفعها والسبب يرجع إلى مروني مسطرة تحصيل الاشتراكات ، كما أن المشرع لم يفرض عقوبات زجرية على المشغلين الممتنعين على دفعها وإنما رتب فوائد تأخير لا تتجاوز 3%<sup>17</sup>

إضافة الى غياب ضمانات حقيقية لحمايتها ، و ذلك أن المشرع المغربي على الرغم من اعتماده على الاشتراكات كمورد رئيسي للصندوق فإنها لا تحظى بضمانات فعالة لحمايتها زيادة على ذلك فإن التضارب بين النصوص التشريعية بشأن حق الإمتياز المخصص لفائدة ديون الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي في إطار مساطر معالجة صعوبات المقاولات على باقي الديون الأخرى أفقدها هذه الضمانة حيث نجد أن المشرع المغربي لم يصنفها في إطار مدونة التجارة ضمن الديون الممتازة بل اعتبرها ديون عادية تستخلص بعد الديون المشمولة بضمانات على الرغم من ان المشرع في الفصل 28 من ظهير 1972 نص على أن هذه الديون لها صفة الامتياز وتستخلص بعد ديون الخزينة<sup>18</sup> ينص الفصل 28 من ظهير 1972 على ما يلي " . . . . . ويترتب الامتياز العام المخول للصندوق مباشرة بعد الامتياز المخول للخزينة

#### 2- اكراهات على مستوى الأشخاص المحميين

حدد الفصل 2 من ظهير 1972 الأشخاص الخاضعين لنظام الضمان الاجتماعي ومن خلال ذلك يتضح مدى قصور هذا الفصل ، حيث أن المشرع المغربي لم يشمل كل الأجراء بهذا النظام من جهة ، ومن جهة أخرى علق لاستفادة بعض الفئات على صدور مراسيم لذلك فانه لا بد من تمديد نظام الضمان الاجتماعي ليشمل هذه الفئات

#### رابعا : الاكراهات التنظيمية

تعترض الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي مجموعة من الاكراهات التنظيمية التي تحد من فعالية هذا النظام وتقف حاجزا أمام تحقيقه للأهداف المنشودة من ورائه والتي تتجلى في تحقيق الحماية الاجتماعية لاجراء القطاع الخاص والتي نذكر منها ✓ على مستوى مجلس الادارة

<sup>17</sup> - عبد الله الحميدي إشكالية تمويل الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي ، بحث لنيل دبلوم الماستر في القانون الخاص جامعة مولاي اسماعيل كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية مكناس السنة الجامعية 2010/2011 صفحة 24

<sup>18</sup> - ينص الفصل 28 من ظهير 1972 على مايلي "....ويترتب الامتياز العام المخول للصندوق مباشرة بعد الامتياز المخول للخزينة" ..

نجد ان مجلس الادارة يتألف من 24 عضوا رسميا منهم 8 ممثلين للدولة ، و 8 ممثلين للمشغلين و 8 ممثلين للشغالين ، بالتالي فان هذا بحد ذاته شكل خلا في مكونات المجلس الاداري للصندوق حيث يضم 3 جهات متضاربة ، كما أن تعيين 8 ممثلين للشغالين يثير كذلك اشكالا كبيرا نظرا لكثرة المنظمات النقابية للشغالين المتضاربة مما يضعف موقفهم في القرارات المتخذة من طرف المجلس الاداري لهذا الصندوق والتي تتطلب اغلبية الاصوات اي نصف زائد واحد<sup>19</sup> ✓ على مستوى التسيير الاداري

نجد ان المشرع المغربي لم يأتي على ذكر سوى جهازين اساسيين في الفصل 8 من ظهير 1972 وهما المجلس الاداري ولجنة التسيير و الدراسات وامام كثرة وتفرع المهام المنوطة بهذه الهيئات التدارية فانه يصعب عليها القيام بها على مستوى الانخراط والتسجيل حسب التقرير الذي اعده المجلس الاعلى للحسابات حول الصندوق وصل عدد المنخرطين بهذا الاخير الذين لم يصرحوا باي اجير الى الصندوق حوالي 107.372 منخرط سنة 2008<sup>20</sup> كما كشف التقرير الذي اعده اللجنة النيابية لتقصي الحقائق ان هناك العديد من المقاولين لم ينخرطوا بالصندوق وإن انخرطوا لم يصرحوا ، وان صرحوا لم يصرحوا بالكل ول يؤدوا وان أدوا فليس بانتظام<sup>21</sup> على مستوى المحاسبة والضبط

اتسمت حسابات الانخرطات ولمدة عشرين سنة في الصندوق بعدم المتابعة للعمليات لا على مستوى الحسابات ولا على مستوى التحصيل ولا على مستوى التسجيل والتسوية بحيث كانت هناك انخرطات عديدة لم تحسب بدقة او لم تحسب على الاطلاق حسب ما ادلت به اللجنة النيابية لتقصي الحقائق ، كما لاحظت اللجنة المذكورة عدم تسجيل عشرة ملايين درهم كديون الانخرطات بالمحاسبة وعدم احتساب عدد مهم من الذعائر لمدة 11 سنة<sup>22</sup> اضافة الى مجموعة من الاكراهات المرتبطة بالمحيط العام للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي حيث ساهمت الظرفية التي يعيشها المغرب سواء السياسية او الاقتصادية والاجتماعية في التأثير على تطور و صيرورة الصندوق .

## الفقرة الثانية : إكراهات الصندوق المهني المغربي للتقاعد

يهدف الصندوق المهني المغربي للتقاعد من خلال المهام الملقاة على عاتقه الى توفير تسيير فعال لنظام التقاعد التكميلي و الاختياري في القطاع الخاص ، بغية ضمان حماية اجتماعية فعالة ، الا أنه تواجهه عدة اكراهات ومشاكل في سبيل تحقيق اهدافه والتي تتمثل في ما يلي :

اولا : الاكراهات الديمغرافية

19 - المادة 8 من القانون المتعلق بنظام الضمان الاجتماعي

20 - تجدر الاشارة الى ان نسبة المنخرطين الغير مصرحين تصل الى 43 % من مجموع المنخرطين النشيطين خلال الفترة الممتدة ما بين 1995 و 2009 وذلك حسب التقرير السنوي للمجلس الاعلى للحسابات حول الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لسنة 2009

21 - تقرير اللجنة النيابية لتقصي الحقائق حول الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي 2001-2002 ص 2701

22 - هودي المخلخل ، اصلاح الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بالمغرب ، بحث لنيل دبلوم الماستر في القانون الخاص تخصص قانون الاعمال و المقاولات جامعة محمد الخامس كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية السويبي الرباط اكتوبر 2012 صفحة 105

تؤثر الخاصبة المميزة للصندوق المهني المغربي للتقاعد المتمثلة في عدم الزامية فالانخراط على بنية الديمغرافية اذ يعرف اضعف زيادة لعدد المنخرطين في السنوات الاخيرة مقارنة مع أنظمة التقاعد الأخرى<sup>23</sup>

### ثانيا : الاكراهات المالية

يرجع انعدام التوازن بين موارد الصندوق المهني المغربي للتقاعد وتعويضاته و ضعف احتياطاته الى عدة اسباب ادت الى تقهقر الوضعية المالية للصندوق والمتمثلة فيما يلي

✓ سوء التسيير المالي

✓ السخاء

✓ العجز المالي

### ثالثا : الاكراهات القانونية

يتخبط الصندوق المهني المغربي للتقاعد في عدة مشاكل قانونية خاصة منها ما يتعلق باشكالية الاطار التنظيمي للصندوق ، الذي يمارس نشاطه في اطار جمعية خاضعة لمقتضيات ظهير 15 نونبر 1958 المتعلق بالجمعيات وعدم ملائمة هذا الاطار لتسيير أنظمة التقاعد ، كما يواجه الصندوق مشاكل قانونية على مستوى الرقابة ، حيث انه بعد اعفاء الصندوق من تطبيق مدونة التامينات لسنة 2007 ، اصبح الصندوق خارجا عن اطار الرقابة و يخضع في كل القرارات المتعلقة به الى أعضاء مجلس الادارة<sup>24</sup> .

### المطلب الثاني : اصلاحات منظومة التقاعد المغربية في القطاع الخاص

سنتناول في هذا المطلب سيناريوهات اصلاح منظومة التقاعد في القطاع الخاص (الفقرة الاولى) و المسلسل الاصلاح المتواصل (الفقرة الثانية)

#### الفقرة الاولى : سيناريوهات اصلاح منظومة التقاعد في القطاع الخاص

سنتناول في هذه النقطة تقييم سبل إصلاح أنظمة تقاعد القطاع الخاص، وذلك من خلال استعراض التدابير التالية:

##### أ - إصلاح بعض المقاييس:

يتمثل هذا الإجراء في إدخال تغييرات على مستوى بعض المقاييس التي تتحكم في سير أنظمة التقاعد، والتي تتمثل في) النسبة السنوية، وعاء تصفية المعاشات، سن الإحالة على التقاعد، نسبة مراجعة المعاشات<sup>25</sup>

بالإضافة إلى إدخال تغييرات على مستوى بعض المقاييس التي تتحكم في سير الصندوق المهني المغربي للتقاعد، من قبيل:

<sup>23</sup> - بشرى الشيباني، أنظمة التقاعد في المغرب ، رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا المعمقة ، وحدة البحث والتكوين القانوني التجاري المقارن ، جامعة محمد الاول كلية العلوم القانونية والاقتصادية و الاجتماعية و وحدة السنة الجامعية 2008/2009 صفحة 44

<sup>24</sup> - عزيز أمراح بوعلي اشكالية أنظمة المعاشات بالوظيفة العمومية بالمغرب بين محدودية الاصلاح و رهان الاستمرارية بحث لنيل دبلوم السلك العالي في التدبير الإداري المدرسة الوطنية للإدارة العمومية الفوج الثالث السنة الدراسية 1983-1984

<sup>25</sup> - تجدر الملاحظة في هذا الإطار ، إلى أن الدراسة التي أنجزتها اللجنة الإكتوارية قد خلصت فيما يتعلق بهذه المقاييس إلى نفس النتائج المشار إليها سابقا في الشق المتعلق بأنظمة تقاعد القطاع العام.

-حذف المراجعة السنوية للمعاشات ؛

-تخفيض فوري لمستوى مردودية النظام ليصبح 10%

-تطبيق مساهمة إضافية غير منتجة للحقوق بمقدار 20%

- .الرفع من سن الإحالة على التقاعد إلى 65 سنة<sup>26</sup>

**ب - إصلاح بنيوي لأنظمة التقاعد بعد توحيدها:**

يتمثل هذا السيناريو في تجميع أنظمة التقاعد في إطار قطبين، وكذا إدخال تغيير بنيوي عليهما، وذلك عبر إحداث مستويين إجباريين:

-المستوى الأول :نظام أساسي يعتمد على تقنية التوزيع، ويسير وفق مبدأ التعويضات المحددة ؛

-المستوى الثاني :نظام تكميلي يعتمد على الرسملة، ويسير وفق مبدأ المساهمات المحدد.

**ج - صناديق التقاعد المعتمدة على الرسملة:**

خلصت الدراسة التي أنجزتها اللجنة الإكتوارية في هذا الإطار إلى نفس النتائج المشار إليها سابقا فيما يتعلق بأنظمة تقاعد القطاع العام، حيث أن التحول من النظام الحالي إلى نظام مسير بالكامل وفق مبدأ الرسملة يفترض توفر موارد مالية ضخمة لتمويل الحقوق المكتسبة من طرف المنخرطين والمتقاعدين الحاليين<sup>1</sup>

وكتقييم شخصي، يمكننا القول أنه على الرغم من الإيجابيات التي يحققها توظيف تقنية الرسملة، فإنه يجب توخي الحذر في تطبيقها، فحتى البنك العالمي الذي يعد المؤيد الأول للرسملة، فإنه يعتبر أن هذه الأخيرة وإن كانت تحقق مردودية أكبر إلا أنها تنطوي على مخاطر كبيرة وبالتالي فقد تكون سلباتها أكثر من إيجابياتها<sup>27</sup>

**الفقرة الثانية: مسلسل اصلاح متواصل**

**اولا:المناظرة الوطنية لاصلاح انظمة التقاعد**

شكلت المناظرة الوطنية حول إصلاح أنظمة التقاعد بالمغرب، والتي انعقدت يومي 16 و 17 دجنبر 2003 ، بمركز الاستقبال والندوات التابع لوزارة التجهيز والنقل بالرباط -بحضور ممثلي الحكومة والنقابات ومجموعة من الفاعلين في هذا القطاع -مناسبة لفتح نقاش جاد وبناء حول واحد من أعقد الملفات الاجتماعية وذلك بسبب الصعوبات التي أصبح يواجهها على الصعيدين المالي والتنظيمي<sup>28</sup>

وقد تميزت هذه المناظرة بمشاركة مجموعة من الأطراف المعنية بهذا القطاع والتي انتهت بصياغة مجموعة من التوصيات الهادفة لإيجاد حل شامل لهذه المعضلة

. وقد خلصت الدراسات إلى أن الوضعية المالية لجل الأنظمة ستعرف في المستقبل

<sup>26</sup> السالك البنباري ، تمويل التقاعد بالمغرب اطروحة الدكتوراه كلية عين الشق 2006 2005 ، ص214

<sup>27</sup> حسب التقرير الذي أعده البنك العالمي حول المغرب سنة 2000 ، فإن اختيار النظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد للاضطلاع بتمثيل دور الطابق الذي يستغل وفق تقنية الرسملة هو خيار موفق، ذلك أن هذا الأخير هو النظام الأساسي الوحيد الذي خاض تجربة الرسملة عبر اعتماده على تقنية تمويل مختلطة سواء بالنسبة لنظامه العام أو الخاص.

<sup>28</sup> عزيز أمراح بوعلي ، اشكالية انظمة المعاشات رسالة لنيل دبلوم السلك العالي في التدبير الاداري 2006 ، ص146

القريب تفاوتاً بين مداخلها ونفقاتها، مما قد يجعلها عاجزة عن الوفاء بالتزاماتها اتجاه منخرطيها، وهكذا اقترح التقرير ثلاثة سيناريوهات لحل مشكل التقاعد:

-**السيناريو الأول:** يقتضي باستمرار الأنظمة دون إدخال تعديلات على طريقة تسيرها، والاقتصار على تغيير مختلف المقاييس.

-**السيناريو الثاني:** يقتضي القيام بإصلاحات على مستوى المقاييس التي تتحكم في سير الأنظمة، لكن هذه المرة بعد توحيدها عبر خلق نظامين أساسيين يخصص أحدهما للقطاع العام والآخر للقطاع الخاص.

-**السيناريو الثالث:** يقتضي هذا السيناريو إضافة إلى توحيد أنظمة التقاعد في إطار نظام خاص بالقطاع العام وآخر يشمل القطاع الخاص إنشاء نظام إجباري يعتمد على مستويين:

-المستوى الأول أساسي وهو نظام محدد التعويضات يعتمد على مبدأ التوزيع؛  
-المستوى الثاني وهو نظام محدد المساهمات يشتغل إما حسب مبدأ التوزيع أو وفق تقنية الرسملة.

توصيات المناظرة :

-ضرورة تحيين الدراسات والافتحاضات المنجزة من طرف الصناديق المسيرة لأنظمة التقاعد، التي تم اعتمادها من أجل إعداد التقارير حول سيناريوهات الإصلاح، مع ضرورة الاستئناس بالتجارب الأجنبية وتعميم هذه المعطيات على الفرقاء الاجتماعيين؛  
-مواصلة نقاش وطني صادق وشفاف حول إصلاح أنظمة التقاعد من خلال جولات الحوار الاجتماعي، وذلك ضمن إطار يضم كافة المعنيين بهذا القطاع.  
-ضرورة إحداث هيئة أو لجنة أو مجلس وطني يشتغل بشكل مستمر، على غرار ما تم بخصوص مدونة الأسرة للتفكير في الحلول واستشراف السيناريوهات الممكنة.

## ثانياً: تقارير المجلس الأعلى للحسابات<sup>29</sup>

أنجز المجلس الأعلى للحسابات تقريراً حول منظومة التقاعد بالمغرب سنة 2013 رصد من خلاله الوضعية الصعبة التي تعاني منها أنظمة التقاعد، حيث خلص إلى ضرورة التعجيل بالقيام بمسلسل من الإصلاحات العميقة لنظام التقاعد، وذلك أخذاً بعين الاعتبار السياق الوطني، وكذا الممارسات والتجارب الدولية<sup>2</sup>.

وفي هذا الإطار أوصى المجلس الأعلى للحسابات بالانخراط في إصلاح تدريجي يركز على مرحلتين رئيسيتين، بحيث تتعلق المرحلة الأولى بالقيام بإصلاح مقياسي أ على أن تشمل المرحلة الثانية القيام بإصلاح هيكلي لنظام التقاعد بالمغرب ب.

### أ - المرحلة الأولى : الإصلاح المقياسي لأنظمة التقاعد بالمغرب

يهدف الإصلاح المقياسي المقترح من طرف المجلس الأعلى للحسابات بشكل أساسي إلى تقوية ديمومة أنظمة التقاعد و تخفيض ديونها، خاصة الصندوق المغربي للتقاعد وذلك في أفق إصلاح هيكلي شامل يهم جميع الأنظمة، ومن أجل تطبيق هذا

<sup>29</sup> تقرير المجلس الأعلى للحسابات حول منظومة التقاعد بالمغرب التشخيص و المقترحات الإصلاح 2013

الإصلاح يتعين اعتماد مبدأ التدرج ومراعاة الطابع الشاق الذي تتسم به بعض المهن. هذا، ويشمل الإصلاح المقياسي تغيير بعض المقاييس التي لها أثر كبير على تحسين توازن أنظمة التقاعد، وهي تختلف باختلاف هذه الأخيرة.

### - الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي:

يشمل الإصلاح المقياسي للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي ما يلي:  
- **السن القانوني للإحالة على التقاعد:** سيتم الحفاظ على السن القانوني للإحالة على التقاعد في مستوى 60 سنة، مع تمديد اختياري إلى حدود 65 سنة بالنسبة للمنخرطين الراغبين في ذلك؛  
- **نسبة المساهمة:** يتعين الرفع التدريجي لهذه النسبة من 11,89 % حاليا إلى 14 % خلال فترة خمس سنوات<sup>30</sup>؛

- **القسط السنوي:** ستنتم الزيادة في عدد الأيام اللازمة للاستفادة من 50 % من الحقوق لتصل إلى 4320 عوض 3240 يوما المعتمدة حاليا، ويتعين أن تكون هذه الزيادة تدريجية وأن تمتد على مدى 10 سنوات، وأن تواكبها إجراءات فعالة لمكافحة ظاهرة عدم التصريح أو التصريح الجزئي الذي يعاني منه الأجراء الأقل دخلا.  
- **معدل التعويض:** يتم الرفع من سقف معدل التعويض إلى مستوى 75 % ، وذلك بهدف منح إمكانية للأجراء الراغبين في الاستمرار في أنشطتهم من الرفع من قيمة معاشهم.

وبالمقارنة مع الوضعية الحالية، ينتظر أن تمتد هذه الإصلاحات أفق ديمومة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لمدة لا تقل عن 15 سنة، وكذا التخفيض من ديونهم بأكثر من 50 % في أفق سنة 2060.

وكخلاصة للإصلاح المقياسي، يمكن لنا القول أنه يعتبر مرحلة مهمة في عملية إصلاح أنظمة التقاعد، حيث سيساهم في تحسين توازنها المالي من خلال تقليص عجزها وكذا تزويدها بالموارد والوسائل التي تمكنها من تمديد أفق قابليتها للاستمرار بشكل مهم.

وبالتالي ستمكن هذه المزايا التي يحققها الإصلاح المقياسي من الدخول في مرحلة ثانية من الانسجام والتقارب بين أنظمة التقاعد الموجودة. إلا أنه على الرغم من ذلك، فإن الإصلاح المقياسي يبقى غير كاف لضمان توازن دائم لمجموع أنظمة التقاعد، والذي لا يمكن تحقيقه إلا عبر مراجعة بنيوية لنظام التقاعد في إطار إصلاح هيكلي أكثر عمقا<sup>30</sup>.

### ب - المرحلة الثانية: الإصلاح الهيكلي

تتمحور هذه المرحلة حول محطتين: الأولى انتقالية، ويتعلق الأمر فيها بإدخال إصلاحات تضمن تقارب وانسجام مختلف الأنظمة، والثانية يتم فيها وضع وإرساء النظام المنشود الذي سيتم تبنيه.

#### 1- المرحلة الانتقالية:

<sup>30</sup> تقرير المجلس الأعلى للحسابات حول الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي 2009

إن هذه المرحلة والتي يجب أن تنجز في أفق 5 إلى 7 سنوات، لا يمكن تصورها إلا في إطار مرحلة انتقالية نحو وضع نظام ذو قاعدة موحدة وعامة لمجموع المنخرطين النشيطين بالقطاعين العام والخاص، وتشمل هذه المرحلة الانتقالية وضع نظام بقطبين أحدهما عام والآخر خاص، حيث سيتم تجميع صناديق التقاعد الحالية في قطبين يخصص الأول لتغطية القطاع العام والآخر يشمل القطاع الخاص<sup>2</sup>.  
غير أنه تجدر الملاحظة في هذا الإطار أنه خلافا للقطاع الخاص فإن الحفاظ على قطب عمومي لا يقدم حولا نهائية لعجز الأنظمة و خاصة الصندوق المغربي للتقاعد. وفضلا عن ذلك فإن إحداث قطب عمومي من شأنه أن يؤخر بشكل ملموس عملية الإصلاح الشامل لنظام التقاعد، ويؤدي بالتالي إلى تزايد الالتزامات غير المؤمنة من طرف أنظمة التقاعد.  
وبالتالي فإن الحل الذي يركز على إحداث قطبين خصوصي وعمومي سيكون صعب التطبيق كتصور نهائي لإصلاح نظام التقاعد، ولا يمكن أن يكون إلا مرحلة انتقالية نحو وضع نظام تقاعد أساسي موحد يهتم مجموع السكان النشيطين

#### **-إحداث نظام أساسي موحد:**

يرتكز وضع إصلاح هيكلي شامل لأنظمة التقاعد على الانتقال نحو نظام تدريجي ذي قاعدة مشتركة ليحل محل الأنظمة الحالية، ويرتكز هذا الأخير على إحداث نظام تقاعد وطني بالتدرج في أفق زمن معين، ويكون إجباريا وبسقف محدد ومفتوح على مجموع السكان النشيطين.  
ويرتكز هذا النظام على مجموعة من الدعامات وهي كالتالي:

#### **نظام أساسي موحد • :**

تتجلى أهم خصائص تنفيذ هذا النظام فيما يلي:

- نظام أساسي موحد السقف؛
- تحديد معدل تعويض كفيل بضمان معاش مناسب؛
- انسجام نسب المساهمة مع مستلزمات التنافسية وحماية القدرة الشرائية للمنخرطين والعمل على تحقيق ديمومة للأنظمة؛
- اعتماد مبدأ التوزيع في تدبير هذا النظام الذي يجب أن يتولاه جهاز عمومي؛
- اتخاذ مجموعة من التدابير التي تكفل تغطية مخاطر الشيخوخة وفق تكلفة معقولة ؛
- اعتماد سن للتقاعد يتناسب مع مختلف المقاييس المعمول بها في هذا الإطار ؛
- .احترام الحقوق المكتسبة<sup>1</sup>

#### **الأنظمة التكميلية • :**

تهدف هذه الأنظمة التكميلية إلى ضمان معاش تكميلي يضمن للمنخرطين معدل تعويض مناسب، ويجب أن تأخذ هذه الأنظمة بعين الاعتبار مجموعة من العوامل منها:  
-العمل بنفس قواعد النظام الأساسي ؛  
-توزيع المساهمات بين المشغل والأجير بشكل مختلف عما هو معمول به بالنسبة للنظام الأساسي؛  
-وضع أنظمة بمساهمات محددة .

-اشتغال الأنظمة التي سيتم إحداثها وفق تقنية الرسملة دون استبعاد مبدأ التوزيع خصوصا في القطاع الخاص؛

-يمكن أن يكون الطابع الإلزامي لهذه الأنظمة منحصرا في القطاع العمومي، ويكون اختياري في القطاع الخاص كخطوة أولى قبل أن يتم توسيعه تدريجيا بطريقة توافقية. -أن يشرف على هذه الأنظمة جهاز عمومي، وعند الاقتضاء يمكن أن يعهد بهذا التدبير إلى أجهزة تدبير بطريقة ثنائية من طرف ممثلي المأجورين وأرباب العمل في شكل شركات تعاقدية لا تستهدف الربح، مع ضرورة تأطير هذه الأجهزة بترسانة قانونية في هذا الإطار.

#### الأنظمة الاختيارية . :

توجه هذه الأنظمة إلى تحمل جزء الأجور أو المداخل التي تتجاوز سقف الأنظمة التكميلية، وتعتبر تقنية الرسملة أنسب طريقة لتدبيرها، على أن تتولى هيئات متخصصة لهذا الغرض مسألة تسييرها.

ولتطبيق هذا الإصلاح لابد من إتباع مجموعة من الخطوات، والتي نذكر من بينها:  
-تنزيل الإصلاح بشكل تدريجي على مدى عدة سنوات ؛  
-وضع قانون إطار يحدد المبادئ التي ستتحكم في هذا الإصلاح ؛  
-تحديد الإجراءات الواجب إدخالها وكذا برنامج تنفيذها والحيز الزمني الذي ستستغرقه ؛  
-الاتفاق على الموارد المالية الكفيلة بتمويل هذا الإصلاح ؛  
- .الاتفاق حول كيفية تدبير المعاشات وتصفية ونقل الحقوق المتركمة

#### ثالثا: الفيدرالية الديموقراطية للشغل<sup>31</sup>

-تفعيل التدبير المشترك لمختلف صناديق التقاعد بما يضمن حضورا متوازنا لممثلي المنخرطين والمشغلين من أجل تقاسم المسؤوليات؛  
-إحداث مجلس توجيهي للتقاعد بالمغرب، يواكب تطور أوضاع مختلف صناديق التقاعد عن طريق الافتحاصات السنوية، كما يتقدم بمشاريع اقتراحات لتصحيح الأوضاع عند الضرورة.  
-تحيين الدراسات الإكتوارية لكل صناديق التقاعد.  
-تحديث أساليب تدبير صناديق التقاعد سواء على مستوى الإدارة أو تدبير المحفظات المالية.  
إعطاء الصناديق صلاحيات أوسع في البحث عن توظيفات أكثر مردودية لإمكانياتها المالية

<sup>31</sup> محمد بلقاسم إصلاح أنظمة التقاعد بالمغرب مقال بهسبريس 2013

## رابعاً: المناظرة الوطنية الأولى حول الحماية الاجتماعية

ومع ذلك فإن هذا الإجراء، بالرغم من أهميته وضرورة اعتماده، يبقى غير كاف لكونه لا يسري إلا على الأنظمة القائمة حالياً. لذا يتعين في مرحلة ثانية توسيع نطاق تغطية الحماية الاجتماعية لتشمل كافة الفئات التي تتوفر على موارد تؤهلها للاشتراك فيها، والتي بقيت لحد الآن خارج التغطية نظراً لغياب أنظمة ملائمة لها، وبسبب عدم الإلمام بخصوصيات هذه الفئات وبالأخص معايير الدخل لديها. وتضم هذه الفئات على الخصوص، العمال غير الأجراء، خاصة منهم العاملين في مجالات الزراعة والصيد البحري والحرف التقليدية، وأنشطة القطاع غير المهيكل، والأعمال الحرة، وغيرهم. وبإدماج هذه الفئات في نظام الحماية الاجتماعية، وإن كانت ستزيد من حجم النفقات، فإنها ستساهم في نفس الوقت في تعزيز القاعدة المالية لهذه الأنظمة وتعزيز توازنها المالي.

ومن البديهي أن مساهمات الأفراد والمشغلين تبقى غير كافية لوحدها لتوسيع الحماية الاجتماعية لتشمل، في شكل مساعدات اجتماعية، جميع الفئات الفقيرة والهشة من السكان نتيجة لوضعيتهم المادية (الهشاشة الاقتصادية) أو أوضاعهم الاجتماعية (المهاجرون، اللاجئين، الأشخاص بدون مأوى، الأشخاص المتخلى عنهم، الأشخاص في نزاع مع القانون...) أو خصائصهم الديموغرافية (كبار السن، أطفال، النوع الاجتماعي...) أو احتياجاتهم الخاصة (الإعاقة).

لذلك فإن التمويل عن طريق الميزانية العامة، أي من خلال مداخل الضرائب (وكذلك من خلال إمكانية إحداث مداخل شبة ضريبية خصيصاً لهذا الغرض)، يمثل الرافعة المناسبة لتمويل المساعدة الاجتماعية التي تبقى في نهاية المطاف من مسؤولية الدولة. ومن المؤكد أن العبء الضريبي الإضافي الذي تتطلبه هذه الغاية يبقى رهيناً بحالة التوازنات الماكرو-اقتصادية، ولكنه في نفس الوقت مرتبط بالخيارات السياسية للدولة ولتصورها لنموذجها التنموي.

كما يشكل انخراط الفاعلين المحليين دعامة أساسية من أجل إرساء نظام فعال للحماية الاجتماعية، إلى جانب هيئات المجتمع المدني التي يتعين إعطاؤها المكانة التي تستحقها كفاعل أساسي في تعبئة الموارد وتدريب مؤسسات الرعاية الاجتماعية لفائدة الفئات الضعيفة.

أضف إلى ذلك أن 30٪ فقط من هذه الفئة العمرية تتوفر حالياً على معاش التقاعد، والباقي ممن ليس لديهم دخل، أو فروع يتكفلون بهم، يلجؤون إلى مؤسسات الإحسان والرعاية الاجتماعية.

فالنظام المغربي للتقاعد لا يغطي في واقع الأمر إلا 40٪ من الساكنة النشيطة، أي أن 6.2 مليون شخص لا يشملهم أي نظام للتقاعد. وعلى هذا الأساس، فإن ضمان حقوق المسنين وكرامتهم وضمن دخلهم يركز بالأساس على ضرورة تطوير وتوسيع نطاق تغطية أنظمة التقاعد.

وعليه، فإن الورش الإصلاحي للتقاعد الذي تم الشروع فيه يجب مواصلته وتوطيده وفقاً لمنهجية منتظمة من أجل الحفاظ على ديمومة أنظمة التقاعد وضمان عدالتها وتوسيع نطاق قواعدها.

بالموازاة مع ورش إصلاح نظام التقاعد، من الضروري التفكير في إمكانية إنشاء نظام خاص بمعاش الشيخوخة قائم على مبدأ المساعدة الاجتماعية والتضامن الوطني وذلك على شكل شبكة أمان اجتماعية لضمان حد أدنى من الدخل لفائدة الأشخاص الذين لم يسبق لهم العمل بشكل نظامي، أو الذين عاشوا فترات طويلة من العطالة.

## الخاتمة :

صفوة القول وانطلاقا من المقتضيات السابقة ،يتبين لنا أن موضوع الحماية الاجتماعية لأجراء القطاع الخاص على مستوى التقاعد يتير الكثير من الجدل ،حيث لم يتم الحسم فيه بشكل نهائي حتى الآن وذلك لصعوبة اختيار حل معين ،وذلك في نطاق التغلب على الاكراهات التي تواجهها هذه الصناديق والتي تحول دون تحقيق حماية فعالة للأجراء ، وعليه فقد مكنتنا المنهجية التي اتبعناها في دراسة هذا الموضوع ، من الوقوف على واقع هذه الأنظمة لا من حيث بنيتها القانونية وتسييرها الاداري من حيث تدبيرها المالي .

وكذلك الوقوف على الوضعية الراهنة لهذه الأنظمة والتي ستساعدنا في البحث عن الحلول الممكنة الأخذ بها في هذا الاطار وهو ماتم فعلا من خلال ابراز سبل الإصلاح الممكنة .

وبناء على دراسة وتحليل هذا الموضوع فقد توصلنا الى مجموعة من الاصلاحات نذكر منها :

تعاني جل انظمة التقاعد بالمغرب من هشاشة التوازن الديمغرافية والمالية ومن مشاكل قانونية وتظيمية تحد من فعاليتها ومن تحقيق الحماية اللازمة للأجراء القطاع الخاص

يتسم نظام التقاعد بالمغرب بضعف نسبة التغطية الاجتماعية حيث تستفيد جزء كبير من الساكنة النشيطة .

تتميز أنظمة التقاعد بالمغرب بعدم تناسبميتوى المعاشات مع مستوى الاشتراكات .

ونخلص في الاخير ببعض التوصيات والمتمثلة فيما يلي :

تأهيل النظام القانوني لقطاع التقاعد بشكل يتوافق والتصورات الحالية .

ضرورة استعجال القيام بإصلاح أنظمة التقاعد بالمغرب .

اتخاذ اصلاحات جذرية ذات أبعاد شمولية تخدم مصلحة المتقاعد

تفعيل دور مفتشية الشغل في الرقابة على التصريح للأجراء والاجور الحقيقية وإلزام المشغلين بالتطبيق الأمتل للقانون

## لائحة المراجع :

-ظهير شريف بمثابة قانون رقم 1.72.184 بتاريخ 15 جمادى الثانية 27 ( 1392 يوليوز 1972 )يتعلق بنظام الضمان الاجتماعي الفصل الثاني

- <https://ar.wikipedia.org/wiki/> الصندوق\_المهني المغربي للتقاعد

- <https://www.alalam.ma/> الصندوق المهني المغربي للتقاعد يتحول-

- يوسف حمومي ، الشيخوخة في نطاق الضمان الاجتماعي

- الحسن كيجل، أنظمة التقاعد في المغرب، الصندوق المغربي للتقاعد - الصندوق الوطني

للضمان الاجتماعي نموذجاً، رسالة ماستر في العلوم القانونية تخصص قانون أعمال، سنة-2010  
2011

\_محمد عفيفي، مستقبل التقاعد بالمغرب- إشكالية إصلاح أنظمة التقاعد بالمغرب، سنة2012 ،  
مطبعة أنفو برانت، ص. 27

- ظهير شريف رقم 10.14.1 صادر في 4 جمادى الأولى 6 ( 1435 مارس 2014 ) بتنفيذ القانون  
رقم 12.64 القاضي بإحداث هيئة مراقبة التأمينات والاحتياط الاجتماعي .

- محمد بلعيد ، التنظيم التشريعي للممارسة النقابية بالمغرب بين الاجراء و الموظفين دبلوم لنيل  
دبلوم الماستر في القانون الخاص ، جامعة مولاي اسماعيل ، كلية العلوم القانونية والاقتصادية  
والاجتماعية مكناس

-تقرير المجلس الاعلى للحسابات حول منظومة التقاعد بالمغرب " التشخيص و مقترحات  
الاصلاح يوليوز 2013

- عبد الله الحميدي ، اشكالية تمويل الصندوق الوطنية للضمان الاجتماعي بحث لنيل دبلوم الماستر  
في القانون الخاص جامعة مولاي اسماعيل كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية مكناس  
السنة الجامعية 2011/2010 تقرير اللجنة النيابية لتقصي الحقائق حول الصندوق الوطني  
للضمان الاجتماعي ( 2001- 2002 )

- هودي المخلخل ، اصلاح الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بالمغرب بحث لنيل دبلوم  
الماستر في القانون الخاص تخصص قانون الأعمال و المقاولات جامعة محمد الخامس كلية  
العلوم القانونية و الاقتصادية والاجتماعية السويسي الرباط اكتوبر 2010

-بوشري الشباني انظمة التقاعد في المغرب ، رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا المعمقة ، وحدة  
البحث والتكوين القانوني التجاري المقارن جامعة محمد الاول كلية العلوم القانونية والاقتصادية  
والاجتماعية وجدة السنة الجامعية 2008 / 2009

-عزيز أمراح بو علي اشكالية انظمة المعاشات بالوظيفة العمومية بالمغرب بين محدودية  
الاصلاحات ورهان الاستمرارية بحث لنيل دبلوم السلك العالي في التدبير الاداري المدرسة  
الوطنية العمومية الفوج الثالث السنة الدراسية 1983 / 1984

:

|    |                                                                                   |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------|
| 2  | المقدمة:                                                                          |
| 2  | المبحث الأول : هيكلية أنظمة التقاعد في القطاع الخاص                               |
| 3  | المطلب الاول : أنظمة التقاعد في القطاع الخاص                                      |
| 3  | الفقرة الاولى : النظام الإجباري                                                   |
| 7  | الفقرة الثانية : النظام الاختياري                                                 |
|    | المطلب الثاني : نطاق الحماية الاجتماعية لانظمة التقاعد في القطاع الخاص والمستحقات |
| 10 | الحماية للأجراء                                                                   |
| 11 | الفقرة الاولى : نطاق الحماية الاجتماعية لانظمة التقاعد في القطاع الخاص            |
| 12 | الفقرة الثانية : المستحقات الحماية لأجراء القطاع الخاص على مستوى التقاعد          |
| 15 | المبحث الثاني: أنظمة التقاعد في القطاع الخاص بين الإكراهات و الإصلاحات            |
| 15 | المطلب الأول : إكراهات أنظمة التقاعد                                              |
| 16 | الفقرة الأولى : إكراهات الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي                           |
| 18 | الفقرة الثانية : إكراهات الصندوق المهني المغربي للتقاعد                           |
| 19 | المطلب الثاني : إصلاحات منظومة التقاعد المغربية في القطاع الخاص                   |
| 19 | الفقرة الاولى : سيناريوهات إصلاح منظومة التقاعد في القطاع الخاص                   |
| 20 | الفقرة الثانية: مسلسل إصلاح متواصل                                                |
| 27 | الخاتمة :                                                                         |
| 28 | لائحة المراجع :                                                                   |

العرض الثاني :

ماستر قانون الاعمال

مادة : الضمان الاجتماعي

عرض تحت عنوان :

# التعويض عن فقدان الشغل



تحت إشراف الأستاذ:

من إنجاز الطلبة :

د. طارق الكدالي

غزلان لغليمي

سندس كوباشي

أمال التجاني

محمد عيايدة

امام سباعنة

2019/2018

## مقدمة:

يعتبر التعويض جزاء مدنيا له وظيفة جبر الضرر الذي أصاب المتضرر ومحو آثاره أو على الأقل التخفيف من آثاره، فهذا التعويض بدوره يتمثل في ردع السلوك الغير اجتماعي وتهدة المتضرر وإشباع الشعور بالعدالة، غير أنه ومع التطور التكنولوجي وكثرة المخاطر، ظهرت الحاجة إلى تعديل الصورة العادية والمألوفة للتعويض. فقد أصبح هنالك تعويض خاص بفقدان الشغل وهو إجراء يتيح لمن غادر عمله بطريقة لا إرادية تحصيل تعويض لا يتعدى الحد الأدنى للأجور، ويعتبر هذا النوع من التعويضات من مستجدات مدونة الشغل إذ لم يكن واردا بالمرسوم الملكي المؤرخ في 14 غشت 1967م، ولا في النظام النموذجي لـ 23 أكتوبر 1948م، وقد عرفه المشرع المغربي من خلال القانون 03.14 .

كذلك الأمر نصت على هذا النوع من التعويضات مدونة الشغل من خلال المادة 53 من م. ش في فقرتها الأخيرة " يحق للأجير أن يستفيد أيضا، وفق القوانين والأنظمة الجاري بها العمل، من التعويض عن فقدان الشغل لأسباب اقتصادية أو تكنولوجية أو هيكلية"، والمادة 59 من م.ش "يستفيد الأجير عند فصله تعسفا من التعويض عن الضرر والتعويض عن أجل الإخطار المنصوص عليهما على التوالي في المادتين 41 و 51 أعلاه كما يستفيد من التعويض عن فقدان الشغل".

ولا ننسى ذكر الاتفاقيات الجماعية المبرمة خلال فترة الحماية سابقا إلى إعطاء الحق لبعض الأجراء في التعويض عن الإغفاء أو الفصل أو نهاية الخدمة، ونظرا لأهمية هذا التعويض من الناحية الاقتصادية والاجتماعية التي يحققها للمستفيدين منه إلى توسيع نطاق التعويض عن فقدان عقد الشغل.

لهذا فموضوع البحث يطرح إشكالية جوهرية ألا وهي:

إلى أي حد استطاع المشرع المغربي من تحقيق الحماية الاجتماعية للأجراء من خلال تكريس لقانون التعويض عن فقدان الشغل ؟

## المبحث الأول: الاحكام العامة للتعويض عن فقدان الشغل

يعتبر الاجير طرفا مهما في عقد الشغل لذلك حظي باهتمام كبير لدى المشرع، حيث عرفه في مدونة الشغل بانه: " يعد أجير كل شخص التزم ببذل نشاطه المهني، تحت تبعية مشغل واحد أو عدة مشغلين لقاء أجر، أيا كان نوعه وطريقة أدائه"<sup>1</sup>.

غير أن هذا الأجير الذي تربطه علاقة الشغلية مع المؤجر قد يفقد هذا العمل للأسباب مختلفة يمكن ارجاعها الى أسباب الاقتصادية أو تكنولوجية هيكلية مرتبطة بوضعية المقولة أو أسباب مرتبطة بشخص الأجير لارتكابه خطأ جسيم يستوجب فصله عن العمل، أو للأسباب مرتبطة بتعسف المشغل كإرغامه الاجير لتقديم استقالة تعسفية.<sup>2</sup>

وأمام هذا الوضع تنبه المشرع الى ضرورة وضع نظام يحمي هذا الطرف الضعيف في العلاقة الشغلية ولعل أبرز ما جاء به إقرار التعويض لهذا الأجير.

### المطلب الأول: ماهية التعويض عن فقدان الشغل

حماية لمصالح الأجير فإن المشرع سن قوانين لتغطية هذا الضرر الذي قد يلحق هذا الأخير من جراء فقدان الشغل في العديد من النصوص القانونية الخاصة بالتعويض عن فقدان الشغل وقد جاء بهذا الخصوص المادة "59"<sup>3</sup> من مدونة الشغل.

### الفقرة الأولى: الهدف من التعويض

التعويض عن فقدان الشغل هو إجراء يهدف الى مرافقة الأجير الذي فقد عمله بشكل لإرادي وانخرط في بحث جدي عن عمل جديد، حيث يضمن له تعويضا لفترة يمكن أن تصل الى ستة أشهر.

فالمشرع من خلال قانون 03.14<sup>4</sup> يهدف الى توسيع دائرة المستفيدين من هذا التعويض وذلك من أجل زرع الطمأنينة في نفوس هؤلاء الأجراء وبالتالي توفير مورد

<sup>1</sup> -المادة السادسة من مدونة الشغل

<sup>2</sup> -د- المصطفى شنصيص، في كتابه عقد الشغل الفردي، الطبعة الأولى 2004، مطبعة النجاح الجديدة الدار البيضاء، ص 128 الى 137.

<sup>3</sup> - تنص المادة 59 من مدونة الشغل على ما يلي: «يستفيد الأجير عند فصله تعسفيا من التعويض عن الضرر والتعويض عن أجل الاخطار المنصوص عليهما على التوالي في المادتين 41 و51 أعلاه. كما يستفيد من التعويض عن فقدان الشغل».

للعيش لهم الى حين حصولهم على عمل جديد، وبالتالي فإن قانون 03.14 المتعلق بتعويض عن فقدان الشغل هو أول إجراء من نوعه في مجال التأمين عن فقدان الشغل بالمغرب وعليه سيساهم

في خلق شبكة اجتماعية تمكن من تعزيز منظومة الحماية الاجتماعية لفائدة شريحة مهمة من الأجراء وفاقد العمل وكل ذلك تماشيا مع مضامين الاتفاقيات الدولية كاتفاقية رقم 102<sup>5</sup> بشأن المعايير الدنيا للضمان الاجتماعي.

### الفقرة الثانية: أشكال التعويض

أولا لابد من الإشارة أن التعويضات تنقسم الى قسمين تعويضات طويلة الأمد وتشمل كل من راتب الزمالة وراتب الشيخوخة وراتب المتوفى عنهم، وقسم ثاني يضم صنف التعويضات القصيرة الأمد وهو ما سنقتصر عليه في هذه الفقرة وذلك نظرا للاحتوائه على موضوعنا باعتبار أن الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي أضى مختصا بصرف تعويض رابع قصير الأمد ألا وهو التعويض عن فقدان الشغل.

### أولاً: التعويضات اليومية عن المرض أو الحادث

تمنح التعويضات اليومية عن المرض أو الحادث الذي لا يجري عليه التشريع الخاص بحوادث الشغل والأمراض المهنية لفائدة المؤمن له الذي يوجد في حالة عجز بدني يمنعه من استئناف العمل ويثبته بصفة قانونية طبيب معين أو مقبول من لدن الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.<sup>6</sup>

ولاستفادة من هذه التعويضات يجب على المؤمن له أن يثبت قضائه 54 يوما من الاشتراك خلال ستة أشهر السابقة لحصول العجز ويجب أن يوجه خلال ثلاثين يوما التي تلي انقطاعه عن العمل الى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي اعلاما بانقطاعه عن

<sup>4</sup> - قانون رقم 03.14 الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.14.143 يقضي بتغيير وتتميم الظهير الشريف بمثابة قانون رقم 1.72.184<sup>4</sup>

الصادر في (27 يوليو 1972) المتعلق بنظام الضمان الاجتماعي  
<sup>5</sup> - الاتفاقية رقم 102 بشأن المعايير الدنيا للضمان الاجتماعي لمنظمة العمل الدولية المنعقدة في جنيف في دورتها الخامسة والثلاثين في 4 حزيران / يونيو سنة 1952.

<sup>6</sup> - يمكن مراجعة الفصول 31، 32، 33، 34، 35 من قانون النظام الضمان الاجتماعي الصادر في الجريدة الرسمية عدد 2465 بتاريخ 22/01/1960 ظهير شريف رقم 1.59.148

العمل موقع من طرف طبيب المعالج والمشغل على مطبوع يحدد نموذجه المدير العام للصندوق مالم تحل قوة القاهرة دون توجيهه ويتم صرف التعويض اليومي عن المرض أو الحادث ابتداء من اليوم الرابع.<sup>7</sup>

### ثانيا: التعويضات اليومية عن الولادة

يهدف هذا التعويض الى ضمان مورد مالي لفائدة الأجيال التي يتوقف أجرها خلال فترة إجازة الوضع، وللاستفادة من هذا التعويض يتعين أن تكون الأجيال مستوطنة بالمغرب وتتوفر على 54 يوما مدفوعة عنها الاشتراك خلال عشرة أشهر السابقة لتوقف العمل وأن

توجه خلال ثلاثين يوما التالية للانقطاع عن العمل الى الصندوق الضمان الاجتماعي مالم تحل قوة القاهرة دون ذلك اعلاما بانقطاع عن العمل يوقعه الطبيب المعالج والمشغل.<sup>8</sup>

### ثالثا: الاعانة الممنوحة عن الوفاة

في حالة وفاة مؤمن له فإن هذه الوفاة تمنح الحق في الاستفادة من اعانة لفائدة ذوي الحقوق وللاستفادة من هذه الإعانة يتعين أن يكون الأجير أو صاحب الراتب المتوفى قد قضى 54 يوما متصلة أو غير متصلة من الاشتراك خلال ستة أشهر السابقة لحصول الوفاة ويجب على ذوي الحقوق أن يوجهوا طلب الاستفادة من الاعانة عن الوفاة الى الصندوق الضمان الاجتماعي في أجل 9 أشهر تبتدئ من تاريخ الوفاة وتبلغ قيمة هذه الاعانة 60 مرة معدل الأجرة اليومية أو التي تقدر على أساسه التعويضات اليومية أو مرتين معدل الأجرة الشهرية المقدر على أساسها راتب الزمانة أو الشيخوخة حسب الحالة دون أن يقل مبلغ هذه الاعانة عن 10000 درهم حسب ما هو محدد بمقتضى مرسوم 20 فبراير 1991.<sup>9</sup>

وتوزع الاعانة بالتساوي على المستفيدين وفي حالة عدم وجود ذوي الحقوق فإن الاعانة تدفع للشخص الذي يثبت أنه تحمل صوائر الجنابة.

<sup>7</sup> - انظر د- محمد بنحساين، القانون الاجتماعي المغربي، الجزء الثاني، طبعة 2018، ص 47.

<sup>8</sup> - الفصول 36 الى 38 من قانون الضمان الاجتماعي وأيضاً د محمد بنحساين م س ، ص 49.

في <sup>9</sup> - المادة الأولى من المرسوم رقم 2.91.52 الصادر في 20 فبراير 1991 بتغيير المرسوم رقم 2.72.541 الصادر في 30 ديسمبر 1972 شأن التعويضات التي يصرفها الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، ج ر ع 4088 بتاريخ 6 مارس 1991 ص 321. وأيضاً د- محمد بنحساين م س ص 50.

## رابعاً: التعويض عن فقدان الشغل

الى جانب هذه التعويضات فإن المشرع أضاف تعويض رابع ينتمي الى تعويضات قصيرة الأمد بموجب قانون رقم 03.14 المغير والمتمم لظهير 27 يوليوز وللاستفادة منه يجب إيداع طلب التعويض عن فقدان الشغل لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي داخل أجل الستين يوماً الموالية لليوم الأول من فقدان الشغل تحت طائلة سقوط الحق عدا في حالة القوة القاهرة ، لكن اذا حدث أن حصل المؤمن له على عمل خلال ستة أشهر المستحق عنها التعويض عن فقدان الشغل ألزم هذا الاجير بإخبار كتابة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بذلك داخل أجل لا يتجاوز ثمانية أيام تحتسب من تاريخ حصوله عن العمل.<sup>10</sup>

### **المطلب الثاني : السياسة الاقصائية للتعويض عن فقدان الشغل**

صدر بتاريخ 22 غشت 2014 قانون 03.14 المتعلق بالتعويض عن فقدان عقد الشغل , ويعتبر أداة قانونية للتأمين ضد خطر فقدان عقد الشغل لأسباب اقتصادية او تكنولوجية او هيكلية او ما يماثلها , فهو آلية لحماية الأجراء من احتمال فقدان الشغل بكيفية غير إرادية خلال فترة معينة عن طريق تعويضهم والذي سنحاول من خلال هذا القانون ان نبين ما هي شروط الاستفادة من هذا النوع من التعويضات في (الفقرة الاولى ) بالإضافة الى تقييم هذه الشروط من خلال (الفقرة الثانية) .

### **الفقرة الأولى : شروط الاستفادة من التعويض عن فقدان الشغل**

استطاع الفصل 46 المكرر من قانون 03.14 التمهيد لهذه الشروط التي يجب ان يستوفيه من يخول له التعويض عن فقدان عقد الشغل من خلال الآتي :

1\_ ان يكون قد فقد شغله بكيفية لا ارادية .

2\_ ان يثبت توفره على فترة التأمين بنظام الضمان الاجتماعي لا تقل عن 780 يوماً خلال السنوات الثلاث السابقة لتاريخ فقدان الشغل , منها 260 يوماً خلال الإثني عشر شهراً

<sup>10</sup> قانون 03.14 م س ود- محمد بنحساين م س ص 51 .

السابقة لهذا التاريخ ولا تدخل في احتساب هذه المدة الايام المسجلة برسم التأمين الاختياري المنصوص عليه .

3\_ ان يكون مسجلا كطالب للشغل لدى الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات .

4\_ ان يكون قادرا على العمل , ونرى انه اجحاف كبير في حق الاجير الذي فقد شغله بسبب عدم قدرته على العمل او عجزه ويجب عدم حرمانه نظرا للوضعية الصعبة التي يمر منها .

5\_ تقديم طلب الاستفادة من التعويض لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي تحت طائلة سقوط الحق داخل اجل 60 يوما الموالية لليوم الاول من فقدان الشغل ما عدا في حالة القوة القاهرة , علما انه قبل ذلك ملزم بتعبئة الاستمارة من طرف المشتغل<sup>11</sup> .

الفقرة الثانية : تقييم شروط الاستفادة من التعويض من خلال قانون 03.14 .

من خلال ما سبق ذكره تبين لنا ان المشرع المغربي اعتمد السياسة الاقصائية وذلك من خلال محدوديته في التنصيص على شروط التعويض بحيث حددها كما سبق ذكره في خمس شروط .

نلاحظ من خلال ما سبق أن المشرع قد اقصى الاجير الذي يغادر بصفة تلقائية او الذي يقدم استقالته هذا بالنسبة للشروط الاول اما بخصوص الشرط الثاني فإشترط المشرع توفر الاجير على فترة تأمين لا تقل عن 780 يوما هو شرط يصعب تحقيقه امام احجام عدد كبير من ارباب العمل عن القيام بعملية التصريح كما أنه كان بإمكان المشرع الاكتفاء ب 780 يوم تصريح خلال ثلاث سنوات دون اشتراط 260 يوما خلال 12 شهرا .

وعند اشتراطه ثالثا ان يكون الاجير مسجلا لدى الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات يكفي قد استبعد الاجير الغير مسجل وبالتالي فإن اغلبية الاجراء يعتبرون غير مسجلين في هذه الوكالة بحيث يعملون دون اللجوء الى مؤسسة الوساطة والتمثيل .

<sup>11</sup> الجريدة الرسمية \_ عدد 6290 \_ السنة الثانية بعد المائة.

اما عندما اشترط المشرع قدرة الاجير على العمل فإننا نرى انه اجحاف في حق الاجير الذي فقد شغله بسبب عدم قدرته على العمل او عجزه بحيث يجب عدم حرمانه من التعويض نظرا للوضعية الصعبة التي يمر منها .

كما ان الزام المشرع للأجير بتعبئة استثماره من طرف المشغل داخل اجل 60 يوما من اجل التعويض عن فقدان عقد الشغل يعتبر اقضاء للأجير من اجل الاستفادة من هذا التعويض وذلك باعتبار ان المشغل قد يتماطل عن تعبئتها او يرفض ذلك وبالتالي ينصرم الاجل دون استفادة الاجير , والملاحظ ان صرف التعويض عن فقدان عقد الشغل لمدة 6 اشهر هي مدة غير كافية اذا ما تساءلنا في حالة عدم حصول الاجير على عمل جديد<sup>12</sup> .

<sup>12</sup> مستجدات قانون الاعمال \_ مقال من اعداد الباحث سعيد المريني \_ ص 10, 11 .

## المبحث الثاني: النظام القانوني للتعويضات المستحقة للأجير

نظرا للانعكاسات السلبية والخطيرة التي تنتج عن فصل الأجراء، حاولت معظم التشريعات مقارنة والتشريع المغربي كذلك، سن نظام حمائي للأجراء، لضمان حقوقهم حتى بعد فقدان الشغل.

ولهذا سنتناول التعويض عن الفصل وفقدان الشغل في المطلب الأول، ثم ننتقل للحديث عن التعويض عن الإخطار في المطلب الثاني.

### المطلب الأول: التعويض عن الفصل وفقدان الشغل

إن النتائج السلبية التي يخلفها فقدان الأجير لعمله أوجب معه سن قواعد قانونية حمائية للأجير، والمتمثلة في تقريره لتعويضات تساعد على الاندماج ريثما يجد عملا يؤويه، وسنتناول في حديثنا عن هذه التعويضات، تعويض عن فقدان الشغل (الفقرة الأولى)، ثم التعويض عن الفصل (الفقرة الثانية).

#### الفقرة الأولى: التعويض عن فقدان الشغل

إذا كان الأجير مستوفيا لشروط التعويض عن فقدان الشغل يمكن له أن يقدم بذلك طلبا لصندوق الضمان الاجتماعي داخل أجل 60 يوما من فقدان الشغل تحت طائلة سقوط حقه ما عدا إذا كانت هناك قوة قاهرة.

وفي حالة وفاة الأجير الذي لم يستوفي التعويض، يقدم الطلب من ذوي حقوقه، ولم يحدد المشرع المغربي الوثائق التي يجب أن ترفق بالطلب غير أن صندوق الضمان الاجتماعي حددها في الطلب وبطاقة التعريف الوطنية وبطاقة الانخراط، وما يتبث فقدان العمل<sup>13</sup>.

<sup>13</sup> مقال منشور عدد 498، هشام عزي محامي متمر في سلك الدكتوراه بجامعة القاضي عياض - مراكش -

ويحدد مقدار التعويض عن فقدان الشغل في 70% من الأجر الشهري المتوسط المصرح به لفائدة الأجير خلال 36 شهرا الأخيرة التي تسبق تاريخ فقدان الشغل<sup>14</sup>، دون أن يتجاوز هذا المقدار الحد الأدنى القانوني للأجر، ويمنح لمدة ستة أشهر تبتدئ من اليوم الموالي للتاريخ فقدان الشغل، وهذا التعويض سيكون هزيلا بالنسبة لفئة كبيرة من الأجراء، وخاصة الأطر ذوي الأجر المرتفع، الذي غالبا ما يتجاوز عشرة آلاف درهم ليتبقى في التعويض 2500 درهم كحد أدنى للأجر الذي لا يمكن بأية حال أن يتجاوزه التعويض.

ولا تتقدم دعوى التعويض عن فقدان الشغل إلا بمضي خمس سنوات.

### الفقرة الثانية: التعويض عن الفصل

يستحق الأجراء المفصولين من عملهم لأسباب تكنولوجية أو هيكلية أو اقتصادية تعويضا عن الفصل، كما أكدت على ذلك المادة 70 من مدونة الشغل<sup>15</sup>، والتي أحالت بخصوصه على مقتضيات المادة 52 من نفس القانون وما يليها، والتي حددت شروط الاستفادة من هذا التعويض ومقداره.

وقد عمل المشرع المغربي على مسايرة منظمة العمل الدولية في هذا التوجه<sup>16</sup> وبعض التشريعات المقارنة<sup>17</sup>، وذلك قصد التخفيف من الآثار والانعكاسات السلبية للفصل، فهو يؤدي حتى ولو احترم المشغل مسطرة الفصل.

وتتجلى الأهمية المادية للتعويض عن الفصل في أنه يعتبر المقابل الذي يعوض للأجير الأجر المفقود نتيجة انتهاء علاقة الشغل، بحيث يستعين به لتلبية الحاجيات المعيشية ريثما يحصل على شغل بديل، إذ لا يعقل أن الأجير الذي قضى جزءا مهما من حياته في خدمة المقولة، وكونت هذه الأخيرة على حساب مجهوداته وأرباحا ورأسمالا متطورا، أن يعامل بالحرمان فجأة نهائيا من كل الأجر، وكأنه لم يسبق له أن اشتغل أبدا.

<sup>14</sup> انظر الفصل 46 مكرر مرتين من القانون رقم 14.03 المتعلق بنظام الضمان الاجتماعي.

<sup>15</sup> الظهير الشريف رقم 1.03.194 الصادر في 14 من رجب 1424 الموافق ل 11 سبتمبر 2003 بتنفيذ القانون رقم

65.99 المتعلق بمدونة الشغل.

<sup>16</sup> الاتفاقية الدولية رقم 158 لسنة 1982 المتعلقة بإنهاء الاستخدام والتوصية رقم 166 المكمل لهذه الاتفاقية.

<sup>17</sup> المشرع الفرنسي والمشرع التونسي.

ويجب أن يتوفر في الأجراء كي يستفيدوا من التعويض عن الفصل شرطين أساسيين، أولهما أن تربطهم بالمشغل علاقة شغل في إطار عقد غير محدد المدة، بمعنى أن الأجير الذي يربطه بالمشغل عقد محدد المدة أو موسمي لا يستفيد من التعويض عن الفصل، وثاني هذه الشروط أن يقضي الأجير مدة لا تقل عن ستة أشهر من العمل داخل نفس المقولة<sup>18</sup>، وزيادة عن كل ذلك يجب أن يكون فصلهم من الشغل صادر من جانب المشغل، لأن الأجير الذي يضع حد للعلاقة الشغلية التي تربطه بالمشغل يكون عن طريق تقديمه استقالة أو مغادرته التلقائية، أو أي سبب يعود له، فإنه لا يستفيد من التعويض عن الفصل، وكذلك في الحالات التي يرجع فيها الفصل إلى أسباب خارجية كالقوة القاهرة<sup>19</sup>.

لكن شرط أن يصدر الفصل من جانب المشغل ليس قاعدة ثابتة، فهناك حالات يحرم فيها الأجير من التعويض عن الفصل رغم أن الفصل يعود للمشغل، كحالة ارتكاب الأجير لخطأ جسيم، ففي هذه الحالة مثلاً لا يستحق الأجير تعويضاً عن الفصل رغم صدوره من جانب المشغل.

أما عن كيفية تحديد التعويض عن الفصل، فإنه يتم بناء على عنصر الأقدمية ومقدار الأجر، فبالنسبة لعنصر الأقدمية فإن المادة 53 من م.ش تنص على أنه يعادل مبلغ التعويض عن الفصل عن كل سنة أو جزء من السنة من الشغل الفعلي بما يلي:

- 96 ساعة من الأجرة فيما يخص الخمس سنوات الأولى من الأقدمية.
- 144 ساعة من الأجرة فيما يخص فترة الأقدمية المتراوحة بين السنة السادسة والعاشر.
- 192 ساعة من الأجرة فيما يخص مدة الأقدمية المتراوحة بين السنة الحادية عشرة والخامسة عشر.
- 240 ساعة من الأجرة فيما يخص مدة الأقدمية التي تفوق السنة الخامسة عشر.

<sup>18</sup> انظر المادة 52 من مدونة الشغل.

<sup>19</sup> مراد لطفي "فصل الأجراء لأسباب تكنولوجية أو هيكلية أو اقتصادية – بين النص القانوني والعمل القضائي –" رسالة لنيل شهادة الماستر في قانون الأعمال سنة الجامعية 2012-2013.

هذا ما لم توجد مقتضيات أكثر فائدة للأجير في عقد الشغل، أو اتفاقية جماعية للشغل، أو النظام الداخلي للمقولة.

أما العنصر الثاني الذي يحدد بناء عليه مقدار التعويض عن الفصل، وهو عنصر الأجر، فقد ربطه المشرع المغربي بمعدل الأجور التي تقاضاها الأجير خلال الأسابيع 52 السابقة لتاريخ إنهاء العقد<sup>20</sup>، هذا دون أن يقل هذا الأجر عن الحد الأدنى القانوني للأجر المنصوص عليه في المادة 356 من مدونة الشغل.

### المطلب الأول: التعويض عن الإخطار

سوف نتطرق في هذا المطلب للحديث عن مفهوم التعويض عن الإخطار (الفقرة الأولى)، ثم كيفية احتساب التعويض عن الإخطار (الفقرة الثانية).

#### الفقرة الأولى: مفهوم الإخطار

إذا كان المشغل يهيمه شؤون المقولة وتنظيمها إداريا، والمحافظة على وضعيتها ماليا واقتصاديا فإن الأجير، بنفس الحجم أو أكثر يهيمه تدبير شؤون حياته المعيشية وحياة أسرته، وتنفيذ التزاماته المالية الناتجة عن علاقاته الاجتماعية، ولذلك يقتضي المنطق القانوني أن يلتزم كلا الطرفين أي المشغل والأجير، في حالة عزم أحدهما على إنهاء علاقة الشغل.

أن يخطر الطرف الآخر ما لم يمنع عن ذلك سبب خارج عن الإرادة كالقوة القاهرة، وذلك وقاية لهما من الأضرار التي يمكن أن تلحقهما بفعل المفاجأة.

ويقصد بمهلة الإخطار هي تلك الفترة الزمنية الممتدة من وقت تبليغ قرار الفصل إلى الأجراء، إلى حين الشروع عمليا في مسطرة الفصل، وذلك لتدبير النتائج المتوقعة للفصل. فهي منحة قانونية الغاية منها تشجيع الأجراء الذين تقرر فصلهم على أن يبحثوا عن شغل بديل للشغل الذي سيتم إنهاؤه.

<sup>20</sup> انظر المادة 55 من مدونة الشغل.

إذ يستحق الأجراء التعويض عن الإخطار إذا لم يحصل المشغل على إذن بالفصل من عامل العمالة والإقليم طبقا لما تنص عليه المادة 70<sup>21</sup> من م.ش والتي تنص صراحة على استفادة الأجراء من هذا التعويض حين تصريحه، وسواء حصل المشغل على الإذن بالفصل أو لم يحصل عليه فإن المدونة راعت في هذا الشأن وضعية الأجراء.

وتجدر الملاحظة إلى أنه خلال فترة مهلة الإخطار تبقى العلاقات الشغلية قائمة إلى حين انتهاء المدة المعينة، فالطرفان ملزمان بتنفيذ كافة الالتزامات وكأن شيئا لم يقع<sup>22</sup>، وبذلك فالأجير رغم تغيبه عن الشغل فإنه يجب أن يتقاضى أجره كاملا.

ولا يخصم منه أجر مدة التغيب<sup>23</sup>، في المقابل يجب عليه أداء عمله على الوجه الأكمل، وذلك وفقا للشروط المحددة في العقد، فما يغير من طبيعة العقد إلا رخصة التغيب.

وعموما، فإنه يجب على المشغل والأجير وذلك خلال أجل الإخطار احترام جميع الالتزامات المتبادلة وذلك طبقا للمادة 47<sup>24</sup> من م.ش.

### الفقرة الثانية: كيفية حساب التعويض عن الإخطار

نظرا لما لمهلة الإخطار من أهمية بالغة في تدبير نتائج الفصل. فقد ألزم المشرع المغربي المشغل بضرورة الالتزام بها، حين تعتبر حقا من حقوق الأجراء على عاتق مشغلهم، ولا يجوز التنازل عنها أو الاتفاق على إسقاطها، بحيث يترتب على تجاوزها أو عدم احترامها أداء تعويض للأجير، هذا ما نصت عليه مدونة الشغل من خلال المادة 51 منها. بحيث نصت على أنه يترتب عن إنهاء عقد الشغل غير محدد المدة، ودون احترام مهلة الإخطار، أو قبل انصرام مدته أداء الطرف المسؤول عن الإنهاء تعويضا عن الإخطار

<sup>21</sup> المادة 70 من مدونة الشغل تنص على ما يلي: " يستفيد الأجراء منذ فصلهم في حالة حصول المشغل على الإذن أو عدمه طبقا للمواد 66، 67، 69 أعلاه من التعويض من أجل الإخطار، وعلى الفصل المنصوص عليهما على التوالي في المادتين 51، 52 أعلاه"

<sup>22</sup> دنيا مباركة "حقوق بعد إنهاء عقد الشغل" دار النشر، الجسور. وجدة 2004، ص 41.

<sup>23</sup> زهرة بدار: " مهلة الإخطار التي تطرح أمام القضاء في قضايا نزاعات الشغل" الندوة الثانية للقضاء الاجتماعي. 25-26 فبراير 1992، ص 262.

<sup>24</sup> المادة 47 من مدونة الشغل تنص على ما يلي: "يجب على المشغل والأجير خلال أجل الإخطار، احترام جميع التزاماتها المتبادلة"

للطرف الآخر، هذا التعويض يعادل الأجر الذي كان مفروض أن يتقاضاه الأجير ولو استمر في أداء شغله، ما لم يتعلق الأمر بخطأ جسيم.

لكن السؤال المطروح هنا. هو: هل يستفيد الأجراء المفصولين لأسباب تكنولوجية أو هيكلية أو اقتصادية من التعويض عن مهلة الإخطار حتى في حالة حصول المشغل على إذن الإداري بالفصل؟

والجواب بطبيعة الحال بالإيجاب، أي أن الأجراء يستفيدون من التعويض عن مهلة الإخطار سواء حصل المشغل على الإذن الإداري بالفصل أو لم يحصل عليه، وذلك بصريح المادة 70 من م.ش، والتي نصت عن استفادة الأجراء من التعويض من أجل الإخطار وعن الفصل في كلتا الحالتين، أي سواء تم الحصول على الإذن، أو لم يتم الحصول عليه.

ولقد أوكل المشرع من خلال المادة 43 من م.ش مهمة تنظيم الإخطار ومدته إلى النصوص التشريعية أو التنظيمية أو عقد الشغل، أو اتفاقية الشغل الجماعية، أو النظام الداخلي أو العرفي، إلا أنه يجب في جميع الأحوال ألا تقل مهلة الإخطار عن ثمانية أيام، وكل شرط أو اتفاق يحددها فيما دون ذلك يعتبر بطلاً وهو ما أكدته كذلك المادة 754 من ق.ل.ع وذلك حينما نصت على أن كل شرط يحدد مهلة الإخطار فيما هو أدنى مما سائد في العرف أو بمقتضى الاتفاقيات الجماعية لا يعتد به، ويقع باطلاً بقوة القانون.

إن مهلة الإخطار تطول أو تقصر على حسب القيمة المهنية للأجير. أي صفته، وبناء على أقدميته، ولذلك نصت المادة الأولى من المرسوم رقم 02.04.469 المتعلق بأجل الإخطار على أن أجل الإخطار يحدد كما يلي:

❖ بالنسبة للأطر ومن شابههم حسب أقدميتهم:

- أقل من سنة — شهر واحد ;
- من سنة إلى خمس سنوات — شهران ;
- أكثر من خمس سنوات — ثلاثة أشهر ;

❖ بالنسبة للمستخدمين والعمال حسب أقدميتهم:

- أقل من سنة — ثمانية أيام ;
  - من سنة إلى خمس سنوات — شهر واحد ;
  - أكثر من خمس سنوات — شهران ;
- ويتم احتساب التعويض المستحق للأجير على أساس العناصر التالية:
- الأجرة اليومية أو الشهرية.
  - القيمة المهنية للأجير.
  - أقدمية الأجير في العمل.

الأجرة الشهرية أو اليومية × أجل الإخطار أو مدة الإخطار = التعويض عن الإخطار

يلاحظ على هذه المادة أنها لم تحدد شكلا معيناً لكيفية الإخطار، بمعنى أنها لم تشترط للإخطار أن يتم كتابية أو شفوية صريحا أو ضمنيا<sup>25</sup>، خاصة وأنه قد يثار النزاع أمام المحكمة بهذا الخصوص، فيدعي المشغل أنه أخطر الأجير في الوقت المناسب، ويدعي الأجير أنه لم يتم إخطاره، فعندئذ على المشغل إثبات أنه قام بإخطار الأجير داخل الأجل المحدد لذلك قانونا.

نعتقد، هنا، أنه يجب الرجوع بهذه المسألة إلى بنود العقد أو الاتفاقية الجماعية أو النظام الداخلي للمقولة، أو ما تقتضي به قواعد العرف.

<sup>25</sup> دنيا مباركة: مرجع سابق ص 36.

## الخاتمة:

وفي الختام نستنتج أن الطبيعة الخاصة للقواعد المسطرية والاجرائية المنصوص عليها في المادة الاجتماعية، هي تلك التي جعلتها متميزة عن تلك المعمول بها في باقي القضايا الأخرى ذات الصبغة المدنية.

وأن القانون رقم 14-03 المتعلق بالتعويض عن فقدان الشغل والمتمم لقانون الضمان الاجتماعي تعتريه مظاهر القصور والمحدودية في كثير من جوانبه الإجرائية خاصة في صلب الشروط المسطرة للاستفادة من هذا التعويض، وإن كانت الضمانات التي يخولها للأجراء ممن استجمعوا تلك الشروط ترقى إلى حدود المستوى المطلوب، ولعل تجليات حدود هذا القانون مرده إلى حداته إذ لم يمر على تطبيقه لحد الآن أكثر من سنتين وهذا لا يشفع دون التدخل بتعديل بنوده والتلطيف منها بجعل شروطه أكثر مرونة ولا تقف كحائل أمام الأجراء الذين فقدوا شغلهم لسبب لا دخل لإرادتهم فيه ، كما ويستهدف

التعويض عن فقدان الشغل، مرافقة الأجير الذي فقد عمله بشكل لا إرادي، وانخرط في بحث جدي عن عمل جديد، إذ يضمن له تعويضا لفترة يمكن أن تصل إلى ستة أشهر. وخلال هذه الفترة، يجب على الأجير أن يخضع لبرنامج إعادة التأهيل، إذا ما استدعى الأمر ذلك، من أجل إعادة إدماجه في سوق الشغل.

## لائحة المراجع :

\_ ظهير شريف رقم 1.03.194 صادر في 14 من رجب 1424 (11 سبتمبر 2003 ) بتنفيذ قانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل .

\_ قانون رقم 03.14 يقضي بتغيير وتتميم الظهير الشريف بمثابة قانون رقم 1.72.184 الصادر في 15 جمادى الآخرة 1392 ( 27 يوليو 1972 ) المتعلق بنظام الضمان الاجتماعي .

\_ محمد بنحساين , القانون الاجتماعي المغربي , الجزء الثاني , ط 2018 .

\_ دنيا مباركة ( حقوق بعد إنهاء عقد الشغل ) دار النشر جسور , وجدة , 2004 .

\_ زهرة بدار ( مهلة الإخطار التي تطرح امام القضاء في قضايا نزاعات الشغل ) , الندوة الثانية للقضاء الاجتماعي , 26/25 فبراير 1992 .

\_ مراد لطفي "فصل الأجراء لأسباب تكنولوجية أو هيكلية أو اقتصادية – بين النص القانوني والعمل القضائي – " رسالة لنيل شهادة الماستر في قانون الأعمال سنة الجامعية 2012-2013.

\_ الاتفاقية الدولية رقم 158 لسنة 1982 المتعلقة بإنهاء الاستخدام والتوصية رقم 166 المكمل لهذه الاتفاقية.

المقالات :

\_ مقال منشور عدد 498، هشام عزي محامي متمرن في سلك الدكتوراه بجامعة القاضي عياض – مراكش.

\_ مستجدات قانون الاعمال \_ مقال من اعداد الباحث سعيد المريني.

## الفهرس

|                                                               |    |
|---------------------------------------------------------------|----|
| المبحث الأول: الاحكام العامة للتعويض عن فقدان الشغل.....      | 2  |
| المطلب الأول: ماهية التعويض عن فقدان الشغل.....               | 2  |
| الفقرة الأولى: الهدف من التعويض.....                          | 2  |
| الفقرة الثانية: أشكال التعويض.....                            | 3  |
| المطلب الثاني : السياسة الاقصائية للتعويض عن فقدان الشغل..... | 5  |
| الفقرة الأولى : شروط الاستفادة من التعويض عن فقدان الشغل..... | 5  |
| المبحث الثاني: النظام القانوني للتعويضات المستحقة للأجير..... | 8  |
| المطلب الأول: التعويض عن الفصل وفقدان الشغل.....              | 8  |
| الفقرة الأولى: التعويض عن فقدان الشغل.....                    | 8  |
| الفقرة الثانية: التعويض عن الفصل.....                         | 9  |
| المطلب الأول: التعويض عن الإخطار.....                         | 11 |
| الفقرة الأولى: مفهوم الإخطار.....                             | 11 |
| الفقرة الثانية: كيفية حساب التعويض عن الإخطار.....            | 12 |
| الخاتمة:.....                                                 | 15 |
| لائحة المراجع : .....                                         | 16 |
| الفهرس .....                                                  | 17 |

العرض الثالث:



الضمان الإجتماعي  
+ⴰⵎⴰⵔⴰⵔ+ ⴰⵎⴰⵔⴰⵔ+  
CNSS

Royaume du Maroc



La solidarité c'est bon pour la santé

الصندوق الوطني لمنظمات الاحتياط الاجتماعي

المملكة المغربية  
ROYAUME DU MAROC



ANAM  
الوكالة الوطنية  
للتأمين الصحي



الصندوق الوطني لمنظمات الاحتياط الاجتماعي  
La solidarité c'est bon pour la santé



Royaume du Maroc

الضمان الإجتماعي  
+ⴰⵎⴰⵔⴰⵔ+ ⴰⵎⴰⵔⴰⵔ+  
CNSS



ماستر قانون الأعمال

الفوج الأول

مادة: الضمان الاجتماعي.

عرض تحت عنوان.

التأمين الاجباري على المرض.

تحت إشراف الأستاذ:

ذ: طارق الكدالي .

من إعداد :

حسين تبلي .



مُحَمَّد ابولهرماش.



أميمة مشماشي.



مُحَمَّد أدريسي حسني .



ايمان منديل .



السنة الجامعية : 2018-2019.

## مقدمة :

تعتبر الحماية الاجتماعية مطلباً دستورياً أكدت عليه جميع الإتفاقيات والمعاهدات الدولية في إطار سياسة وقائية تهدف إلى ضمان تغطية صحية جيدة وتحترم مقومات العنصر البشري الفاعل في الإقتصادات الدولية عموماً والوطنية خصوصاً، المشرع المغربي سارع على نفس النهج عندما أكد في دستور سنة 2011 داخل الفصل 31 منه "تعمل الدولة والمؤسسات العمومية والجماعات الترابية، على تعبئة كل الوسائل المتاحة، لتيسير أسباب استفادة المواطنين والمواطنات، على قدم المساواة، من الحق في:

-العلاج والعناية الصحية.

-الحماية الاجتماعية والتغطية الصحية، والتضامن التضاهدي أو المنظم من لدن الدولة".

على ضوء هذا المنطلق الدستوري فإن التغطية الصحية كانت وستظل من أبرز مظاهر الحماية الاجتماعية التي تلزم جميع الفاعلين من دولة ومؤسسات عمومية بتنزيلها على أرض الواقع وتوفير تدابير تنظيمية وتشريعية لها، المشرع المغربي حرصاً منه على تحقيق عدالة اجتماعية و ضمان تأمين إجباري أساسي عن المرض قام بإصدار مدونة التغطية الصحية في 3 أكتوبر 2002 و توفير نظام للمساعدة الطبية التي دخلت حيز التطبيق سنة 2005 بعد قطع أشواط وإصلاحات طويلة الأمد.

فالتأمين الإجباري الأساسي عن المرض مرتبط بضرورة تحديد الفئات المستفيدة منه وأهم الإجراءات التي يجب إتباعها من أجل الإستفادة والهيئات التي أنيطت بها مهمة تنزيل هذه الإستفادة، هذه كلها فرضيات سنحاول الإجابة عليها في موضوع الدراسة، ولكن قبل هذا كان لزاماً تحديد أهمية الموضوع التي تتجلى أساساً في نقطتين إثنين، الأولى تتمثل في دور الفقه والبحث العلمي داخل منظومة التغطية الصحية وإسهاماته من خلال الدراسات التي يمكن أن يقدمها، وأهمية عملية تبرز في دور الدولة والمؤسسات العمومية وجميع الفاعلين في تنزيل جميع النصوص القانونية الهادفة إلى تحقيق الحماية الاجتماعية.

لا تكتمل مقومات العمل المنهجي إلا بطرح إشكالية تحكم صلب الموضوع من بدايته إلى نهايته وفق الشكل التالي:

إلى أي حد توفق المشرع المغربي في تنظيم مجال التأمين الإجباري عن المرض بشكل يساهم في ضمان حماية إجتماعية عادلة؟

وبناءً على هذه الإشكالية تطرح مجموعة من التساؤلات الفرعية:

- 1 - ماهي أهم الفئات الخاضعة لتأمين الإجباري عن المرض ؟
- 2 - كيف يمكن ارجاع مصاريف التغطية الصحية ؟ وما هي أهم شروط هذه الأخيرة ؟
- 3 - وهل هناك نطاق تنظيمي لهذه التغطية ؟ وكيف يمكن تديرها مالياً ؟

رغبة منا في الإجابة عن هذه التساؤلات سنقوم بتقسيم الموضوع إلى مبحثين:

المبحث الأول: نطاق تطبيق التأمين الإجباري عن المرض .

المطلب الأول: الفئات الخاضعة للتأمين الإجباري عن المرض والخدمات المشمولة بالضمان.

الفقرة الأولى: الفئات الخاضعة لنظام التأمين الإجباري عن المرض.

الفقرة الثانية: الخدمات المشمولة بالضمان.

المطلب الثاني : شروط و كفاءات إرجاع المصاريف و المراقبة الطبية.

الفقرة الأولى : شروط و كفاءات إرجاع المصاريف.

الفقرة الثانية : المراقبة الطبية.

المبحث الثاني: النطاق التنظيمي و التدويري للتأمين الإجباري عن المرض .

المطلب الأول :الهيئات المكلفة بالتأطير و التدوير .

الفقرة الأولى : الوكالة الوطنية للتأمين الصحي.

الفقرة الثانية : الأجهزة المكلفة بتدوير نظام التأمين الإجباري الأساسي عن المرض .

المطلب الثاني: التدابير المالية للتأمين الإجباري عن المرض.

الفقرة الأولى: التدابير المالية في القطاع العام.

الفقرة الثانية: التدابير المالية في القطاع الخاص.

المبحث الأول: نطاق تطبيق التأمين الإجباري عن المرض .

انما ما يوجد حول النطاق التطبيقي للتأمين الإجباري عن المرض هو تحديد الفئات الخاضعة للتأمين والخدمات المشمولة (المطلب الأول) ثم ليد من وضع شروط وطرق لإرجاع مصاريف هذه التغطية ووضع مراقبة طبية لهذه الأخير (المطلب الثاني) .

المطلب الأول: الفئات الخاضعة للتأمين الإجباري عن المرض والخدمات المشمولة بالضمان.

تشكل التغطية الصحية مطلبا اجتماعيا ملحا، فهي من ابرز المعايير التي تقاس بها درجة التنمية داخل أي دولة، هذا ما جعل المغرب ينكب على النهوض بها، بما يضمن لكل سكان المملكة الحق في الحصول على خدمات العلاجات الصحية تكون مبنية على التضامن والإنصاف والتعاضد، وهكذا صدر قانون 65.00 بمثابة مدونة التغطية الصحية الأساسية، وقد حددت الفئات المستفيدة من هذا النظام وذوي حقوقهم " الفقرة الأولى " وكهذا الخدمات المشمولة بالضمان " الفقرة الثانية"

الفقرة الأولى: الفئات الخاضعة لنظام التأمين الإجباري عن المرض .

بالرجوع إلى المادة 72 من القانون رقم 65.00 نجد المشرع قد حدد الفئات التي يسري عليها نظام التأمين الإجباري عن المرض في ما يلي:

\* موظفي وأعوان الدولة المؤقتون والعرضيون والمياومون، والمتقاعدون والقضاة ورجال التأطير والصف بالقوة المساعدة وهيئة متصرفي وزارة الداخلية ، وموظفو الجماعات المحلية ومستخدمو المؤسسات العمومية ، والأشخاص المعنوية الخاضعة للقانون العام..

\* الأشخاص الخاضعين لنظام الضمان الاجتماعي الجاري به العمل.

\* الأشخاص المستفيدون من معاشات الشيخوخة أو الزمانة أو ذوي الحقوق المخولة بموجب نظام المعاشات المدنية . ونظام المعاشات العسكرية ونظام الضمان الاجتماعي لمنح رواتب التقاعد..

\* الأشخاص المستفيدون من المعاشات بموجب أنظمة خاصة للاحتياط الاجتماعي.

وبالإضافة إلى هؤلاء الأشخاص المعينين في المادة أعلاه، يستفيد من نظام التأمين الإجباري عن المرض الفئات التالية:

\* العمال المستقلين وأصحاب المهن الحرة والأشخاص المزاولين للنشاط غير مأجور.

\* قدماء المقاومين وأعضاء جيش التحرير.

\* طلبة التعليم العالي العام والخاص في حالة عدم استفادتهم من هذا النظام طبقا للمادة 5 من نفس القانون.

وقد علق المشرع الاستفادة هذه الفئات، على صدور تشريعات تنظم شروط وكيفية الاستفادة من هذا النظام<sup>1</sup>.

وقد صدر القانون المتعلق بطلبة التعليم العالي العام والخاص<sup>2</sup> وفئات المهنيين والعمال المستقلين والأشخاص غير الأجراء الذين يزاولون نشاطا خاصا<sup>3</sup> فيما لا تزال الفئات الأخرى تنتظر صدور قانون يطرأها.

وعموما فإن الاستفادة من هذا النظام لا تتوقف على الأشخاص المعددين انفا، بل تمتد إلى ذوي حقوقهم شريطة أن يكونوا هؤلاء غير مستفيدين من تأمين آخر مماثل، ويتمثل ذوي الحقوق في الآتي :

• الزوج أو الزوج أو الزوجات.

• الأولاد المتكفل بهم البالغون 21 سنة على الأكثر.

• الأطفال المتكفل بهم طبقا للتشريع الجاري به العمل<sup>4</sup>.

• الأولاد الغير متزوجين والذين يتابعون دراستهم العليا إلى حد بلوغهم 26 سنة، شريطة ان يثبتوا ذلك.

• الأولاد المعاقون جسديا أو ذهنيا المتكفل بهم دونما حد للسن.

وتتمدد الاستفادة من نظام التأمين الإجباري عن المرض إلى أبوي المؤمن شريطة أن يتحمل هذا الأخير واجب الاشتراك<sup>5</sup>، هذا الواجب الذي يحدد بمرسوم.

وتجب الإشارة إلى انه في الحالة التي يكون الزوج والزوجة خاضعين معا لهذا النظام، فإن التصريح بالأولاد يكون لدى الهيئة المؤمنة التي ينتمي إليها الأب.

كما يجب التصريح بانحلال ميثاق الزواج لدى الهيئة المؤمنة التابع لها الحاضن سواء كان أبا أو أما، وفي الحالة التي يكون الحاضن غير الأم أو الأب فإن الأولاد يحق لهم الاستفادة من التأمين الإجباري عن المرض الخاضع له احد الأبوين.

أما في الحالة التي يحصل فيها انحلال الزواج ويكون التأمين مقتصر على احد الأبوين فإن التصريح يكون أما الهيئة المؤمنة التي ينتمي إليها الزوج السابق أو الزوجة السابقة<sup>6</sup>.

**الفقرة الثانية: الخدمات المشمولة بالضمان.**

1-الفقرة الثالثة من المادة 4 من قانون 65.00

2- القانون رقم 116.12 الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.15.105 بتاريخ 4 غشت 2015.

3- القانون رقم الصادر بتنفيذه الظهير رقم 1.17.15 بتاريخ 23 يونيو 2017.

4- يعتبر في حكم الشخص المتكفل به دونما تحديد للسن، أولاد المؤمن المعاقون جسديا أو ذهنيا والأطفال المتكفل بهم الموجودين في نفس الوضعية الذين يستحيل عليهم القيام بصورة كلية دائمة ونهائية بمزاولة أي نشاط مأجور.

5-المادة 5 من قانون 65.00

6- المادة 6 من قانون 65.00

يضمن التأمين الإجباري عن المرض للمؤمن وذوي حقوقه تغطية المخاطر ومصاريف الخدمات الطبية الناجمة عن المرض أو حادثة أو ولادة أو تأهيل طبي عضوي أو وظيفي دون حوادث الشغل والأمراض المهنية التي تظل خاضعة لقانون خاص بها، وتتمثل هذه التغطية في مجموعة من الخدمات حددها المشرع في المادة السابعة من القانون رقم 65.00 بمثابة مدونة التغطية الصحية الأساسية، وهي كما يلي:

- العلاجات الوقائية والطبية المرتبطة بالبرامج ذات الأولوية المندرجة في إطار السياسة الصحية للدولة.
- أعمال الطب العام والتخصصات الطبية والجراحية.
- العلاجات المتعلقة بتتبع الحمل والولادة وتوابعها.
- العلاجات المتعلقة بالاستشفاء والعمليات الجراحية بما في ذلك أعمال الجراحة التعويضية.
- التحاليل البيولوجية الطبية.
- الطب الإشعاعي والفحوص الطبية المصورة.
- الفحوص الوظيفية.
- الأدوية المقبولة إرجاع مصاريفها.
- أكياس الدم البشري ومشتقاته.
- الآلات الطبية وأدوات الانغراس الطبي الضرورية لمختلف الأعمال الطبية والجراحية، وأخذًا في الاعتبار طبيعة المرض أو الحادثة ونوعية هذه الآلات.
- الأجهزة التعويضية والبدايل الطبية المقبولة إرجاع مصاريفها.
- النظارات الطبية.
- علاجات الفم والأسنان.
- تقويم الأسنان بالنسبة للأطفال.
- أعمال التقويم الوظيفي والترويض الطبي.
- الأعمال شبه الطبية.

والمشرع المغربي بتحديد هذه الخدمات أعلاه يكون قد حذا حذو المشرع الفرنسي<sup>7</sup>، إلا إن الواقع في المغرب يختلف عن نظيره في فرنسا، حيث أن الدراسات الحالية في المملكة تشير إلى أن الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي يظل عاجزًا عن تغطية كل هذه الخدمات لارتفاع أسعار.

7- الفصل 1-321 من مدونة الضمان الاجتماعي الفرنسي.

ومن جهة أخرى فقد استثنى القانون رقم 65.00 في مادته الثامنة الخدمات المتعلقة بعمليات الجراحة التجميلية والعلاج بالحمامات والوخز بالإبر والعلاج بمياه البحر الهادئ لطب والخدمات في إطار والطب التجانسي، ومرد هذا الاستثناء هو أن هذه الخدمات تبقى غير ضرورية فهي من الكماليات.

وبالرغم من إشادة بعض الفقه بهذا التوجه الذي سلكه المشرع باستثنائه لهذه الخدمات نظرا لكونها ثانوية في غالبيتها واثمها الباهظ ومخالفتها الصريحة لمقاصد الشريعة الإسلامية ، فان هناك من ذهب إلا أن إقصاء هذه الخدمات من الضمان يشكل ضربة قوية لحقوق العديد من الأشخاص التي يمكن أن تصاب ببعض الأمراض أو الحروق أو حوادث مما يستدعي تدخلا جراحيا تجميلا.<sup>8</sup>

المطلب الثاني : شروط و كفاءات إرجاع المصاريف و المراقبة الطبية

نص القانون رقم 65.00 و هو بمثابة مدونة التغطية الصحية الأساسية على مجموعة من الشروط و ذلك من أجل إسترجاع المصاريف ، كما أكد على ضرورة تكوين لجنة مكلفة بالمراقبة الطبية و التي تتولى دراسة الملفات المعروضة.

الفقرة الأولى : شروط و كفاءات إرجاع المصاريف

يتضمن التأمين الإجباري الأساسي عن المرض إرجاع جزء من مصاريف العلاج أو تحملها مباشرة من قبل الهيئة المكلفة بتديره حيث يتحمل المؤمن الجزء الباقي. ويحتفظ هذا الأخير بحرية اكتتاب تأمين تكميلي لتغطية المصاريف التي بقيت على عاتقه. غير أنه يعفى المؤمن كليا أو جزئيا من الجزء الباقي على عاتقه، في حالة مرض خطير أو مرض ترتب عنه عجز يتطلب علاجا طويل الأمد، أو في حالة ما إذا كانت تكاليف العلاج باهظة الثمن. وتحدد بنص تنظيمي قائمة الأمراض التي تخول الحق في الإعفاء وكذا الشروط التي يمنح بموجبها هذا الإعفاء.<sup>9</sup>

و عليه ليحصل المؤمن على بطاقة التسجيل يجب أن يوافي الهيئة المكلفة بتدير التأمين الإجباري الأساسي عن المرض و ذلك عن طريق مشغله . و على الطبيب المعالج أن يحرر طلب الموافقة المسبقة و وضع هذا الطلب في طي سري يشمل جميع البيانات المتعلقة بالمرض و كذا الفحوصات و الأدوية الموصى بها . كذلك من الشروط المتعلقة بإرجاع المصاريف نجد ما نصت عليه المادة 13 من القانون 65.00 أنه لا يمكن إسترجاع مصاريف الخدمات الطبية المضمونة برسم التأمين الإجباري الأساسي عن المرض أو تحملها إلا إذا كانت هذه الخدمات موصوفة ومقدمة داخل التراب الوطني.

غير أن الخدمات المقدمة خارج التراب الوطني للمستفيدين من التأمين الإجباري الأساسي عن المرض يمكن أن تقبل، في نطاق الحدود المقررة في هذا القانون والنصوص المتخذة لتطبيقه، إذا ما تعرض المستفيد لمرض مفاجئ خلال مقامه بالخارج أو تعذر عليه تلقي العلاج المناسب لحالته بالمغرب.

8- عبد المغيث جزار مجلة القضاء الإداري " العدد الثامن السنة الرابعة ، سنة 2016 ص 119.

9- المادة 9 من مدونة التغطية الصحية .

أما فيما يخص كفاءات إرجاع المصاريف أو تحملها فنجدها في المادة 11 من القانون 65.00 : يتم إرجاع المصاريف المؤداة من قبل المستفيدين من التأمين الإجباري الأساسي عن المرض أو تحملها كما يلي:

-حسب العمل الطبي على أساس مصنفات الأعمال المهنية المحددة من لدن السلطة الحكومية المكلفة بالصحة.

-في شكل مبلغ جزافي حسب كل مرض أو مجموعة متجانسة من الأمراض.

-في شكل تخصيص مبلغ إجمالي أو أداء مسبق.

-في شكل مبلغ ثابت يحدد حسب عدد المستفيدين.

أما فيما يخص نسبة تغطية الخدمات التي ستكون أساسا للتحمل أو الإسترجاع هي المنصوص عليها في المادة الأولى من المرسوم رقم 2.05.736 على الشكل التالي:

80 % من التعريفية المرجعية الوطنية بالنسبة لأعمال الطب العام و التخصصات الطبية و الجراحية.

90 % من التعريفية المرجعية الوطنية بالنسبة للإستشفاء و العمليات الجراحية و الدم ن و ترفع إلى 100 % إذا قدمت هذه الخدمات لدى المستشفيات العمومية.

ثم نجد المرسوم رقم 2.05.737 المتتم بمرسوم 11 ديسمبر 2009 تحدد نسب تغطية الخدمات في:

70 % من التعريفية المرجعية الوطنية ، و ترفع هذه النسبة إلى 90 % في حالة الأمراض التي ترتب عنها عجز يتطلب علاجاً طويلاً الأمد، أو في حالة ما إذا كانت تكاليف العلاج باهظة إذا قدمت هذه الخدمات في المستشفيات العمومية و المؤسسات العمومية للصحة و المصالح التابعة للدولة.<sup>10</sup>

الفقرة الثانية : المراقبة الطبية .

يجب على اللجنة المكلفة بالمراقبة الطبية إحترام مجموعة من الشروط منها ما جاء في الفقرة الأخيرة من المادة 26 من القانون 65.00 حيث لا يجوز للأطباء المكلفين بالمراقبة الطبية الجمع بين مهام العلاج ومهمة المراقبة بالنسبة للملف الذي يكون موضوع مراقبة . كذلك يجب أن تمارس هذه المراقبة داخل أجل معقول لا يتعدى الأجل التي حددها القانون ، كما يجب أن تبلغ الإعتراضات على القرارات المتخذة من طرف الهيئة المكلفة بالتدبير ، على إثر مراقبة طبية إلى الوكالة الوطنية للتأمين الصحي التي تقوم على حسابها بإجراء فحص جديد للمريض من طرف مهني خبير.<sup>11</sup>

و بالرجوع للمادة 27 من القانون 65.00 نجد مجموعة من الصور للمراقبة الطبية حيث يجوز للطبيب المكلف بالمراقبة الطبية، قصد تمكينه من ممارسة المهام الموكولة أن يطلب استدعاء الشخص المعني أو زيارته بمقر

10-المادة 3 من المرسوم رقم 2.05.737 الصادر ب 18 يوليوز 2005 المتعلق بتحديد نسبة تغطية الخدمات الطبية التي يتحملها الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي برسم نظام

التأمين الأساسي عن المرض

11- عيسى أطريح ، "التغطية الصحية للتأمين الإجباري عن المرض\_نموذجاً" ، رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا المعمقة في القانون الخاص ، جامعة محمد الأول كلية العلوم

القانونية و الإقتصادية و الإجتماعية\_وجدة\_ السنة الجامعية 2006\_2005 ص 44

سكنه أو بمكان استشفائه. كذلك يمكن للأطباء المعالجين الحضور أثناء إجراء فحوصات المراقبة الطبية وذلك بناء على طلب المستفيد أو الطبيب المكلف بالمراقبة. كذلك طبقا للمادة 34 من المرسوم رقم 2.05.738 أنه يمكن أن تتم المراقبة الطبية على ملف المريض دون الحاجة إلى معاینته شخصيا و ذلك بعد التأكد من صحة المعلومات و الوثائق التي يتضمنها ملف المريض .

كذلك تنص المادة 9 من نفس المرسوم على ضرورة تسجيل كل مأجور أو صاحب معاش من طرف الهيئة المكلفة بالتدبير داخل أجل لا يتعدى 30 يوما الموالية لطلب المشغل أشهر و بعد إتمام إجراءات التسجيل تتولى هيئة التدبير المعنية تسليم المأجور بطاقة تسجيل خلال 30 يوما الموالية للتسجيل .

بالإضافة إلى أنه يجب على المؤمن أداء الإشتراك ، فإن هذا التوقف قد يؤدي إلى عدم استفادته من الخدمات ، غير أنه إذا تعلق الأمر بمرض طويل الأمد أو مرض يترتب عنه عجز أو مرض يستلزم علاجا خاصا ومكلفا ، فإنه يتعين على الهيئة المكلفة بالتدبير أن تستمر في تقديم الخدمات لهؤلاء الأشخاص، مع إلزام المشغل المعني بالأمر بتسوية وضعيته إزاء مصالح التحصيل التابع لها.<sup>12</sup>

أما الأشخاص الذين لم يعودوا يستوفون شروط الاستفادة من نظام التأمين الإجباري الأساسي عن المرض سواء بصفتهم مؤمنين أو بصفتهم ذوي حقوق، يستفيدون ابتداء من التاريخ الذي لم تعد فيه هذه الشروط متوافرة من الاحتفاظ بحقوقهم في الخدمات خلال مدة أقصاها ستة أشهر.<sup>13</sup>

أما في حالة الإنقطاع من مزاولة المهنة أو النشاط من طرف المهنيين أو العمال المستقلين و الأشخاص غير الأجراء الذين يزاولون نشاطا خاصا لمدة تفوق 6 أشهر لأسباب غير المرض أو الحمل أو وقوع حادثة أو صدور قرار إداري مؤقت أو إحالة على القضاء ، وقف الحق في الخدمات و بالتالي وقف تقديمها.<sup>14</sup>

12- المادة 32 من القانون 65.00

13- المادة 34 من القانون 65.00

14- الفقرة الأولى من المادة 14 من القانون رقم 98.15 المتعلق بنظام التأمين الإجباري الأساسي عن المرض الخاص بفئات المهنيين و العمال المستقلين و الأشخاص غير الأجراء

الذين يزاولون نشاطا خاصا ، الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.17.15 الصادر في 23 يونيو 2011

المبحث الثاني: النطاق التنظيمي و التدويري للتأمين الإجباري عن المرض .

ان ما يمكن الحديث عنه في النطاق التنظيمي هو تحديد الهيئات والأجهزة المكلفة بالتأطير و تدوير التأمين الإجباري عن المرض (المطلب الأول) ثم لبد من وجود تدبير مالية لتحديد التأمين الأساسي عن المرض (المطلب الثاني) .

المطلب الأول :الهيئات المكلفة بالتأطير و التدوير :

وضع المشرع المغربي مهام التأطير للوكالة الوطنية للتأمين الصحي (ANAM) و التدوير للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي (CNSS) و الصندوق الوطني لمنظمات الاحتياط الاجتماعي (CNOPS)

الفقرة الأولى : الوكالة الوطنية للتأمين الصحي (ANAM) l'Agence Nationale de l'Assurance Maladie.

تعتبر الوكالة الوطنية للتأمين الصحي ثمرة من ثمرات الإصلاحات الكبرى والمهيكلية التي عرفتها بلادنا في السنوات العشر الأخيرة. وقد أراد لها المشرع أن تضطلع بمهام ضبط وتأطير التأمين الإجباري عن المرض بالإضافة إلى تدوير الموارد المتعلقة بالمساعدة الطبية.

لدى نجد المشرع المغربي قد حدد لها طبيعة قانونية وتنظيم اداري و حدد لها اختصاصات و موارد و نفقات و سيتم دراسة كل هذه الأمور على الشكل التالي :

أولا : الطبيعة القانونية : تعتبر الوكالة الوطنية للتأمين الصحي مؤسسة عمومية تتمتع بالشخصية العمومية و استقلال مالي و تراول مهماتها تحت وصاية الدولة مع خضوعها للمراقبة المالية للدولة المطبقة على غيرها من المؤسسات العمومية .

ثانيا : التنظيم الإداري : مجلس إدارة الوكالة يترأسها رئيس الحكومة أو السلطة الحكومية المفوضة من قبله لهذا الغرض و يتألف كذلك من 22 عضورا رسميا منهم 9 أعضاء يمثلون الإدارة<sup>1</sup> و 2 يمثلون الهيئات المكلفة بتدوير التأمين الإجباري عن المرض و 5 أعضاء يمثلون المشغلون في القطاع الخاص و 6 أعضاء يمثلون المؤمنين في القطاعين العام و الخاص<sup>2</sup>

كما يجرد الأعضاء المنتمين من صفة الانتداب بموجب مرسوم اذا تمت ادانتهم بسبب جناية او جنحة و المعاقب عليه بحبس لمدة 3 أشهر على الأقل دون وقف التنفيذ ، كما يعفى هؤلاء الأعضاء من صفة الانتداب اذا عرقل تخلفهم الكلي أو تغيبهم المتكرر عن الاجتماعات مجلس الإدارة .

و يتم تسيير هذه الوكالة من طرف شخص المدير و يتصرف بإسمها و يباشر جميع الأعمال المتعلقة بغرضها و يمثل الوكالة إزاء الدولة و أمام القضاء و له أن يقيم كل دعوى قضائية للدفاع عن مصالح الوكالة .

1- يتألف ممثلو الإدارة من ممثل عن مصالح رئيس الحكومة و ممثلين عن وزارة المالية و ممثلين عن وزارة الشغل و ممثلين عن وزارة الصحة و الداخلية و ممثل عن وزارة تحديث

القطاعات العامة .

2- مرسوم رقم 256-02-07 صادر بتاريخ 28 يونيو 2007 بتغيير و تميم المرسوم رقم 402.03.2 الصادر بتاريخ 17 شتنبر 2013 بتطبيق الاحكام القانونية رقم 65.00 فيما يتعلق

بالوكالة الوطنية للتأمين الصحي ، ج.ر.ع 5542 بتاريخ 12 يوليوز 2007 ص 230.

ثالثا : اختصاصات الوكالة : نجد المشرع المغربي قد اسند للوكالة الوطنية لتأمين الصحي مجموعة من الاختصاصات منها :

تناط بالوكالة الوطنية للتأمين الصحي مهمة التأطير التقني للتأمين الإجباري الأساسي عن المرض ، والسهر على إعداد الوسائل الكفيلة بضبط منظومته في إطار التقيد بالأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة به.

ولهذه الغاية، تكلف الوكالة بما يلي:

- التأكد بتشاور مع الإدارة من ملائمة تدبير أنظمة التأمين الإجباري الأساسي عن المرض مع الأهداف التي تحددها الدولة في مجال الصحة؛
- الإشراف، في إطار الشروط المحددة بنص تنظيمي، على المفاوضات المتعلقة بإعداد الاتفاقيات الوطنية بين الهيئات المكلفة بتدبير أنظمة التأمين الإجباري الأساسي عن المرض، من جهة، ومقدمي العلاجات وموردي الأدوات والخدمات الطبية، من جهة أخرى؛
- اقتراح الإجراءات الضرورية على الإدارة لضبط منظومة التأمين الإجباري الأساسي عن المرض ، وبصفة خاصة الآليات الملائمة للتحكم في تكاليف التأمين الإجباري الأساسي عن المرض والسهر على احترامها
- إبداء رأيها بشأن مشاريع النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالتأمين الإجباري الأساسي عن المرض التي تحال عليها من قبل الإدارة، وكذا إبداء الرأي بشأن جميع القضايا الأخرى المتعلقة بنفس الموضوع؛
- السهر على تحقيق التوازن المالي الإجمالي بين الموارد والنفقات بالنسبة لكل نظام من أنظمة التأمين الإجباري الأساسي عن المرض ؛
- تقديم الدعم التقني للهيئات المكلفة بالتدبير من أجل إقامة آلية دائمة لتقييم الخدمات الطبية المقدمة للمستفيدين من التأمين الإجباري الأساسي عن المرض ، وذلك طبقا للشروط والكيفيات المحددة من قبل الإدارة ؛
- الاضطلاع بمهمة التحكيم في النزاعات التي تثار بين مختلف الفاعلين في ميدان التأمين الصحي؛
- توحيد وسائل تدبير التأمين الإجباري الأساسي عن المرض والوثائق المتعلقة به ؛
- رصد المعلومات الإحصائية الخاصة بالتأمين الإجباري الأساسي عن المرض والتي يتم تجميعها بناء على التقارير السنوية التي تبعث بها كل هيئة من الهيئات المكلفة بالتدبير؛
- إعداد تقرير سنوي شامل عن الموارد والنفقات، والمعطيات المتعلقة بالاستهلاك الطبي الخاص بمختلف أنظمة التأمين الإجباري الأساسي عن المرض، والعمل على نشرها.
- التأكد من أن كل شخص مسجل في نظام للتأمين الإجباري الأساسي عن المرض أو تم قبوله للاستفادة من نظام المساعدة الطبية، وعند الاقتضاء، ذوي حقوقه، لا يستفيدون إلا من النظام الذي ينتمون إليه.<sup>3</sup>

علاوة على الاختصاصات المسندة إليها بموجب المادة 59 من قانون 65.00 ، تكلف الوكالة أيضا بتدبير الموارد المرصدة لنظام المساعدة الطبية في إطار الشروط المحددة بموجب هذا القانون والنصوص المتخذة لتطبيقه.<sup>4</sup>

رابعا : موارد ونفقات الوكالة : تتجلى موارد الوكالة في :

اقتطاع موحد من الاشتراكات والمساهمات المستحقة للهيئات المكلفة بتدبير نظام التأمين الإجباري الأساسي عن المرض والتسبيقات القابلة للإرجاع التي تمنح من طرف الخزينة أو الهيئات العامة والخاصة والإعانات المالية والهبات والوصايا والاقتراضات والموارد المرتبطة بنشاطها ....  
تتجلى النفقات في :

نفقات التسيير والتجهيز والمبالغ المرجعة من التسبيقات والاقتراضات والنفقات المرتبطة بالتغطية الصحية .

الفقرة الثانية : الأجهزة المكلفة بتدبير نظام التأمين الاجباري الأساسي عن المرض .

أولا : الصندوق الوطني لضمان الاجتماعي (CNSS) la caisse nationale de sécurité sociale .

اناط المشرع المغربي لصندوق الوطني لضمان الاجتماعي مهمة تدبير نظام التأمين الاجباري الأساسي عن المرض بالنسبة للأشخاص الخاضعين لنظام الضمان الاجتماعي وذوهم وأصحاب المعاشات بالقطاع الخاص .  
ويتمتع مجلس إدارة الصندوق الوطني لضمان الاجتماعي بمجموعة من الصلاحيات لقيامه بتدبير التأمين الاجباري على المرض .

ونجد المادة 79 من مدونة التغطية الصحية الأساسية على أن المجلس الإداري لصندوق الوطني لضمان الاجتماعي و في اطار الاجتماعات الخاصة ، ويختص بالنظر في جميع مسائل المتعلقة بتدبير نظام التأمين الاجباري الأساسي عن المرض الذي يباشره الصندوق المذكور ويقوم بالبحث في القضايا المرتبطة بذلك.  
ويتكون مجلس الإدارة من :

- ممثل واحد عن رئيس الحكومة ، وممثلين اثنين عن وزير الشغل ، ممثل واحد عن كل وزارة من الوزارات المكلفة بالمالية والفلاحة والصحة والتجارة والصناعة ، مدير الوكالة الوطنية لتأمين الصحي أو ممثله بإضافة إلى عضو نائب عن كل عضو رسمي .

ويجتمع مجلس إدارة الصندوق كلما تطلب الأمر ذلك ومرتين في السنة على الأقل قصد حصر ميزانية السنة المالية المنصرمة ودراسة ميزانية السنة المالية الموالية .

ويتمتع مجلس الإدارة حسب الفصل 9 من ظهير 27 يوليوز 1972 ب :

المصادقة على عمل السنوي لصندوق .

حصر حسابات الصندوق برسم السنة المالية المنصرمة .

الترخيص لاقتناء وتفويت العقارات والمنقولات .

ثانيا : الصندوق الوطني لمنظمات الاحتياط الاجتماعي (CNOPS)

اناط المشرع المغربي لصندوق الوطني لمنظمات الاحتياط الاجتماعي مهمة نظام التأمين الإجباري الأساسي عن المرض بالنسبة لموظفي الدولة وأعوان الدولة والجماعات المحلية ومستخدمي المؤسسات العمومية والأشخاص المعنوية الخاضعة للقانون العام وذوهم وأصحاب المعاشات بالقطاع العام .

1- مهام الصندوق الوطني لمنظمات الاحتياط الاجتماعي

وفقا للمادة 82 من القانون 65.00 بمثابة مدونة التغطية الصحية الأساسية، يتكلف الصندوق في إطار التأمين الإجباري عن المرض بما يلي :

الاطلاع بتنسيق مع الجمعيات التضامنية المكونة له، على طلبات انخراط المشغلين وتسجيل الأشخاص التابعين لهم وفقا للشروط المنصوص عليها في الفصل 3 من الكتاب 2 من هذا القانون

تأمين و تحصيل اشتراكات المأجورين و اشتراكات المشغلين.

تعويض أو تحمل مباشر للخدمات المضمونة في هذا القانون.

عقد الاتفاقيات الوطنية مع منتجي العلاجات بالشروط المحددة في هذا القانون.

وضع الحسابات المتعلقة بتسيير التأمين الإجباري عن المرض الأساسي.

تأمين بتنسيق مع الجمعيات التضامنية التي يتعلق بها الأمر، المراقبة الطبية المنصوص عليها في المواد 26 إلى 31 من هذا القانون.

ووفقا للمادة 83 من نفس القانون، كلف الصندوق الوطني لمنظمات الاحتياط الاجتماعي، تحت مسؤوليته،

الجمعيات التضامنية المكونة له بتأمين جزء أو جل المهامات المسندة إليه بالشروط المحددة في الاتفاقية المصادق عليها من طرف المجلس الإداري والتي تشير خصوصا إلى طبيعة الخدمات و أجل التعويض والتنظيم الإداري والمالي و التواجد على الصعيد الوطني ورسوم الإدارة و أيضا المعلومات والإحصائيات التي تخص نشاطات الجمعية التضامنية التي يتعلق الأمر بها. بهذا الصدد تم تفويض تدبير العلاجات العادية للتضامنية التي تظل الآن مسؤولة عن استقبال ومعالجة ملفات المرض.

وتتكون موارد الصندوق من اشتراكات المأجورين ومساهمات أرباب العمل واشتراك أصحاب المعاشات بالقطاع العام و حصيلة توظيفات المالية وحصيلة الزيادات والغرامات عن التأخير والاقتراض والهبات والوصايا.

وتتجلى نفقاته في المصاريف المدفوعة برسم الخدمات المضمونة والمساهمة في مصاريف تسيير الوكالة الوطنية للتأمين الصحي ونفقات التسيير ونفقات الاستثمار والمبالغ المرجعة من الاقتراضات .

2- تكوين الصندوق الوطني لمنظمات الاحتياط الاجتماعي .

ويدير هذا الصندوق مجلس الإدارة يتألف من 11 عضو من الدولة و 9 أعضاء عن الجمعيات التضامنية و 3 من المركزيات النقابية الأكثر تمثيلا .

و يتكلف ب:

إعداد برنامج العمل السنوي أو المتعدد السنوي،

حصر ميزانية الصندوق وتقديمها للموافقة،

حصر الحسابات والبيانات التركيبية للسنة المنتهية،

المصادقة على نظام المشتريات،

إعداد القانون الأساسي للموظفين بالصندوق وتقديمه للمصادقة وفقا للنظام المعمول به،

تحديد التنظيم الإداري للصندوق وإخضاعه للموافقة من طرف المجلس الإداري،

المصادقة على التقرير المالي وتقرير نشاط الصندوق للسنة المنصرمة،

إبداء الرأي في مشاريع الاتفاقيات الوطنية التي يتم التوقيع عليها مع منتجي العلاجات،

كما يسير الصندوق من طرف مدير معين بقرار رقم 2.06.617 ل 15 ماي 2007. ويتمتع مدير الصندوق الوطني

لمنظمات الاحتياط الاجتماعي السلطات والاختصاصات الضرورية لتسيير الصندوق :

ينفذ قرارات المجلس الإداري،

يؤمن تسيير جميع أقسام الصندوق وينسق نشاطاتهم تحت قيادة المجلس الإداري،

يمثل الصندوق أمام الهيئات المختصة،

يمكن تفويض المدير من طرف المجلس الإداري لمعالجة شؤون محددة،

يحضر كمستشار في اجتماعات المجلس الإداري واللجان المنبثقة من المجلس،

يمكنه أن يفوض، تحت مسؤوليته، جزء من سلطاته واختصاصاته إلى موظفي إدارة الصندوق

ويتولى الصندوق المذكور بمجموعة من المهمات منها :

البحث في طلبات انخراط المشغلين تسجيل الأشخاص التابعين لهم ، وإرجاع مصاريف الخدمات المضمونة أو

تحملها مباشرة ، وإعداد الحسابات المتعلقة بتدبير نظام التأمين الاجباري الأساسي عن المرض ، إبرام الاتفاقيات

الوطنية مع مقدمي الخدمات الطبية وفق الشروط المحددة في هذا القانون .

وتتكون موارد الصندوق من اشتراكات المجاورين ومساهمات أرباب العمل واشتركان أصحاب المعاشات بالقطاع

العام وحصيلة توظيفات المالية وحصيلة الزيادات والغرامات عن التأخير والاقتراض والهيئات والوصايا .

وتتجلى نفقاته في المصاريف المدفوعة برسم الخدمات المضمونة والمساهمة في مصاريف تسيير الوكالة الوطنية

للتأمين الصحي ونفقات التسيير ونفقات الاستثمار والمبالغ المرجعة من الاقتراضات .

وتتكون موارد الصندوق من اشتراكات المجاورين ومساهمات أرباب العمل واشتركان أصحاب المعاشات بالقطاع

العام وحصيلة توظيفات المالية وحصيلة الزيادات والغرامات عن التأخير والاقتراض والهيئات والوصايا.

وتتجلى نفقاته في المصاريف المدفوعة برسم الخدمات المضمونة والمساهمة في مصاريف تسيير الوكالة الوطنية

للتأمين الصحي ونفقات التسيير ونفقات الاستثمار والمبالغ المرجعة من الاقتراضات .<sup>5</sup>

5- يمكن الرجوع الى [http://www.cnops.org.ma/ar/cnops/qui\\_sommes\\_nous/missions\\_gouvernance](http://www.cnops.org.ma/ar/cnops/qui_sommes_nous/missions_gouvernance) .

المطلب الثاني: التدابير المالية للتأمين الإجباري عن المرض.

يرصد لتأمين كأي نظام موارد مالية، لكي تقوم الهيئات المكلفة بتدبيره بالمهام المنوطة بها على أحسن وجه، ولعل

التأمين

ولقد خصص المشرع المغربي لهذا النظام مجموعة من الموارد المالية، والتي أشارت إليها مدونة التغطية الصحية، إلا أن هذه الموارد قد لا تكون كافية لإنجاح هذا النظام

من ثم كان لا بد من أن نسلط الضوء على بعض نماذج تمويل الرعاية الصحية.

وعليه، نقسم هذا المبحث إلى مطلبين، نخصص الأول لتمويل التأمين الإجباري الأساسي عن المرض في إطار القطاع

العام والقطاع الخاص، ونتطرق في المطلب الثاني لنماذج تتعلق بتمويل الرعاية الصحية

ينص قانون رقم 65.00 على نفس الموارد التي ترصد للتأمين في القطاعين العام والخاص، وإن كانت تختلف أساسا

على مستوى نسب الاشتراكات، والتي تعتبر أهم مورد مالي لهذا النظام.

لذا، سنقسم هذا المطلب إلى فقرتين، ندرس في الفقرة الأولى تمويل التأمين الإجباري الأساسي عن المرض في إطار

القطاع العام، ونخصص الفقرة الثانية لتمويل التأمين الإجباري الأساسي عن المرض في القطاع الخاص.

الفقرة الأولى: التدابير المالية في القطاع العام

نص المشرع المغربي على كيفية تمويل هذا النظام في إطار الصندوق الوطني لمنظمات الاحتياط الاجتماعي في

المادة 106 من مدونة التغطية الصحية وذلك بقبولها ما يلي:

يقدر مبلغ الاشتراك المستحق للهيئات المكلفة بالتدبير:

1- فيما يخص المأجورين بالقطاع العام تبعا للفئة التي ينتمون إليها:

\* إما باعتبار المرتبات الأساسية، كما هي محددة في المادة 11 من القانون رقم 011-71 الصادر في 12 من ذي القعدة 1391، الموافق لـ 30 ديسمبر 1971 بإحداث نظام المعاشات المدنية.

\* وإما باعتبار مجموع المرتبات المحددة في الفصل 15 من الظهير الشريف رقم 1-77-216 بتاريخ 20 من شوال،

الموافق لـ 4 أكتوبر 1977 المعتبر بمثابة قانون يحدث بموجبه نظام جماعي لمنح رواتب التقاعد .

\* وإما باعتبار المرتبات الأساسية، كما هي محددة في المادة 12 من القانون رقم 013-71 الصادر في 12 من ذي

القعدة 1391، الموافق لـ 30 ديسمبر 1971 بإحداث نظام المعاشات العسكرية، فيما يخص رجال التأطير والصف

بالقوات المساعدة.<sup>1</sup>

3- فيما يخص أصحاب المعاشات بالقطاع العام....، باعتبار المبلغ الإجمالي لمعاشات التقاعد المصروفة، কিيفما كانت

سن الإحالة على التقاعد".

من هنا تبين لنا أن تمويل التأمين الإجباري الأساسي عن المرض في القطاع العام يعتمد أساسا على

الاشتراكات، بالرغم من أنه أيضا يمول من مساهمات أرباب العمل التابعين للدولة والجماعات المحلية والمؤسسات

العمومية والأشخاص المعنوية الخاضعة للقانون العام وحصيلة التوظيفات المالية، وحصيلة الزيادات والغرامات

والجزاءات عن التأخير والإقتراضات والهبات والوصايا وكل الموارد الأخرى وكل الموارد الأخرى التي يمكن أن ترصد لهذا

النظام بنص تشريعي أو تنظيمي.)

وهذا ما نصت عليه المادة 45 من مدونة التغطية الصحية والتي جاء فيها ما يلي:

"تشمل موارد التأمين الإجباري الأساسي عن المرض:

\* الاشتراكات والزيادات والغرامات والجزاءات التأخير المستحقة تطبيقا للأحكام الخاصة بأنظمة التأمين الإجباري الأساسي عن المرض؛ \* العائدات المالية؛ \* الهبات والوصايا. \* جميع الموارد الأخرى التي ترصد لفائدة أنظمة التأمين الإجباري الأساسي عن المرض بموجب نصوص تشريعية أو تنظيمية خاصة.<sup>2</sup>

ولقد منع المشرع المغربي الهيئة وكذا الوكالة الوطنية للتأمين الصحي من استعمال موارد التأمين الإجباري الأساسي عن المرض لأغراض أخرى غير تلك المنصوص عليها في القانون، كما ألزمها بتكوين احتياطي أمني واحتياطات تقنية لتغطية المصاريف الباقية الواجب دفعها برسم الخدمات المضمونة بموجب هذا القانون، وتحدد كيفيات تكوين هذه الاحتياطات وتبديرها وتمثيلها بمرسوم، وفعلا صدر مرسوم يعني بهذا الأمر والمتعلق بمرسوم رقم 2.05.740 صادر في 11 من جمادى الثانية 1426، الموافق لـ 18 يوليوز 2005 والخاص بتطبيق أحكام القانون رقم 65.00 بمثابة مدونة التغطية الصحية الأساسية المتعلقة بالتنظيم المالي للتأمين الإجباري الأساسي عن المرض، بحيث نصت المادة الثالثة منه على ما يلي:

"تعرف الاحتياطات المنصوص عليها في المادة 50 من القانون رقم 65.00 المذكور أنفا على النحو التالي:

— يخصص الاحتياطي الأمني لمواجهة كل نقص مؤقت وغير متوقع في السيولة،

يمول هذا الاحتياطي ويستعمل وفق الشروط المحددة بقرار للوزير المكلف بالمالية؛

— يخصص احتياطي المصاريف الباقية الواجب دفعها لتغطية مصاريف الملفات غير المصفاة، وكذا مصاريف الملفات

المصفاة وغير المؤداة في تاريخ الجرد.

تحدد كيفية تكوين هذا الاحتياطي بالقرار المنصوص عليه في الفقرة السابقة."

وتودع هذه الأموال الممثلة للاحتياطات المشار إليها في المادة أعلاه، وكذا الفوائض المحتملة بين عائدات وتكاليف أنظمة التأمين الإجباري الأساسي عن المرض، لدى الهيئة المكلفة بتدبير التأمين الإجباري الأساسي عن المرض، والتي تعهد إلى الهيئة الوديعية بموجب اتفاقية بتوظيف هذه الأصول.<sup>3</sup>

ولقد أناط المشرع مهام المراقبة التقنية بالوزير المكلف بالمالية، والتي تمارس على الوثائق بعين المكان، وقد ينتدب هذا الوزير موظفين يكلفهم بهذه المهمة، بحيث يجب على الهيئة التي تعين بقرار للوزير المكلف بالمالية وذلك تحت اسم الهيئة المكلفة بتدبير التأمين الإجباري الأساسي عن المرض يتعلق الأمر بالصندوق الوطني لمنظمات الاحتياط الاجتماعي، أن تقدم للوزير المكلف بالمالية، في تاريخ 31 ماي على الأكثر من كل سنة القوائم التركيبية الواردة في النصوص التنظيمية الجاري بها العمل في مجال القواعد المحاسبية، وكما يجب عليها أن تدلي بملف يتعلق بالعمليات المنجزة خلال السنة المالية المنصرمة. ويضم هذا الملف القوائم المالية والإحصائية التي يتم تحديد شكلها ومضمونها بقرار للوزير المكلف بالمالية، وكذا التقرير السنوي للمجلس الإداري.<sup>4</sup>

الفقرة الثانية: التدابير المالية في القطاع الخاص.

يعتمد الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي على نفس الموارد التي تعتمد عليها هيئة تدبير التأمين الإجباري الأساسي عن المرض في القطاع العام، وذلك ما نصت عليه المادة 45 من قانون رقم 65.00 بمثابة مدونة التغطية الصحية والتي نصت على ما يلي:

تشمل موارد التأمين الإجباري الأساسي عن المرض:

المادة 45 من قانون 65.00 بمثابة مدونة التغطية الصحية

3- عيسى اطريح " التغطية الصحية للتأمين الأساسي عن المرض " رسالة نيل دبلوم الماستر في القانون الخاص سنة 2005-2006 ص 70 / 4 -- المادة 9 من المرسوم

- الاشتراكات والزيادات والغرامات والجزاءات التأخير المستحقة تطبيقاً للأحكام الخاصة بأنظمة التأمين الإجباري عن المرض؛
- العائدات المالية؛
- الهبات والوصايا؛
- جميع الموارد الأخرى التي ترصد لفائدة أنظمة التأمين الإجباري الأساسي عن المرض عن المرض بموجب نصوص تشريعية أو تنظيمية خاصة". من ثم يتبين لنا أن الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي يعتمد أساساً على اشتراكات المنخرطين وهي عبارة عن مبالغ تحدد بنسب معينة يساهم في أدائها أرباب العمل والأجراء وأصحاب المعاشات.
- وطبقاً من الفقرة الثانية للمادة 106 من مدونة التغطية الصحية، فإن واجب الاشتراك يقدر فيما يخص المأجورين بالقطاع الخاص، باعتبار مجموع الأجور المشار إليها في الفصل 19 من الظهير رقم 184-72-1 بتاريخ 15 من جمادى الآخرة 1392 والموافق لـ 27 يوليوز 1972 المعتبر بمثابة قانون يتعلق بنظام الضمان الاجتماعي، وفيما يخص أصحاب المعاشات في القطاع الخاص، باعتبار المبلغ الإجمالي لمعاشات التقاعد المصروفة، كيفما كانت من الإحالة على التقاعد.<sup>5</sup>
- وقد حدد المشرع المغربي نسبة الاشتراك الواجب دفعه للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي برسم نظام التأمين الإجباري الأساسي عن المرض، فيما يخص مأجوري القطاع الخاص في 4% من مجموع الأجور، وتوزع على أساس نسبة 50% يتحملها المشغل، ونسبة 50% يتحملها الأجير.
- وتضاف إلى نسبة الاشتراك والمحددة في 4% كما أسلفنا نسبة 1% من مجموع الأجر الإجمالي للأجير، وتقع هذه الزيادة المستحقة بصفة حصرية على عاتق جميع المشغلين الخاضعين لنظام الضمان الاجتماعي.
- وفي سبيل توسيع موارد مؤسسات الضمان الاجتماعي، نجد المشرع الفرنسي يدخل ضمن الأجر جميع المبالغ المدفوعة للأجراء بسبب الشغل خاصة الأجر الأساسي، التعويضات عن العطلة السنوية، المنح المكافآت وجميع المزايا العينية الأخرى والحلون.<sup>6</sup>
- ولقد أحاط المشرع المغربي دفع الاشتراكات بحماية تتمثل فيما جاءت به المادة 108 من قانون رقم 65.00 بمثابة مدونة التغطية الصحية والتي تنص على ما يلي:
- "يعتبر المشغل مدنياً اتجاه الهيئة المكلفة بالتدبير بمجموع واجب الاشتراك، ويكون مسؤولاً عن دفعة إلى هذه الهيئة. ويتربط عن كل تأخير في الدفع تطبيق زيادة نسبتها 1% من كل شهر تأخير، عن حق الهيئة المكلفة بالتدبير في اللجوء إلى تطبيق أحكام المادة 132 من هذا القانون."
- وهذا ما نصت عليه مختلف التشريعات المقارنة، وذلك نظراً لصفة النظام العام التي تحظى بها الاشتراكات، ويرجع هذا الحرص لكون هذه الأخيرة تشكل المورد الرئيسي لهذا النظام.
- وقد عمد المشرع المغربي إلى إدخال ديون الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي ضمن الديون الممتازة طبقاً للفصل 28 من ظهير 27 يوليوز 1972 المتعلق بنظام الضمان الاجتماعي، لأنه وبدون هذا الامتياز فإن المشغلين سوف يتقاعسون عن أداء هذه الاشتراكات.<sup>7</sup>

5- الفقرة الثانية من المادة 106 من القانون 65 00 من مدونة التغطية الصحية .

6- المادة 242 من القانون الاجتماعي الفرنسي .

7- المادة 108 من القانون 65 . 00 بمثابة مدونة التغطية الصحية .

وبالرجوع إلى الفصل 1248 من قانون الالتزامات والعقود نجد أن، الديون المستحقة لفائدة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي تحتل المرتبة السابعة.

وتقتطع الاشتراكات من المنبع، ويدفعها المشغل إلى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي وفق الشروط والإجراءات المحددة بنص تنظيمي).

و في حالة عدم أداء المشغل للإشتراكات والمساهمات المستحقة لفائدة هذا الصندوق ابتداء من تاريخ استحقاقها غرامة تقدر بنسبة 1% عن كل شهر تأخير، ويعاقب هذا المشغل الذي لم يقم خلال الأجل المحددة بمقتضى مرسوم، بدفع واجب الإشتراكات بغرامة من 5000 إلى 50.000 درهم، دون الإخلال بحق الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي في إقامة دعوى قضائية لتحصيل الإشتراكات والمساهمات المستحقة لفائدته.<sup>8</sup>

ولقد سارت جل التشريعات المقارنة على هذا النهج، بحيث نجد أن المشرع السعودي نص في المادة 17 من قانون الضمان الاجتماعي على وجوب دفع الإشتراكات إلى مؤسسة الضمان الاجتماعي خلال 15 يوما الأولى من الشهر الذي يلي الشهر المستحق على الإشتراكات، وإذا لم يتم الدفع خلال هذه المدة، فإنه يجب على المشغل أداء إضافة قدرها 2% من قيمة الإشتراكات المستحقة عن كل شهر أو جزء من الشهر، شريطة أن لا تزيد المبالغ الإضافية عن قيمة الإشتراكات المتأخرة،<sup>9</sup> بينما حددت المادة 79 من قانون الضمان الاجتماعي اللبناني معدل زيادات التأخير بنصف الألف عن كل يوم تأخير أي ما يعادل 18,25 % سنويا.<sup>11</sup>

إلا أن الإشكال الذي طرح خاصة بفرنسا بخصوص غرامات التأخير، هو هل بالإمكان أن يمتد حق الإمتياز إلى هذه الغرامات؟

ولقد حسمت محكمة النقض الفرنسية هذا الإشكال، بحيث اعتبرت الغرامات دين له نفس طبيعة الاشتراكات، ولكن رغم ذلك فإنها لم تمدد لها الامتياز وذلك ما يعزى لكون قوانين الضمان الاجتماعي تكون دائما موضوع تفسير ضيق .

وعلى خلاف هذا، فإن المادة 73 من قانون الضمان الاجتماعي اللبناني قد نصت على أن جميع الديون المستحقة لفائدة الصندوق ولا سيما الاشتراكات وزيادات التأخير تتمتع بصفة الامتياز.<sup>11</sup>

نظرا للدور الاجتماعي الذي يلعبه قانون التغطية الصحية، والأهمية المنتظرة منه فقد عزز المشرع مخالفة احكامه بمجموعة من العقوبات في شكل غرامات يختلف مقدارها حسب نوع المخالفة التي تصدر من المشغل كما هو الشأن بالنسبة لعدم انخراطه أو عدم تسجيل ماجوريه، أو عدم أداء واجبات الاشتراك داخل الأجل القانوني، أو تصدر من الهيئات المكلفة بالتدبير مثل رفض انخراط مشغل، أو تسجيل مأجور، أو صاحب معاش، أو تصدر من طرف المؤمن كان يقدم تصريحاً كاذباً للحصول على خدمات غير مستحقة، وان تصدر من الأطباء و مديرو المصحات كان يرفضوا إجراء المراقبة الطبية .<sup>12</sup>

8-عيسى اطريح مرجع سابق ص 74 .

9- المادة 100 من م .ت.ص .

10-المادة 131 من ق 65 .00 .

11-المادة 73 من قانون الضمان الاجتماعي اللبناني .

12- انظر المواد من 130 إلى 143 من قانون 00.65

## خاتمة :

بعد قطع هذه الأشواط من الدراسة و التحليل يمكننا أن نقول بأن التغطية الصحية في المغرب لازالت تعاني من مجموعة إكراهات ترتبط أساسا بضعف التنزيل الفعلي للنصوص القانونية و غياب النجاعة التدييرية في مجال التغطية الصحية و في التأمين الإجباري عن المرض بالدرجة الأولى.

بالرغم من الإكراهات التي أشرنا إليها أعلاه فإن المشرع المغربي بمجموع النصوص التشريعية التي قام بصياغتها فإنه توفق بشكل كبير في تكريس حماية إجتماعية عادلة و الدور الآن هو دور المؤسسات العمومية و الجماعات الترابية و جميع الفاعلين في تنزيل هذه النصوص و السهر على تطبيقها بشكل سليم، لأن الشأن الصحي هو شأن دستوري مرتبط بحق مقدس وهو الحق في الحياة وعلى جميع الفاعلين السهر على حمايته و ضمان إستمراره.

## لائحة المراجع .

- ✓ عبد المغيث جرار مجلة القضاء الإداري " العدد الثامن السنة الرابعة ، سنة 2016 .
- ✓ عيسى أطريح ، "التغطية الصحية للتأمين الإجباري عن المرض \_نموذجا" ، رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا المعمقة في القانون الخاص ، جامعة محمد الأول كلية العلوم القانونية و الإقتصادية و الإجتماعية \_وجدة\_ السنة الجامعية 2006\_2005.
- ✓ المرسوم رقم 2.05.737 الصادر ب 18 يوليوز 2005 المتعلق بتحديد نسبة تغطية الخدمات الطبية التي يتحملها الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي برسم نظام التأمين الأساسي عن المرض.
- ✓ القانون رقم 98.15 المتعلق بنظام التأمين الإجباري الأساسي عن المرض الخاص بفئات المهنيين و العمال المستقلين و الأشخاص غير الأجراء الذين يزاولون نشاطا خاصا ، الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.17.15 الصادر في 23 يونيو 2011 .
- ✓ القانون رقم 116.12 الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.15.105 بتاريخ 4 غشت 2015.
- ✓ القانون رقم الصادر بتنفيذه الظهير رقم 1.17.15 بتاريخ 23 يونيو 2017.
- ✓ قانون 65.00 بمثابة مدونة التغطية الصحية
- ✓ مدونة الضمان الاجتماعي الفرنسي.
- ✓ [http://www.cnops.org.ma/ar/cnops/qui\\_sommes\\_nous/missions\\_gouvernance](http://www.cnops.org.ma/ar/cnops/qui_sommes_nous/missions_gouvernance)

## الفهرس .

|         |                                                                                   |
|---------|-----------------------------------------------------------------------------------|
| 1.....  | مقدمة                                                                             |
| 2.....  | . المبحث الأول: نطاق تطبيق التأمين الإجباري عن المرض                              |
| 2.....  | .المطلب الأول: الفئات الخاضعة للتأمين الإجباري عن المرض والخدمات المشمولة بالضمان |
| 3.....  | .الفقرة الأولى: الفئات الخاضعة لنظام التأمين الإجباري عن المرض                    |
| 4.....  | .الفقرة الثانية: الخدمات المشمولة بالضمان                                         |
| 6.....  | .المطلب الثاني : شروط و كفايات إرجاع المصاريف و المراقبة الطبية                   |
| 6.....  | .الفقرة الأولى : شروط و كفايات إرجاع المصاريف                                     |
| 7.....  | .الفقرة الثانية : المراقبة الطبية                                                 |
| 9.....  | . المبحث الثاني: النطاق التنظيمي و التدويري للتأمين الإجباري عن المرض             |
| 9.....  | . المطلب الأول :الهيئات المكلفة بالتأطير و التدوير                                |
| 9.....  | .الفقرة الأولى : الوكالة الوطنية للتأمين الصحي                                    |
| 11..... | . الفقرة الثانية : الأجهزة المكلفة بتدوير نظام التأمين الإجباري الأساسي عن المرض  |
| 14..... | .المطلب الثاني: التدابير المالية للتأمين الإجباري عن المرض                        |
| 14..... | .الفقرة الأولى: التدابير المالية في القطاع العام                                  |
| 16..... | .الفقرة الثانية: التدابير المالية في القطاع الخاص                                 |
| 18..... | خاتمة                                                                             |
| 19..... | لائحة المراجع                                                                     |
| 20..... | الفهرس                                                                            |

العرض الرابع :

ماستر قانون الأعمال

-الفوج الأول-

مادة الضمان الاجتماعي

عرض بعنوان : حوادث الشغل والأمراض المهنية



تحت إشراف: ذ: طارق الكدالي

من إنجاز الطلبة :

❖ بقدير عبد الصمد

❖ عبد الصمد الحميد

❖ يونس علوي

❖ يداني حمزة

السنة الجامعية 2018-2019

## مقدمة :

لامراء في أن الانسان منذ بدء الخليفة وهو جبل على العمل والكد والاجتهاد، مع اختلاف بين أنماط هذا العمل وأساليبه وطرقه، فاذا كانت محاولة تطويع الطبيعة حرصا على بقاء الإنسان باستعمال وسائل بدائية هي غاية ووسيلة العمل في الماضي البعيد، فان هاته الوسائل والغايات تطورت بل وقد عرفت ثورة واكبت تطور المتطلبات الإنسانية والثورات الزراعية والصناعية، ولعل هذا ما جعل ابن خلدون يصف العمل بأنه "الميزة الأساسية التي تتحقق به إنسانية الفرد والمجتمع، وهو صراع مستمر ودائم مع الطبيعة " على أن هذا الصراع مع الطبيعة قد أنضاف إليه صراع آخر بين العامل والآلة أو التقنية ووسائل العمل عموما، هذا الصراع الذي ترجمته الإحصائيات السنوية الصادرة عن منظمة العمل الدولية (بيت BIT ) التي جاء فيه أن 2,2 مليون ضحية يموتون في العالم سنويا من جراء الأمراض المهنية وحوادث الشغل وانه يصاب سنويا في العالم بإعطاب 270 مليون عامل، إضافة إلى 160 مليون عامل يعانون من أمراض مهنية وتصل الخسائر على المستوى الاقتصادي في العالم نسبة 4% أي ما يعادل 20 مرة ما يقدم كمساعدة للتنمية<sup>1</sup>.

أمام هول هذه الأرقام، وما تعكسه من سلبيات على مستوى اقتصاد مختلف دول العالم وعلى صحة الأجراء بالخصوص ، وإيماننا من المجتمع الدولي بان تقدم الشعوب ينبغي أن يقاس بمدى تطبيق أساليب الوقاية والحماية لعناصر الإنتاج، فقد صدرت العديد من الصكوك عن منظمة العمل الدولية في شكل اتفاقات أهمها اتفاقية جنيف 1959 و عدة توصيات، تهدف إلى حماية الأجراء من حوادث الشغل والأمراض المهنية، اخذت بعين الاعتبار التطورات التكنولوجية والعملية والممارسات التنظيمية للعمل داخل المنشأة .

من هنا ومواكبة للالتزامات الدولية، عمل المشرع المغربي على إيجاد شق يعنى بالأخطار المهنية التي قد يتعرض لها الأجير أثناء القيام بعمله أو بمناسبته، عبر قواعد متميزة ومغايرة للمبادئ العامة التي توطر أحكام المسؤولية المعروفة في القانون المدني، ولذلك فالمسؤولية عن حوادث الشغل والأمراض المهنية وانطلاقا من أسبابها وتقنياتها وكيفية دفعها أو طريقة التعويض تضل عبارة عن نضام فريد لا يقبل أن يقاس عليه ولا التوسع في تفسيره.

وعموما ففي المغرب وبعد الحماية جاء قل ع ليضع نواة لقواعد التعويض عن حوادث الشغل في الفصول من 749 إلى 752 وذلك في إطار القواعد العامة حيث كانت المسؤولية مبنية على خطأ مهني واجب الإثبات ، وتلاه أول تشريع بين هاته القواعد ظهير 25 يونيو 1927 تم تلاه ظهير 31 ماي 1943 المتعلق بالأمراض المهنية وبتاريخ 6 فبراير 1963 صدر الظهير الذي غير بمقتضاه ظهير 1927/06/25. المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل والذي تم تمديده إلى الأمراض المهنية والذي غير وتم بدوره بالقانون رقم 18.01 بالإضافة إلى القانون 06.03، لتتوج الصيرورة التاريخية بالمغرب بصور قانون رقم 18.12 .

وتتضح أهمية دراسة هذا القانون على المستوى النظري، في كون هذا القانون هو قانون حديث العهد، والبحث فيه من شأنه أن يكشف عما تزخر به ثناياه من مستجدات مقارنة مع ظهير 6 فبراير 1963 ، أما على المستوى العملي فان أهميته تبرز من خلال تنظيمه لقواعد تنضم نزاعات أصبحت تحفل بها رفر المحاكم وتتزايد على نحو ملحوظ بفعل تطور وسائل العمل وتعاضد الأخطار الناتجة عنها.

<sup>1</sup>أحمد برادة غزيرول " الدليل العملي للتعويض عن حوادث الشغل والأمراض المهنية " سلسلة الدراسات والأبحاث، العدد 6 نونبر 2008، ص7.

ومن هذا المنطلق تطرح إشكالية رئيسة في هذا الموضوع مفادها إلى أي حد وفق المشرع في ضمان وحماية الحقوق والمصالح الاجتماعية للأجير المصاب وذوي حقوقه من خلال أنظمة التعويض عن حوادث الشغل والأمراض المهنية؟

وعن هاته الإشكالية الأم، تتفرع لنا بداهة مجموعة من الأسئلة الفرعية من قبيل :

متى يمكن الحديث وفق القانون رقم 18.12 عن الحوادث المشمولة بالتعويض؟

ما المقصود بحادثة شغل وحادثة الطريق؟

متى يصنف المرض بأنه مرض مهني؟ وما هي شروط اعتباره كذلك؟ وما هي قواعد إسناده؟

ما هي المراحل التي استوجب المشرع سلوكها بالنسبة للمصاب أو ذوي حقوقه للاستيفاء مستحقاتهم؟

ما هي مختلف التعويضات المقررة للأجير وذوي حقوقه في حالة عجزه أو وفاته نتيجة حادث شغل أو مرض مهني؟.

محاولة منا ملامسة الطرح الشمولي لهاته الإشكالية الفرعية ومجموع الأسئلة أعلاه، ارتأينا تناولها وفق التصميم الآتي:

المبحث الأول: مناه تطبيق القانون 18.12 المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل

المبحث الثاني: المسطرة والتعويضات المقررة بمقتضى القانون 18.12.

## المبحث الأول : مناط تطبيق القانون 12.18 المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل

حدد المشرع المغربي في القانون رقم 18.12 المتعلقة بالتعويض عن حوادث الشغل الوقائع الخاضعة لهذا القانون، و بالتالي تطبيق أحكام هذا القانون على حادثة الشغل وحادثه الطريق (المطلب الأول)، والأمراض المهنية (الطلب الثاني).

### المطلب الأول: حادثة الشغل و حادثة الطريق

للإحاطة بهذا المطلب سوف نبدأ الحديث في الأول على المقصود بحادثة الشغل وشروطها على أن ننهي الحديث على حادثة الطريق.

#### الفقرة الأولى: حادثة الشغل

إن الحديث عن هذه الفقرة يقتضي منا الأمر التطرق مفهوم حادثة الشغل (أولا) ثم بعد ذلك نتطرق إلى الشروط الواجب توفرها من أجل تكييفها على أنها حادثة شغل (ثانيا).

#### أولا :تعريف حادثة الشغل

لم يعرف المشرع المغربي حادثة الشغل بقدر ما أعطى مجموعة من المحددات التي يمكن من خلالها الوصول لمفهوم لها حيث نص في المادة الثالثة من القانون رقم 18.12<sup>2</sup>، على أنه:

"تعتبر حادثة شغل كل حادثة ، كيفما كان سببها يترتب 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 أو

كانت ظروف الشغل قد تسببت في مفعول هذه القوة أو زادت في خطورتها إلا إذا أثبت المشغل أو مؤمنه طبقا للقواعد العامة للقانون أن مرض المصاب كان سببا مباشرا في وقوع الحادثة.

ويقصد بالضرر في مفهوم هذا القانون كل إصابة جسدية أو نفسية تسببت فيها حادثة الشغل وأسفرت عن عجز جزئي أو كلي، مؤقت أو دائم، للمستفيد من أحكامه".

في حين نجد أن الاجتهاد القضائي المقارن، كان له السبق لإعطاء تعريفات دقيقة لحادثة الشغل، انطلاقا من محدداتها التشريعية، وهكذا نجد أن محكمة النقض البلجيكية قد عرفت حادثة الشغل في قرار صادر عنها سنة 1962 بأنها : " تلك الناتجة عن إصابة مفاجئة ، وغير عادية تحدثها قوة خارجية ".

<sup>2</sup> - المادة الثالثة من قانون رقم 12.18.

بينما ذهبت محكمة النقض الفرنسية إلى أن حادثة الشغل هي ذلك "الضرر الذي يصيب جسم الإنسان فجأة بفعل عنيف وبسبب خارجي"<sup>3</sup>.

والملاحظ أن كل هذه التعارف تعد امتدادا لنص القانون الخاص بالتعويض عن حوادث الشغل إلا أن المشرع المغربي بمقتضى القانون الجديد رقم 12.18 قد عدل من هذا الشق بالإضافة، حيث لأول مرة قام بتعريف الضرر كعنصر من عناصر حادثة الشغل كما سبق بيانه.

## ثانيا : شروط حادثة الشغل :

(1)- أن تحدث الإصابة ضرر بجسم الأجير .

لكي تتحقق حادثة الشغل الموجبة للتعويض لا بد من وقوع فعل ضار بجسم الأجير ويستوي في ذلك أن يكون هذا الفعل ماديا ومعلوما، كالجروح والتي تنتج عنها الوفاة أو الكسر، أو معنويا كإصابة الأجير بانهيار عصبي نتيجة سماعه لكلام نابي أو مشاهدته لمشهد مشين لم يستطيع تحمله، وعلى العكس من ذلك لا يعتبر من قبيل الفعل الضار بجسم الأجير الموجب للتعويض وفقا لمقتضيات ، حوادث الشغل للاعتداء الماس بالكرامة أو الشرف أو الاعتبار الشخصي كالسب والشتم والقذف، كذا الفعل المؤدي إلى إتلاف ممتلكات الأجير ولوازمه حتى ولو وقع داخل أماكن الشغل وبسببه<sup>4</sup>.

وتأسيسا على ما سبق جاء في قرار لمحكمة الاستئناف بمراكش، "...العامل الذي يدخل سيارته إلى المرآب طبقا لتعليمات صاحب عمله، الذي وجد ميتا داخل سيارته بعدما أوقفها داخل هذا المرآب، يعتبر قد أصيب في حادثة الشغل لأنه لا زال يوجد وقت إصابته تحت التبعية القانونية التي تربطه بصاحب العمل من جهة، أولى ولأن أسباب الوفاة لا يمكن تحديدها من جهة ثانية"<sup>5</sup>.

(2)- أن يكون الفعل فجائيا:

يشترط للإصابة لكي تكيف أنها حادثة شغل أن تقع بكيفية مباغتة ومفاجئة ويتعلق هذا الشرط بالفعل ذاته لا بآثره حيث يشترط فيه أن يكون مباغتاً، يعني أن يبدأ وينتهي في فترة وجيزة من الزمن ويرد بالطابع الفجائية أن يقع الفعل الضار الماس بجسم الأجير فجأة وبشكل مباغت كما في حالة سقوط العامل من سلم أو درج أو إستدماه بآلة إلى غير ذلك .

<sup>3</sup>- بلال العشري، حوادث الشغل و الأمراض المهنية دراسة نظرية و تطبيقية، دار أبي رقراق للطباعة و النشر، الرباط، ط 1، سنة 2009 ص 23.

<sup>4</sup>- محمد برهان " حوادث الشغل و الأمراض المهنية، على ضوء القانون رقم 12.18 تاريخ الاطلاع 2019.4.17 على الساعة 16:00 منشور على موقع [www.alkanaunia.com](http://www.alkanaunia.com) .

<sup>5</sup>قرار محكمة الاستئناف بمراكش بتاريخ 11 أكتوبر 1961 منشور في المجلة المغربية للقانون سنة 1963.

أما إذا كان الفعل المحدث للضرر غير معروف البداية والنهاية فإن الأجير المطالب به لا يعتبر متعرضا لحادثة شغل .

بقي أن نشير إلى أن صفة الفجائية هي مناط وأساس التمييز بين الفعل الضار والماس بجسم الأجير، والمشكل لحادثة شغل وبين المرض المهني الذي يصيب جسم الأجير ويتسم بطابع البطء بحيث يعرف على وجه التحديد تاريخ إصابة الأجير به بل غالبا مالا ينتبه لوقوعه إلا بعد ظهور أعراض عليها<sup>6</sup>.

### (3)- أن يكون الحادث على علاقة بالعمل :

أي أن يقع بسبب العمل أو أثناء العمل حتى نكون أمام حادثة الشغل، لا بد من وجود علاقة بين الحادثة والشغل، و تحديد هل العلاقة قائمة بين الحادثة و الشغل هي من المسائل الواقعية التي تخضع لسلطة التقديرية للقاضي الموضوع، وقد اجمع الاجتهاد القضائي المغربي على أن الحادثة التي يتعرض لها الأجير، وهو في وقت مكان العمل بمثابة حادثة يحميها قانون الشغل، أما إذا انعدمت العلاقة التبعية بين العامل و المؤجر بسبب توقف عقد الشغل نتيجة إضراب مثلا فلا يكون أمام حادثة عمل، وقد يصعب أحيانا هذه العلاقة فمن المكلف بإثبات هذه العلاقة؟ هل الأجير أم المؤجر؟.

يتحمل المؤجر الأضرار التي تقع للأجير من جراء الحادثة التي تقع بسبب الشغل فكل ضرر يحصل للأجير مباشرة عن هذه الحادثة هو مرتبط بها، وعلى المؤجر أن يثبت خلاف ذلك<sup>7</sup>.

### الفقرة الثانية: حادثة الطريق

للإحاطة بهذه الفقرة سوف نتحدث (أولا) عن المقصود بحادثة الطريق على أن نتحدث بعد ذلك على أهم الشروط الواجبة لقيام حادثة الطريق (ثانيا).

### أولا: مفهوم حادثة الطريق.

لما كانت الحوادث التي يمكن أن يقع الأجير ضحية لها تتجاوز تلك التي تحدث في أماكن الشغل أو بسببه لتشمل مجموع الأخطار التي يمكن أن يصاب بها في طريقه من وإلى مقر عمله فإن اقتصار

<sup>6</sup>- بلال العشري، حوادث الشغل و الأمراض المهنية، الطبعة الثانية، 2011، ص 25 و ما بعدها.

<sup>7</sup>- حوادث الشغل و الأمراض المهنية، مقال منشور على موقع [www.mahkamaty.com](http://www.mahkamaty.com) تاريخ الاطلاع 2019.5.10.

الحماية على الحوادث الأولى دون الثانية دفع بالفقه إلى المطالبة بتمديد أحكام حوادث الشغل وجعلها شاملة لحوادث الطريق<sup>8</sup>.

وعلى غرار حوادث الشغل لم يعرف المشرع المغربي حوادث الطريق، وإنما اكتفى بتحديد مكان وقوع هذه الحادثة في المادة 4 من قانون 12.18<sup>9</sup>، المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل والأمراض المهنية التي تنص على أنه: "تعتبر كذلك بمثابة حادثة شغل الحادثة الواقعة للمستفيد من أحكام هذا القانون في مسافة الذهاب والإياب بين :

○ محل الشغل ومحل إقامته الرئيسية أو إقامة ثانوية تكتسي صبغة ثابتة أو أي محل آخر يتوجه إليه بصفة اعتيادية ؛

○ محل الشغل والمحل الذي يتناول فيه بصفة اعتيادية طعامه وبين هذا الأخير ومحل إقامته. 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".

وإستنادا إلى هذا النص نلاحظ بأن المشرع المغربي كغيره من التشريعات المقارنة، لم يعمد إلى إعطاء تعريف لحادثة الطريق، وإنما اكتفى بإطفاء صفة حادثة الشغل عليها مع التركيز على ذكر الشروط اللازمة لقيامها.

ويمكننا اعتمادا على هذا التحديد أن نخلص إلى أن حادثة الطريق هي الإصابة التي تلحق جسم الأجير بفعل خارجي مفاجئ أثناء تنقله من و إلى مقر عمله وفق التحديد التشريعي أعلاه (المادة 4). دون انحراف أو انقطاع لسبب أملت مصلحة الأجير الشخصية والأجنبية عن الحاجيات الضرورية للحياة العادية أو الخارجة عن نطاق الشغل<sup>10</sup>.

#### ثانيا: شروط حادثة الطريق:

انطلاقا من المادة 4 أعلاه يتبين أنه لتحقيق حادثة الطريق يتعين أن تقع في أماكن معينة. (أ) وعدم الانحراف عن تلك الأماكن لأسباب تعود لمصلحة الأجير الشخصية (ب) إضافة إلى شرط ثالث من وضع الفقه والقضاء هو وقوع الحادثة داخل وقت معين (ج).

أ.- مكان الحادثة:

لاعتبار الحادثة حادثة طريق و بالتالي تطبيق عليها أحكام حادثة الشغل يجب أن تقع في إحدى الأماكن التالية:

<sup>8</sup>- بلال العشري، الطبعة الثانية، مرجع سابق، ص 32.

<sup>9</sup>- المادة الرابعة من قانون رقم 12.18.

<sup>10</sup>- بلال العشري، مرجع سابق، ص 35.

○ بين محل الشغل و محل إقامة الأجير سواء كانت هذه الإقامة رئيسية أو ثانوية ثابتة، أو محلا آخر يتوجه إليه بصفة اعتيادية.

وهنا يظهر المستجد الذي جاء به القانون 18.12، ذلك أنه حذف عبارة "لأسباب عائلية" بمعنى أنه لا يشترط في المكان الذي يتوجه إليه المصاب بصفة اعتيادية أن يكون لا سباب عائلية، بل أن المهم هو عنصر الاعتياد وهنا يمكن أن نتصور أن يتعرض العامل لحادثة خلال المسافة بين محل العمل وصالة للرياضة أو نادي ترفيهي يتوجه إليه بصفة اعتيادية تعتبر بمثابة حادثة الشغل.

○ بين محل الشغل و محل تناول الطعام بصفة اعتيادية سواء كانت الواجبة التي سيتناول وجبة فطور أو غداء أو غشاء و أيا كان مكان تناولها سواء كانت بيت أحد الأقارب أو الأفراد، أو في محل بالشارع كمطعم أو محلبة.

○ بين محل تناول الطعام بصفة اعتيادية ومحل الإقامة، كان يتعلق الأمر بأجير عازب يذهب بعد خروجه من العمل إلى مطعم لتناول وجبة الغذاء ثم يتوجه بعد ذلك إلى محل سكناه<sup>11</sup>.

وتبعا لذلك جاء في قرار لمحكمة الاستئناف بالرباط في حكمها الصادر بتاريخ 14 نونبر 1959 على أن " العامل الاجتماعي الذي استقدمه المؤجر من فرنسا على نفقته والذي بعد أن نزل من ميناء الدار البيضاء، ركب سيارته للالتحاق بمحل عمله الموجود في المغرب بمدينة و جدة، لكنه أصيب في الطريق على إثر الاعتداء عليه من طرف عصابة من المجرمين قرب تاوريت، يعتبر طرفا مصابا في حادثة طريق لأنه كان متوجها إلى محل عمله بالرغم من أنه لم يتعرف عليه بعد".

(ب)- عدم الانقطاع أو الانحراف:

بالرجوع إلى المادة 4 من قانون 18.12 في فقرتها الأجير نجد أن المشرع المغربي من خلال هذه المادة، لا يعتبر الحادثة بمثابة حادثة شغل إذا انقطع أو انحراف الأجير أو المستخدم عن مساره المعتاد لسبب لا تبرره الحاجيات الأساسية للحياة العادية أو تلك المرتبطة بمزاولة النشاط المهني للمصاب.

وبالتالي لكي تعتبر الحادثة بمثابة حادثة طريق أن لا ينحرف الأجير أثناء ذهابه ورجوعه من العمل عن تلك الأماكن المحددة أعلاه لأسباب راجعة لمصلحته الشخصية كالجلوس في مقهى أو الذهاب إلى السينما.

لكن إذا كانت الأسباب ذات الصلة بمصلحته الشخصية لها صلة بالحاجيات الأساسية للحياة العادية ك شراء الخبز أو الصلاة في المسجد، أو مرتبطة بمزاولة النشاط المهني كالذهاب إلى السوق لشراء بذلة العمل، فإن الحادثة تعتبر آنذاك حادثة طريق تطبق عليها أحكام حوادث الشغل<sup>12</sup>.

وعليه جاء في قرر صادر عن المجلس الأعلى سابقا ومحكمة النقض حاليا أنه: " لا تعتبر مماثلة لحادثة الشغل الحادثة الطارئة على عامل في مسافة الذهاب و الإياب بين مكان إقامته و مكان عمله إذا انقطع أو انحراف عن المرور لسبب فرضته المصلحة الأجنبية عن الحاجيات الجوهرية للحياة العادية أو الخارجية

<sup>11</sup>- محمد بن حساين، القانون الاجتماعي المغربي الحماية الاجتماعية، الجزء الثاني، طبعة 2016 ص 73.

<sup>12</sup>- محمد بن حساين، مرجع سابق، ص 73.

عن العمل، وإن محكمة الاستئناف ركزت إذن قرارها على أساس قانوني لما رفضت أن ينتفع بتشريع حوادث الشغل عامل الشركة المصاب من جراء حادثة سير بين مكان عمله ومكان إقامته بعد لاحظت أن الضحية انحرفت عن المرور لنقل أكياس من الدقيق معدة لمخبزة تستغلها زوجته...".<sup>13</sup>

ت)- وقت الشغل:

هذا الشرط أضافه الفقه والقضاء، وبمقتضاه يجب أن تطرأ الحادثة أثناء الفترة الزمنية الكافية للتنقل اعتمادا على طول المسافة وكثافة السير وحالة الإرهاق<sup>14</sup>،

ومسألة تحديد وقت التنقل هي مسألة واقع يترك أمر استخلاصها وتقديرها، لقضاة الموضوع بحسب الوقائع و طرق المكان، وجنس الأجير ( ذكر أو أنثى) وسنه ( صغيرا أو كبيرا) وأحوال الطقس ووسيلة النقل المستعملة إلى غير ذلك من العناصر المختلفة و المؤثرة في تحديده.

وإعمالا لهذه السلطة جاء في قرار صادر عن محكمة الاستئناف بالرباط بتاريخ 13 مارس 1954، " إن العامل الذي اشتغل خلال ثلاثة عشر ساعة متتالية والذي أصيب ساعتين بعد مغادرته لمقر شغله لما كان متوجها في الليل على مثن دراجته إلى مقر سكناه التي تبتعد عن المؤسسة بعشرة كيلومترات ، يعد مصابا في حادثة طريق لأن الساعتين اللتين استغرقهما التنقل تعد معقولة بالنظر إلى التعب الذي اعترى العامل من جراء اشتغاله مدة طويلة خلال النهار"<sup>15</sup>.

ج)- وجوب وقوع ضرر جسماني للأجير.

<sup>13</sup>- قرار صادر عن المجلس الأعلى بتاريخ 20 مارس 1969 منشور بمجموعة قرارات المجلس الأعلى الغرفة المدنية الجزء الأول ص 311 و يليها.

<sup>14</sup>- محمد بن حساين، م س، ص 73.

<sup>15</sup>- قرار صادر عن محكمة الاستئناف بالرباط ب 13 مارس 1954، منشور بمجلة المحاكم المغربية لسنة 1955 ص 104.

فضلا على ما سبق التطرق له، فإنه يجب أن ينجم عن حادث ضرر بجسم الأجير سواء كان هذا الضرر كما سبق ورأينا ظاهريا أو خفيا، خارجيا أم داخليا، نافذا أم سطحيا، وذلك مثل الجروح والكسور وفقد الأعضاء أو الوفاة، وهذا كله دون أي اعتداد بما إذا كانت الإصابة هينة أم خطيرة ودون اعتداد كذلك بما إذا، كان قد ترتب عنها عجز مؤقت أم دائم عن العمل أم لم ينجم، عنها أي عجز على الإطلاق عن العمل.

وبناء على ما سبق إذا كان الضرر غير جسماني بل مجرد ضرر مادي أصاب ممتلكاته الشخصية، كسيارته أو درجته، أو ملابسه، فإن هذا الضرر المادي وإن نشأ عن الحادث، لا يكفي بأنه حادثة طرق<sup>16</sup>.

و من هنا يطرح السؤال أين يكمن الفرق بين حادثة الطريق و حادثة الشغل؟.

إن الفرق بينهما يكمن في :

أنه إذا وقعت الحادثة داخل المؤسسة في وقت يكون فيه الأجير خاضعا لتبعية مشغله أي خاضع لرقابته و إشرافه وتوجيهه، نكون أمام حادثة شغل.

أما إذا وقت الحادثة خارج المؤسسة في مسافة الذهاب والإياب بين إحدى الأماكن المحدد في المادة 4 أعلاه دون خضوع الأجير لإشراف ورقابة وتوجيه المشغل نكون أمام حادثة طريق، أما إن كان خاضعا لهذا الإشراف والتوجيه والرقابة فإننا نكون أمام حادثة الطريق.

لذا، فإن معيار التمييز بين حادثة الشغل و حادثة الطريق هي العلاقة التبعية، فإن توفرت أثناء وقوع الحادثة، اعتبرت حادثة، وإن لم تتوفر ووقعت في إحدى الأماكن المحددة في المادة 4 فهي حادثة طريق، إن لم تتوفر ووقعت خارج هذه الأماكن فهي حادثة سير.

أضيف إلى ذلك أن حادثة الطريق غالبا ما يكون فيها مسؤولان، المشغل من جهة الذي يسأل عن الحادثة باعتبارها حادثة الشغل، يخضع التعويض عنها للقانون رقم 18.12 المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل، والغير المتسبب في الحادثة الذي يسأل عنها في إطار القواعد العامة للمسؤولية المدنية، فيكون أمام الأجير دعويين، واحدة ضد المشغل والأخرى ضد الغير،

أما في حادثة الشغل فغالبا ما يكون المسؤول فيها، هو المشغل الذي يسأل وحده عن الأضرار اللاحقة بأجيريه في إطار القانون 18.12 المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل<sup>17</sup>.

<sup>16</sup> - عبد الطيف الخلفي، حوادث الشغل و الأمراض المهنية، الطبعة 2003، المطبعة والوراقة الوطنية الدوايات - مراكش. ص100.

<sup>17</sup> - محمد بن حساين، م س، ص 74.

## المطلب الثاني: المرض المهني

بتواري السنين وتطور الصناعات وتنوع الفلاحة والتجارة والخدمات ظهرت أمراض مهنية تعرض العمال على اختلاف مراتبهم ودرجاتهم وأعمارهم للأضرار خطيرة، فنتيجة الاحتكاك الدائم في محيط العمل بكثير من المواد الكيماوية أو العضوية قد يصاب لأجير ببعض الأمراض . ونشير إلى أنه عندما صدر ظهير 1927 فإنه لم ينطبق على كل الحوادث التي تقع للعمال سواء في المزارع أو الغابات أو المصابين بأمراض مهنية ، وعلى مراحل بدا الظهير يتوسع شيئا ما فشمّل أصنافا جديدة منها المرض المهني، ويعزى هذا التأخر في أن المرض المهني الذي يصيب الأجير لا يظهر إلى بعد فترة زمنية قد تطول ولا تظهر أثره إلا على المدى البعيد<sup>18</sup> و أيضا إلى صعوبة تحميل آخر مؤسسة عمل الأجير بها بعدما كان أجيرا لدى مؤسسة سابقة ، وفي 31 ماي 1943 صدر ظهير بموجبه امتدت مقتضيات ظهير 25 يوليوز 1927 والذي عدل مرات منها التعديل بمرسوم بمثابة قانون رقم 66\_117 الصادر بتاريخ 28 10 1966 ، وتضيف المادة 11 من القانون الجديد 18.12 المتعلق بحوادث الشغل و الأمراض المهنية " تطبق أيضا أحكام هذا القانون ... المصابين بأمراض مهنية " وان كان المشرع المغربي لم يعرف المرض المهني بان اكتفي بتحديد صور الاستفادة منه بموجب الفصل الثاني، على خلاف بعض التشريعات<sup>19</sup> ، وقد عرفت منظمة العمل الدولية في إحدى توصياتها ضمن الفقرة الثالثة من م 16 تعريفا للمرض المهني " كل مرض لا يصاب به عادة إلا الأشخاص الذين يعملون في مهن معينة ، أو تسم يحدث بسبب المواد المستعملة في مهن معينة ، يجب اعتباره بمثابة مرض مهني يستوجب التعويض عنه، وذلك إذا كان ذلك الشخص ممن يعملون في تلك المهن " .

و لم يقف إحجام المشرع عن وضع تعريف أمام بعض الفقه، فقد عرفه موسى عبود رحمه الله بكونه "المرض الذي ينشأ مباشرة عن الشغل إما بسبب انجاز بعض الأشغال تقتضي استعمال مواد ضارة وإما بسبب بيئة أو وضعية خاصة مترتبة عن انجاز بعض الأشغال "، كما عرفه الأستاذ العروصي " كل مرض ينشأ بفعل مزاول نشاط مهني أو ينشأ بفعل الأشغال في ظروف معينة أو استعمال مواد ضارة سواء كان نشوءه مباشرة أو بعد مدة من الزمن " .

وقبل الكلام عن كيفية إثبات للمرض المهني وتميزه عن بعض الأمراض المشابهة (الفقرة الثانية) لا بأس من الإحاطة بمجمل أنواعه و شروط المرض المهني (الفقرة الأولى).

## الفقرة الأولى: أنواع المرض المهني وشروطه

سنتناول في هذا الإطار أنواع المرض المهني في التشريع المغربي (أولا) على أن نعرض الحديث فيما بعد عن شروط اعتبار المرض مرضا مهنيا (ثانيا)

## أولا: أنواع المرض المهني

من الأكيد أن المرض يعد من أهم المخاطر التي تهدد الإنسان في يومه وغده، وتظهر خطورته بالنسبة للأجير في تهديده لمركزه الاقتصادي بإنقاص لدخله أو بزيادة لنفقاته لاسيما إذا لم يكن من الأنواع

<sup>18</sup> موسى عبود، دروس في القانون الاجتماعي، الدار البيضاء، المركز الثقافي العربي الطبعة الثانية 1986، ص 37،  
<sup>19</sup> التي عرفت منها على سبيل المثال المشرع التونسي في قانون 1994 حيث جاء في الفقرة الثالثة منه " يعتبر مرضا مهنيا كل ظاهرة اعتلال وكل تعفن جرثومي، أو إصابة يكون مصدرها بالقرينة ناشئا عن النشاط المهني " ونفس الموقف تبناه المشرع السوري الذي عرفه بأنه "كل مرض يصاب به العامل من جراء عمله في المواد والأعمال المسببة له"

المحمية قانونا<sup>20</sup> . فباعتقاد نضام الجداول<sup>21</sup> ما على المصاب إلا الرجوع إليها ليتأكد هل مرضه يندرج ضمن تلك الأنواع أم لا ؟ وهذا معناه أن عدم مطابقة مرضه لما هو مضمن في اللائحة الحصرية يفقده حق استحقاق التعويض، ويبقى له فقط حق مقاضاة مشغله طبقا للقواعد العامة للمسؤولية وانطلاقا من مقتضيات الفصل الثاني من ظهير 31 ماي 1943 يتضح أن المشرع المغربي تبنى لهاته الأمراض تصنيفا ثلاثي لا تخرج عنه

### 1: أمراض التسمم الحادة والمزمنة

وهي تلك الأمراض التي تظهر في الأجراء المعرضين عادة لخطر مواد سامة، عند انجاز أشغال تتطلب استعمال مواد ذات عناصر سامة، وقد ورد النص عليها على سبيل المثال لا الحصر ، مما يفيد أن إصابة الأجير بمرض نتيجة اشتغاله في أية مادة من المواد ذات العناصر السامة يعتبر مرضه مرضا مهنيا دون اكتراث للمواد السامة المتسببة فيه<sup>22</sup> هذا وان كانت المواد السامة التي تسبب الأمراض قد وردت على سبيل الإرشاد لا الحصر فان الأمراض المرتبطة بها قد وردت على سبيل الحصر ، فالمرض بحد ذاته ويجب التقيد به، أي يجب أن يكون من النوع المنصوص عليه قانونا<sup>23</sup> ، ومن ضمن هاته المواد السامة نذكر التسمم المزمن الناتج عن الرصاص ومركباته جدول (رقم 1) الزرنيخ ومركباته المعدنية (ج ر 15) المانغنيز (ج ر 16) الالتهابات الجلدية الناتجة عن حمض الكروم أو المتعلق بالهدروكربونات او البترول ومشتقاته والفحم الحجري والكوبالت أو الأمراض الناتجة عن لبن النبات (ج ر 85) ،

### 2 أمراض التعفن الناتجة ن بعض الجراثيم

الأمراض المتسببة نتيجة الجراثيم التعفن هي ما يعرف بالالتهابات الميكروبية مثل الكزاز المهني (ج ر 7) وأمراض الملتويات (ج ر 14) والتهاب العيون باستخدام الفلوريو المزدوج و الصديوم و البتسليين ومشتقاته وغيرها وتجدر الإشارة، إلا أن هذه الإصابات الناتجة عن هذا النوع من الأمراض المهنية لا يمكن ان تعتبر إصابات مهنية إلا إذا كان الأجير المصاب يشتغل بانتظام في عمل من الأعمال التي تسببها<sup>24</sup>، ويضيف بعض الفقه<sup>25</sup>، أن هذه الأنواع من الأمراض المهنية واردة على سبيل الحصر لا على سبيل المثال خلافا للنوع الأول، وهذا معناه انه على الأجير أن يثبت انه مصاب بمرض منصوص عليه قانونا وان سببه اشتغاله في العمل المتسبب في ذلك المرض وبكيفية منتظمة، غير أن تطورات العصر تفرز أمراضا جرثومية تعفنية قد تستعص عن الحصر لذلك فالمطلوب ترك أمر تحديدها للطب وما يؤكد ذلك ما استصحب الجداول من إضافات جديدة في كل وقت وحين.

### 3: الأمراض المهنية الناتجة عن الوسط المهني

وهي التي تنتج من المحيط أو الجو أو الوضعية التي يتواجد فيها المصاب دون اشتراط اشتغال المصاب في عمل بصفة دائمة ومستمرة<sup>26</sup>، ومن أمثلة هذا النوع من الأمراض نمثل لذلك بالصم الناتج عن

<sup>20</sup> محمد العروصي ، المختصر في الحماية الاجتماعية المخاطر المهنية والمخاطر الحياتية ، الطبعة الأولى ، سنة ، 2015 ، 69 ص .

<sup>21</sup> د مقني بن عمار ، المفهوم القانوني للمرض المهني وتمييزه عن حادث العمل، مجلة القضاء المدني ، ع 14 ، السنة السابعة، 2006.

<sup>22</sup> محمد العروصي، م س، ص 70 .

<sup>23</sup> عبد اللطيف خالفي، حوادث الشغل م س ص 117.

<sup>24</sup> محمد العروصي، م س، ص 71 .

<sup>25</sup> عبد اللطيف خالفي، م س، ص 118 .

<sup>26</sup> محمد بريدة غزيول، م س، ص 13.

الضجيج المطرد ( ج ر 33) والإصابات الناتجة عن الارتجاجات والصدمات الصادرة عن بعض الأدوات الآلية أو الإصابات المزمنة للغضروف المفصلي (ج ر 84) أو تلك الأمراض التي تنتج نتيجة الاتصال بالحيوانات أو جلودها أو أمعائها أو برازها مثل داء الكلب المهني أو الأمراض الطيرية أو الببغائية (ج ر 77). ومن خلال ما سلف ذكره من أنواع الأمراض المهنية يتضح أن المشرع المغربي قد أوضح الأمراض المهنية منتهجا في ذلك أسلوب الجدولة والتعداد والأعمال التي من شأنها أن تؤدي إلى الإصابة بأمراض مهنية باستثناء الأعمال المرتبطة بالنوع الأول والتي تؤدي إلى الإصابة بأمراض التسمم الحادة أو المزمن حيث تعد الأعمال الواردة فيه على سبيل المثال لا الحصر .

#### ثانياً: شروط اعتبار المرض مهنيًا

يمكن أن يؤدي المرض إلى إصابة العامل بحجز كلي أو جزئي أو إصابات مميتة الشيء الذي ينتج عنه ماسي اجتماعية على دوي حقوق الهالك ،كما تؤدي الإصابة المرضية إلى انعكاسات اقتصادية ، حيث تلحق أضرار بالمقولة وتثقل كاهلها لكونها ستتحمل مصاريف العلاج عند عدم وجود تامين والتعويض عن الأضرار إضافة إلى ما يمكن أن يؤدي اليه المرض المهني بالمؤسسة المشغلة من فقدان كفاءات ومهارات يصعب جل الأحيان تعويضها ،<sup>27</sup> مما سيعكس سلبا على تكلفة الإنتاج وبالتالي على القدرة التنافسية للمقولة .

ولذلك استوجب المشرع على كل مصاب بمرض مهني البحث عن مرضه هل يدخل ضمن الأصناف المذكورة أم لا، وهو ما يثبتته الطبيب عند فحصه ولذلك فلا بد من توافر الشروط الآتية ليعتبر المرض مهنيًا ويخضع بالتالي لظهير 1943 5 31.

#### 1 أن يثبت المصاب انه مصاب بمرض مهني

وذلك طبعا بواسطة شهادة طبية يحررها وفق نموذج خاص<sup>28</sup>، وتبعاً لذلك يجب أن يكون المرض ضمن الأمراض المنصوص عليها في إحدى اللوائح الملحقة بظهير 31 ماي 1943 ، وقد انتقد بعض الفقه<sup>29</sup> هذا النهج لكونه اعتمد أسلوب التعداد ألحصري للأمراض المهنية لأنه لا يمكن أبداً إن يكون شاملاً لكل الأمراض المهنية التي يمكن ان تسبب فيها مختلف الأنشطة المهنية فهو لا يشمل سوى عدد الأمراض التي تكون شائعة بينما هناك أمراض تترك دون النص عليها وبالتالي دون إمكانية تعويض المصابين بها، إلا إذا ما لجئنا إلى القواعد العامة ، ويضيف الاستاد بنحسايين أن هذا التوجه غير صائب على اعتبار أن المشرع لا يمكنه أن يتنبأ بجميع الأمراض المهنية التي قد تظهر استقبالا، إضافة إلى أن ما يعتبر مرضاً مهنيًا اليوم قد لا يعتبر كذلك فيما بعد نظراً إلى التطور الذي يعرفه الطب .

غير أن المجلس الأعلى أصدر عدة قرارات سير في هذا المنحى من ذلك قرار جاء فيه " أن الأمراض المهنية موضوع ظهير 31 ماي 1943 وقرار 20 ماي 1967 ليست مذكورة على سبيل الحصر بل على سبيل الإرشاد و للطبيب المزاوول لمهنة الطب أن يقدم تصريحاً بالمرض المهني المضمون انه كذلك الذي شاهده في احد العمال سواء كان ذلك المرض مبيناً أو غير مبيين في الجدول "<sup>30</sup>

<sup>27</sup> نفس المرجع

<sup>28</sup> تطبيقاً للفصل 6 م ض 31 ماي 1943 .

<sup>29</sup> عبد اللطيف خالفي، م س ، ص 456.

<sup>30</sup> قرار عدد 453 بتاريخ 21 9 1987 المجلة المغربية للقانون ع 15 12 ' 87 ص 281.

ونفس التوجه اعتمده في القرار عدد 318 الصادر بتاريخ 25 4 200 في الملف 456 99 " الأمراض الواردة في الجدول الملحق بظهير "ماي 1943 إنما هي واردة على سبيل الإرشاد

إذا كان مرض عرق النسا المصاب به الأجبر غير وارد في جدول الأمراض المهنية فإن ذلك لا يمنعه من إثبات العلاقة السببية بين ذلك المرض والعمل الذي يقوم به، لذلك تقرر رفض طلب النقض" <sup>31</sup>.

## 2 العمل بانتظام في العمل المتسبب للمرض المهني

يجب أن يتبث المصاب انه اشتغل بانتظام في الشغل الذي حدده المشرع والذي من الممكن أن يؤدي إلى المرض المصاب به أي أن مجال عمله بالمؤسسة بما بها من مواد قد تؤدي إلى إصابة العامل بمرض مهني <sup>32</sup> ، هذا وإن كان المرض الناتج عن الأمراض التعفنفة .. فإن المرض الناتج عن الوسط المهني يكفي فيها مجرد إثبات انه اشتغل ولو بكيفية عرضية في إحدى تلك الأعمال التي نتجت عنها تلك الأمراض المدرجة في الجدول ، وفي هذا السياق صدر قرار أن المجلس الأعلى تحت عدد 415 بتاريخ 27 6 1988 "برده على وسيلة النقض التي اعتمدتها الشركة الصناعية .. " لكن حيث أن الطاعنة لا تنازع في كون المطلوب عمل عندها ما يقرب ثماني سنوات حارسا في محطة تنقية الماء القدر (الماء المضاف) وفي كونه أصيب أثناء قيامه بعمله ، وتقرير الخبرة اثبت وجود التهاب لحق كل مكونات العين نتج عنه عى مطلق وتام ودون إمكانية العلاج ، والمشرع اعتبر من الأمراض المهنية الالتهابات التي تنتج من تعفن الجراثيم كما وقع التنصيص عليها في الفصل الثاني من ض 31 ماي 1943 كما أشير الى ذلك من قبل ، ثم انه من المعلوم أن المياه القدرة هي بؤر الجراثيم المتعفنة مما كانت معه الوسيلة غير مؤسسة " <sup>33</sup>، لذلك فالتسمم بالكبريت لا يمكن أن يعد مرضا مهنيا بالنسبة للأجبر الذي يشتغل بالنسيج، أما إذا أصيب العامل بأحد أمراض الغبار الرئوية فإن مرضه يعد بالضرورة مرضا مهنيا نظرا للارتباط القائم بين المرض وطبيعة المهنة التي يحترفها الأجبر .

## 3 أن تكون مسؤولية المؤاجر غير منتهية

على المصاب أن يتبث ان مسؤولية المشغل مازالت قائمة لم تنتهي بعد <sup>34</sup> ومدة المسؤولية محددة من قبل المشرع المغربي بحسب كل مرض على حدى وهي مدة تتراوح بين عدة أيام و 15 سنة <sup>35</sup>، وفي هذا الصدد اصدر المجلس الأعلى قرار تحت عدد 299 بتاريخ 13 4 1966 تضمن ما يلي " تصادف المحكمة الصواب إذا اعتبرت أن مقتضيات الفصل الثالث من ظهير 31 5 1943 المغير بظهير 16 5 1957 الخاصة بوجوب اعتبار تاريخ الشهادة الطبية هو تاريخ مشاهدة المرض ولا يمنع من البحث عن التاريخ الحقيقي للإصابة إذا كانت هناك عناصر دقيقة تمكن من تحديد التاريخ <sup>36</sup> ويفرض هذا الشرط على العامل ألا تنتهي مسؤولية المؤاجر ، ابتداء من تاريخ مغادرته للعمل والتي يكون خلالها المشغل مسؤولا عن المرض الذي أصيب به ، على أن المؤاجر أو مؤمنه يتحملان مسؤولية المرض

<sup>31</sup> قرار مشور بقضاء المجلس الأعلى عدد 57 58 307.

<sup>32</sup> محمد بلهاسمي التسولي، التعويض عن حوادث الشغل و الأمراض المهنية في إطار القانون رقم 18.12 ج الأول ، الطبعة الأولى 2017، ص 413 .

<sup>33</sup> مجلة المحامي عدد، 21 ص 108 .

<sup>34</sup> محمد بلهاسمي التسولي، م س، ص 414 .

<sup>35</sup> محمد العروصي، م س ، ص 74.

<sup>36</sup> اورده التسولي ، مجلة القضاء والقانون عدد 94 185.

المهني ابتداء من تاريخ التصريح مدعما بشهادة طبية ، كما اوجب القانون عرض المصاب بالمرض المهني على ثلاثة أطباء اختصاصيين متى كان النزاع بين الطرفين يتعلق بنفس العجز الكلي .

ومن خلال ما تقدم يتضح انه يتطلب للحديث عن المرض المهني اجتماع العناصر المشار إليها أعلاه، وإذا اختلف شرط من هذه الشروط فإن الأجير المصاب لا يعرض عن ضرره وفقا لظهير 6 فبراير 1963 المعدل والمغير بظهير 23 يونيو 2002، وإنما يبقى له حق الرجوع على المتسبب في الضرر طبقا للقواعد العامة للمسؤولية .

#### الفقرة الثانية: تمييز المرض المهني عن غيره وقواعد إثباته

لما كان كل مرض يصاب به الأجير لا يعد مرضا مهنيا إلا إذا تحققت فيه الشروط السابقة التوضيح ، حتى يستفيد من مقتضيات ظهير 6 فبراير 1963 ، فإن ذلك يفيد وجود تمييز بينه وبين غيره من الأمراض (أولا) هذا وإن خفف المشرع على الأجير بخصوص الرجوع بالتحمل أو المسؤولية على آخر مؤاجر فإن ذلك لا يعني انه يتحمل كل المسؤولية ويؤدي كل التعويض للمصاب في كل الأحوال (ثانيا).

#### أولا تمييز المرض المهني عن غيره من الأوضاع المشابهة

إذا كان كل مرض يصاب به الأجير لا يعد مرضا مهنيا إلا إذا تحققت فيه الشروط التي أوضحنا سابقا، فإن الأمر يقتضي البحث عن أهم الفروق بين هذا المرض وغيره ، لأن التشابهات ربما بين تلك العلل بوصفها مشمولة بالتأمين الاجتماعي .. قد تحدث خطأ بينهم، لهذا سنتطرق تباعا لكل من حادثة الشغل والمرض الطبيعي تباعا .

#### 1 تمييز المرض المهني عن حادثة الشغل

لقد اوجد المشرع قرينة مقتضاها أن كل مرض يصيب العامل من جراء العمل هو مرض مهني إذا كان واردا بجدول الأمراض المهني ، وهذه القرينة القانونية تعادل في قوتها تلك القرينة المتعلقة بحوادث الشغل ،ذلك أن العامل المصاب بمرض مهني عليه فقط أن يثبت أن الحادث قد وقع في وقت ومكان العمل .

ونشير إلى أن التفرقة بين حادثة شغل والمرض المهني لها أهميتها من الناحية القانونية من جهة ومن ناحية الإثبات من جهة أخرى،

حيث أن الحادث أثناء أو بسبب العمل يعتبر بالضرورة حادثة شغل ويعرض عنه طبقا لقواعد طبقا لقواعد حوادث الشغل أي كان نوعه وطبيعته طالما وقع أثناء أو بسبب العمل أو بمناسبته ، أما إذا اعتبرت الحادثة مرضا مهنيا فإنها لا تغطي بإحكام قانون حوادث الشغل والأمراض المهنية إلا إذا كان المرض المزعوم واردا في جدول الأمراض المهنية، وهو ما يعني ان حادث العمل مشمول بحماية قانونية اكبر مقارنة بالمرض المهني<sup>37</sup>، ويضيف بعض الفقه<sup>38</sup>، أن الاختلاف بينهما لا يرجع إلى طبيعة الضرر الناجم عنهما بل إلى مصدر هذا الضرر ، فإذا كان حصوله مباحثا أو بسبب خارجي فهو طارئ أي حادثة شغل ، أما إذا كان حصوله بطيئا أو بسبب داخلي فهو مرض مهني .

<sup>37</sup> مقني بن عمار، م س، ص 134.

<sup>38</sup> حسين عبد اللطيف حمدان، الضمان الاجتماعي فلسفة وتطبيق بيروت، الدار الجامعية، الطبعة الأولى 1977، ص 491.

وهذا التمييز يبدو منطقيا لكون المرض كثيرا ما لا يظهر بسرعة بفعل اشتغال الأجير في مؤسسة ، وإنما قد لا يدرك إلا بعد مدة قد تطول <sup>39</sup> ، ولذلك فعنصر الفجأة أو البغطة يضل ملازما لحادثة الشغل ، غير أن هناك حالات لا يمكن الركون فيها لعنصر الفجأة، على اعتبار وقوع حادثة شغل ولا تظهر خطورتها إلا بعد مدة أو بعد مرور سنوات ، كما لو أصيب الأجير في احد أعضائه الداخلية أو العصبية أو أصيب بالصم بفعل العمل ، ومتى طالّت المدة هل الإصابة هنا تعتبر مرضية ؟

وقد طرح مؤخرا مشكل من أصيب بمرض السيدا ( AIDS ) هل تعد الإصابة مرضا مهنيا أو حادثة شغل فإن كان المشرع المغربي لم يتعرض له بنص صريح فإنه تمت مناقشتها في فرنسا ، ويرى جانب منهم أن الإصابة بمرض السيدا لا يمكن اعتباره مرضا مهنيا ، بل حادث شغل إذا حدث بموجب حقنة أو بقذف دم ملوث بهذا المرض اثر حادثة وقعت للإجراء في المؤسسة الشغلية وامتزج دم الطرفين أو أكثر أو اثر استعمال أدوات غير معقمة وهو ما أوضحه القرار الوزيري الفرنسي رقم 45.89 بتاريخ 9 أكتوبر 1989.

ويقدم الفقه بعض الأمثلة عن الأمراض المهنية ، حيث يعتبر الصم الذي يلحق العامل إصابة عمل إذا كان سبب حدوثه انفجار مروع، بينما يعتبر مرضا مهنيا إذا كان السبب في فقد حاسة السمع هو العمل المستمر في مصنع تحدث آلاته ضجيج مستمر وفقد البصر أو ضعفه يعتبر مرضا مهنيا، إذا كان سببه العمل مدة طويلة في مكان يمتاز بالإضاءة القوية أو الخافتة ، بينما يعتبر حادثة شغل إذا كان سببه انبثاق فجائي لضوء شديد أو استعمال أشعة فوق البنفسجية .

وقد قضي في فرنسا بان " النوبة القلبية " التي تصيب محكم كرة الماء تعتبر ناجمة عن حادث عمل ، متى تبث من الكشف الطبي أنها نتيجة لإثارة المباراة التي تمت في جو مثير ، فضلا عن الروح العدائية التي لازمت لاعبي الفريق، مما اخضع الحكم لتوتر عصبي على درجة كبيرة من الجسامة <sup>40</sup>، هذا ويختلف حادث الشغل عن المرض المهني من حيث إجراءات التصريح بكل منهما .. وتجدر الإشارة إلا أن الإصابة قد لا تدخل لا ضمن دائرة المرض المهني ولا حادث شغل، وهو ما يعبر عنه الفقه "بالمنطقة المكشوفة" أو الوضع من دون حماية <sup>41</sup> .

## 2 تمييز المرض المهني عن المرض العادي

من سنة الحياة الاجتماعية أن يتعرض الإنسان إلى أمراض تتفاوت خطورتها ونتائجها بحسب الأحوال ، والأجير بدوره لا يخرج عن هاته السنة الكونية، على أن المرض الذي قد يصاب به الأجير إما أن يكون ناتجا عن الأشغال التي يزاولها في مؤسسة ما أو مرضا عاديا ، ولهذا كيف يمكن إبراز الحدود الفاصلة بين المرضين ؟

على غرار الأمراض المهنية فإن المرض العادي غير محددة حصرا، هذا ويمكن أن يندرج في نضام الأمراض المهنية لو تم نشر قرار جديد متمم للقرار المحددة للجدول ، بل وهناك اختلاف بينهما بحسب فروع التأمينات المطبقة أو الأخطار المشمولة بها والنهج المتبع ، وهكذا فتأمين المرض لا يرتب تعويضا أو معاشا إلا إذا نشأ عن المرض وفاة المؤمن له أو عجزه عجزا كاملا أو جزئيا، وهنا يستحق العامل معاشا لتأمين الشيخوخة أو الوفاة أو العجز أو يستحق التعويض دفعة واحدة، كما يظهر الاختلاف في المساهمة في تمويل صناديق الضمان الاجتماعي فنسبة الاشتراكات تختلف ..

<sup>39</sup> محمد الكشور و بلعيد كرومي، حوادث الشغل والأمراض المهنية، الدار البيضاء، مطبعة النجاح الجديدة ، الطبعة الثانية، 2004، ص119.

<sup>40</sup> Trib /paris/10/ 02/ 1961/ dalloz p1961 p 751

<sup>41</sup> ا مقني بن عمار ، م س، ص136.

## ثانياً: قواعد إسناد المرض المهني وإثباته

يفرض الواقع والمنطق على العمال التنقل عبر مؤسسات متشابهة في أنشطتها المهنية للبحث عن اجر مستقر وعن ظروف عمل أفضل وأحسن ، إلى أن هذا التنقل يطرح عدة مشاكل بالنسبة للأرباب العمل في تحديد مسؤوليتهم عن الأمراض التي تلحق الأجير ، لاسيما أن المشرع وضع مدة أقصى في ظهير 31 ماي 1943 وهي 15 سنة وهكذا فإن قواعد المسؤولية تتباين بحسب ما إذا كان الأجير قد اشتغل عند مؤجر واحد أو عدة مؤجرين ، الشيء الذي يطرح مشكل إثبات وإلحاق المسؤولية بالمشغل المسؤول .

### 1 قواعد إسناد المرض المهني

تندرج قواعد إسناد المرض المهني ضمن القواعد المسؤولية الموضوعية ، لكونها تبني على مجرد الخطر دون اعتبار لعنصر الخطأ الواجب الإثبات<sup>42</sup> ، وفي هذه الحالة يجب أن نميز قبل إسناد المسؤولية بين عمل الأجير لدى مشغل واحد أو عدة مشغلين وبين أعمال قد تكون كلها متسببة للأمراض المهنية المنصوص عليها أو أن يكون بعضها فقط هو الذي أدى إلى إصابة العامل بالمرض . بشأن اشتغال الأجير لدى مشغل واحد فهو لا يطرح أي مشكل ، فلا تبدأ مسألة الأجير من تاريخ التصريح عن المرض الذي يقدمه المصاب بواسطة شهادة طبية ،المعتبر بتاريخ وقوع الحادثة<sup>43</sup>، أما إذا توفي الأجير من جراء المرض المهني قبل أن يتمكن من التصريح عنه اعتبر تاريخ الوفاة بمثابة تاريخ وقوع الحادثة حسب (الفقرة الأولى) من الفصل الثالث من ض 31 ماي 1943، ولذلك فمسؤولية المؤجر هنا تعد مسؤولية مفترضة<sup>44</sup>.

أما بشأن اشتغال الأجير لدى عدة مشغلين فهنا يجب أن نميز بين حالتين الحالة الأولى إذا اشتغل الأجير لديهم جميعاً في نفس الأشغال المسببة للأمراض المهنية ، والحالة الثانية إذا اشتغل المصاب عند عدة مشغلين بعضهم يقومون بنفس الأشغال المسببة للأمراض المهنية، والآخرين لا تسبب الأشغال لديهم أمراضاً .

بالنسبة للحالة الأولى : يكون الأجير اشتغل عند عدة مؤجرين في نفس الأشغال، داخل مدة المسؤولية بدون توقف، وتلطيفا من الوضع على الأجير فقد خوله المشرع أن يرفع الدعوى على آخر مؤجر اشتغل عنده ،أو مازال يشتغل عنده مع إمكانية رجوع هذا الأجير على بقية المشغلين الآخرين استناداً إلى الفقرة الثانية من الفصل الثالث مكرر مرتين من ض 31 ماي 1943، كل بقدر نصيبه من المسؤولية والتي تحدد بحسب المدة التي يكون قد اشتغلها الأجير في المؤسسة ، وهكذا فلو اشتغل الأجير بأعمال تتسم بالضغط الجوي عند ثلاثة مشغلين وأصيب بمرض مهني مدته 10 سنوات كان اشتغل عند مؤجر أول 5 سنوات والثاني 43 سنوات والثابت سنتين ،فان المؤجر الأخير يتحمل نسبة 10. 2 من المسؤولية والمؤجر الأول نسبة 10. 5 والمؤجر الثاني نسبة 10.3.

<sup>42</sup> برادة غزيول، م س، ص 15.

<sup>43</sup> أمال جلال، مسؤولية المؤجر عن حوادث الشغل و الأمراض المهنية ، الدار البيضاء ، مطبعة النجاح الجديدة، الطبعة الأولى، 1977، ص 588.

<sup>44</sup> محمد برادة غزيول، م س، ص 19.

ومتى ثبت إفسار المشغل أو المؤمن ، فيبقى من حق الأجير المصاب بمرض مهني أو دوي حقوقه في حالة وفاته، أو أصحاب الديون في ذمته الخيار بمقتضى ض 31 ماي 1943، أن يطالبوا مباشرة كل مشغل على حدة بقسط التعويضات والصوائر المتحتم عليه دفعها ، أو أن يطالبهم جميعا وعلى وجه التضامن بهذا الدفع ومتى ظهر عسر أي مشغل في دفع مجموع التعويضات أو الصوائر أو في دفع جزء منها فقط ، فإنها تدفع للأجير المصاب أو لدوي حقوقه في حالة وفاته من الأموال المخصصة بالضمان طبقا للفقرة الأخيرة من الفصل الثالث مكرر مرتين من ظهير 31 ماي 1943.

**الحالة الثانية :** أن يشتغل الأجير عند عدة مشغلين بعضهم يقوم بالإشغال المسببة للأمراض المهنية و الآخرون لا تسبب أشغالهم اي مرض ، فهؤلاء لا تقع عليهم أي مسؤولية ولا يمكن لأجير مطالبتهم<sup>45</sup>، على أن مدة توقف الأجير عن العمل بين هؤلاء المؤجرين تحتسب فقط بالنسبة للأعمال المسببة للأمراض المهنية، والقاعدة تطبق حتى لو كان العامل قد تعرض لأخطار المرض المهني في مؤسسات خارج المغرب وعاد إلى المغرب للاشتغال في مؤسسة ما .

ومثال ذلك إصابة أجير بمرض مهني تسبب في تسممه مدة مستولية 3 سنوات أي 36 شهر كان اشتغل الأجير في تحضير البنزين عند مؤجر أول لمدة 8 أشهر ثم زاول مهنة لعلاقة لها بهذه المادة ، بان اشتغل لدى مؤجر ثان في مصنع للإنتاج الحرير لمدة 6 أشهر ، فلم يحقق من هذا العمل مبتغاه ، ليعود لنفس العمل الأول عند مؤجر ثالث لاستخراج لبنزين مدة سنة أي 12 شهر ، ثم انقطع عن العمل بفعل شعوره بالمرض ، ثم عاد يشتغل كبائع متجول لمواد غذائية لمدة 3 أشهر ، إلا انه عاد للاشتغال عند مؤجر خامس لتعديل البنزولات وفي نهاية العشرة الأيام المتبقية لمدة سبعة أشهر حتى تنتهي مدة 3 سنوات تقام المرض عليه، وهكذا سيكون الوضع على النحو الآتي بالنسبة للمؤجر الأول فتكون مسؤوليته 36 / 8 شهر والمؤجر الثالث 36 / 18 حيث تضاف مدة الاشتغال لدى المؤجر الثاني وهي مدة 6 أشهر لمدة التوقف عن العمل غير مسبب للمرض المهني إلى مدة اشتغاله لدى المؤجر الثالث هي 12 شهر لتصبح المسؤولية محددة في 36 / 18، و بالنسبة للمؤجر الخامس تكون مسؤوليته محددة في 36 / 10 إذ تضاف 3 أشهر كتوقف لمدة سبعة أشهر كعمل لدى المؤجر الرابع<sup>46</sup>.

## 2 إثبات المرض المهني

يطرح موضوع إثبات المرض المهني عدة تساؤلات من قبيل على من يقع عبئ الإثبات ؟ ماذا لو كان المرض المهني قد ثبتت علاقته بالعمل ، أي اثبت أن سببه طبيعة الشغل لكنه غير مدرج في جدول الأمراض المهنية ؟ وماذا عن الأمراض المستحدثة غير المؤمنة ؟

عموما المشرع المغربي أسوة ببعض التشريعات تطلب لاعتبار المرض الذي يصيب الأجير مهني عدة شروط سبق ذكرها ، بما فيه ورودها في قائمة الامراض المهنية المعدة وفق القرار الوزاري ، هذا ويظهر أن المشرع لا يكلف الأجير عناء إثبات العلاقة السببية بين المرض والشغل الذي يقوم به إنما أدرج طائفة من الأمراض المهنية يكفي إصابة الأجير بإحدهما كي يستفيد هو أو دوي حقوقه في حالة

<sup>45</sup> محمد الكشور وبلعيد كرومي، م س، ص 131.

<sup>46</sup> محمد العروصي، م س، ص 135.

وفاته من مختلف التعويضات والاداءات المنصوص عليها في ض 6 فبراير 1963 ، ولا يتم ذلك إلا بناء<sup>47</sup> على شهادة طبية يسلمها الطبيب المعالج ترفق مع التصريح بالمرض .

أما بخصوص السؤال الثاني المتعلق بفرضية إصابة الأجير بمرض غير مصنف ضمن التعداد الذي أورده المشرع بالنسبة للمرض المهني في الجداول ، فإن العمل القضائي استقر كما سبق أن قلنا في باب الحديث عن الشروط أنها واردة على سبيل الإرشاد ، وهو ما يؤيده بعض الفقه<sup>48</sup> ، ففي نضرهم أن ذلك حماية للأجير ومسايرة للمستحدثات الطبية ، ولاشك بطبيعة الحال أن هذا التوجه هو المنطقي بدليل أن المشرع استعمل في الفصل الثاني حرف الكاف لما قال تعتبر كأمراض مهنية وهذا فيه مواكبة للتطور العلمي والطبي .

#### **المبحث الثاني: المسطرة والتعويضات المقررة بمقتضى قانون 18.12.**

إن الحديث عن التعويضات التي يستحقها المصاب أو ذوي حقوقه في حادثة الشغل والمرض المهني سواء تلك التي تولت المقاوله المؤمنة أو المشغل أدائها والمتمثلة في التعويضات اليومية في حالة العجز المؤقت و الإيراد في حالة العجز الدائم لفائدة الأجير أو لذوي حقوقه (المطلب الثاني)، تقتضي من معرفة الإجراءات المسطرية ما قبل القضائية و القضائية الواجب إحترمها للحصول على التعويض(المطلب الأول).

#### **المطلب الأول: المسطرة المتبعة في حالة التعويض عن حادثة الشغل المرض المهني**

إن من بين المستجدات التي عرفها قانون 18.12 في صدد التعويضات تاي أقرها أنها مسطرة تختلف على مكنت عليه في ظهير 1963، بحيث أنه لم يعد هناك وجود للمسطرة الأدارية بالنفهوم الذي كان ينظمه هذا الأخير كتصريح النشغل و في حال إمتناعه يكون التصريح من طرف الاجير أو ذوي حقوقه بالحادثة لدى السلطات المحلية أو الشرطة القضائية أو الدرك، بل أن الجهات الثلاث الأخيرة لم يعد لها دور يذكر في مسطرة الاستفادة من التعويضات التي أقرها القانون المذكور سلفا، فمسطرة التعويض تكون مرورا بالمرحلة ما قبل القضائية والمرحلة القضائية.

#### **الفقرة الأولى: المرحلة ما قبل القضائية لفتح ملف حادثة الشغل أو المرض المهني.**

المسطرة ما قبل قضائية أو الإدارية في حوادث الشغل والأمراض المهنية، هي إجراءات يتبعها الأجير المصاب للحصول على ما خوله له المشرع من تعويضات وإيراد لذوي الحقوق في حالة الوفاة، وذلك قبل اللجوء إلى القضاء.

والمشرع تطرق للقواعد الخاصة بالمسطرة في حوادث الشغل والأمراض المهنية في المواد من 14 إلى 28 من القانون 18.12 الذي نسخ ظهير 6 فبراير 1963، وبهذا سنتطرق لهذه القواعد من خلال التمييز بين عدة إجراءات منها الإخبار بالحادثة والتصريح بها (أولا) وإيداع الشواهد الطبية (ثانيا) وإجراء الصلح (رابعا).

<sup>47</sup> محمد العروصي، م س، ص 82.

<sup>48</sup> محمد الكشور و بلعيد كرومي، م س، ص 135.

أولاً: الإخبار بالحادثة والتصريح بها.

## 1) الإخبار بالحادثة.

والإخبار بالحادثة قد يتم إما للمشغل - أ- وإما أن يتم للمدير الإقليمي للمشغل -ب-.

### أ- إخبار المشغل بالحادثة.

على غرار ظهير 1963 أوجب قانون 18.12 على المصاب بالحادثة أو ذو الحقوق أو من يمثلهم إخبار المشغل أو أحد مأموريه بوقوع الحادثة في اليوم الذي طرأت فيه الحادثة أو في ظرف 48 ساعة باستثناء حالة القوة القاهرة أو الإستحالة المطلقة لأسباب أخرى مشروعة<sup>49</sup>.

وطبقاً للفقرة الثانية من المادة 14 من القانون 18.12 فإن على المشغل أن يسلم من أخبره بالحادثة شهادة تتضمن اسم المشغل والضحية وعنوانهم ونوع الحادثة وتاريخها واسم شركة التأمين ورقم عقدة التأمين ورقم سجل المصاب بالصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.

والمستجد في هذا الشأن أن المشرع قد مدد أجل الإخبار المصاب مشغله بالحادثة لتصبح 48 بدل 24 ساعة التي كانت في ظل الظهير الملغى، إلا أن الإشكال الذي يطرح هنا، إذا كان هذا الأجل المحدد من لدن المشرع لم يقرنه بجزاء حيث إحترامه يدخل في باب الإلتزام الأخلاقي وترك المشغل المجال لكل وسيلة من شأنها أداء وظيفة الإخبار شفهيًا كانت أو بالكتابة، إلا أن الأمر ليس كذلك حيث إذا إمتنع المشغل بتسليم الشهادة في حالة النزاع حول مادية الحادثة أو وقوعها بمناسبة العمل أم لا.

### ب- إخبار المدير الإقليمي.

استناداً لمقتضيات المادة 17 من القانون 18.12 فإنه على المشغل أن يقوم بالإخبار بالحادثة للجهات المعنية ومن ضمنها المدير الإقليمي للتشغيل بكل حادثة شغل داخل أجل 5 أيام من تاريخ وقوعها وموفاته عند الإقتضاء مقابل وصل بالإيداع بنسخة من التصريح بالحادثة داخل أجل 5 أيام من تاريخ إيداعه لدى شركة التأمين أو إرساله برسالة مضمونة مع الإشعار بالتوصل.

## ثانياً: التصريح بالحادثة أو بالمرض المهني.

للمشغل أجل 5 أيام للتصريح بالحادثة للمقولة المؤمنة من تاريخ وقوعها باستثناء حالة القوة القاهرة أو الإستحالة المطلقة أو لأسباب مشروعة<sup>50</sup>، طبقاً لأحكام المادة 20 من القانون رقم 17.99 المتعلق بمدونة التأمينات كما تم تعديله وتتميمه.

يتم التصريح المشار إليه أعلاه إما بإيداعه مباشرة لدى المقولة المؤمنة للمشغل مقابل وصل بالإيداع أو يرسل بواسطة رسالة مضمونة مع الإشعار بالتوصل، ويحدد نموذج التصريح بقرار للسلطة الحكومية المكلفة بالتشغيل<sup>51</sup>

<sup>49</sup> - راجع في ذلك الفقرة الأولى من المادة 14 من القانون 18.12

<sup>50</sup> - راجع في ذلك المادة 15 من القانون 18.12.

<sup>51</sup> - أنظر قرار لوزير التشغيل والشؤون الاجتماعية رقم 15.1137 بتاريخ 29 من صفر 1437 (11 ديسمبر 2015) بتحديد النماذج المنصوص عليها في المواد 15 و 17 و 25 و 145 و 180 الجريدة الرسمية عدد 6447 بتاريخ 4 جمادى الآخرة 1434 (14 مارس 2016)، ص 1305.

و نموذج التصريح يجب تعبئته وإرفاقه بالشهادة الطبية الأولية ومحضر الضابطة أو وصل معاينة الحادثة التي أدت إلى الوفاة ووصل لدى المقابلة المؤمنة تحت طائلة غرامة تتراوح ما بين 10.000 و 50.000 درهم طبقاً للمادة 184 من القانون 18.12.

أما التصريح بالمرض المهني فيقدم إما من لدن المشغل أو الأجير المصاب خلال مدة 15 يوماً الموالية لتوقفه على الشغل ويجب أن يكون مدعماً ومثبتاً بشهادة طبية تبين نوع المرض القانوني، والأمراض المهنية في هذا الصدد ليس مذكورة على سبيل الحصر وإنما على سبيل الإسترشاد<sup>52</sup>.

#### ثالثاً: إيداع الشواهد الطبية.

يرفق التصريح المقدم أعلاه بالشهادة الطبية الأولية، حيث يقتضي على الأجير المصاب أو ذو الحقوق الحصول من الطبيب المعالج على هذه الشهادة في أربعة نظائر يحتفظ المصاب بإحداها ويسلم للمشغل ثلاثة منها، ليعمل المشغل على إيداع نظير منها لدى مقابلة التأمين داخل أجل 48 ساعة من تاريخ التوصل بها<sup>53</sup>.

أما بالنسبة لشهادة الشفاء فهي تتضمن النتائج النهائية للحادثة وتاريخ الشفاء المتوقع، ويعد أيداع التصريح والشواهد الطبية وشهادة الشفاء، بعد ذلك يصبح الملف مستجماً لكافة مكوناته وبالتالي تكون المرحلة الموالية هي إجراء الصلح.

#### رابعاً: إجراء الصلح مع المقابلة المؤمنة.

يقصد بالصلح ذلك الإتفاق المبرم بين المصاب أو ذو الحقوق والمقابلة المؤمنة للمشغل قصد تمكينهم من الإستفادة من المصاريف والتعويضات المستحقة<sup>54</sup>، ويكون هذا الإتفاق نهائياً وغير قابل لأي طعن أمام المحكمة عدا إذا كانت المصاريف والتعويضات الممنوحة أقل من تلك المقررة قانوناً.

والصلح إجراء يوجب على المصاب أو ذو حقوقه القيام به بعد إخباره للمشغل بالحادثة وتصريح هذا الأخير بها، حيث يتعين على المقابلة المؤمنة طبقاً للمادة 134 من القانون 18.12 أن تقدم عروض المصاريف والتعويضات للمصاب أو ذوي حقوقه بواسطة رسالة مضمونة داخل أجل 30 يوم من تاريخ إيداع شهادة الشفاء أو شهادة الوفاء أو التوصل بهما على أبعد تقدير، وعلى المصاب هنا أو ذو حقوقه إخبار المقابلة بقبول أو رفض العروض داخل أجل 30 يوم من تاريخ التوصل بالرسالة.

وحسب المادة 136 فإنه في حالة الموافقة على العروض والمصاريف والتعويضات يوقع الممثل القانوني للمقابلة المؤمنة والمصاب أو ذو الحقوق على محضر الصلح مع تأشير المشغل عند الإقتضاء، لتقوم المقابلة بأداء المصاريف والتعويضات داخل أجل 30 يوم الموالية لتوقيع المحضر.

بقي أن نشير إلى أن الصلح المشار إليه أعلاه هو صلح غير قضائي يتم على شكل اتفاق بين الضحية وشركة التأمين من أجل الحصول على التعويضات المستحقة وفق الإجراءات التي تم ذكرها، غير أنه

<sup>52</sup> - محمد برهان الدين، حوادث الشغل والأمراض المهنية على ضوء القانون 18.12، مقال منشور بالموقع الإلكتروني

www.Mahkamaty.com

<sup>53</sup> - راجع في ذلك الفقرة الأولى من المادة 20 القانون 18.12.

<sup>54</sup> - محمد بن حسان، القانون الاجتماعي المغربي-الحماية الاجتماعية- م.س، ص 79.

هناك صلح قضائي يكون أمام المحكمة في الحالة التي لا يتوفر فيها المشغل على تأمين ضد الحوادث طبقاً للمادة 140.

#### الفقرة الثانية: المرحلة القضائية للبحث في حادثة الشغل أو المرض المهني.

المسطرة القضائية هي مرحلة تبدأ إذا رفض الضحية عروض المصاريف والتعويضات المقترحة من لدن المقاوله المؤمنة للمشغل أو من طرف المشغل، أو في حالة عدم تقديم شركة التأمين لأية عروض للضحية، رغم مرور الأجل المحدد لتقديمها وهو 30 يوماً من تاريخ شفاء الضحية، عندها يمكن للضحية سلوك المسطرة القضائية، مباشرة للمطالبة بالتعويضات المستحقة له.

وبهذا يتم اللجوء إلى القضاء بفتح مقال افتتاحي للدعوى يرفق وجوباً بنظير من النموذج الخاص بالتصريح بالحادثة وبنظير من مختلف الشواهد الطبية وبلائحة الأجور، وباقتراحات العروض المقدمة من طرف المقاوله المؤمنة للمشغل، مع ضرورة توضيح أسباب رفض هذه العروض<sup>55</sup>.

ومن هنا سنتطرق إلى المحور المتعلق بالإختصاص (أولاً) ثم مرحلة الصلح القضائي بين الطرفين (ثانياً) وكذا الحديث في الأخير عن مرحلة إصدار الحكم (ثالثاً).

#### أولاً: الاختصاص.

المشرع في القانون 18.12 قد منح الاختصاص بشأن القضايا المتعلقة بالتعويض عن حوادث الشغل والأمراض المهنية للمحكمة الابتدائية، وجعل المسطرة المطبقة بشأن القضايا الاجتماعية هي تلك المحددة في قانون المسطرة المدنية، مع حفظ حق الاستئناف، ومن حيث الإختصاص المكاني فإن المحكمة المختصة هي المحكمة الابتدائية التي وقعت الحادثة أو حادثة الطريق في دائرة نفوذها الترابي.

وفي حالة ما إذا كانت الحادثة في دائرة المحكمة ليست هي محل الإقامة للمصاب في تلك الحادثة، جاز لهذا الأخير أو لذوي حقوقه من بعد في حالة وفاته، رفه الدعوى أمام محكمة إقامتهم.

#### ثانياً: محاولة الصلح بين الطرفين.

جلسة الصلح تنعقد بقاضي منفرد وكاتب ضبط وهي قد تنجح كما قط تفشل، حيث يقوم القاضي في أول جلسة بمحاولة الصلح بين الطرفين، وهي ملازمة لجميع القضايا الاجتماعية، كيفما كانت طبيعتها.

وعندما يتم التصالح فإن القتضي يثبت الإتفاق بأمر يتضمن تاريخ وقوع الحادثة، وتاريخ الشروع في الإنتفاع بالتعويض أو الإيراد، كما يتم بيان في حالة مراجعة الإيراد اشتداد خطورة العاهة أو نقصانها.

أما في حالة ما إذا تم فشل الصلح، لرفض العروض من قبل المصاب أو ذوي حقوقه، أو لتخلف بعض الأطراف مثلاً، يصدر القاضي قراراً بفشل محاولة الصلح، لتنتقل القضية لمرحلة الحكم.

#### ثالثاً: مرحلة الحكم.

جاء في مقتضيات الفصل 279 من قانون المسطرة المدنية على أنه إذا تعذر تحقيق التصالح لإخلاف الأطراف أو لعدم حضور أحدهم، أو ممثل عنه في قضايا حوادث الشغل والأمراض

<sup>55</sup> - محمد براءة اغزيول، الدليل العملي للتعويض عن المرض المهني، سنة 2008.

المهنية، فإن القاضي المكلف يحرر محضرا بعدم المصالحة، ويبث في القضية حالا، أو يؤخرها لجلسة أخرى عند الإقتضاء.

ومن أبرز العناصر التي يمكن استحضارها في هذا الصدد بخصوص المسطرة المتعلقة بهذه القضايا مايلي:

1- حتمية حضور الأطراف شخصيا لمرحلة التصالح أمام القاضي، غير أنه يجوز للمشغل أو المؤمن الذي يقوم مقامه، في قضايا حوادث الشغل والأمراض المهنية، والمدير العام للصندوق الوطني للضمان الإجتماعي في قضايا الضمان تعيين من ينوب عنهما.

## 2- المساعدة القضائية :

من بين الخصوصيات التي تحضى بها المسطرة في القضايا الإجتماعية إعفاء المشرع العامل من دفع الرسوم القضائية في مجال التعويض على حوادث الشغل والأمراض المهنية، وكذا دعاوى منح الإيراد المرفوعة من قبل ذو الحقوق استنادا للفصل 273 من قانون المسطرة المدنية.

3- الإذن للمصاب في حالة عدم إبرام الصلح، أو عدم حضور المدعى عليه بعد أن تسلم الإستدعاء شخصيا، برفع القضية الى المحكمة وفي مرحلة الحكم يتسنى للأطراف الحضور شخصيا أو التوكيل عنهم طبق للشروط المقررة في تمثيل الأطراف في ق.م.م على أن يوفر الوكلاء بإستثناء المحامين على وكالة محررة.

## المطلب الثاني: التعويضات الناتجة عن حوادث الشغل والأمراض المهنية في حالة العجز أو الوفاة.

إن التعويضات المقررة في قانون 18.12 تختلف باختلاف ما إذا كان الضحية مصاب بجروح ،أو أنه توفي من جراء لحادثة، كما أن التعويض يختلف بين ما إذا كانت الاضرار ناتجة عن مجرد حادثة شغل صرفة ، أو ناتجة عن حادثة طريق ،

وقد نصت المادة 60 من قانون 12.18 بأن التعويض عن الضرر يخول للمصاب أو ذوي حقوقه الحق في التعويض اليومي طيلة مدة العجز ،والتعويض عن العجز الجزئي الدائم في شكل إيراد ،والتعويض لذوي الحقوق المصاب في حالة وفاته.

وقد حدد المشرع المغربي في القانون 12-18 مجموعة من التعويضات للأجير المصاب بجروح للمصاب في حادثة شغل ،والتي يمكن التمييز بينها في ثلاثة اصناف الأولى تتعلق بمصاريف النقل و العلاج و هي عموما تلك مصاريف المرتبطة بالتشخيص و العلاجات الطبية و الجراحية و الصيدلية و مصاريف الاستشفاء و مصاريف التحليلات و مصاريف الفحوصات و المصاريف الواجب ادائها للأطباء و للمساعدين الطبيين ثم مصاريف نقل المصاب الى محل اقامته الاعتيادي او الى مؤسسة عمومية أو خصوصية للاستشفاء و العلاج الاقرب من مكان وقوع الحادث و تحدد المصاريف أعلاه بقرار مشترك ما بين وزارة التشغيل و الصحة ،إضافة الى نوع اخر من المصاريف و هي تلك التي تقرضها الحادثة و المتعلقة بتقويم الاعضاء أو اصلاحها أو تجهيزها و يحدد بمرسوم يتخذ باقتراح من وزارة التشغيل و الصحة نوع الاجهزة و قيمتها و شروط تخصيصها و اصلاحها و تجديدها،

غير أن تلك التعويضات لا تثير إشكالات حقيقية على المستوى العملي ،واعتبارا لذلك سنقتصر في هذا المطلب على التعويضات التي تثير منازعات أمام القضاء ،وهي التعويضات اليومية والتعويض عن العجز الجزئي الدائم، ودعوى الايراد التكميلي والتعويض عن الوفاة.

**الفقرة الأولى: التعويضات اليومية (أو العجز الكلي المؤقت)**

### **أولا- مدة أداء التعويض اليومي ومبلغه**

ان تعرض الاجير لحادثة شغل او مرض مهني غالبا ما يجبره الى التوقف عن العمل لمدة معينة من الزمن ،مما يطرح معه التسائل بخصوص أجره.

واعتبارا للأهمية الاجتماعية والاقتصادية التي يكتسبها الأجر فقد اقر المشرع المغربي إسوة بباقي التشريعات المقارنة أحقية الاجير المصاب في التعويضات اليومية طيلة مدة العجز ،من يوم اكتشاف الجرح او المرض المهني الى غاية الشفاء او الوفاة. ودون التمييز بين ايام العمل وايام العطل والاعیاد ،وحدد شكليات لأدائها وطرق احتسابها وحالات الاعفاء منها.

فبالرجوع الى المادة 62 وما يليها من قانون 12.18 فان المشغل ملزم بأداء اجرة المصاب كاملة ليوم وقوع الحادثة ،على ان يدفع له ثلثي الاجرة عن باقي الايام وطيلة مدة العجز ،كما ان للمصاب الاحتفاظ بالتعويض اليومي إذا استأنف عملا من شأنه مساعدته على الشفاء ،كما ان تغيبه عن العمل بعد استئناف بغرض تتبع العلاج يعطيه الحق في الحصول على ثلثي الاجرة ،اما اذا كان ذلك التغيب لا يتجاوز ساعتين في اليوم فانه يستحق أجره كاملا.

### ثانياً: طرق احتساب التعويض اليومي وكيفية ادائه

تعتبر كل من الاجرة ومدة العجز المؤقت عنصراً أساسياً في حساب التعويض اليومي.

فالأجرة من جهة استناداً للمادة 65 تتألف من الاجرة اليومية ذاتها وعلى المبلغ الإجمالي اليومي للمنافع الإضافية، سواء كانت عينية كالغذاء والسكن ، او نقدية كالساعات الإضافية ، ومكافئة المردودية، او التعويض عن القفة او غيرها من التعويضات.

ومهما يكن فإن تقدير الاجرة اليومية لاحتساب التعويض المؤقت ، يجب ان لا تقل عن عدد ساعات العمل العادية لليوم الواحد ، ولا تقل في جميع الاحوال عن الحد الأدنى للأجر القانوني الجاري به العمل.

وتختلف طرق استخراج الاجرة اليومية ، باختلاف طريقة اداء الأجر ، اما بصفة يومية او اسبوعية او نصف شهرية او شهرية ، او بالقطعة . اما المنافع الإضافية فقد حددت المادة 73 طرق استخراج مبلغها اليومي ، أيضاً إما حسب الشهر او الثلاثة أشهر أو الستة او السنة .

مثال: اجير مصاب بحادثة شغل او مرض مهني اجرتة 8000 درهم شهرياً ويحصل على منافع اضافية شهرية قدرها 20000 درهم، واصيب بعجز كلي مؤقت مدته 40 يوماً :

عن أجرة اليوم الاول لوقوع الحادثة يستحق المصاب اجرتة كاملة وهي

$$384.62 = 2000 + 8000$$

26

ويستحق عن العجز المؤقت ل 29 يوماً الموائمة لتاريخ وقوع الحادثة :

$$11153.98 \text{ درهم} = 29 \text{ يوماً (مدة العجز المؤقت)} \times 384.62 \text{ درهم (اجرة يومية + منافع)}$$

(اضافية)

2

ويؤدي التعويض اليومي بحسب المادة 77 من قانون 12.18 من طرف المشغل او مؤمنه ، في نفس الفترات او الامكنة التي اعتاد فيها المشغل اداء الاجر العادي ، او في أي مكان يختاره المصاب على الا تتجاوز الفترة الفاصلة بين اداءين مدة ستة عشر يوماً.

وينتهي الحق في التعويض وفق ما اقرته المادة 64 من قانون التعويض عن حوادث الشغل والامراض المهنية إما بامتناع المصاب عن الخضوع للعلاجات والفحوصات الطبية ،، او من يوم استئنافه للعمل سواء عند المشغل الذي كان يشغله وقت الحادثة او مشغل جديد - رغم ان المادة لم تنطرق الى الحالة التي قد يستأنف فيها المصاب عمله دون براء الجرح وتمثله وللشفاء- ، او في التاريخ الذي حدده الطبيب المعالج كأجل للشفاء ،

### أولاً: التعويض عن العجز الدائم

قد تترتب عن الحادثة او المرض المهني نتائج خطيرة لا يكفي لتجاوز اثارها مجرد الخضوع للفحوصات والعلاجات الطبية او التوقف عن العمل لمدة محددة ، بل تلحق بصاحبها عجزا دائما يصاحبه طيلة حياته ، ويقل من قدرته على العمل بنفس الكيفية التي كان عليها قبل تعرضه للحادثة ، وهذا ما يعرف بالعجز الجزئي الدائم الذي ، وقد يكون كليا كفقْدان الأجير البصر او اطراف حيوية من الجسد.

ولاحتساب الايراد اورد المشرع المغربي عنصرين اساسين :

**أولهما:** نسبة العجز والتي تحدد وفق المادة 80 من قانون 12.18 إما بحسب نوع العاهة او الحالة الصحية للمصاب وسنه وقدراته البدنية والعقلية والنفسية ، بالإضافة الى أهليته واختصاصه المهني .

وقد حافظ القانون 12-18 على نفس الاحكام الواردة بظهير 1963 المعدل بقانون 03-06 بخصوص نسبة العجز و كيفية تخفيضها و يكون الإيراد الممنوح للمصاب يساوي الأجرة السنوية للمصاب بعد تصحيحها مضروبة في نسبة العجز مخفضة على الشكل التالي:

- نصف العجز الدائم عن العمل عندما لا يتعدى هذا العجز 30 بالمائة

- 15 بالمائة زائد الجزء الذي يتعدى 30 بالمائة يضاف إليه نصف هذا الجزء , بالنسبة لنسبة العجز الدائم عن العمل ما بين 30 و 50 بالمائة
- 45 بالمائة زائد الجزء الذي يتعدى 50 بالمائة بالنسبة لنسبة العجز الدائم التي تتجاوز 50 بالمائة .

**وثانيهما:** الاجرة السنوية التي نظمها قانون 12.18 في المواد من 105 الى المادة 109 ، وجاء من خلالها بمستجد يتعلق بالأجرة المتوسطة و بعناصر الاجرة السنوية ، إذ ان الاجير اذا كان يعمل في شغل غير متواصل أو عدد أيام الشغل يقل عن 300 يوما خلال 12 شهرا السابقة لتاريخ وقوع الحادثة فتحسب الاجرة السنوية المعتمدة لاحتساب الايراد على اساس متوسط ما تقاضاه و ما كان سينتقضاه المصاب لإتمام فترة 300 يوم ،

حيث ان هذا التوجه الجديد الذي تبناه المشرع في تحديد الأجرة ، ما هو في الحقيقة إلا تأكيد للقواعد التي كرسها اجتهاد محكمة النقض في احتساب الاجرة السنوية ، اذ ورد في القرار الصادر بتاريخ 2009/05/13 " لئن كان الأجر المعتمد في احتساب الايراد المحكوم به هو المرتب الفعلي الإجمالي المنفذ للمصاب خلال اثني عشر شهرا السابقة لوقوع الحادثة ، وفق ما ينص عليه القانون ، إلا أنه مع ذلك في حالة عجز المصاب عن إثبات الرتب الفعلي الإجمالي المنفذ عن كامل المدة المتطلبة ، فإن المحكمة بدل أن تعتمد الحد الأدنى للأجور لاحتساب الأجر السنوي ، بإمكانها في حال اثبات المصاب تقاضيه مبلغا يفوقه ، إن تستخرج حسابيا مقابل شهر واحد وضربه في عدد اشهر السنة لبلوغ اجر الاثني عشر شهرا الواجب التطبيق"<sup>56</sup>

<sup>56</sup> - قرار صادر عن محكمة النقض المجلس الاعلى سابقا بتاريخ 2009/05/13 عدد 574 ملف اجتماعي عدد 2008/1/5/911 منشور بكتاب الاجتهاد

القضائي في مادة حوادث الشغل والامراض المهنية للدكتور بلال العشري.

ومما تجدر الإشارة إليه أن الاجرة السنوية تخضع بدورها إلى التصحيح إما بالرفع منها إلى الحد الأدنى للأجور إذا كانت تقل عن الحد المعمول به اثناء وقع الحادثة ، او بالخفض منها إذا تجاوزت الحد الاقصى 134.064.68 درهم المحدد في مقرر وزير التشغيل والشؤون الاجتماعية رقم 4372.14 القاضي بتحديد الاجر السنوي المتخذ أساسا لاحتساب الايرادات الممنوحة لضحايا حوادث الشغل والامراض المهنية أو لذويهم وذلك ابتداء من فاتح يوليوز 2014.

ولاستخراج التعويضات المستحقة للمصاب في اطار حوادث الشغل والامراض المهنية يجب التمييز فرضيتين

- الاولى إذا كانت نسبة العجز تقل عن عشرة في المائة إذ في هذه الحالة يصرف التعويض على شكل رأسمال دفعة واحدة ، وهنا يجب الاخذ بعين الاعتبار ثلاثة عناصر وهي نسبة العجز ،والاجرة السنوية اضافة الى سن المصاب ،لان العناصر الثلاثة تعتمد في تحديد سعر السنتيم المقابلة لسن الضحية أو اصول ضحايا الحوادث المترتبة عنها وفاة ،كما هو محدد في الجدول رقم 1 الملحق بالمرسوم الصادر بتاريخ 10 نونبر 2010 رقم 2.10.319
- الثانية إذا كانت نسبة العجز الجزئي الدائم تفوق تلك النسبة إذ في هذه الحالة يصرف التعويض على شكل ايراد عمري سنوي يؤدي في محل اقامة المصاب كل ثلاثة اشهر من السنة حسب نص الفقرة الاولى من المادة 114 من قانون 18.12.

#### أمثلة

النازلة الاولى: التعويض عن حادثة تتجاوز نسبة العجز فيها عشرة في المائة، ويتقاضى المصاب اجرة سنوية قابلة للتصحيح بالثلث .

- أجبر مصاب تعرض سنة 2018 لحادثة خلفت له نسبة عجز جزئي دائم تقدر ب 8 % وكان يتقاضى عن اثني عشر شهرا السابقة لتاريخ وقوع الحادثة مبلغ 200.000 درهم.

نقوم أولا بتصحيح الأجر

$$200.000 \text{ (الاجرة الفعلية)} - 134064.68 \text{ (الحد الاقصى الذي يؤخذ بكامله)} = 21978.44 \text{ درهم}$$

3

ليكون الاجر السنوي المعتمد في تحديد الايراد بعد تصحيح الأجر هو

$$134064.68 + 21978.44 = 156043.12 \text{ درهم.}$$

ثم نقوم بعد ذلك بتصحيح نسبة العجز

استناد للمادة 82 فان العجز ان كانت نسبته ما بين 30 و 50 % فان ما يؤخذ به في النازلة الحالية هو :

$$15\% + 18\% + 9\% = 42\% \text{ وهي نسبة العجز التي على ضوءها يحتسب الايراد السنوي.}$$

وبذلك يكون الايراد السنوي الممنوح للمصاب هو  $42 \times 156043.12 = 65538.11$  درهم .

100

**النازلة الثانية:** التعويض عن حادثة تقل نسبة العجز فيها عن عشرة في المائة 10 %، ويتقاضى المصاب أجره سنوية تقل عن الحد الأدنى للأجر .

أجير تعرض لحادثة شغل خلفت له نسبة عجز جزئي دائم قدره 8% ويتقاضى أجره سنوية محددة في مبلغ 22.000.00 درهم. وسنه لحظة وقوع الحادثة 32 سنة.

لاحتساب الرأسمال يجب اولا الرفع من الاجرة السنوية الى الحد الادنى المعمول به وقت وقوع الحادثة وهو 31042.08 درهم .

$$1241.69 = \frac{31042.08 \times 4}{100} \text{ (بعد تصحيح نسبة العجز وخفضها الى النصف)}$$

100

ليكون الراسمال الاجمال المستحق للمصاب هو  $22.787 \times 1241.69$  (سعر التعريفة المقابلة لسن المصاب = 28294.39 درهم .

**ثانيا:** التعويض      في      إطار      دعوى      الايراد      التكميلي

ان التعويض الممنوح للمصاب في إطار حوادث الشغل والأمراض المهنية يبقى تعويضا جزئيا يعتمد على عنصري الاجرة ونسبة العجز ، ويستحقه الاجير مقابل اعفائه من أي خطأ، الا ان المشرع منح للأجير المصاب او لذوي حقوقه في حالة وفاته امكانية اقامة دعوى على الغير المتسبب في الحادثة لمطالبته بتعويض تكميلي لجبر كل عناصر الضرر ، او لاسترجاع المبالغ التي سبق للمشغل او مؤمنه ان اداها لفائدة المصاب ، وبذلك يكون الايراد التكميلي هو مبلغ إضافي يمثل الفرق بين مبلغ التعويض الكلي الواجب منحه للمصاب في إطار القواعد العام للمسؤولية المدنية ، و مبلغ الايراد الجزئي الواجب منحه في إطار التعويض عن حوادث الشغل . ويحق للأجير المصاب المطالبة بالإيراد التكميلي وفق القواعد المسؤولية التقصيرية في حالتين، إما اذا تقع الحادثة نتيجة خطأ متعمد ارتكبه المشغل او احد مأموريه، او اذا وقعت الحادثة من طرف الغير بين مسافة الذهاب و الإياب و لم يكمل المصاب في حالة التبعية للمشغل، وهو ما يعرف بحادثة الطريق.

ومما يميز دعوى الإيراد التكميلي أنها تتوقف على صدور حكم نهائي عن القضاء الاجتماعي الذي يثبت في دعوى حوادث السير ، وإذا كانت كلا الدعوتين رائجتين في نفس الوقت فان على المحكمة التي تبت في دعوى المسؤولية ، او الدعوى المدنية التابعة ا توقف البت الى غاية صدور حكم نهائي في دعوى حادثة الشغل ، وتجدر الإشارة الى ان دعوى الايراد التكميلي تتقدم بمضي خمس سنوات ميلادية من تاريخ وقوع الحادثة. ولاحتساب الايراد التكميلي يجب التمييز بين 3 حالات

- الأولى في حالة تحميل الغير كامل المسؤولية فيتعين عليه او على مؤمنه اداء تعويض كامل لمصاب او ذوي حقوقه .

- والثانية إذا كانت المسؤولية موزعة بين الغير والمصاب فإن المشغل او مؤمنه يعفى من المصاريف والتعويض الى غاية مبلغ المصاريف والتعويضات المفروضة على الغير وفق ما تنص عليه المادة 167.

- والثالثة اذا تم اعفاء الغير من المسؤولية وتم تحميلها للمصاب كاملة ،فهنا لا يستحق هذا الاخير سوى الايراد الممنوح في إطار حوادث الشغل، ويجب ان يتحمل نتيجة خطئه لوحده

وهناك حالة خاصة يمكن للأجير ان يقاضي من خلالها مشغله في إطار القواعد العامة ، مالم يكن قد حصل على تعويض وفقا لأحكام قانون حوادث الشغل وهي المنصوص عليها في المادة 158، والنتيجة اما عن خطأ

المؤاجر او احد مأموريه ، او اذا كان الاجير قد تعرض للحادثة اثناء مسافة الذهاب والاياب ولم يكن في حالة تبعية للمشغل .

هذا وتجدر الاشارة إلى أن المشرع المغربي قد احاط التعويضات المستحقة بمقتضى قانون 12.18 بمجموعة من الضمانات القانونية حماية لمصلحة الاجير المصاب ،منها على الخصوص ربط احكام القانون بالنظام العام ، واجبارية التامين على حوادث الشغل بالإضافة الى انشاء عدة صناديق لتغطية بعض المخاطر الغير مؤمنة كصندوق الزيادة في الايراد ،وصندوق ضمان حوادث الشغل ،بالإضافة إلى اقرار جزاءات مدنية عن التأخر في صرف التعويضات كالعرامة الإجبارية ،وأخرى زجرية تتعلق بعدم احترام الأحكام التشريعية والتنظيمية المنظمة لأحكام القانون،

### الفقرة الثالثة: التعويض عن الوفاة

حيث سبق القول بأن حادثة الشغل أو المرض المهني قد تؤدي إلى وفاة الاجير المصاب ،وفي هذه الحالة يؤول الأجر السنوي إلى ذوي الحقوق حسب نسبة استحقاق كل منهم<sup>57</sup>

### أولاً: ايراد الزوج المتوفى عنه

وقد اشترطت المادة 87 من قانون 78.18 لاستفادة الزوج من الايراد العمري ان لا يكون مطلقاً وأن ينقصد الزواج قبل الحادثة، ويكون مقدار الايراد محدد في 50% من اجرة المصاب السنوية ، اما اذا كانت هناك مطلقة او عدة مطلقات وكان المصاب ملزم بالإنفاق عليهن ،فان الايراد المستحق لا يجب أن يتعدى مبلغ النفقة المحكوم به على الا يتجاوز في جميع الاحوال 20% من الاجرة السنوية للمصاب .ويضاف ايراد المطلقة المتوفاة الى ايراد باقي المطلقات او المطلقة من دون ان يتعدى مجموع الايراد مبلغ النفقة .

أما اذا توفي المصاب عن عدة أرامل فأنهن يستفدن من ايراد عمري محدد في 50% يقسم بينهما بالتساوي ، وإذا تزوجت الارملة من جديد سيقط حقها في الايراد ويستبدل بتعويض نهائي يعادل ثلاث مرات الايراد السنوي الذي تستفيد منه أو جزء من الايراد الممنوح لها.

وفي الحالة التي ينازع فيها المشغل او مؤمنه في صحة عقد زواج المتوفى عنه فان هذا الاخير هو الملزم بإثبات صحة زواجه وفق ما جاء في المادة 194.

### ثانياً: إيراد اليتامى.

نظم المشرع المغربي الايراد الممنوح لليتامى في المواد من 95 الى 102 وميز بين نوعين من الالبناء ،

- الأبناء الذين فقدوا الأب أو الام دون أن يتعدى سنهم ستة عشر سنة ، وواحد وعشرون سنة إن كانوا يتابعون تدريباً مهنياً وستة وعشرون إذا كانوا يتابعون دراستهم ،اما من يعاني منهم من اعاقه فانه يستفيد من الايراد دون حد لسنه.

- الأبناء اليتامى المتكفل بهم والذين يستفيدون من نفس الامتيازات المخولة للأبناء الشرعيين .

وتحدد نسبة الايراد الممنوح لليتامى بحسب عددهم إذ ان الولد الواحد يستفيد من 20 % من الاجرة السنوية للهلك ،ولدان اثنان نسبة 20 % 20 %، وللثلاثة 40 % وتضاف نسبة 10 % عن كل ولد إضافي.

و إذا أصبح اليتامى فاقدين لأبيهم وأمهم بعد الحادثة ولم يبلغوا السن الذي يسقط حقهم في التعويض فإن الإيراد يرتفع إلى نسبة 30% لكل يتيم

<sup>57</sup> - التعويض عن حوادث الشغل والأمراض المهنية في اطار القانون الجديد 18.12 الجزء الاول مستحقات المصاب او ذوي حقوقه ص 223

أما إذا كان اليتيم جنينا في بطن أمه فيشترط لاستفادته من الإيراد ان يولد حيا داخل اجل سنة من تاريخ وقوع الحادثة.

### ثالثا: إيراد الأصول والكافلين.

من ضمن المستجدات التي جاء بها قانون 18.12 تعويض الكافلين الى جانب الاصول حسب المستفاد من المادة 103 والكافل هو الذي يكون وقت وقوع الحادثة في كفالة الهالك ،او الذي يثبت امكانية حصوله على نفقة من الهالك. ويمنح لكل أصل أو كافل نسبة 15% من الأجرة السنوية للمصاب المتوفي على الا تتعدى مجموع النسب الممنوحة لكل الاصول والكافلين في مجموعها 30 % من اجرة المصاب السنوية.

### رابعا: التخفيض النسبي من الإيراد

في كثير من الأحيان تستغرق الإيرادات الممنوحة لذوي الحقوق كافة الأجر السنوي للمصاب ،وهنا تدخل المشرع لإعمال تخفيض نسبي لتلك الإيرادات كلما تجاوزت في مجموعها نسبة 85% من الأجرة السنوية للهالك.

مثال : أجبر توفي نتيجة حادثة شغل وترك خمسة أبناء وزوجة وأب واجرته السنوية محددة في 52.500.00 درهم (للزوجة 50% والابناء نسبة 60% والاب 15%) المجموع 125%.

التخفيض النسبي لتحديد ما يستحقه كل ذي حق

$$\text{- الزوجة } 50 \times 85 = 34 \text{ (} 52500 \times 34 \text{)} = 17850 \text{ درهم}$$

$$\frac{125}{100}$$

$$\text{- الأبناء } 60 \times 85 = 40.8 \text{ (} 52500 \times 40.8 \text{)} = 21420 \text{ درهم}$$

$$\frac{125}{100}$$

21420 مقسومة على ستة ابناء لكل واحد منهم ايراد سنوي محدد في 3570 درهم

$$\text{- الأب } 15 \times 85 = 10.2 \text{ (} 52500 \times 10.2 \text{)} = 53550 \text{ درهم}$$

$$\frac{125}{100}$$

غير أن ما يعاب على المشرع هو عدم إعطاء تبرير لإسقاط نسبة 15 % من اجرة الصاب المتوفي من التعويضات الممنوحة لذوي الحقوق ،وكذلك عدم اعمال قاعدة الزيادة النسبية في الحالة التي لا تستغرق فيها النسب المخولة لذوي الحقوق كافة الاجرة السنوية او على الاقل نسبة 85% التي تتخذ كأساس للتعويض.

وتصرف هذه الإيرادات كقاعدة عامة انطلاقا من يوم وفاة المصاب حسب ما جاء في المادة 113.

## خاتمة

من خلال ما تقدم، نخلص إلى انه متى توقف الأجير المصاب عن عمله، وكانت الإصابة ناتجة عن حادثة شغل أو مرض مهني وألحقت به هاته الحادثة عجزا مؤقتا فانه يستحق تعويضا يوميا يعادل ويناسب قدرا معلوما من أجره بحسب نسبة هذا العجز، ابتداء من اليوم الموالي ليوم وقوع الحادثة أو اكتشاف المرض المهني، ويستمر في قبض هذا التعويض طيلة مدة العجز المؤقت ، وتعتبر هاته التعويضات من قبيل التعويضات القصيرة الأمد.

وأمام فرضية عسر المشغل أو امتناعه عن أداء التعويضات اليومية، فإن المشرع وبلورة منه للطابع الحمائي لقانون حوادث الشغل والأمراض المهنية وتجسيدها منه للالتزامات الدولية والدستورية في هذا الصدد، أقر مجموعة من الضمانات التي تضمن استفادة الأجير المصاب من التعويضات المقررة له عن العجز المؤقت ، والتي من أهمها التأمين عن حوادث الشغل والأمراض المهنية ، وفرض غرامة إجبارية عن كل تأخر غير مبرر في أداء التعويضات المنصوص عليها قانونا، بالإضافة إلى العجز الدائم الذي تحدد نسبته حسب نوع العاهة والحالة الصحية للمصاب وسنه وقدراته الجسدية والعقلية والنفسية ، وهذا إلى جانب إنشاء المشرع المغربي صندوقا سماه بصندوق الضمان خاص بالمصابين بحوادث الشغل والأمراض المهنية يتولى أداء مختلف التعويضات والإيرادات، أما اذا ترتب عن الإصابة ( حادثة شغل أو مرض مهني ) وفاة الأجير فان فئة ذوي الحقوق المحددة حصرا في القانون 18.12 تنال تعويضا يؤدي لهم على شكل إيراد، بحسب نسب اعتنى بها القانون الجديد مقارنة بما كانت عليه، عبر الرفع من مقدارها بغية تحقيق حماية اجتماعية شمولية للأجير وذوي حقوقه بشكل عام.

## لائحة المراجع

### الكتب:

- ❖ أحمد برادة غزيول " الدليل العملي للتعويض عن حوادث الشغل والأمراض المهنية " سلسلة الدراسات والأبحاث، العدد 6 نونبر 2008،
- ❖ بلال العشري، حوادث الشغل و الأمراض المهنية دراسة نظرية و تطبيقية، دار أبي رقرق للطباعة و النشر، الرباط، ط 1، سنة 2009.
- ❖ بلال العشري، حوادث الشغل و الأمراض المهنية، الطبعة الثانية، 2011
- ❖ محمد بن حساين، القانون الاجتماعي المغربي الحماية الاجتماعية، الجزء الثاني، طبعة 2016 ص 73.
- ❖ عبد الطيف الخلفي، حوادث الشغل و الأمراض المهنية، الطبعة 2003، المطبعة والوراقة الوطنية- الداوديات - مراكش.
- ❖ موسى عبود، دروس في القانون الاجتماعي، الدار البيضاء، المركز الثقافي العربي الطبعة الثانية 1986،
- ❖ محمد العروصي ، المختصر في الحماية الاجتماعية المخاطر المهنية والمخاطر الحياتية ، الطبعة الأولى ، سنة 2015.
- ❖ مقتي بن عمار ، المفهوم القانوني للمرض المهني وتمييزه عن حادث العمل، مجلة القضاء المدني ، ع 14 ، السنة السابعة، 2006.
- ❖ محمد بلهاشمي التسولي، التعويض عن حوادث الشغل و الأمراض المهنية في إطار القانون
- ❖ حسين عبد اللطيف حمدان، الضمان الاجتماعي فلسفة وتطبيق بيروث، الدار الجامعية، الطبعة الأولى 1977.

❖ محمد الكشيبور و بلعيد كرومي، حوادث الشغل والأمراض المهنية ،الدار البيضاء ،مطبعة النجاح الجديدة ، الطبعة الثانية ،2004.

❖ أمال جلال، مسؤولية المواجه عن حوادث الشغل و الأمراض المهنية ، الدار البيضاء ، مطبعة النجاح الجديدة، الطبعة الأولى،1977.

❖ محمد برادة اغزيول، الدليل العملي للتعويض عن المرض المهني، سنة 2008.

#### المقالات:

❖ محمد برهان الدين، حوادث الشغل والأمراض المهنية على ضوء القانون 18.12، مقال منشور بالموقع الإلكتروني [www.Mahkamaty.com](http://www.Mahkamaty.com)

❖ حوادث الشغل و الأمراض المهنية، مقال منشور على موقع [www.mahkamaty.com](http://www.mahkamaty.com) تاريخ الاطلاع 2019.5.10.

❖ محمد برهان " حوادث الشغل و الأمراض المهنية، على ضوء القانون رقم 12.18 تاريخ الاطلاع 2019.4.17 على الساعة 16:00 منشور على موقع [www.alkanaunia.com](http://www.alkanaunia.com)

#### القرارات:

❖ قرار عدد 453 بتاريخ 21 9 1987 المجلة المغربية للقانون ع 15 '31 87 ص 281.

❖ قرار منشور بقضاء المجلس الأعلى عدد 57 58 307.

❖ قرار صادر عن محكمة الاستئناف بالرباط ب 13 مارس 1954، منشور بمجلة المحاكم المغربية لسنة 1955 .

❖ قرار محكمة الاستئناف بمراكش بتاريخ 11 أكتوبر 1961 منشور في المجلة المغربية للقانون سنة 1963.

❖ قرار صادر عن المجلس الأعلى بتاريخ 20 مارس 1969 منشور بمجموعة قرارات المجلس الأعلى الغرفة المدنية الجزء الأول ص 311 و يليها.

❖ قرار صادر عن محكمة النقض المجلس الاعلى سابقا بتاريخ 2009/05/13 عدد 574 ملف اجتماعي عدد 2008/1/5/911 منشور بكتاب الاجتهاد القضائي في مادة حوادث الشغل والامراض المهنية للدكتور بلال العشيري.

❖ قرار لوزير التشغيل والشؤون الإجتماعية رقم 15.1137 بتاريخ 29 من صفر 1437 (11 ديسمبر 2015)بتحديد النماذج المنصوص عليها في المواد 15 و 17 و 25 و 145 و 180 الجريدة الرسمية عدد 6447 بتاريخ 4 جمادى الآخرة 1434(14مارس 2016)، ص1305.

## Sommaire

|    |                                                                             |
|----|-----------------------------------------------------------------------------|
| 0  | مقدمة :                                                                     |
| 3  | المبحث الأول : مناه تطبيق القانون 12.18 المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل     |
| 3  | المطلب الأول: حادثة الشغل و حادثة الطريق                                    |
| 3  | الفقرة الأولى: حادثة الشغل                                                  |
| 3  | أولا :تعريف حادثة الشغل                                                     |
| 4  | ثانيا : شروط حادثة الشغل :                                                  |
| 5  | الفقرة الثانية: حادثة الطريق                                                |
| 5  | أولا: مفهوم حادثة الطريق                                                    |
| 6  | ثانيا: شروط حادثة الطريق:                                                   |
| 10 | المطلب الثاني: المرض المهني                                                 |
| 10 | الفقرة الأولى: أنواع المرض المهني وشروطه                                    |
| 10 | أولا: أنواع المرض المهني                                                    |
| 12 | ثانيا: شروط اعتبار المرض مهني                                               |
| 14 | الفقرة الثانية: تمييز المرض المهني عن غيره وقواعد إثباته                    |
| 14 | أولا تمييز المرض المهني عن غيره من الأوضاع المشابهة                         |
| 16 | ثانيا: قواعد إسناد المرض المهني وإثباته                                     |
| 18 | المبحث الثاني: المسطرة والتعويضات المقررة بمقتضى قانون 18.12                |
| 18 | المطلب الأول: المسطرة المتبعة في حالة التعويض عن حادثة الشغل المرض المهني   |
| 18 | الفقرة الأولى: المرحلة ما قبل القضائية لفتح ملف حادثة الشغل أو المرض المهني |
| 19 | أولا: الإخبار بالحادثة والتصريح بها                                         |
| 19 | ثانيا: التصريح بالحادثة أو بالمرض المهني                                    |
| 20 | ثالثا: إيداع الشواهد الطبية                                                 |
| 20 | رابعا: إجراء الصلح مع المقاوله المؤمنة                                      |

- 21.....الفقرة الثانية: المرحلة القضائية للبت في حادثة الشغل أو المرض المهني.
- 21.....أولاً: الإختصاص.
- 21.....ثانياً: محاولة الصلح بين الطرفين.
- 21.....ثالثاً: مرحلة الحكم.
- المطلب الثاني: التعويضات الناتجة عن حوادث الشغل والأمراض المهنية في حالة العجز أو الوفاة.
- 23.....
- 23.....أولاً- مدة أداء التعويض اليومي ومبلغه.
- 24.....ثانياً: طرق احتساب التعويض اليومي وكيفية ادائه.
- 25.....الفقرة الثانية: التعويض عن العجز الدائم والإيراد التكميلي أولاً: التعويض عن العجز الدائم.....
- 27.....ثانياً: التعويض في إطار دعوى الإيراد التكميلي.
- 28.....الفقرة الثالثة: التعويض عن الوفاة.
- 28.....أولاً: إيراد الزوج المتوفى عنه.
- 28.....ثانياً: إيراد اليتامى.
- 29.....ثالثاً: إيراد الأصول والكافلين.
- 30.....خاتمة.
- 30.....لائحة المراجع.

العرض السادس :



كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية . المحمدية .

ماستر: قانون الأعمال

عرض بعنوان :

## المعاشات المدنية و العسكرية

## طارق الكدالي

أَيُّوبُ شَقْرُونُ

## امین ستات

## الهام بن الزايدية

## فدوی ابویکیر

نیتہ عبد الدائم

## السنة الجامعية : 2019/2018

## مقدمة

إن التحدي الذي يواجهه العالم اليوم و أمام التطورات الاقتصادية و الاجتماعية التي يشهدها هو النهوض باقتصاد الدول تحقيقا للنمو و الرفاهية و الاكتفاء من جهة ، و الاستخدام الأمثل للطاقة البشرية و البحث عن ما يرغبها في العمل ثم اختيار أفضل السبل لجعلهم فاعلين في المجتمع و إعدادهم للمساهمة في تحقيق الأهداف المسطرة ، مع توفير حماية اجتماعية لهم تضمن استقرارهم المادي و المعنوي و تكفيه لسد حاجياته عند نهاية خدمته ، فهذه الحماية تعتبر في مفهومها العام حقا من حقوق الإنسان تهدف الدول من خلالها إلى توفير الحماية الشاملة لرعاياها ، و هذا ما يستشف من خلال المادة 22 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لسنة 1948 التي تنصص على انه "لكل شخص بصفته عضوا في المجتمع الحق في الضمان الاجتماعي"، لهذا عملت أغلبية الدول إن لم نقل جلها على سن قوانين منظمة بكل ما يتعلق بنطاق تطبيق الضمان الاجتماعي و التعويضات الممنوحة بمقتضاه و كذا شروط الاستفادة منه خاصة انه أصبح ينظر للضمان الاجتماعي كمقياس لتحضر الأمم و مقياس لحقوق الإنسان ، و هو ذلك النظام القانوني الذي ينظم حماية الأفراد من المخاطر الاجتماعية التي تهدد استقرارهم المادي والمهني والمعنوي وذلك عن طريق توفير الحد الأدنى من سبل العيش الكريم لهم.

ولا يمكن أن يتم هذا إلا عن طريق توفير سبل وقائية أو وسائل علاجية شبه مضمونه وهذا لن يتأتى إلا في ظل وجود انتعاش اقتصادي يضمن الاستقرار المالي ويوفر مناصب شغل عن طريق المقاولات والمؤسسات والخاصة الشيء الذي يحول دون ارتفاع نسب البطالة وبالتالي تراجع نسبة الفقر.

و المغرب على غرار باقي الدول أولى اهتماما واسعا لهذه المادة سواء فيما يتعلق بالقطاع الخاص أو القطاع العام و أحدث لذلك ترسانة قانونية مهمة ، ففي ما يتعلق بالقطاع العام فقد وضع حماية للموظف الذي يعتبر الأداة التي تتركز عليها الإدارة لتنفيذ سياستها و تسيير شؤونها فتتحدد العلاقة بين الإدارة و موظفيها كعلاقة نظامية تنظمها القوانين واللوائح التي تتميز بطابعها العام والمجرد وتفتح عنها آثار قانونية منها اختلاف وضعية الموظفين عن وضعية العاملين في المؤسسات الخاصة.

وقد عرف الفقه والقضاء الموظف العمومي بأنه كل شخص يعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام ، أما قانون الوظيفة العمومية فقد عرفه بأنه كل شخص يعين في وظيفة قارة ويرسم في إحدى رتب السلم الخاص بأسلاك الإدارة التابعة للدولة.

والموظف العمومي يتمتع بمجموعة من الحقوق والضمانات الأساسية التي يستلزم مركزه سلفا، منها ما هو مرتبط بممارسة الوظيفة كالحق في تقاضي المرتب ومنها ما هو مرتبط بانتهاء الوظيفة كالحق في المعاش الذي سيكون موضوع البحث والدراسة.

و يرجع ميلاد نظام المعاشات في المغرب إلى عام 1917 بإحداث أول صندوق التقاعد ، و كان نظاما متطابقا مع قانون التقاعد الفرنسي، ذلك لأنه وضع في الأصل لفائدة الفرنسيين العاملين بالمغرب بصفتهم موظفين أم بصفتهم أجراء، وكان المغاربة الموظفون يستفيدون من هذا النظام بالتبعية. ومن أهم النصوص الصادرة في عهد الحماية :

ظهر 30 رمضان 1348 (فاتح مارس 1930). - - ظهر 13 ذي الحجة 1349 (فاتح مايو 1931). - ظهر 12 ذي القعدة 1349 (31 مارس 1931). - ظهر 24 رجب 1369 (12 مايو 1950).

- ظهر 7 ربيع الثاني 1374 (15 يونيو 1954). قرار للصدر الأعظم بتاريخ 27 رجب 1369 (15 مايو 1950) يتعلق بمعايير تقدير نسب العجز المترتب عن مزاولة المهام، والذي مازال معمولاً به.

وبعد الاستقلال، بقيت النصوص في عهد الحماية سارية المفعول، إلى أن صدرت أنظمة مغربية للمعاشات، نذكر منها :

- نظام المعاشات المدنية الذي جاء بموجب القانون رقم 011.71 في 30 ديسمبر 1971. ج.ر عدد : 3087 مكرر ( 1971. 12. 31 ). المغير والمتمم عدة مرات وخاصة بالقانون رقم 71.14 الصادر سنة 2016 .
- نظام المعاشات العسكرية الذي جاء بموجب القانون رقم 013.71 بتاريخ 30 ديسمبر 1971. ج.ر عدد 3087 مكرر (1971.12.31) الذي عدل و تم مؤخرا سنة 2016 بموجب القانون رقم 95.15 .

ومن هنا يطرح إشكال حول " مدى توافق المشرع المغربي من خلال هذه الأنظمة القانونية في توفير الحماية اللازمة للموظف و ضمان كرامته "

من خلال هذه الإشكالية نطرح الأسئلة التالية :

1. من هم الأشخاص الذين لهم الحق في الانخراط في هذه الانظمة ؟

2. ما هي حقوق المنخرط في هذه الانظمة ؟

3. ما هي الجهة المخول لها تسيير هذه الانظمة ؟

و للإجابة عن هذه الأسئلة نعتمد التقسيم الاتي :

المبحث الأول : النظام القانون للمعاشات المدنية و العسكرية

المبحث الثاني : تسيير نظام المعاشات المدنية و العسكرية

## المبحث الأول : الإطار القانوني لنظام المعاشات المدنية و العسكرية

تستهدف الدراسة القانونية لمنظومة تقاعد الموظفين تسليط الضوء على مقتضيات القانونية المتحركة فيه , من اجل معرفة آليات اشتغاله , سواء خلال المرحلة الإدارية للموظف المنخرط ( المطلب الأول ) , أو بعد نهاية تلك المرحلة وإحالة الموظف على التقاعد ( المطلب الثاني ).

### المطلب الأول :وضعية نظام المعاشات خلال الحياة الإدارية للمنخرط

من المعلوم انه بدخول الموظف إلى الوظيفة العمومية والتحاقه , يترتب عن ذلك مجموعة من الحقوق والالتزامات , إلا أن ما يهمنا في هذا الإطار , هو تحديد الواجبات المخولة له للاستفادة من راتب المعاش , بالإضافة إلى الحقوق المثبتة له بهذا الخصوص . لذلك كان لزاما ان نخصص موضوع دراستنا هذه خلال المرحلة الإدارية للموظف حتى يسهل تأطيره ومعرفة المراحل التي يعبر منها الموظف حتى يستفيد من حماية اجتماعية تنسجم مع النص الدستوري كأساس , فموضوع الحماية الاجتماعية للموظف العمومي في هذه المرحلة يتطلب منا إن نقوم بدراسة وفق فقرتين , نخصص الفقرة الأولى للحديث عن " شروط الانخراط في نظام المعاشات المدنية والعسكرية وكذا واجبات الانخراط " , لننتقل إلى الفقرة الثانية لدراسة " حقوق المنخرط أثناء المرحلة الإدارية "

### الفقرة الأولى : الانخراط في نظام المعاشات المدنية والعسكرية

إن الانخراط في نظام المعاشات المدنية والعسكرية , يخول فقط للموظفين المتميزين و المرشحين للدولة والجماعات المحلية أولا , وذلك بإلزام الموظف المنخرط إلى جانب الهيئة المشغلة بأداء واجبات الانخراط ثانيا

### أولا : إلزامية انخراط الموظف في نظام المعاشات

بالرجوع الى نظام المعاشات المدنية والعسكرية , نجد انه قد تم تحديد لائحة الفئات المشمولة بتغطية المعاشات بكل حصري , مما جعل مسألة انخراط هذه الفئة تكتسي صبغة الالزام , حيث يتم انخراطهم بمجرد ولوجهم للاسلاك الادارية , وتجد الاجبارية مبرراتها في كون نظام المعاشات نظاما اساسيا للحماية الاجتماعية للموظفين يتوقف توافره المالي علي التضامن الذي ينبغي ان سيود بين الاجيال , حيث يتحمل الموظفون الشباب تكليف معاشات البالغين من التقاعد .

ومما تجب الاشارة اليه . ان الفئات الملزمة بالانخراط تتعدد بتعدد الانظمة المنظوية فيها . حيث نجد :

✚ الموظفون المنخرطون في نظام المعاشات المدنية

✚ الموظفون المنخرطون في نظام المعاشات العسكرية

### 1. الموظفون المنخرطون في نظام المعاشات المدنية

يدخل تحت نطاق هذا النظام وبشكل اجباري موظفوا الدولة<sup>1</sup> والجماعات المحلية<sup>2</sup> وبعض مستخدمي المؤسسات العمومية ,  
كيفما كانت طبيعتهم مرسمين او متمرنين او متدربين حيث بمجرد التحاقهم بسلك الوظيفة ينخرطون تلقائيا في نظام المعاشات  
المدنية .

وبالرجوع الى مقتضيات القانون رقم 011.71 المتعلق بالمعاشات المدنية نجده ينص في الفصل الثالث علي انه :  
يحول الأشخاص الآتي ذكرهم الحق في الاستفادة من راتب تقاعد بشرط أن يكون قد تم حذفهم من الأسلاك طبقا للقواعد  
النظامية الجارية عليهم:

- الموظفون الجارية عليهم مقتضيات الظهير الشريف رقم 1-58-008 الصادر في 4 شعبان 1377 (24 يراير 1958) بمثابة النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية .
- رجال القضاء الجارية عليهم مقتضيات الظهير الشريف رقم 1-58-303 الصادر في 18 جمادى الثانية 1378 (30 دجنير 1958) بمثابة النظام الأساسي لرجال القضاء
- المتصرفون والمتصرفون المساعدون بوزارة الداخلية الجارية عليهم مقتضيات الظهير الشريف رقم 038-1-63 المؤرخ في 6 شعبان 1382 (فاتح مارس 1963)؛ ألغي وعوض الظهير الشريف رقم 303-1-58 بالظهير الشريف بمثابة قانون رقم 1-74-467 بتاريخ 26 شوال 1394 (11 نونبر 1974) : ج. ر. عدد 3237 بتاريخ 28 شوال 1394 (13 نونبر 1974) المتعلق بنفس الموضوع.  
أنظر هذا النص بتاريخه .

• الأعوان المرسمون في أسلاك الجماعات

بالإضافة الى ذلك نجد فئة المنخرطين بمقتضي نصوص خاصة ، تتضمن قضاة المجلس الاعلي للحسابات والاساتدة  
الباحثين بمؤسسات تكوين الاطر العليا , والمتمرنين التابعين للدولة والجماعات المحلية<sup>3</sup> الدين لا تعتبر مدة تكوين الاطر  
من قبل فترة التمرين . بل تبتدى فترة التمرين الابدع تخريجهم من مؤسسات التكوين وتعينهم في الوظيفة كمتمرن<sup>4</sup> .

<sup>1</sup> - ينص الفصل الثاني من ظهير شريف رقم 1-58-008 بتاريخ 4 شعبان 1377 (24 فبراير 1958) يحتوي على القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية " . يعد موظفا كل شخص يعين في وظيفة  
قارة ويرسم في إحدى رتب السلم الخاص بأسلاك الإدارة التابعة للدولة ."

<sup>2</sup> - سكيبة الادغري " انظمة التقاعد بالمغرب : الوضعية الحالية وافاق الاصلاح - " رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا المعمقة في القانون الخاص جامعة محمد الخامس - كلية العلوم القانونية  
والاقتصادية والاجتماعية اكادال - الرباط السنة 2004 - 2005 ص 19 .

<sup>3</sup> الفصل الثالث من القانون رقم 011.71 المتعلق بالمعاشات المدنية

<sup>4</sup> عزيز امراح بوعلي " اشكالية انظمة التقاعد بالوظيفة العمومية بالمغرب بين محدودية الاصلاح ورهان الاستمرارية - رسالة لنيل دبلوم السلك  
العلي في التدبير الاداري " - المدرسة الوطنية للإدارة السنة الجامعية 2006-2005 ص 17-18

لكن نطاق تطبيق هذا , لا يقف عند هذا الحد بل يشمل كذلك مستخدمي بعض المؤسسات العمومية<sup>5</sup> الدين لا يشملهم مجال تطبيق النظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد ولا يتوفرون علي نظام خاص بالقاعد<sup>6</sup> .

## 2. الموظفون المنخرطون في نظام المعاشات العسكرية

علي غرار الموظفين المنخرطين في نظام المعاشات المدنية ينخرط افراد الققات المسلحة الملكية ومستخدمو الققات المساعدة في نظام خاص بهم يطبق بكيفية إلزامية . فبخصوص القوات المسلحة الملكية يطبق علي ضباط الصف والعرفاء والجنود مند تاريخ ولوجهم اسلاك القوات المسلحة<sup>7</sup> يتكون هذا النظام من شرطين :

- نظام المعاشات العسكرية التقاعد المحدث بمقتضي الانون 013.17 المؤرخ في 120دي القعدة 1391 ( 30 دجنبر 1971) الذي ينظم تقاربا المبادئ نفسها المطبقة في النظام السابق مع بعض الاختلافات البسيكية
- نظام المعاشات العسكري للزماء المحدث بمقتضي الظهير الشريف رقم 1.58.117 المؤرخ في 15 محرم 1378

وفيما يتعلق بفئة العاملين بالقوات المساعدة , فانهم لا يتوفرون علي نظام خاص بهم . لكن بالرجوع الي الظهير الشريف بمثابة قانون رقم 1.74.92 بشأن انخراط رجال التسيير بالقوات المساعدة في نظام التقاعد العسكرية<sup>8</sup> , ندجدهم ينخرطون في نظام المعاشات العسكرية , وبالتالي يخضعون للمقتضيات نفسها القانونية المطبقة علي افراد القوات المسلحة الملكية مع بعض الاختلافات<sup>9</sup> وبعد انخراط تلك الفئات في احد الانظمة التابع لها مجال وظيفتها , فأن ذلك يثرب عليه أداء واجبات الانخراط حتي يستطيعوا تكوين حقوقهم المعاشية .

## ثانيا : واجبات الانخراط في نظام المعاشات

يثررب عن الانخراط في أنظمة المعاشات , الوام التنخرط بأداء واجبات الانخراط عن طريق انجاز الاقتطاعات العادية من اجل التقاعد علي رواتبهم من جهة . وإلزام الادارات المشغلة بأداء مساهماتها وذلك من اجل تكوين الحقوق المعاشية لموظفيها من جهة اخري . بهذا المعني تشكل الاقتطاعات من أجل التقاعد ومساهمات الهيئات المشغلة المصادر التمويلية لنظام المعاشات<sup>10</sup> .

<sup>5</sup> المؤسسات العمومية التي يخضع لها مستخدموها لنظام المعاشات المدنية هي :

- نظام الصندوق المغربي لتقاعد - الوكالة الوطنية للاتصالات - معهد باستور المغرب - بريد المغرب بالنسبة للمستخدمين الذين تم توظيفهم قبل سنة 1984
- المكتب الوطني للماء الصالح للشرب - التعاون الوطني

للمزيد من التوضيح انظر : - سكتة الادخري " المنظمة التقاعد بالمغرب : الوضعية الحالية وافاق الاصلاح - " رسالة ليل ديوم الدراسات العليا المعقاة في القانون الخاص جامعة محمد الخامس - كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية اكدال - الرباط السنة 2004 - 2005 ص 19 .

<sup>6</sup> سكتة الادخري " المنظمة التقاعد بالمغرب : الوضعية الحالية وافاق الاصلاح - " مرجع سابق ص 20-21

<sup>7</sup> محمد حنين " نظام التقاعد المحقق علي موظفي الدولة واعوان الجماعات المحلية دار النشر الرواق طبعة 2007 ص 25

<sup>8</sup> جريدة رسمية عدد 3276 بتاريخ 4 شعبان 1395 ( 13 غشت 1975 ) ص 1260.

<sup>9</sup> بخصوص عناصر القوات المسلحة الملكية تتراوح سنوات الاحالة علي التقاعد ما بين 48 و 65 سنة في حين تتراوح بالنسبة لافراد القوات المساعدة ما بين 52 و 59 سنة .

للمزيد من المعلومات حول هذه المسألة انظر :

قانون رقم 013.71 بتاريخ 12 ذي القعدة 1391 (30 دجنبر 1971) يحدد بموجبه نظام لرواتب التقاعد العسكرية

<sup>10</sup> محمد حنين " نظام التقاعد المحقق علي موظفي الدولة واعوان الجماعات المحلية دار النشر الرواق طبعة 2007 ص 27

وتحدد مساهمات الموظف<sup>11</sup> في معاشات التقاعد في نسبة 10 % من عناصر الاجرة بالنسبة لكلا الطرفين<sup>12</sup> , কিفما كانت وضعيتهم سواء كان في وضعية عادية او في وضعية إلحاق<sup>13</sup> .

وبخصوص الموظفين المنخرطين في نظام المعاشات , فإن عنصر الاجرة التي يحسب المعاش علي اساسها يثمتل في :

عنصر الاجرة ( الراتب الاساسي + نصف التعويضات والمكافآت الدائمة ) \* 10

## 100

اما مساهمات الهيئة المشغلة فتختلف من نظام لآخر . حيث تمثل مساهمات الهيئات المشغلة نظام المعاشات المدنية في 10 % من عنصر الاجرة في حين تصل الهيئة المشغلة في نظام المعاشات العسكرية الي 20 % من عنصر الاجرة<sup>14</sup> .

اما فيما يتعلق بكيفية تسديد واجبات الانخراط . يمكن القول أنها تختلف من هيئة لآخري , بحيث أدا تعلق الامر بموظفي الدولة المدنيين والمرسمين والضباط وضباط الصف القوات المسلحة فإن اقتطاع واجباهم يتم بشكل ألي من طرف القسم " الميكانيوغرافي " والمعالجة الاعلامية التابع لوزارة الامالية , ثم يقوم بتحويلها للصندوق المغربي للتقاعد ونفس امر ينطبق عل فئة الجنود والعرفاء بالقوات المسلحة الملكية وفئة القوات المساعدة مع اختلاف بسيط هو أن الهيئة التي تتولي اقتطاع واجب الانخراط بالنسبة للفئة الاولى هي ادارة الدفاع الوطني في حين تتولي المفتشية العامة للقوات المساعدة هذه العملية بالنسبة للفئة الثانية .

اما فئة الاعوان المتمرنين والمرسمين بالجماعات المحلية والمؤسسات العمومية , فإن المؤسسات التي يشتغلون بها هي التي تتولي عمليات اقتطاع واجب الانخراط وتقوم بتحويلها الي الصندوق المغربي للتقاعد<sup>15</sup>

وعلي العموم يتبن ان المشرع حينما اقر هذا النظم اي نظام دخول الموظف الي محال الوظيفة العمومية رتب عن ذلك مجموعة من الالتزامات كـانخراط في نظام خاص بالمعاشات الذي يديره الصندوق المغربي للتقاعد , واداء واجبات الانخراط حتي يتم أحتسابها أثناء تصفية معاشه , وفي المقابل فقد مته المشرع بمجموعة من الحقوق بهذا الخصوص .

### الفقرة الثانية : حقوق المنخرط اثناء المرحلة الادارية

بالرجوع الي مقتضيات القانون رقم 011.71 المتعلق بالمعاشات المدنية وكذا قانون رقم 011.73 المتعلق بنظام المعاشات العسكرية , نجد علي انهما قد خولا للموظف المنخرط في نظاميهما مجموعة من الحقوق لاسيما أثن المرحلة الادارية وذلك من خلال امكانية ممارسة حق تصحيح الخدمات ( اولاً ) , كما منح له الحق في امكانية الاستفادة مت معاش الزمانة إذا تعرض لعجز لا يقل عن 25

<sup>11</sup>تحد نسبة مساهمة الموظف في تونس 7 % اما الهيئة المشغلة فتتمثل في 7.9 %

<sup>12</sup>الفصل 16 من القانون رقم 011.71 المتعلق بنظام المعاشات المدنية

<sup>13</sup>الفصل 19 من القانون رقم 013.71 المتعلق بنظام المعاشات العسكرية

<sup>14</sup>الفصل 24 مكرر من القانون رقم 011.71 المتعلق بنظام المعاشات المدنية

<sup>15</sup>الفصل 2-27 من القانون رقم 013.71 المتعلق بالمعاشات العسكرية

% أثناء حياته العملية , وكذا إمكانية الاستفادة من أجل التقاعد في حالة حذفه من الاسلاك الادارية إذا لم يستوف جميع شروط اكتساب الحق في المعاش ( تانيا )

### اولا : حق الموظف المنخرط في تصحيح الخدمات

قد يحقد ان ينجز الموظف خدمات ادارية قبل انخراطه في نظام رواتب التقاعد . الشيء الذي يدفعه الي تصحيح الخدمان او ضم الخدمات العملية التي يتمكن بفضلها المنخرط في أحد أنظمة معاشات من احتساب الخدمات السابقة للانخراط في تصفية معاشه عند إحالته علي التقاعد .

فمن اجل تصحيح الخدمات يتوجب علي الموظف المعني بالامر أن يتقدم بطلب بذلك تحت إشراف السلم الاداري الي الصندوق المغربي للتقاعد سواء اثناء مزاوته المهام او بعد إحالته علي التقاعد وفي حالة وفاته يمكن لذوي الحقوق ان يقوموا بذلك نيابة عنه<sup>16</sup> ويبقي أجل تقديم الطلب في جميع الحالات مفتوحا في اي وقت<sup>17</sup>.

ومن الخدمات التي يمكن تصحيحها<sup>18</sup> نجد :

- الخدمات العسكرية المنجزة ابتداء من سن الثامنة عشرة في الققات المسلحة الملكية
  - الخدمات المدنية المنجزة في الاسلاك الدائمة لادارات دولة أجنبية إذا كانت هذه الخدمات قد إعتبرت لأجل الادماج و إعادة الترتيب في الاسلاك الوطنية .
  - الخدمات المنجزة في الاسلاك الدائمة للمؤسسات العمومي او مصلحة ذات امتياز ادمج مستخدموها في اسلاك الدولة او الجماعات العمومية .....
  - خدمات الرسم او المتعاقد او المعاون او المساعد
- وبالرجوع الي مقتضيات نظام المعاشات العسكرية نجده ينص علي انه " يجوز مع مراعاة مقتضيات الفصل 23 من هذا القانون ان تغير في اكتساب الحق في راتب المعاش او القنوة<sup>19</sup> الخدمات المعتبرة او الممكن اعتبارها عملا بمقتضيات الفصل 6 و 7 من القانون رقم 011.71 المحدث بموجبه نظام رواتب التقاعد المدنية<sup>20</sup>
- وفي هذا الاطار يجب ان نميز بين الخدمات القابلة للتصحيح المجاني او الخدمات القابلة للتصحيح بالمقابل . فالاعفاء يشمل في جيش التحرير والمقاومة اما بالنسبة لباقي الخدمات فإن المنخرط يؤدي نسبة 4 % من مبلغ العناصر المحددة في الفصل 11 من قانون المعاشات المدنية رقم 011.71 التي يتقاضاها المعني بالامر في حالة تقديم طلب ضمها الي الخدمات المعتبرة في حساب معشه<sup>21</sup>

<sup>16</sup> محسن جد " مساهمة في دراسة نظام اجور موظفي الدولة " - رسالة لتبيل دبلوم الدراسات في القانون العام . جامعة محمد الخامس كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية الرباط السنة الجامعية 1987/1988 ص 262.

<sup>17</sup> محمد حنين " نظام التقاعد المكبى علي موظفي الدولة واعوان الجماعات المحلية دار النشر الرواق طبعة 2007 ص 44

<sup>18</sup> الفقرة ما قبل الاخرة من الفصل 7 من القانون رقم 013.71 المتعلق بنظام المعاشات المدنية - الفقرة الثانية من الفصل 8 من القانون المنظم بالمعاشات العسكرية

<sup>19</sup> محمد حنين " نظام التقاعد المكبى علي موظفي الدولة واعوان الجماعات المحلية دار النشر الرواق طبعة 2007 ص 25- 53

<sup>20</sup> صلاح الدين الشريف / ماهر كمون " أنظمة التأخير والتقاعد والحماية الاجتماعية في الوظيفة العمومية - سلسلة قاون الوظيفة العمومية . الجزء الرابع دتر اسهامات في ادبيات المؤسسة 2006 ص 44

<sup>21</sup> الفقرة الاول من الفصل 20 من قانون رقم 011.71 المتعلق بنظام المعاشات المدنية

### ثانيا : حق تلقي معاش الزمانة واسترجاع المبالغ المقتطعة من اجل التقاعد

كما هو معلوم انه في حالة تعرض الموظف أثناء مزاولته لمهامه بل وفي حالة عدم مزاولتها الي اصابة تعرض لها تسببت له في عجز لا يقللا هن 25 % يمكن ل تقاضي معاش الزمانة الي جاب تقاضيه لاجره ( اولا ) , وفي حالة انقطاع عن العمل قبل اكتسابه حق التقاعد , يمكن له استرجاع المبالغ المقتطعة من اجرته ( ثانيا )

### اولا : تلقي راتب الزمانة

يمكن تعريف معاش الزمانة بأنه " ايراد مؤقت او دائم يصرف لفائدة منخرطين في نظامي المعاشات المدنية والعسكرية او لفائدة ذوي حقوقهم في حالة وفاتهم عن الاضرار والعاهات التي يصابون بها من جراء تعرضهم لحوادث او اصابهم اثناء ممارستهم للعمل الاداري "

ويدخل هذا المعاش ضمن الانظمة غير المساهمة التي لا تتطلب اية مساهمة ولا اجل معين لاستحقاقها ويرجعونها الي نظام المعاشات المدنية . نجد انه في فصله الاول علي ان نسبة العجز يجب ان لا تقل عن 25 % للاستفادة من راتب الزمانة اما نظاما لمعاشات العسكرية فلم يحدد اي نسبة سوي ان يكون العجز قد وقع بمناسبة مزاوله المهام<sup>22</sup>.

وما تجب الاشارة اليه هو انه يمكن للموظف ان سيتفيد من هذا الراتب سواء اكان استحقاقه ناتجا عن عجز بسبب مزاولته لمهامه وإما بشكل مؤقت او بشكل دائم . ومن جهة اخري يمكنه ان يستحق راتب الزمانة حتي ولو لم يكن ناتجا عن مزاولته لمهامه , في حالة ادا ما اصبح غير قادر بصفة نهائية و مطلقة علي مزاوله مهامه , بعد احالته علي التقاعد اما بصفة حتمية او بطلب منه عند انقضاء مدة اجازة المرض الممنوحة له . شرسة ان تكون الامراض قد صابته وانتشرت خطورتها عليه خلال الدة التي كان يكتسب خلالها الحق في راتب التقاعد.

لكن في حالة الامراض المهنية التي يصاب بها الموظف اثناء ممارسته لعمل الاداري او بمناسبة مزاولته لهذا العمل فانه لا يخول العجز الناتج عنها الحق في الاستفادة من راتب الزمانة في المعاشات المدنية بخلاف نظام المعاشات العسكرية التي يخول ذلك . علي اعتبار ان ظروف انجاز الخدمات العسكرية لا تشبه الخدمات المدنية , حيث يكون الموظف العسكري ملازما للتكنة ومجبرا علي تناول واجبات التغذية والمبيت وقضاء جميع الحجج الاخري بها , فضلا عن التزاماته اطيلة حياته النشيطة بمجموعة من التعليمات والوائح . ما يساعد علي امتداد التغطية لتشمل الاخطار الي يمكن ان يتعرض لها العسكري وبالتالي اقرار انتسابها لعمل .

### ثانيا : استرجاع المبالغ المقتطعة من اجل التقاعد

عملا بمقتضيات نظلمي المعاشات العسكرية والمدنية لا يمكن استرجع المبالغ المقتطعة بصورة قانونية الا في حالة ما ادا غادر المعني بالامر الخدمة لاي سبب من الاسباب قبل ان يكتسب الحق في الحصول علي معاش القاعد الشيء الذي يخول له في هذه الحالى

<sup>22</sup> الفصل 60 من القانون 013.71 المتعلق بالنظام المعاشات المدنية

لمطالبة باسترداد المبالغ المقتطعة فعلا من أجرته<sup>23</sup> , وبخصوص المبالغ المسترجعة تشمل الاقتطاعات الخاصة علي رواتب المعني بالامر . دونن تمتد الي مسامات الهيئة المشغلة<sup>24</sup>.

وما تجب الاشارة اليه ه ان , اسباب الحذف من الاسلاك المؤدية الي طلب استرجاع المبالغ هي الاستقالة والفصل من المهام والعزل مع توقيف الحق في الماس . والتي علي اساسها يجوز له ان يطلب باسترجاع المبالغ المقتطعة من رواتبه من اجل التقاعد . غير انه يمكن التجريد من هذا الحق في حالة اصدار العقوبات المنصوص عليها في الفصلين 83 و 84 من القانون الاساسي للتوظيف العمومية<sup>25</sup> ولهذه الغاية يجب علي صاحب الشأن اوالمستحق عنه اذا اراد استرداد المبالغ المقتطعة المشار اليها في الفقرة السابقة . يجب ان يوجه طلبا الي الصندوق المغربي للتقاعد داخل اجل لا يتجاوز عشر سنوات , يبتدئ من تاريخ جذف صاحب الشأن من سلك الموظفين او المستخدمين الذي ينتمي اليه , بل والمطالبة كذلك بالمبالغ المقتطعة بصغة غير قانونية . رغمها لا تحول اي حق في نيل راتب التقاعد.

بالاضافة الي ذلك عملا بمقتضيات نظامي المعاشات المدنية ( الفصل 23 )والعسكرية ( الفصل 26) يمكن للمعني بالامر الذي تم حذفه من الاسلاك دون اكتساب الحق في راتب التقاعد .

والذي عين من جديد للعلم في ادارة عمومية او استدعي للجندية ينتفع فيما يخص التقاعد بجميع خدماته السابقة الصحيحة او الممكن تصحيحها بشرط ان يدفع الصندوق المغربي للتقاعد بناء علي طلب صريح يقدمه في ظرف سنة يبتدئ من يوم تعيينه في عمله الجديد . مبلغ الاقتطاعات التي يكون قد قم ارجاعها اليه , وفي حالة عدم ارجاع المعني بالامر تلك المبالغ في اجل سنة ابتداء من توظيفه من جديد , فإنه يتعين عليه اذا اراد اعتبار خدماته السابقة تقديم طلب لتصحيحها . ويخضع في هذه الحالة لنفس الشروط والاجراءات الخاصة بتصحيح الخدمات .

### المطلب الثاني: موقع نظام التقاعد بعد نهاية الحياة الإدارية للمنخرط

بالإضافة إلى حالة الوفاة، التي تعمل على وضع حد ليس فقط لعلاقة الموظف بالإدارة، بل لحياته ككل<sup>26</sup> ، نجد الفصل 76 من ظهير 24 فبراير 1958 قد حصر حالات الخروج من الوظيفة العمومية في الاستقالة المقبولة بصفة قانونية، والإعفاء، والعزل ، ثم الإحالة على التقاعد، إلا أن ما يهمنا هنا هي الحالة الأخيرة، التي تنتج عنها مجموعة من الآثار الهامة لعل من أهمها هو تقاضي المتقاعد لرواتب التقاعد ، إلا أن الاستفادة من هذا الحق تحكمه مجموعة من المقتضيات القانونية المخولة لاستحقاقه، أو لتوقيف حق الاستفادة منه.

<sup>23</sup> محمد حنين مرجع سابق ص 109-110

<sup>24</sup> الفصل 21 من قانون المنظم لنظام المعاشات المدنية

<sup>25</sup> الفصل 24 من القانون لمنظم لنظام المعاشات العسكرية

<sup>26</sup> - عبد القادر باينة " الوسائل البشرية للنشاط الإداري " مطبعة الأمنية . الرباط . ط 2016 ص 60 .

## الفقرة الأولى: تقاضي راتب المعاش

يعتبر الوصول إلى سن التقاعد الوسيلة العادية للخروج من الوظيفة العمومية ، وهو الوصول إلى السن القانوني الأقصى للموظف والذي لا يمكن تجاوزه، و بالتالي تعتبر الإحالة على التقاعد في هذه السن هي إحالة حتمية على التقاعد بحكم القانون<sup>27</sup>. ومن بين الآثار الناجمة عن الخروج من الوظيفة العمومية هي حصول المتقاعد على معاش التقاعد ، مع أن هذا الحق يمكن أن ينتقل لذويه في حالة وفاته .

### أولاً: تقاضي راتب التقاعد من طرف المتقاعد

من المعلوم أن راتب التقاعد هو الراتب الذي يدفع للموظف عند توقفه القانوني عن مهامه وإلى ذويه بعد وفاته مقابل الاقتطاعات من الأجرة التي كان يتقاضها عن عمله ، فهو بهذا المعنى يعد مظهراً من مظاهر الحماية المالية المقدمة إليه ضد مخاطر الشيخوخة<sup>28</sup>.

إن إحالة الموظف على التقاعد، عملاً بمقتضيات الفصل 82 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية، يتم إما ببلوغه سن التقاعد أو بطلب من الموظف أو بسبب عجز بدني أو بسبب إجراء تأديبي أو نقص مهني وذلك حسب الشروط المحددة في قانون المعاشات<sup>29</sup>.

وبالرجوع إلى مقتضيات نظامي المعاشات المدنية والعسكرية، نجد أن كلا منهما عمل على تحديد سن التقاعد ولكن بشكل متفاوت، فنظام المعاشات المدنية نجد القانون رقم 72.14 قد حدد السن التي يجب أن يحال فيها على التقاعد في المادة الأولى منه في 63 سنة كأصل وردت عليه مجموعة من الاستثناءات على الشكل التالي :

- 60 سنة بالنسبة للمزدادين سنة 1957.
- 60 سنة و 6 أشهر بالنسبة للمزدادين سنة 1959.
- 61 سنة بالنسبة للمزدادين سنة 1958.
- 61 سنة و 6 أشهر بالنسبة للمزدادين سنة 1959.
- 62 سنة بالنسبة للمزدادين سنة 1960.
- 62 سنة و 6 أشهر بالنسبة للمزدادين سنة 1961.
- 65 سنة بالنسبة للأساتذة الباحثين و للموظفين ، و المستخدمين المعيّنين سفراء.

في حين نجد هذا السن يتراوح بالنسبة للعسكريين بين 48 و 65 سنة<sup>30</sup>، أما رجال التسيير والصف بالقوات المساعدة فإنه ما بين 52 و 59 سنة<sup>31</sup>.

لكن، يمكن للموظف أن يحصل على التقاعد، حتى ولو لم يبلغ السن القانوني الذي يخوله ذلك، أما بطلب منه شريطة قضائه مدة معينة في الخدمة، والتي حددها المشرع في نظام المعاشات المدنية في 24 سنة بالنسبة للذكور، و 18 سنة بالنسبة للإناث<sup>32</sup>، أما في

27 - عبد القادر باينة " الموظفون العموميون بالمغرب : النظام الأساسي العام " دار توبقال للنشر ، الدار البيضاء ، الطبعة الأولى 2002 ص 161.

28 - عبد القادر باينة " الموظفون العموميون بالمغرب : النظام الأساسي العام " م س ص 379.

29 - محمد حنين " نظام التقاعد المطبق على موظفي الدولة و أعوان الجماعات المحلية " م س ص 71 .

30 - الفصل الأول من القانون 015.71 المتعلق بتحديد سن الضباط و العسكريين غير الضباط بالقوات المسلحة الملكية

31 - الفصل الأول من القانون 74.93 بشأن تحديد سن رجال التسيير و الصف بالقوات المساعدة

32 - المادة 4 من قانون المعاشات المدنية

نظام المعاشات العسكرية فهي محددة في 21 سنة للذكور و 15 سنة للإناث<sup>33</sup> ، وإما بسبب عجز نهائي ومطلق عن العمل حتى ولو لم يستوف السنوات السالفة الذكر، فإنه يتقاضى راتب التقاعد، وإما بناء على إجراء تأديبي كعزل الموظف مع الاحتفاظ بحقه في راتب المعاش ، وإما بوفاة الموظف في طور العمل.

وما تجب الإشارة إليه، هو أن سبب الإحالة، يكون له تأثير إما سلبي أو إيجابي في احتساب راتب المعاش الذي سيتقاضاه المتقاعد، بمعنى أن تصفية معاش التقاعد يكون مرتبطا بسنوات الخدمة التي قضاها أثناء مزاولته لمهامه ، فإذا كان سبب الإحالة على التقاعد هو بلوغ الموظف المتقاعد حد السن القانوني المبين أعلاه، فإن مبلغ التقاعد يحدد بضرب عدد سنوات مدة الخدمة المعتمدة لتصفيته في نسبة 2.5 % من عناصر آخر أجرة خضعت للاقتطاع من اجل المعاش، أما في حالة ما إذا تمت إحالة الموظف على التقاعد بدون بلوغه حد السن القانوني، مهما كانت الأسباب، شريطة استيفائه لجميع الشروط المخولة لحق المعاش، فإن النسبة المذكورة، أي نسبة 2.5%، تحدد في 2%<sup>34</sup>.

وبالإضافة إلى معاشات التقاعد، يستفيد المتقاعدون طبقا للفصل 15 من قانون المعاشات المدنية والفصل 17 من نظام المعاشات العسكرية، من نفس التعويض المصروفة للموظفين المزاولين للنشاط الإداري والعسكري، وذلك حسب الشروط المنصوص عليها في المرسوم رقم 2.58.1381 المؤرخ في 27 نونبر 1985 المتعلق بالتعويضات العائلية المخولة لفائدة موظفي الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية.

وبالإضافة إلى ما سبق، يمكن أن تضاف إلى معاش التقاعد الذي يتقاضاه المتقاعد كل زيادة تطرأ على المرتب الأساسي المخصص للدرجة و السلم و الرتبة أو الطبقة التي كان ينتمي إليها فعلا عند حذفه من سلك الموظفين أو المستخدمين التابع له "الفصول 44 مكرر من قانون المعاشات المدنية و الفصل 247 من قانون المعاشات العسكرية" ، و إلى جانب استفادة الموظف المتقاعد من راتب من التقاعد ، فإن هذا الحق يخول أيضا لدوي الحقوق بعد وفاته ، سواء خلال حياته العملية أو بعد إحالته على التقاعد.

علما أنه بالنسبة بالنسبة للمعاشات العسكرية هناك حق يسمى بالحق في القنوة يستفيد منه العسكريون غير الضباط المتوفرون على أكثر من 5 سنوات من الخدمة و المحدوفون من الأسلاك دون إمكانية المطالبة براتب التقاعد " المادة 6 من نظام المعاشات العسكرية"

### ثانيا : معاش المستحقين عن صاحب المعاش الأصلي

يستفيد من هذا الراتب كل من الأرملة أو الأرملة ، وكذا الأبناء و الأبوين و يعادل هذا المعاش 50% من راتب التقاعد، ويضاف إليه نصف راتب الزمالة<sup>35</sup>.

### 1: معاش الأرملة والأرملة

تتوقف استفادة الأرملة من معاش التقاعد، على مجموعة من الشروط كالتالي :

- أن يكون الزواج قد دام سنتين على الأقل؛

<sup>33</sup> . المادة 4 من قانون المعاشات العسكرية

<sup>34</sup> - المصطفى أحفيظ ، نظام التقاعد في الوظيفة المغربية ، ط الأولى 2011 ، مطبعة طوب بريس الرباط ، ص 29 .

<sup>35</sup> - سكيينة الإدغيري . م س ص 22 .

• أن يكون الزواج قد عقد قبل الحادثة الناتج عنها الإحالة إلى التقاعد أو وفاة الزوج إذا حصل هذا الزوج أو كان في إمكانه الحصول على معاش تقاعد ممنوح حسب الحالة المنصوص عليها في الفصل 4 (2) من نظام المعاشات المدنية ونظام المعاشات العسكرية أو أن يكون قد دام سنتين على الأقل، إلا أنه لا يطلب في جميع الأحوال بأية مدة عند وجود ولد أو عدة أولاد من الزواج المذكور؛

• ألا تكون الأرملة قد طلقت طلاقاً رجعي ولا تزوجت من جديد ولا جردت من حقوقها " الفصول 32 من قانون المعاشات المدنية و 35 من قانون المعاشات العسكرية ".

فيما يخص معاش الأرملة، فإنه يجب أن تتوفر فيه الشروط نفسها الواجبة على الأرملة، مضاف إليها بلوغه سن السنتين لاستحقاق راتب التقاعد، إلا أنه يتم الاستغناء عن هذا الشرط إذا ما كان الزوج مصاباً بعاقة أو بمرض عضال، يجعلانه عاجزاً نهائياً عن العمل، حيث تكون استفادته من المعاش مباشرة بعد وفاة زوجته و بعد ثبوت عجزه<sup>36</sup>.

هذا، ويتم تقدير المعاش الذي سيستفيد منه الأرملة، بتلقيهما 50% من راتب التقاعد الذي حصل عليه الزوج أو كان من الممكن أن يحصل عليه يوم وفاته ويضاف إليه عند الاقتضاء نصف راتب الرمانة الذي كان يستفيد منه الزوج لو كان من الممكن أن يستفيد منه " الفقرة الأولى من الفصل 33 من قانون المعاشات المدنية ، و الفصل 36 من قانون المعاشات العسكرية " .

## 2: معاش الأيتام

إن اليتيم من جهة الأب أو من جهة الأم المستوفي لجميع الشروط المطلوبة قانونياً يستحق معاشاً يصطلح عليه بمعاش الأيتام ، يشترط لاستحقاقه:

- أن يكون الولد شرعياً.
- و أن لا يكون متزوجاً أو بالغاً من العمر أكثر من 16 سنة، غير أن هذا الحد من السن يرفع إلى 21 سنة فيما يرجع للأولاد الذين يتابعون دراستهم.

هذا، ولا يمكن التعرض بأي حد للسن على الأولاد الذين يعانون بسبب عاهات عجزاً تاماً ومطلقاً عن العمل وذلك طيلة مدة هذه العاهات.

وبخصوص تقدير معاش الأيتام فإنه يتحدد في 50% من راتب التقاعد ونصف مبلغ راتب الزمالة في حالة وجوده ، إلا أن هذا المبلغ يضاعف في حالة إذا لم يترك الموظف أو المتقاعد المتوفى أرملة ، وإذا ترك المالك أو المالكه أكثر من ولد يتيماً ، فإنه يقسم بينهم إلى أقساط متساوية ، و في حالة سقوط حق أحد الأطراف أو وفاته ، فإنه لا يتم تحويل نصيبه إلى الغير .

36 - محمد حنين " نظام التقاعد المطبق على موظفي الدولة و أعوان الجماعات المحلية " م س ص 99 .

### 3 : معاش الأبوين

إذا توفي الموظف أو المستخدم استحق والده ووالدته إذا كان يعيلهما في تاريخ وفاته معاشا يسمى بمعاش الأبوين، بحيث تصل نسبة هذا الأخير إلى 50% يصرف لكل منهما على حدة، إلا أنه في حالة ما إذا كان يعيلهما أكثر من ولد تصرف لهما 20% من مبلغ كل معاش. ولاكتساب هذا يشترط في الأبوين:

- أن يكون الموظف المتوفى ولدا شرعيا؛
- أن يكون الأبوين من الدرجة الأولى؛
- أن تكون وفاة الموظف و وقعت بسبب جراح أو أمراض أصيب بها أو تفاقمت أثناء مزاولة

الخدمة المنوطة به أو بسببها، أو نتيجة قيامه بعمل في سبيل المصلحة العامة أو المخاطرة بحياته لإنقاذ شخص أو عدة أشخاص.<sup>37</sup>

أما بالنسبة لأصول العسكري فيساوي مبلغ ما يستحقه كل من الأب والأم مبلغ المعاش الذي تستفيد منه الأرملة. وبما أن مبلغ معاش الأرملة يحدد على أساس نقط استدلالية يتراوح عددها ما بين 800 و 1.200 حسب اختلاف درجات العسكريين، فإن مبلغ معاش الأبوين يختلف هو الآخر طبقا للمقاييس نفسها على عكس أصول الموظف المدني الذين يستفيدون من مبلغ موحد مهما اختلفت الدرجات الإدارية للأولاد المتوفين ، و إذا فقد الأصول أكثر من ولد عسكري فإنهم يستفيدون من زيادة قدرها 100 نقطة عن كل ولد.

بعد هذا الجرد المقتضب لأهم الحقوق المخولة للموظف المتقاعد ولدويه في حالة وفاته، يتبين على أن المشرع المغربي قد عمل على وضع مجموعة من الضمانات القانونية التي تكفل هذا الحق، إلا أنه لم يتوقف عند هذا الحد، بل قام إلى جانب ذلك بوضع مجموعة من الشروط المخولة لاكتساب هذا الحق أو الموقفة لاكتسابه.

#### الفقرة الثانية : استحقاق معاشات التقاعد والحجز عليها

حتى يستطيع الموظف المتقاعد اكتساب حقه في راتب التقاعد بشكل مستمر، يجب عليه احترام مجموعة من المقتضيات القانونية ، والتي بدون احترامها قد تكون سببا في توقيف اكتسابه .

#### أولاً: الحقوق المخولة لدوام استحقاق راتب التقاعد

إذا كان المتقاعد لا يتقاضى راتب التقاعد، إلا في الحالة التي يتوقف فيها نهائيا وبصفه قانونية عن أداء مهامه، وفي حالة استئنافه لنشاط آخر، فإنه في هذه الحالة لا يجوز له تقاضي راتب أجره إلى جانب تقاضيه راتب التقاعد ، لكن يمكن له الجمع بين أكثر من معاش .

#### 1: منع الجمع بين أجره العمل وراتب المعاش

بالرجوع إلى القانون رقم 77.99 الممنوع بموجبه الجمع بين الأجره و المعاش أو أي إيراد عمري آخر يدخل في حكمه ، نجد أنه يمنع الجمع بين أجره العمل المؤداة من ميزانيات الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية والهيئات التي تمتلك الدولة 50% أو أكثر

37 - المادة 26 من قانون المعاشات المدنية

من رأس مالها، وبين كل معاش تقاعد أو منحة أو إيراد عمري كيفما كان نوعه ، و كيفما كان مصدره سواء تعلق الأمر بنظامي المعاشات المدنية أو العسكرية ، أو بالنظام الجماعي لمنح روتب التقاعد أو بنظام الضمان الاجتماعي "المادة الأولى من القانون 77.99 الذي يمنع بموجبه الجمع بين الأجرة و المعاش أو أي إيراد آخر يدخل في حكمه"، بحيث يتوقف صرفه خلال الفترة التي يستمر فيها المستفيد في شغل منصبه أو شغل خلالها منصبا آخر لدى الإدارات أو الهيئات السالفة الذكر ، و ذلك بعد تصريحه للإدارة التي يتقاضى منها معاشه داخل أجل الثلاثة أشهر ، إلا أنه في حالة عدم التصريح داخل ذلك الأجل يترتب عنه إرجاع المبالغ المستفاد منها بصفة غير قانونية إلى الإدارة المخولة للمعاش طبقا للقوانين و الأنظمة الجاري بها العمل تضاف إليها زيادة 5% عن كل شهر من مدة التأخير تحتسب ابتداء من انصرام ذلك الأجل "المواد 2 و3 و4 من القانون 77.99 السالف الذكر" .

لكن، قبل اصدار هذا القانون نجد أن القضاء الإداري قد سار على خلاف ذلك<sup>38</sup> ، وهذا ما أقره في عدة مناسبات، حيث أقر أنه لا يمكن توقيف حق المعاش في حالة الموظف أو العون الذي يستمر في العمل بعد إحالته على التقاعد ، لكن شريطة أن لا يكون استمراره في الإطار نفسه الذي كان يشغله ، كما أن المشرع لا يعتبر أن معاش التقاعد يشكل امتدادا للراتب الذي يتقاضاه في المنصب الجديد الذي يشغله ، بل يكون مقابلا عما تم اقتطاعه من راتبه طيلة مدة عمله .

## 2 : الجمع بين المعاشات

إضافة إلى الترخيص بالجمع بين معاش التقاعد ومعاش الزمانة و القنوة بالنسبة للعسكريين نجد أن المشرع المغربي قد أجاز للمتقاعد الجمع بين أكثر من معاش، وهو ما يستفاد من مقتضيات المادة 8 من ظهير التنسيق بين أنظمة الاحتياط الاجتماعي<sup>39</sup>، التي تجيز الجمع بين المعاشات المصفاة وفق الشروط المنصوص عليها في هذا القانون ، و يصرف كل واحد منها على حدة من قبل النظام الذي تولى التصفية ، بيد أن مجموع الإعانات العائلية يتحمله و يصرفه النظام الأخير المتخوط فيه صاحب معاش من المعاشات المشار إليها أعلاه وفق الشروط المقررة في النصوص التشريعية و التنظيمية المتعلقة بالنظام المذكور.

وفيما يخص ذوي الحقوق، نجد أن الأرملة يمكنها أن تجمع بين معاشها وبين معاش زوجها المتوفي ، غير أنه في حالة زواجها، فإن الحق يسقط عنها وبشكل نهائي ويؤول إلى ابنائها من زوجها المتوفي، والأمر نفسه ينطبق على الزوج الأرملة. إلا أنه في حالة فقدتها لأكثر من زوج ، لا يمكنهما الاستفادة بأكثر من معاش، مع إمكانية مطالبتها بالمعاش الأوفر مبلغا<sup>40</sup>.

أما الأيتام، فيمكن لهم الجمع بين المعاش المستحق لهم عن أبيهم والمعاش المستحق لهم عن أمهم إذا كان الأب والأم منخرطين في أحد أنظمة التقاعد، ويضاف لهما أيضا معاش الزمانة في حالة استفاضة الوالدين منه ، وفيما يتعلق بالأب والأم الذين يستفيدان من معاش الابوين بسبب فقداهما الولد في حادث منسوب للإدارة أن يجمع هذا المعاش والمعاش المستحق لهما برسم نشاطهما الشخصي، كما يمكن لكل واحد منهما أن يجمع بين هذين المعاشين والمعاش المستحق له عن وفاة أحدهما، إلا أنه في حالة تعدد الأولاد المستحقين للمعاش، فاستفادتهم هنا تقتصر فقط على 20% من مبلغ معاش الأبوين لكل واحد<sup>41</sup> .

38 - محمد الأعرج " المنازعات المتعلقة بتطبيق قانون المعاشات في العمل القضائي للمحاكم الإدارية" المجلة المغربية للمنازعات القانونية عدد مزدوج 2005/4 ص 31 .

39 - ظهير شريف رقم 1.93.29 صادر في 22 ربيع الأول 1414 يتعلق بالتنسيق بين أنظمة الاحتياط الاجتماعي.

40 - محمد حنين ص 140 ، 141 .

41 - محمد حنين ص 142

من خلال ما تقدم، يتبين أن المشرع قد أحاط المتقاعد ودويه بمجموعة من الشروط للاستفادة من رواتب المعاش، لكن الأمر لم يتوقف عند هذا الحد، بل عمل كذلك على تحديد مجموعة من الحالات التي يحدثها قد يفقد المتقاعد راتب معاشه إما بشكل كلي أو جزئي.

### ثانيا : حالات الحجز على رواتب المعاشات

بالرجوع إلى مقتضيات كل من الفصل 41 من نظام المعاشات المدنية والفصل 44 من نظام المعاشات العسكرية تتحدد الأسباب الموجبة لإسقاط حق راتب التقاعد في:

- العزل مع توقيف الحق في المعاش
  - الحكم بعقوبة جنائية حسب مدلول الفصل 16 من القانون الجنائي أو حسب مدلول الفصل 138 من قانون العدل العسكري، طيلة مدة هذه العقوبة.
  - لحكم بإحدى العقوبات بالنسبة للمتقاعد العسكرية المشار إليها في الفقرتين 4 و 5 من الفصل الأول من الظهير الشريف رقم 1.58.011 بشأن حالة تعيين ضباط القوات المسلحة الملكية طيلة مدة هذه العقوبة.
  - الظروف التي يجرى بسببها من صفة مغربي، طيلة التجريد من هذه الصفة.
- وبرجعنا إلى مقتضيات الفصل 16 من القانون الجنائي المغربي، نجد أنه قد عمل على تحديد العقوبات الجنائية في خمسة و هي:

✓ الإعدام

✓ السجن المؤبد

✓ التجريد من الحقوق الوطنية

✓ الإقامة الإجبارية

✓ السجن من 5 سنوات إلى 30 سنة

لكن في الحالة التي يعزل فيها الموظف مع توقيف حقه في تلقي راتب التقاعد، نجد أنه مهما كانت وضعيته العائلية، فإنه لا يسقط عنه بشكل كلي، وذلك عملا بمقتضيات الفصل 24 من قانون المعاشات المدنية والفصل 24 من قانون المعاشات العسكرية، إلا أنه يمكن فقط في هذه الحالة المطالبة باسترجاع المبالغ المقتطعة من أجل التقاعد<sup>42</sup>.

وإذا كان المتقاعد موضوع سقوط حق المعاش زوج و أولاد يعيلهم ، يتم صرف 50% من معاشه خلال مدة وقف حق راتب المعاش و راتب الزمانة في حالة وجوده الفصل 42 من قانون المعاشات المدنية و المادة 45 من القانون 013.71 ، وتبعاً لذلك فإن توقيف الحق في المعاش لا يكون إلا جزئياً بالنسبة للمتقاعد او الموظف الذي تكون له زوجة و أطفال تحت الكفالة في تاريخ صدور إحدى العقوبات السالفة الذكر في حقه<sup>43</sup>.

<sup>42</sup> - حددت الفقرة الرابعة من الفصل الأول من الظهير الشريف 1.58.001 المتعلق بحالة تعيين ضباط القوات المسلحة الملكية عقوبة الحبس المخولة لوقف راتب التقاعد بالنسبة للعسكري ابتداء من ثلاثة أشهر.

<sup>43</sup> . محمد حنين " نظام التقاعد المطبق على موظفي الدولة و أعوان الجماعات الحلية " م س ص 151.

وبالإضافة إلى ذلك، يمكن الحجز على راتب تقاعد الموظف في حالة وجود حساب لفائدة الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية للدولة أو من أجل الديون ذات الامتياز حسب مدلول التشريع المعمول به والديون المتعلقة بالنفقة.

وعموما لا يمكن أن تتجاوز نسبة المبالغ المقتطعة لهذه الغاية 50% من راتب التقاعد الذي يتقاضاه الشخص المعني بالأمر المادة 39 من قانون المعاشات المدنية و المادة 42 من قانون المعاشات العسكرية، وبهذا الخصوص، يبقى الإشكال المطروح حول الجهة التي يمكن لها إقرار حق الحجز على تلك النسبة من راتب معاش المتقاعدين؟ هل هي المؤسسة مانحة المعاش أم هو القضاء؟ وفي هذا الإطار نجد أن القضاء الإداري هو الأنسب، لأنه في مثل هذه الأحوال يأخذ بعين الاعتبار البعد القانوني والإنساني<sup>44</sup>.

وهكذا، اعتبر على سبيل المثال أن الاقتطاع من المعاش لاستخلاص الديون العمومية أو إخلاء السكن الوظيفي، لا يجوز إلا بحكم قضائي، على أساس أن القضاء هو صاحب الاختصاص الأصلي للبت في مثل هذه الحالات<sup>45</sup>، لأن المؤسسة الموكول إليها تدبير قطاع التقاعد بشكل شبه مستقل عن الدولة، نتيجة بالشخصية المعنوية وبالاستقلال الإداري والمالي اللازمين للقيام بهذه المهمة، يمكن لها بدون الرجوع إلى أي جهاز آخر "الوزارة الوصية أو القضاء" تنفيذ حق الحجز.

### المبحث الثاني : تسيير أنظمة المعاشات المدنية و العسكرية

الصندوق المغربي للتقاعد CMR هي مؤسسة عامة مغربية مسؤولة عن إدارة نظم المعاشات للأجراء المغربية. تم إنشائه في عام 1930 للموظفين المدنيين الفرنسيين المقيمين والعاملين في المغرب وكذلك الأرمال والأيتام منهم. لكن ومنذ عام 1996، أصبح للصندوق شخصية اعتبارية بذمة مالية مستقلة وفق قانون إعادة الهيكلة الصادر في 7 أغسطس 1961.

و تتجلى مهام الصندوق التقاعد المغربي في كونه مسؤولا عن إدارة جميع المعاشات المدنية لكل من طلاب وموظفي الدولة، الوكلاء والمتدربين في الجماعات المحلية و المسؤولين في المؤسسات العامة و أخيرا القوات المسلحة الملكية والقوات المساعدة.

فكيف يتم تدبير الصندوق المغربي للتقاعد على المستوى الإداري وكذا المالي؟

### المطلب الاول : التدبير الاداري للصندوق المغربي للتقاعد

تعتبر الاستقلالية الادارية ركنا من اركان وجود المؤسسة العمومية باعتبارها شخصا معنويا مكلفا بادارة مرفق عام يسعى الى تحقيق مصلحة عامة و لهذا الغرض فهي تتوفر على عدة اجهزة ادارية تسهر على سيرها بكل انتظام و استمرارية .

ومن بين الاجهزة المشرفة على اداء مهام المؤسسة العمومية نجد المجلس الاداري الذي يعتبر اعلى سلطة ادارية داخل كل مؤسسة عمومية .وعليه سنتطرق في الفقرة الاولى الى مهام المجلس الاداري و مكوناته على ان نعرض في الفقرة الثانية الاجهزة التنفيذية للصندوق المغربي للتقاعد.

<sup>44</sup> . المصطفى أحفيظ ، نظام التقاعد في الوظيفة المغربية ، ط الأولى 2011 ، مطبعة طوب بريس الرباط ، ص 37.

<sup>45</sup> . محمد الأعرج " المنازعات المتعلقة بتطبيق قانون المعاشات لدى المحاكم الإدارية " م س ص 32.

الفقرة الاولى: مهام المجلس الاداري للصندوق المغربي للتقاعد و مكوناته

يتمتع مجلس الادارة بجميع السلط و الصلاحيات اللازمة لادارة الصندوق المغربي للتقاعد عملا باحكام المادة

6 من القانون رقم 43.95 القاضي باعادة تنظيم الصندوق المغربي للتقاعد فهو يعمل على:

البت في احداث مندوبيات خارجية و تعيين مقار لها

حصر الميزانية السنوية للتجهيز و التسيير الخاصة بالصندوق

دراسة مشاريع الاتفاقيات التي يمكن ان يبرمها و الموافقة عليها

الموافقة على القوائم التركيبية للصندوق و التحقق من توازن انظمة التقاعد

اعداد مشروع النظام الاساسي لمستخدمي الصندوق المغربي للتقاعد الذي يوافق عليه طبق الشروط المقررة في النصوص التنظيمية

الجاري بها العمل. يجتمع المجلس الاداري بدعوة من رئيسه متى استلزمت الضرورة ذلك و مرتين على الاقل عن كل سنة محاسبية

يجتمع المجلس الاداري بدعوة من رئيسه متى استلزمت الضرورة ذلك و مرتين على الاقل عن كل سنة محاسبية

قبل 31 ماي لحصر القوائم التركيبية الخاصة بالسنة المحاسبية المختتمة

قبل 30 نونبر لدراسة و حصر الميزانية و برامج العمل للسنة المحاسبية المقبلة

و يشترط لصحة مداولات مجلس الادارة ان يحضرها او يكون ممثلا فيها ما لا يقل عن ثلثي اعضائه و يتخذ قراراته بأغلبية الاصوات

فإن تعادلت رجح صوت الذي يكون فيه الرئيس و يمكن ان يقرر مجلس الادارة احداث لجان يحدد تأليفها و طريقة تسييرها و له ان يفوض اليها جزء من صلاحياته.

و يقوم مجلس الادارة بمراقبة التوازن المالي لنظامي المعاشات المدنية و العسكرية سنويا بالنظر الى كل نظام على حدة من خلال البيانين

المحاسبي و الحسابي المعدين في نهاية كل سنة محاسبية

و ضمانا لصرف التعويضات المقررة في نظامي المعاشات المدنية و العسكرية يؤسس الصندوق المغربي للتقاعد فيما يتعلق بنظام

المعاشات المدنية و العسكرية الرصيد و الاحتياطات التالية

-فيما يتعلق بالتقاعد : رصيد احتياطي للتقاعد

- فيما يتعلق بالزمانة : احتياطي عن التعويضات الحال اجلها

- فيما يتعلق بكل من التقاعد و الزمانة و عن كل نظام : احتياطي عن التعويضات الحال اجلها و غير المؤداة<sup>46</sup> .

و تستخدم الاموال المتيسرة غير اللازمة لتسيير الصندوق المغربي للتقاعد في شكل قيم مملوكة للدولة او مضمونة من لدنها او في شكل سندات مسعرة في بورصة القيم او المتداولة في اي منظمة اخرى او في شكل مشتريات عقارية منجزة باذن من السلطة المعهود اليها بالوصاية.

ويدير الصندوق المغربي للتقاعد مجلس ادارة يتكون من ستة ممثلين للدولة و هم السيد رئيس الحكومة . السيد وزير الاقتصاد و المالية . السيد وزير الداخلية . السيد الوزير المكلف بتحديث القطاعات العامة . السيد وزير التشغيل و التكوين المهني . السيد الوزير المنتدب لدى رئيس الحكومة المكلف بإدارة الدفاع الوطني . ومن ممثل للجماعات المحلية يتم انتخابه من طرف رؤساء المجالس الجماعية . ثلاثة ممثلين للمستخدمين المنخرطين في نظام المعاشات المدنية تنتخبهم هيئة متألّفة من ممثلي المستخدمين في حظيرة اللجان المتساوية الاعضاء المنصوص عليها في النظام الاساسي العام للتوظيف العمومية و النظام الاساسي الخاص بمستخدمي الجماعات و الانظمة الاساسية الخاصة بمستخدمي المؤسسات العامة المنخرطين في نظام المعاشات المدنية ممثلين اثنين للمستخدمين المنخرطين في نظام المعاشات العسكرية تعينهما الادارة . ممثلين اثنين للمتقاعدين المنتمين لنظامي المعاشات المدنية و العسكرية تعينهما الادارة باقتراح من جمعيات المتقاعدين المؤسسة بوجه قانوني.

و تحد طريقة انتخاب و تعيين اعضاء مجلس الادارة بنص تنظيمي. (المادة 5 من القانون رقم 95.43 القاضي بإعادة تنظيم الصندوق المغربي للتقاعد)

و يمكن للمجلس الاداري ان يحدث لجنة دائمة و لجان اخرى يحدد تأليفها و طريقة تسييرها و له ان يفوض اليهم جزءا من صلاحياته بموجب مقرر يوقعه الرئيس بعد مصادقة المجلس الاداري عليه كما يمكن لكل لجنة الاستعانة بخبراء قصد الاستشارة في شأن الدراسات و الابحاث التي تراها ضرورية لتنفيذ مهامها<sup>47</sup> .

الفقرة الثانية : الاجهزة التنفيذية للصندوق المغربي للتقاعد

#### اولا: المدير العام

يمثل المدير الجهاز التنفيذي للمؤسسة حيث يسهر على تنفيذ السياسة العامة و المقررات التي صادق عليها المجلس الاداري فهو يعمل في الوقت نفسه على ضمان السير العادي و المنتظم للمؤسسة كما يجسد استمراريتها سيما و ان المجلس الاداري لا يجتمع الا مرة كل سنة او سنتين حسب القانون المعمول به.

ومن المعلوم ان المدير يدخل ضمن لائحة الموظفين السامين لذا فهو يعين بظهير طبقا للفصل 30 من الدستور.

<sup>46</sup> - نظام التقاعد في الوظيفة العمومية المغربية - المصطفى احفيظ - م س

<sup>47</sup> - النظرية العامة لانظمة التقاعد و الحماية الاجتماعية - دراسة معمقة على ضوء اصلاح انظمة التقاعد - حسن المرضي

فهو يعد جهازا اداريا اساسيا خول له المشرع سلطة تسيير جميع المصالح التابعة للمؤسسة بالاضافة الى التنسيق بين اعمالها لان عملية التنسيق ليست مجرد عملية عرضية و ظرفية بل عملية مؤسسية لها بنيات و اجهزة مسؤولة عن انجاحها.

هذا و يعرف المديرون بانهم اولئك الاشخاص القادرون على اتخاذ القرارات و توجيه جهود كافة العاملين بالمنظمة على اختلاف مستوياتهم بكفاءة و مهارة و تنسيق نحو تنفيذ تلك القرارات لتحقيق الاهداف المرسومة و الوصول الى النتائج المتوخاة من خلال انجاز المهام و النشاطات المحددة بدراية و مهنية<sup>48</sup>.

وبخصوص الصندوق المغربي للتقاعد كأي مؤسسة عمومية فإنه يدار عن طريق مدير يتمتع بجميع السلطات الضرورية لتدبير شؤون هذه المؤسسة فهو بهذا المعنى يعمل على:

- القيام بجميع الصلاحيات التي يفوضها اليه مجلس الادارة .

- تنفيذ قرارات مجلس الادارة.

- يمثل الصندوق امام المحاكم المختصة.

كما انه يعتبر رئيس تسلسلي لجميع الموظفين العاملين بالصندوق و يتمتع بسلطة التعيين و حق اصدار الاوامر و مراقبة و توزيع الاعمال و كذا ممارسة سلطة التأديب في حالة الاخلال بالالتزامات.

- يعتبر الامر بالصرف بالنسبة للشؤون المالية للصندوق

- يمكن ان يفوض اليه مجلس الادارة تسوية قضايا معينة .

- يمكن ان يفوض تحت مسؤوليته جزء من سلطه و صلاحياته الى الاطر الذين يشغلون مناصب قيادية بالصندوق المغربي للتقاعد (المادة 7 من القانون رقم 43.95 القاضي باعادة تنظيم الصندوق المغربي للتقاعد).

لكن بالنظر لتعدد مهام هذه المؤسسة و صعوبة تسييرها من طرف جهاز واحد "المدير العام" تم تقسيم المهام على اقسام و مصالح اخرى و ذلك بحسب طبيعة كل مهمة على حدة.

### قسم التدقيق و التنظيم

من مهام هذا القسم نجد القيام بمهام التفتيش و المراقبة و التقييم التي يخولها له المدير, المشاركة في اعداد دليل المساطر و طرق العمل و التنظيم و التأكد من مدى احترام المصالح لها, السهر على حسن انجاز المهام الموكولة لمصالح الصندوق و تحسين و تبسيط مساطر

<sup>48</sup> - نظام التقاعد في الوظيفة العمومية المغربية - المصطفى احفيظ -

العمل ,تحديد مجال المخاطر و تقييم الرهانات و اقتراح السبل الكفيلة بترجمتها الى ارض الواقع , و تفعيل مهام المراقبة الداخلية و التدقيق و تقديم التوصيات على اثرها .

#### **قسم الدراسات**

تتمثل مهام هذا القسم في تجميع المعطيات الاحصائية الداخلية و الخارجية و العمل على استغلالها و تحليلها, اعداد التقرير السنوي لانشطة الصندوق , و انجاز الدراسات القطاعية اللازمة لاستمرار انظمة التقاعد.

#### **قسم المحاسبة و المالية**

يقوم هذا القسم بعدة مهام حيث يقوم بمسك و تحيين المحاسبة العامة و الميزانية و ضمان التسيير الافضل لموارد الصندوق ثم اتخاذ التدابير المناسبة من اجل مراقبة و تأمين تحصيل الديون المتبته للصندوق , و يضم هذا القسم مصلحتين مصلحة المحاسبة و مصلحة الشؤون المالية.

#### **قسم انظمة المعلومات**

يعمل هذا القسم على وضع و تطوير النظام المعلوماتي و وضع و تحديث و تحيين البرامج المعلوماتية و كذا ضمان الاستعمال الافضل و تحصين التجهيزات المعلوماتية بالاضافة الى مهمة الاعلام و مساعدة مستعملي المعلومات.

#### **قسم الشؤون الادارية و اللوجيستكية**

يقوم هذا القسم بدوره هو الاخر بمجموعة من المهام حيث يقوم بعقلنة و ترشيد استعمال الوسائل اللوجيستكية ,تكوين المصالح , ضمان التسيير الاداري الانى الافضل للموارد البشرية و يقوم كذلك بوضع برامج التكوين المستمر في اطار تأهيل الموارد البشرية و تطوير كفاءاتهم , و العمل على تسيير كل من الانشطة المرتبطة بتطوير العمل الاجتماعي لفائدة المستخدمين .

#### **قسم المعاشات المدنية لموظفي الدولة**

يقوم هذا القسم بتدبير معاشات موظفي الدولة المدنيين و الاحتفاظ بملفات الانخراط و كذا معالجة و تصفية الملفات المتعلقة بتصفية الخدمات و بإرجاع الاقتطاعات , و يؤشر على قرارات حذف الاطر الخاصة بالتقاعد المبكر و يقوم ايضا بمراقبة المساهمات المستحقة للصندوق و يقوم بتمثيل الصندوق امام لجان الاعفاء الخاصة بموظفي الدولة المدنيين, العمل على تحمل التحويلات التي يجريها الصندوق الجماعي لمنح رواتب التقاعد و الالتزام بمعاشات التقاعد و الزمانة المستحقة للمنخطين او لذوي حقوقهم .

#### **قسم معاشات موظفي الجماعات المحلية و الادارات العمومية**

ان مهام هذا القسم لا تختلف كثيرا عن القسم السابق فهو بدوره يعمل على تدبير معاشات موظفي الجماعات المحلية و المؤسسات العامة و المنخطين في نظام المعاشات المدنية و الاحتفاظ بملف انخراطهم, معالجة و تصفية الملفات المتعلقة بتصحيح الخدمات و ارجاع الاقتطاعات بالاضافة الى تحمل مصاريف التحويلات التي يجريها الصندوق الجماعي لمنح رواتب التقاعد , و يقوم بتصفية رواتب

التقاعد و الزمانة المستحقة للمنحدرين و تمثيل الصندوق في لجان الاعفاء الخاصة بموظفي الجماعات المحلية و المؤسسات العامة الخاضعين لنظام المعاشات المدنية.

### قسم مراقبة التسيير و البرمجة و الميزانية

يضم هذا القسم مصلحتين حيث نجد مصلحة مراقبة التسيير و مصلحة الميزانية و البرمجة و من بين مهام هذا القسم هو العمل على ترشيد و توجيه المؤسسة من خلال كشف الانحرافات و معرفة اسبابها و اقتراح الحلول الممكنة لذلك و هذا من خلال عدة ادوات و تقنيات رياضية و احصائية و محاسبية و تكنولوجية.

### قسم المعاشات العسكرية

الى جانب قسمي معاشات موظفي الدولة و الجماعات المحلية و المؤسسات العامة يقوم هذا القسم هو الاخر بتدبير جذادات منخراطي القوات المسلحة الملكية و القوات المساعدة و الاحتفاظ بملفات انحراطهم و مراقبة مساهماتهم في نظام المعاشات العسكرية , و يقوم بالتأشير على قرارات الحذف من الاسلاك في اطار التقاعد المبكر , و بماس مهمة تمثيل الصندوق في لجان الاعضاء الخاصة بعسكري القوات المسلحة الملكية و افراد القوات المساعدة .

### قسم اداء المعاشات

يقوم هذا القسم بمجموعة من المهام من بينها مراقبة تصفية المعاشات و الايرادات و الاعانات و الاداءات الاخرى و اداء متأخرات رواتب التقاعد و الايرادات و مختلف الاعانات بالاضافة الى ذلك يتولى مراقبة و تتبع الاداءات المنفذة.

### قسم تدبير المحفظة المالية

يعد هذا القسم من المستجندات الجديدة التي جاءت بها الهيكلية الجديدة للصندوق حيث عهد اليه بتدبير الاحتياطات المالية و العمل على توظيفها على شكل استثمارات بغية ضمان عائدات مالية للصندوق و من مهام هذا القسم و ضع استراتيجية لاستخدام فوائض الانظمة المسيرة من طرف الصندوق و التأكد من ان جميع العمليات تمت مراقبتها و تسجيلها

### قسم التواصل

هذا القسم يشكل نقطة محورية و اساسية داخل التنظيم الهيكلي للصندوق لانه يعد بمثابة الوجه المشرف لاي ادارة كيفما ماكان نوعها فهو يسهل عملية الاتصال و التواصل بنوعيه الداخلي و الخارجي.

### المطلب الثاني : التسيير المالي للصندوق المغربي للتقاعد :

يروم التنظيم المالي لأي مؤسسة , كيفما كانت طبيعتها الى ايجاد الطريقة المثلى للتصرف في مواردها و نفقاتها بشكل متوازن ( الفقرة الاولى ) الا ان تصرفها هذا ليس مطلقا بل ترد عليه مجموعة من الحدود تتمثل في خضوعها للرقابة من طرف الاجهزة المعنية وذلك لعدم خروجها عن القواعد المقررة .

الفقرة الأولى: موارد و نفقات الصندوق المغربي للتقاعد:

أولاً: الإيرادات المالية للصندوق المغربي للتقاعد:

تعتبر الموارد المالية أهم وسيلة مالية لتمكين أي جهاز من أداء مهامه و تتكون موارد المؤسسات العمومية في الغالب من الأداءات و الحقوق المأذون بها بموجب القوانين و الانظمة المعمول بها كما يمكن ان تتأني من ارباح استغلال منتوجاتها و التسويق أو من اقتراضات مصرفية ووصايا وهبات ومن مساعدة الدولة.

من هنا يتجلى ان موارد مثل هذا النوع من المؤسسات تأتي من مصادر متنوعة و انها تستند علي احكام و قواعد قانونية لضمان شرعيتها<sup>49</sup>.

و عموماً تتألف الموارد المالية للصندوق المغربي للتقاعد كما حددتها المادة 9\_ أ من القانون رقم 43.95 القاضي بإعادة تنظيم الصندوق المغربي للتقاعد<sup>50</sup> من :

أ" تتألف موارد الصندوق المغربي للتقاعد من :

1 - الاقتطاعات من أجل المعاش وكذا الاقتطاعات عن تصحيح الخدمات المترتبة على الموظفين والمستخدمين المنخرطين في نظامي المعاشات المشار إليهما في الفقرتين 1 و 3 من المادة 3 أعلاه؛

2 - الاقتطاعات والقنوات المحولة إلى الصندوق المغربي للتقاعد تطبيقاً لأحكام :

- الفصل 23 من القانون السالف الذكر رقم 011.71 بتاريخ 12 من ذي القعدة 1391 (30 ديسمبر 1971)،

- الفصل 26 من القانون السالف الذكر رقم 013.71 بتاريخ 12 من ذي القعدة 1391 (30 ديسمبر 1971) ؛

- الفصل الأول من الظهير الشريف السالف الذكر المعتبر بمثابة قانون رقم 1.74.92 بتاريخ 30 من شعبان 1395 (12 أغسطس 1975)؛

- المادة 7 من الظهير الشريف المعتبر بمثابة قانون رقم 1.93.29 الصادر في 22 من ربيع الأول 1414 (10 سبتمبر 1993) في شأن تنسيق أنظمة الاحتياط الاجتماعي ؛

3 - مساهمات الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات العامة وكذا مساهمات هيئات الإلحاق المتعلقة بتأسيس الحق في المعاش الممنوح للمستخدمين المنخرطين في نظامي المعاشات المشار إليهما في الفقرتين 1 و 3 من المادة 3 أعلاه ؛

<sup>49</sup> - رضوان بوجمعة قانون المرافق العامة مطبعة النجاح الجديدة الدار البيضاء الطبعة الأولى 2000.

<sup>50</sup> - ظهير شريف رقم 1.96.106 صادر في 21 من ربيع الأول 1417 (7 أغسطس 1996) بتنفيذ القانون رقم 43.95 القاضي بإعادة تنظيم الصندوق المغربي للتقاعد.

- 4 - المبالغ المحولة عملاً بالأحكام التالية فيما يتعلق بحقوق المعاش المؤسسة لدى النظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد المحدث بالظهير الشريف المعتبر بمثابة قانون رقم 1.77.216 بتاريخ 20 من شوال 1397 (4 أكتوبر 1977)؛
- الفصلان 7 المكرر و 20 المكرر من القانون السالف الذكر رقم 011.71 بتاريخ 12 من ذي القعدة 1391 (30 ديسمبر 1971)؛
- الفصل 8 المكرر من القانون السالف الذكر رقم 013.71 بتاريخ 12 من ذي القعدة 1391 (30 ديسمبر 1971)؛
- الفصل 5 المكرر من الظهير الشريف السالف الذكر المعتبر بمثابة قانون رقم 1.74.92 بتاريخ 30 من شعبان 1395 (12 أغسطس 1975)؛
- 5 - المبالغ المستحقة على الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات العامة لتغطية النفقات المتعلقة بالمعاشات والإيرادات والإعانات المشار إليها في الفقرات 2 و 4 و 5 و 6 و 7 و 8 من المادة 3 من هذا القانون؛
- 6 - المبالغ المستحقة على الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات العامة فيما يتعلق بالمصاريف المترتبة على إدارة المعاشات المشار إليها في الفقرات 2 و 4 و 5 و 6 و 7 و 8 من المادة 3 أعلاه؛
- 7 - المبالغ المستوفاة بغير حق والمرجعة للصندوق تطبيقاً لأحكام:
- الفصل 50 من القانون السالف الذكر رقم 011.71 بتاريخ 12 من ذي القعدة 1391 (30 ديسمبر 1971)؛
- الفصل 54 من القانون السالف الذكر رقم 013.71 بتاريخ 12 من ذي القعدة 1391 (30 ديسمبر 1971)؛
- الفصل الأول من الظهير الشريف المعتبر بمثابة قانون السالف الذكر رقم 1.74.92 بتاريخ 30 من شعبان 1395 (12 أغسطس 1975)؛
- 8 - حاصلات توظيف الأموال والحاصلات الناتجة عن استغلال ممتلكات الصندوق؛
- 9 - الزيادات عن التأخير المنصوص عليها في الفقرة 2 من المادة 11 بعده؛
- 10 - الغرامات المشار إليها في الفصل 51 من القانون السالف الذكر رقم 011.71 بتاريخ 12 من ذي القعدة 1391 (30 ديسمبر 1971) و الفصل 55 من القانون السالف الذكر رقم 013.71 بتاريخ 12 من ذي القعدة 1391 (30 ديسمبر 1971)؛
- 11 - الإعانات المالية والهبات والوصايا والحاصلات المختلفة؛
- 12 - جميع الموارد الأخرى التي يمكن منحها في المستقبل للصندوق.

و ما تجب الإشارة إليه هو أن الصندوق المغربي للتقاعد يتمتع فيما يتعلق بتحصيل ديونه بامتياز عام يرتب مباشرة بعد الامتياز الخاص بالخرينة<sup>51</sup>.

<sup>51</sup> المادة 16 من القانون رقم 95.43 القاضي بإعادة تنظيم الصندوق المغربي للتقاعد، السالف الذكر.

بالإضافة الى ذلك تعفى الاقتطاعات لأجل المعاش ومساهمات المشغلين من جميع الضرائب أو الرسوم حيث تعفى من جميع رسوم التسجيل والتنبر:

- المقررات والأحكام والقرارات الاستثنائية المتعلقة بتطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية الخاصة بالمعاشات التي يديرها الصندوق المغربي للتقاعد ؛
- العقود والوثائق أيًا كان نوعها اللازمة للحصول على تعويضات وكذا المخالفات؛
- مشتريات الصندوق المغربي للتقاعد ومبادلاته والاتفاقيات المبرمة لصالحه.

ولا يطالب مسبقا بالرسم القضائي المستحق على الصندوق المغربي للتقاعد فيما يتعلق بالمنازعات المرتبطة بتطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية الخاصة بالمعاشات التي يديرها<sup>52</sup>

#### ثانيا :الالتزامات المالية للصندوق المغربي للتقاعد :

حتى يستطيع الصندوق المغربي للتقاعد على غرار لا في المؤسسات و الهيئات العمومية تحقيق العرض الذي أحدث من أجله، ثم تخصيص مجموع من المداخل اللازمة لدعم استقلاليته المالية و بالتالي إنفاقها في الوجهة المخصصة لها. و بما أن الصندوق المغربي للتقاعد هيئة عمومية، فإنه يتم إضفاء طابع العمومية على عملياته الإتفاقية هذا فضلا عن كونها موجهة لتلبية حاجات عامة و تتمثل نفقات الصندوق المغربي للتقاعد عملا بمقتضيات المادة 9-ب من القانون 43.95 في:

"ب ( تشمل نفقات الصندوق المغربي للتقاعد :

- صرف المعاشات والإيرادات والإعانات والمستحقات الأخرى الداخلة في نطاق الأنظمة المشار إليها في المادتين 3 و 4 أعلاه؛
- المبالغ المرجعة من الاقتطاعات لأجل المعاش والمنصوص عليها في الفصول 21 و 22 و 24 من القانون السالف الذكر رقم 011.71 بتاريخ 12 من ذي القعدة 1391 (30 ديسمبر 1971) والفصول 24 و 25 و 27 من القانون السالف الذكر رقم 013.71 بتاريخ 12 من ذي القعدة 1391 (30 ديسمبر 1971) والفصل 8 من الظهير الشريف المعتبر بمثابة قانون السالف الذكر رقم 1.74.92 بتاريخ 30 من شعبان 1395 (12 أغسطس 1975) ؛
- التسبيقات عن المعاش الممنوحة للمتقاعدين أو إن اقتضى الحال، لخلفهم ؛
- مصاريف إدارة الصندوق؛
- الأجور عن الخدمات المقدمة لحساب الصندوق فيما يتعلق بتحصيل الموارد وصرف المعاشات."

<sup>52</sup>المادة 17 من القانون رقم 43.95 .

هذا و تحدد طريقة تحديد مصاريف الإدارة المشار إليها في البند أ- 6 من المادة 9 أعلاه وكذا إجراءات إرجاعها إلى الصندوق المغربي للتقاعد بموجب اتفاقية تبرم بين الصندوق المذكور من جهة والدولة والجماعات المحلية والمؤسسات العامة من جهة أخرى.<sup>53</sup>

هذا و تقوم الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات العامة وكذا الهيئات الملحق بها المنخرطون في نظامي المعاشات المدنية والعسكرية، بدفع المساهمات والاقتطاعات والتكاليف الأخرى المستحقة عليها إلى الصندوق المغربي للتقاعد داخل الآجال ووفق الإجراءات المحددة بنص تنظيمي.

ويترتب على عدم القيام بالدفع المذكور داخل الآجال المحددة وفقا للفقرة السابقة أداء زيادات عن التأخير تقدر على أساس متوسط سعر التوظيفات التي قام بها الصندوق المغربي للتقاعد خلال السنة المحاسبية السابقة. غير أن نسبة هذه الزيادات عن التأخير لا يمكن أن تكون بأي حال من الأحوال أقل من متوسط سعر أذن الخزينة لاثنتين وخمسين أسبوعا الصادرة عن طريق المنافسة خلال نفس الفترة.<sup>54</sup>

و لما كان من الممكن ان يدفع الصندوق المغربي للتقاعد مختلف تعويضاته و يغطي جميع نفقاته و ان حسن التدبير و التوازن الماليين يقتضيان ان تستغل الاموال المتوفرة استغلالا يتماشى و السياسة الاجتماعية<sup>55</sup> فان المشرع المغربي قد الزم الصندوق المغربي للتقاعد تأسيس فيما يتعلق بكت من نظام المشاعات المدنية و العسكرية الرصيد و الاحتياطات التالية:

- فيما يتعلق بالتقاعد :
- رصيد احتياطي للتقاعد ؛
- فيما يتعلق بالزمانة :
- احتياطي عن التعويضات الحال أجلها ؛
- فيما يتعلق بكل من التقاعد والزمانة وعن كل نظام :
- احتياطي عن التعويضات الحال أجلها وغير المؤداة.

ولصرف التعويضات المرتبطة بأنظمة المعاشات والإيرادات والإعانات المشار إليها في الفقرات 6 و 7 و 8 من المادة 3 من هذا القانون، يؤسس :

<sup>53</sup>المادة 10

7الفقرة الثانية من المادة 11 من القانون 43.95 القاضي بإعادة تنظيم الصندوق المغربي للتقاعد، السابق الذكر.

<sup>55</sup> - طارق اتلاتي الموظف و التقاعد.... أي تقاعد الطبعة الاولى مارس 2006

- احتياطي عن التعويضات الحال أجلها ؛
- احتياطي عن التعويضات الحال أجلها وغير المؤداة.

وتحدد إجراءات تأسيس وتسيير الرصدين والاحتياطيات التقنية المذكورة بنص تنظيمي. وتراجع مبالغ الاشتراكات والمساهمات باقتراح من مجلس الإدارة وفق الشروط والإجراءات المقررة في النصوص المطبقة على أنظمة المعاش المبينة في المادة 3 من هذا القانون.<sup>56</sup>

اما الأموال المتيسرة غير اللازمة لتسيير الصندوق المغربي للتقاعد فانه يتم استخدامها في شكل :

- 1- قيم مملوكة للدولة أو مضمونة من لدنها ؛
- 2- سندات مسعرة في بورصة القيم أو متداولة في أي سوق منظمة أخرى ؛
- 3- مشتريات عقارية منجزة بإذن من السلطة المعهود إليها بالصاية.

يحدد توزيع الموارد على الاستخدامات المذكورة بنص تنظيمي.<sup>57</sup>

**الفقرة الثانية: الرقابة المالية على الصندوق المغربي للتقاعد:**

يمكن تقسيم الرقابة على الصندوق المغربي للتقاعد الى رقابة سابقة ثم رقابة لاحقة.

**أولا :الرقابة السابقة:**

تعني الرقابة المالية السابقة، قيام هيئات الرقابة المالية على الأعمال المالية الأجهزة الإدارية، قبل القيام بالتصرف ،سواء كان هذا التصرف متعلقا بالنفقات والإجراءات والتعاقد أو القيود المحاسبية، وذلك بهدف الحيلولة دون وقوع الأخطاء أو اكتشافها قبل وقوعها، لضمان أن تأتي هذه التصرفات المالية على أكبر قدر من الدقة والصحة

وبهذا الخصوص فقد نص المرسوم<sup>58</sup> المتعلق ب تطبيق القانون رقم 43.95 القاضي بإعادة تنظيم الصندوق المغربي للتقاعد في مادته الثانية على ممارسة الوزير المكلف بالمالية وصاية الدولة على الصندوق المغربي للتقاعد وهو الشيء نفسه اكدته الفقرة الاولى من المادة 3من القانون 69.00 و الى جانب هذا الجهاز يمارس كل من مراقب الدولة و الخازن المكلف بالأداء المهمة نفسها

**أ- رقابة الوزير المكلف بالمالية:**

تنص المادة 7 من قانون رقم 69.00الذي يتعلق بالمراقبة المالية للدولة على المنشآت العامة وهيئات أخرى على ما يلي:

<sup>56</sup>المادة 13 من القانون 43.95 السالف الذكر.

<sup>57</sup> المادة 14 من القانون 43.95 السالف الذكر.

<sup>58</sup> - المرسوم رقم 2.95.749 الصادر في 8 رجب 1417 (20 نوفمبر 1996) بتطبيق القانون رقم 43.95 القاضي بإعادة تنظيم الصندوق المغربي للتقاعد؛

"لا تصبح نهائية مقررات مجلس الإدارة أو الجهاز التداولي المتعلقة بالوثائق التالية إلا بعد موافقة الوزير المكلف بالمالية :

- الميزانيات ؛
- البيانات التوقعية لمدة متعددة السنوات ؛
- النظام الأساسي للمستخدمين ؛
- المخطط التنظيمي المحددة فيه البنيات التنظيمية واختصاصاتها ؛
- النظام المحدد لقواعد وطريقة إبرام الصفقات ؛
- شروط إصدار الاقتراضات والالتجاء إلى أشكال القروض البنكية الأخرى مثل التسبيقات أو المكشوفات؛
- تخصيص النتائج ؛"

تودع الأموال المتوفرة للمؤسسات العامة لدى الخزينة إلا في حالة ترخيص من طرف الوزير المكلف بالمالية. و لهذه الغاية تطبيقاً لأحكام المادة 3 أعلاه، يحدد وزير المكلف بالمالية كليات تطبيق هذا القانون بالنسبة إلى كل مؤسسة أو مجموعة من المؤسسات العامة. ويحدد لهذه الغاية إجراءات تحضير الميزانيات والبيانات التوقعية لمدة متعددة السنوات وإقرارها والتأشير عليها وطريقة مسك محاسبة الأمر بالصرف والمساعي الواجب على مراقب الدولة القيام بها وكذا السجلات والحاملات الأخرى المتعين مسكها من لدن الخازن المكلف بالأداء وذلك حسب المادة 8 من القانون 69.00 المتعلق بالمراقبة المالية الدولة على المنشآت العامة و هيئات أخرى الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.03.195 بتاريخ 16 رمضان 1424.

## ب -المراقب المالي:

هو موظف تابع و معين من طرف وزير المالية من بين موظفي المديرية العامة للميزانية بمقتضى قرار وزاري، مهمته الأساسية هي الرقابة السابقة على تنفيذ النفقات و التأشير على مشروع الإلتزام الذي يعده الأمر بالصرف، و له صلاحية رفض العمليات المخالفة للقانون، كما يمكنه إعطاء نصائح و إرشادات للأمر بالصرف فهو بمثابة مستشار مالي و رقابة المراقب المالي هي رقابة شرعية وليست مراقبة ملائمة إذ أنها تقوم على رقابة شرعية النفقة يتم تعيينهم طبقاً لأحكام الفصل 24 من قرار وزير المالية في شأن التنظيم المالي و المحاسبي للصندوق المغربي للتقاعد ر يختص الوزير المكلف بالمالية بتعيين الراقي المالي للصندوق.

و في هذا الإطار يتمتع المراقب المالي بحق الاطلاع الدائم على جميع المعلومات و الوثائق التي توجد في حوزة المدير او العون المحاسب و يجوز له القيام في كل حين بجميع اعمال التحقق و المراقبة التي يراها ملائمة اعتماداً على المستندات كما له ان يطلب الاطلاع على جميع الوثائق التي يعتبرها لمزاولة مهامه ولاسيما العقود و الدفاتر و الوثائق المحاسبية و السجلات و المحاضر ، بالإضافة إلى ذلك يمكن له الحصول تحت اشراف الوزير المكلف بالمالية على جميع المعلومات المفيدة لمزاولة مهمته لدى الاغيار الذين انجزوا عمليات الهيئة اثناء مزاولة مهامه و ان يبلغه كتابة الى الوزير المكلف بالمالية او رئيس المجلس الاداري.

و ما تجب الإشارة اليه هو انه تتنافى مهام مراقب الدولة مع انتدابه كمتصرف يمثل الدولة في مجالس الإدارة أو الأجهزة التداولية للمؤسسات العامة والشركات والمقاولات المسار إليها في المادة الأولى من هذا القانون.<sup>59</sup>

ويجب عليه التقيد بقواعد السر المهني فيما يتعلق بجميع المعلومات التي يطلع عليها أثناء مزاولة مهامه، ولا يجوز الاحتجاج بالسر المهني تجاه المساعدين القضائيين العاملين في إطار مهامهم.<sup>60</sup>

و يمكن للمراقب المالي حضور اجتماعات المجلس الإداري للصندوق المغربي للتقاعد بصفة استشارية و كذا اجتماعات مختلف اللجان المحدثة طبقا للمقتضيات القانونية و التنظيمية او الاتفاقية المتعلقة بالصندوق حيث يتلقى في هذا الصدد شانه في ذلك شان باقي اعضاء اللجان الاستدعاءات و جداول الاعمال و جميع الوثائق المرتبطة باجتماعات اللجان.<sup>61</sup>

هذا و يتمتع مراقب الدولة ، ضمن الحدود التي يعينها الوزير المكلف بالمالية، بسلطة تأشير مسبق على الاقتناءات العقارية وجميع العقود أو الاتفاقيات المتعلقة بالأشغال والتوريدات والخدمات وكذا منح الإعانات المالية والهبات....وفي حالة رفض التأشير، يبت الوزير المكلف بالمالية في الأمر بصفة نهائية.<sup>62</sup>

و في اطار ممارسته للمراقبة المواكبة يتولى مطابقة تسيير الهيئة للمهمة والأهداف المحددة لها وكذا انجازاتها الاقتصادية والمالية.

وإذا عاين قصورا ملحوظا في تسيير الهيئة الخاضعة للمراقبة، جاز للوزير المكلف بالمالية أن يخول له بمقرر حق ممارسة تأشير مسبق على بعض القرارات المحددة ولمدة معينة قابلة للتجديد مرة واحدة أو عدة مرات إلى أن يتم تقييم الوضعية.

ويرفع مراقب الدولة في هذا الشأن تقريراً معللاً لمجلس الإدارة أو الجهاز التداولي قصد اتخاذ التدابير اللازمة لتقييم الوضعية.<sup>63</sup> و في الاخير يحرر في شان مهمته تقريراً سنوي بشأن مهمته يوجهه إلى الوزير المكلف بالمالية ويعرض على مجلس الإدارة أو الجهاز التداولي.<sup>64</sup>

### ج-رقابة الخازن المكلف بالأداء:

يعتبر الخازن المكلف بالأداء بمثابة محاسب عمومي و تبعا لذلك تطبق عليه مقتضيات ظهير شريف رقم 1.02.25 صادر في 19 من محرم 1423 (3 أبريل 2002) بتنفيذ القانون رقم 61.99 المتعلق بتحديد مسؤولية الأمرين بالصرف والمراقبين والمحاسبين العموميين هذا و يعين المحاسب للصندوق المغربي للتقاعد من طرف الوزير المكلف بالمالية كما له ان يحدد حدود اختصاصاته

<sup>59</sup>الفقرة الاولى من المادة 21 من القانون 69.00 المتعلق بالمراقبة المالية للدولة على المنشآت العامة و هيئات أخرى.

<sup>60</sup> الفقرة الثانية من المادة 21 من القانون 69.00.

<sup>61</sup>الفقرة الاولى من المادة 9 من القانون رقم 69.00.

<sup>62</sup>الفقرتين 3 و 4 من المادة 9 من القانون رقم 69.00.

<sup>63</sup> المادة 12 من القانون 69.00 المتعلق بالمراقبة المالية للدولة على المنشآت العامة و هيئات أخرى.

<sup>64</sup>الفقرة الخيرة من المادة 9 من القانون رقم 69.00.

و عملا بمقتضيات كال من المادة 15 من القانون 43.95 المتعلق بإعادة تنظيم الصندوق المغربي للتقاعد و المادة 20 من قرار وزير المالية المتعلق بالتنظيم المالي و المحاسبي للصندوق المغربي للتقاعد يعتبر العون المحاسب مسؤولا عن تنفيذ أوامر المدير المتعلقة بتحصيل الموارد المستحقة للصندوق و عليه ان يضع بعد كل عملية جردا لقائمة الديون غير المستخلصة مع تبيان اسباب عدم تحصيلها<sup>65</sup>

هذا و يعد مسؤولا عن صحة عمليات النفقات سواء بالنصر ال احكام النصوص او التنظيمية او احكام الانظمة الاساسية و المالية للصندوق المغربي للتقاعد بالإضافة الي ذلك يجب عليه التأكد من أن الأداءات تتم لفائدة الدائن الحقيقي ومن توفر الاعتمادات وبناء على وثائق صحيحة تثبت حقبة حقوق الدائن والخدمة المنجزة<sup>66</sup>. كما يجب على الخازن المكلف بالأداء ووكلائه المفوضين التقيد بقواعد السر المهني فيما يتعلق بجميع المعلومات التي يطلعون عليها أثناء مزولة مهامهم. ولا يجوز الاحتجاج بالسر المهني اتجاه المساعدين القضائيين العاملين في إطار مهامهم<sup>67</sup>.

ثانيا: الرقابة اللاحقة للصندوق المغربي للتقاعد

تهدف الرقابة اللاحقة للصندوق المغربي للتقاعد، إلى فحص وتتبع العمليات المالية في الفترة الموالية لعملية التنفيذ. وتقوم بهذه الرقابة مجموعة من الأجهزة، منها ماهو مستقل، ويتعلق الأمر بالمجلس الأعلى للحسابات، ومنها ماهو تابع لوزارة الاقتصاد والمالية كالمفتشية العامة للمالية، ومنها ماهو تابع للجهاز التشريعي كلجان تقصي الحقائق البرلمانية.

منذ تأسيس المجلس الأعلى للحسابات سنة 1979، وهو يتولى ممارسة ثلاث وظائف أساسية، اثنتان ذات طابع قضائي وواحدة ذات صبغة إدارية.

وتهم الإختصاصات القضائية، مجال النظر في الحسابات ، حسابات المحاسبين العموميين والمسيرين بحكم الواقع، وميدان التأديب المتعلق بالميزانية والشؤون المالية. أما وظيفة المجلس الإدارية، فهي رقابة التسيير التي تهدف إلى مراقبة المردودية والكفاءة في تسيير الأجهزة العمومية للدولة.

<sup>65</sup> عزيز امراح بوعلي " اشكالية انظمة التقاعد بالوظيفة العمومية بالمغرب" ص 87.

<sup>66</sup> المادة 10 من القانون رقم 69.00.

<sup>67</sup> المادة 22 من القانون رقم 69.00.

وقد أضافت مدونة المحاكم المالية اختصاصات إدارية أخرى للمجلس، ويتعلق الأمر بمراقبة استخدام الأموال العمومية ومراقبة استعمال الأموال التي يتم جمعها عن طريق التماس الإحسان العمومي، كما أسندت له مهمة تفتيش المجالس الجهوية للحسابات، هذا بالإضافة إلى تنصيبها على ضرورة تقديم المجلس مساعدته للجهاز التنفيذي والسلطة التشريعية<sup>68</sup>.

ومن بين الأجهزة التي يتكفل المجلس الأعلى للحسابات بمراقبتها، نجد الصندوق المغربي للتقاعد، والذي باعتباره مؤسسة عمومية، ملزم بتوجيه جميع الوثائق المحاسبية قبل انتهاء الشهر السادس الموالي لشهر اختتام السنة المالية إلى المجلس الأعلى للحسابات، وهي:

- الحساب الختامي؛
- الميزان العام لحسابات السجل الكبير؛
- حساب الاستغلال العام؛
- حساب الخسائر والأرباح للسنة المالية؛
- الجرد المادي للتشيتات المالية وقيم الاستغلال؛
- مقررات تخصيص النتائج؛
- البيانات المفصلة المتعلقة بالاستهلاكات والأرصدة ومقدار المعاملات والديون.

وبالإضافة إلى المجالس الأعلى للحسابات، نجد المفتشية العامة للمالية كجهاز للرقابة بالمغرب في مجال الرقابة اللاحقة، وتشمل اختصاصات هذه المفتشية ثلاث مجالات وهي:

- 1- المهام المتعلقة بتفتيش ومراقبة المصالح التابعة لوزارة المالية، وتشمل بصفة خاصة المصالح المكلفة بتسيير الضرائب والجمارك والمصالح المكلفة بالمحاسبة العمومية.
- 2- المهام المتعلقة بالتفتيش والمراقبة والتدقيق والموجهة للمقاولات والمؤسسات والمصالح العمومية وتشمل:  
✓ الإدارات المركزية والترابية؛

<sup>68</sup> - عاذلة الوردية: "رقابة المجلس الأعلى للحسابات على المال العام بالمغرب"، دار نشر المعرفة، الطبعة الأولى: 2012، ص: 119.

✓ المقاولات والمؤسسات العمومية؛

✓ مصالح الدولة المسيرة بصورة مستقلة؛

✓ الهيئات المدعمة من طرف الدولة والهيئات العامة.

3- مهم تدقيق المشاريع العمومية والدراسات، وتشمل المشاريع المعمولة من الهيئات الدولية، وتخضع ممارسة

هذه المهام للضوابط المتفق عليها مع الهيئات المانحة.

أما جهاز رقابة المفتشية، فيتمثل في هيئة المفتشين الماليين يشرف عليها مفتش عام يتبع مباشرة لوزير المالية، ويقوم بتحديد برنامج عملها ويتلقى مختلف تقاريرها وأعمالها الرقابية.

وألزم المشرع جميع الأجهزة الخاضعة لرقابتهم، بتقديم جميع المستندات التي تساعد على القيام بمأموريتهم، بالإضافة إلى ذلك يسوغ لهم إجراء سائر الأبحاث التي يرونها ضرورية وطلب الإيضاحات من المصالح أو المستخدمين المعنيين بالأمر جون امتناعهم أو احتجاجهم بالسر المهني.

أما بخصوص لجان تقصي الحقائق فيتمثل دورها في ممارسة رقابة مالية وسياسية لاحقة، حيث تعد آلية للوقوف على الانحرافات المالية التي قد تطال بعض المؤسسات العمومية، ويتم إحداث مثل هذا النوع من اللجان بشكل مؤقت، إما بمبادرة من الملك أو بطلب من أغلبية أعضاء أي من المجلسين، حيث يناط بها جمع المعلومات المتعلقة بوقائع معينة وإطلاع المجلس الذي شغلها على النتائج التي تنتهي إليه أعمالها، وبعد ذلك تنتهي مهمتها فور فتح تحقيق قضائي في الوقائع التي اقتضت تشكيلها.

وعموما، يمكن للصندوق المغربي للتقاعد أن يكون موضع إنشاء لجنة تقصي الحقائق في حالة وجود اختلالات مالية، كما يمكنه أن يكون موضوع أسئلة كتابية أو شفوية من طرف أحد البرلمانين بخصوص التسيير المالي والإداري للصندوق.

## خاتمة

من خلال هذه الدراسة يظهر أن المشرع أولى اهتماما كبيرا بنظام كل من المعاشات المدنية و كذا العسكرية على غرار الأهمية التي أولاها بأنظمة الحماية الاجتماعية في القطاع الخاص ، فالقواعد التي جاء بها هي قواعد مهمة و تحمل في مضمونها ما من شأنه ضمان الحماية المتطلبة لكل من الموظفين و المستخدمين في الدولة و بالمؤسسات العمومية و كذا العسكريين و ضمان كرامتهم و سد حاجياتهم بعد سن التقاعد و الشيخوخة .

لكن ما يطرح إشكالا بالنسبة لهذه الأنظمة هو تعددها و هذا من شأنه أن يبدد قوة هذه القواعد القانونية و يحد من قوتها و مفعولها ، لذلك كان لابد على الجهة المعنية للتدخل لجمع شتات هذه الأنظمة تسهيلا لتسييرها و كذا لضمان سبل منتجة للوصول إلى الهدف منها و هو حماية الفئة العاملة و ضمان كرامتها دون أي تعقيدات أو صعوبات .

كذلك حتى نظمن التوازن على مستوى الصناديق المكلفة بتسيير هذه الأنظمة يجب انشاء هيئات للمتابعة والمراقبة ، احداث مجلس توجيهي للتقاعد مستقل على غرار المشروع الفرنسي ، فتح الباب امام استثمار الاحتياطات النقدية لصناديق التقاعد بدل احتكارها من قبل صندوق الايداع والتدبير ، و أخيرا على الدولة أ تلتزم بأداء الأقساط الخاصة بها للصندوق .

✓ الكتب:

- المصطفى أحفيظ ، نظام التقاعد في الوظيفة المغربية ، ط الأولى 2011 ، مطبعة طوب بريس الرباط ،
- سكيبة الادغيري " انظمة التقاعد بالمغرب : الوضعية الحالية وفاق الاصلاح - " رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا المعمقة في القانون الخاص جامعة محمد الخامس - كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية اكدال - الرباط السنة 2004-2005
- محمد الأعرج " المنازعات المتعلقة بتطبيق قانون المعاشات في العمل القضائي للمحاكم الإدارية" المجلة المغربية للمنازعات القانونية عدد مزدوج 2005/4
- محمد حنين " نظام التقاعد المكبى علي موظفي الدولة واعوان الجماعات المحلية دار النشر الرواق طبعة 2007
- محسن حمد " مساهمة في دراسة نظام اجور موظفي الدولة " - رسالة لتتيل دبلوم الدراسات في القانون العام . جامعة محمد الخامس كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية الرباط السنة الجامعية 1987/1988
- صلاح الدين الشريف / ماهر كمون " أنظمة التأجير والتقاعد والحماية الاجتماعية في الوظيفة العمومية - سلسلة قاون الوظيفة العمومية . الجزء الرابع دتر اسهامات في ادبيات المؤسسة 2006
- عبد القادر باينة " الموظفون العموميون بالمغرب : النظام الأساسي العام " دار توبقال للنشر ، الدار البيضاء ، الطبعة الأولى 2002
- عبد القادر باينة " الوسائل البشرية للنشاط الإداري " مطبعة الأمنية . الرباط . ط 2016
- عزيز امراح بوعلي " اشكالية انظمة التقاعد بالوظيفة العمومية بالمغرب "

- رضوان بوجمعة قانون المرافق العامة مطبعة النجاح الجديدة الدار البيضاء الطبعة الاولى 2000

- طارق اتلاقي الموظف و التقاعد.... أي تقاعد الطبعة الاولى مارس 2006

### ✓ النصوص القانونية:

- نظام المعاشات المدنية الذي جاء بموجب القانون رقم 011.71 في 30 ديسمبر 1971. ج.ر عدد : 3087 مكرر ( 1971. 12 . 31 ). المغير والمتمم عدة مرات وخاصة بالقانون رقم 71.14 الصادر سنة 2016 .
- نظام المعاشات العسكرية الذي جاء بموجب القانون رقم 013.71 بتاريخ 30 ديسمبر 1971. ج.ر عدد 3087 مكرر (1971.12.31) الذي عدل و تم مؤخرا سنة 2016 بموجب القانون رقم 95.15 .
- القانون 43.95 القاضي بإعادة تنظيم الصندوق المغربي
- محمد الأعرج " المنازعات المتعلقة بتطبيق قانون المعاشات لدى المحاكم الإدارية "
- جريدة رسمية عدد 3276 بتاريخ 4 شعبان 1395 ( 13 غشت 1975 )
- القانون 015.71 المتعلق بتحديد سن الضباط و العسكريين غير الضباط بالقوات المسلحة الملكية
- القانون 74.93 بشأن تحديد سن رجال التسيير و الصف بالقوات المساعدة
- الظهير الشريف 1.58.001 المتعلق بحالة تعيين ضباط القوات المسلحة الملكية
- ظهير شريف رقم 1.93.29 صادر في 22 ربيع الأول 1414 يتعلق بالتنسيق بين أنظمة الإحتياط الإجتماعي.

- ظهير شريف رقم 1.96.106 صادر في 21 من ربيع الأول 1417 7) أغسطس 1996) بتنفيذ القانون رقم 43.95 القاضي بإعادة تنظيم الصندوق المغربي للتقاعد.

- المرسوم رقم 2.95.749 الصادر في 8 رجب 1417 (20 نوفمبر 1996) بتطبيق القانون رقم 43.95 القاضي بإعادة تنظيم الصندوق المغربي للتقاعد؛
- القانون 69.00 المتعلق بالمراقبة المالية للدولة على المنشآت العامة و هيئات أخرى

## الفهرس:

|         |                                                                      |
|---------|----------------------------------------------------------------------|
| 2.....  | مقدمة                                                                |
| 4.....  | المبحث الأول : الإطار القانوني لنظام المعاشات المدنية و العسكرية     |
| 4.....  | المطلب الأول :وضعية نظام المعاشات خلال الحياة الإدارية للمنخرط       |
| 4.....  | الفقرة الأولى : الانخراط في نظام المعاشات المدنية والعسكرية          |
| 7.....  | الفقرة الثانية : حقوق المنخرط اثناء المرحلة الادارية                 |
| 10..... | المطلب الثاني : موقع نظام التقاعد بعد نهاية الحياة الإدارية للمنخرط  |
| 11..... | الفقرة الأولى : تقاضي راتب المعاش                                    |
| 11..... | أولا: تقاضي راتب التقاعد من طرف المتقاعد                             |
| 12..... | ثانيا : معاش المستحقين عن صاحب المعاش الأصلي                         |
| 12..... | 1: معاش الأرملة والأرمل                                              |
| 13..... | 2: معاش الأيتام                                                      |
| 14..... | 3 : معاش الأبوين                                                     |
| 14..... | الفقرة الثانية : استحقاق معاشات التقاعد والحجز عليها                 |
| 14..... | أولا: الحقوق المخولة لدوام استحقاق راتب التقاعد                      |
| 14..... | 1: منع الجمع بين أجره العمل وراتب المعاش                             |
| 15..... | 2 : الجمع بين المعاشات                                               |
| 16..... | ثانيا :حالات الحجز على رواتب المعاشات                                |
| 17..... | المبحث الثاني : تسيير أنظمة المعاشات المدنية و العسكرية              |
| 17..... | المطلب الاول : التدبير الاداري للصندوق المغربي للتقاعد               |
| 18..... | الفقرة الاولى: مهام المجلس الاداري للصندوق المغربي للتقاعد و مكوناته |
| 19..... | الفقرة الثانية : الاجهزة التنفيذية للصندوق المغربي للتقاعد           |
| 22..... | المطلب الثاني :التسيير المالي للصندوق المغربي للتقاعد :              |
| 23..... | الفقرة الاولى: موارد و نفقات الصندوق المغربي للتقاعد:                |

|                                                              |    |
|--------------------------------------------------------------|----|
| أولا: الإيرادات المالية للصندوق المغربي للتقاعد:             | 23 |
| ثانيا: الالتزامات المالية للصندوق المغربي للتقاعد :          | 25 |
| الفقرة الثانية: الرقابة المالية على الصندوق المغربي للتقاعد: | 27 |
| أولا: الرقابة السابقة:                                       | 27 |
| ثانيا: الرقابة اللاحقة للصندوق المغربي للتقاعد               | 30 |
| خاتمة                                                        | 33 |
| لائحة المراجع                                                | 34 |
| الفهرس                                                       | 37 |

## العرض الخامس :



ماستر قانون الأعمال

عرض تحت عنوان

# الحماية الاجتماعية لمستخدمي المؤسسات العمومية (النظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد)

تحت إشراف الدكتور :

طارق لكدالي

من إنجاز الطلبة :

هدى نوي

خليل اسماعي

مريم الزولطي

رباب الحاج سالم

ناصر الطل

## مقدمة

لقد أضحت الحماية الاجتماعية اليوم حقاً من حقوق الإنسان الأساسية، بعدما كانت تعتبر على مدى قرون من الزمن، من حيث المفهوم والممارسة، في المغرب وفي غيره من بقاع العالم، عملاً ذا بعد إنساني وشكلاً من أشكال العمل الخيري والإحسان والبر، أو مجموعة من تدابير التعاضد الموجهة لفئة معينة أو الممولة من قبل بعض المشغلين. وبالفعل، فإن هذا الحق مكرس في الإتفاقيات الرئيسية للأمم المتحدة ومنظمة العمل الدولية ومنظمة الصحة العالمية.

و بالإضافة إلى كون الحماية الاجتماعية حقاً من حقوق الإنسان الأساسية غير المشروطة التي تكفل الكرامة لكل مواطن، فإنها تساهم في تحقيق الأهداف المجتمعية والاقتصادية الكبرى، وهي إلى ذلك أداة مهمة لمنع المخاطر وصون التماسك الاجتماعي، و يعتبر التقاعد من أهم أسس الحماية الاجتماعية نظراً للأهمية الكبرى التي يكتسبها على المستويين الاجتماعي والاقتصادي، لمساهمته في إعادة توزيع الثروات و توطيد مبادئ التضامن.

وقد جاءت فكرة الإحالة على المعاش على إثر صراع عنيف تاريخي بين العامل و المشغل، فقد كان المستخدم يمارس مهامه منذ انخراطه في العمل أو في الوظيفة، دون انقطاع إلى أن يصيبه الوهن، و يأخذ منه الكد و المرض و الشيخوخة كل مأخذ، فتتقطع صلته نهائياً بالمشغل، و يلقي به عرض الحائط، دون الإهتمام بمصيره، فجاء تدخل الدولة ليحمي الطرف الضعيف (المستخدم) دون إقتال كاهل رب العمل. فخلقت ما يسمى بنظام المعاشات.

حيث ظهرت فكرة التقاعد بشكل نظامي أول الأمر في فرنسا مع أواخر القرن 18، إذ صدر قانون في هذا المجال سنة 1772 يستفيد منه العسكريون العجزة، و في سنة 1896 عممت الثورة الفرنسية نظام التقاعد على موظفي الدولة، أما في المغرب ففي عهد الحماية الفرنسية كان نظام التقاعد متطابقاً مع قانون التقاعد الفرنسي، ذلك لأنه وضع في الأصل لفائدة الفرنسيين العاملين بالمغرب سواء بصفتهم موظفين أو أجراء، و كان المغاربة

الموظفون يسفيدون من هذا النظام بالتبعية. و بعد الإستقلال، بقيت النصوص في عهد الحماية سارية المفعول إلى أن صدرت أنظمة معاشات مغربية.

ويعتبر من أهم أنظمة التقاعد في المغرب كل من الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي و الصندوق المغربي للتقاعد و الصندوق المهني المغربي للتقاعد ثم النظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد (Le Régime Collectif d'Allocation de Retraite) و يعتبر هذا النظام الأخير (محل الدراسة) مؤسسة تعمل في مجال الإحتياط الإجتماعي تتمتع بالشخصية المعنوية و الإستقلال المالي، أنشأت بالظهير بمثابة قانون رقم 1-77-216 الصادر بتاريخ 4 أكتوبر 1977 و يقوم بتسييرها قطب الإحتياط (البنية التابعة لصندوق الإيداع والتدبير).

هذا و تعاني صناديق التقاعد في المغرب من مشاكل العجز المالي، و إن كان الحال لا ينطبق تماما مع وضعية النظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد الذي يفوق احتياطه 111 مليار درهم في حدود سنة 2018 تغطي احتياجات الصندوق إلى غاية 2042. إلا أن النظام بدوره لا يخلو من المشاكل و لا يسلم من الإنتقادات لعل أبرز ما يعاب عليه كونه نظام تقشفي كما تم وصفه من بعض الفاعلين.

### أهمية الموضوع:

يكتسي هذا الموضوع أهمية بالغة خاصة على المستوى الإجتماعي نظرا للدور الذي يلعبه المعاش في ضمان حياة كريمة للفرد بعد تقاعده، و تجنيبه ويلات الإتكال على الغير، إضافة لكون المعاش يخلق نوعا من التضامن و الطمأنينة في علاقة الفرد بالمجتمع.

### إشكالية الموضوع:

يطرح هذا الموضوع إشكالية هامة تدور أساسا حول **مدى نجاح النظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد في مجال الإحتياط الإجتماعي، و في توفير نوع من الحماية الإجتماعية المنشودة للمخترطين به ؟**

## خطة البحث :

**المبحث الأول: ماهية النظام الجماعي لمنح رواتب التعاقد**

**المطلب الأول : مهام النظام و موارده**

الفقرة الأولى: التعريف بالنظام

الفقرة الثانية: مهام النظام

الفقرة الثالثة: موارد النظام

الفقرة الرابعة: النظام التكميلي

**المطلب الثاني:ميدان التطبيق و كفاءته**

الفقرة الأولى: ميدان التطبيق

الفقرة الثانية: كفاءات التطبيق

أولاً:الإنضمام و الإنخراط

ثانياً:عقوبات الإخلال بأداء واجبات الإنخراط

**المبحث الثاني:التعويضات المستحقة للمنخرطين و النزاعات الناشئة عن المعاش**

**المطلب الأول: التعويضات المستحقة للمنخرطين**

الفقرة الأولى: مخاطر الشيخوخة

الفقرة الثانية : مخاطر الزمانة و الوفاة

**المطلب الثاني: نزاعات المعاش**

الفقرة الأولى: اللجنة المختصة

الفقرة الثانية : إختصاص المحكمة الإدارية في نزاعات المعاش

## المبحث الأول: ماهية النظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد

عرف العصر الحديث ازدهارا صناعيا باهرا، نجمت عنه نتائج عدة، من بينها:

• ظهور طبقة عمالية في شكل قوة ذات مطالب مشتركة.

• ظهور مخاطر للعمل كالمرض والحوادث والشيخوخة.

هذه النتائج وغيرها أفرزت عدة مكاسب من بينها فكرة التقاعد، الرامية إلى التخفيف من بعض المعضلات التي تنشأ عن العمل، فأصبح التقاعد نظاما إجباريا يساهم فيه الأجير نفسه والمؤسسة أو الإدارة التي تشغله سواء أكان عاملا في القطاع الخاص أو الشبه عمومي، أم موظفا في القطاع العمومي، في حين لا يزال اختياريا لحد الآن بالنسبة للحرفيين.

في هذا المبحث سيتم الحديث عن مهام النظام وموارده في ( المطلب الأول ) وميدان التطبيق وكيفية في ( المطلب الثاني ).

### المطلب الأول: مهام النظام وموارده

في هذا المطلب سيتم الحديث عن تعريف النظام وخصائصه ( الفقرة الأولى ) وموارد النظام في ( الفقرة الثانية ) وكذا الحديث عن النظام التكميلي في ( الفقرة الثالثة ).

### الفقرة الأولى: تعريف وخصائص هذا بالنظام

#### أولا: تعريف النظام

هو مؤسسة تعمل في مجال الاحتياط الاجتماعي تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي نشأت بظهير الصادر في 4 أكتوبر 1977 وتتوجه هذه المؤسسة بخدماتها لفائدة الأجراء غير الرسميين والمؤقتين والعارضين عاملين بالإدارات العمومية والمؤسسات العامة والجماعات الترابية والمستخدمين المتعاقدين الداري عليهم الحق العام ويقوم بتسييره صندوق الإيداع والتدبير.

وتتجلى مهمة النظام في ضمان الحقوق الشخصية للمنخرط لذي حقوقه برسم مخاطر الشيخوخة ومخاطر الزمانة والوفاة وللقيام بهاته المهمة.

## ثانيا: خصوصيات النظام

يعتمد النظام العام على نظام التمويل المزوج 3/2 رأسماله، 3/1 توزيع يحث تسيير الواجبات والانخراط ومساهمات المشغل القارة عن طريق رأسماله، أما مساهمات المشغل القابلة للتغيير فتسير عن طريق التوزيع.

– وعاء الاقتطاع: جميع مكونات الأجرة مع تحديد سقف يساوي أربع مرات المعدل السنوي للأجور المصرح بها ؛

نسبة المساهمة 12 موارد النظام العام

نسبة الاقتطاعات 6 من مجموع الأجرة القارة

– التقاعد النسبي: يتم احتساب معاش التقاعد قبل الأوان بنفس طريقة معاش التقاعد العادي مع تطبيق نسبة التخفيض تقدر ب 4 لكل من أشهر الاستفادة قبل سن الستين، وذلك في حدود 5 كنسبة تخفيض قصوى.

– أساس تصفية المعاش: معدل الأجور طيلة مدة العمل مع مراجعة سنوية للمعاش.

– سن التقاعد: 60 سنة.

## الفقرة الثانية: موارد النظام

– واجبات الانخراط:

الفصل 15 إن واجب انخراط المأجور أو " مقدار الاقتطاع " يحدد في نسبة 6% من مجموع الأجور القارة باستثناء التعويضات عن المصاريف أو عن التحملات العائلية.

– مساهمات أرباب العمل

الفصل 16 ان مساهمة أرباب العمل المقدرة على أساس نفس الأجور المعتبر في تقدير واجب انخراط المأجور تشتمل على:

– قسط أول بمقدار ثابت يعادل واجب انخراط المأجور ؛

\_ قسط ثاني بمقدار قابل للتغير تحدده مؤسسة النظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد يوم 15 مارس من كل سنة ابتداء من السنة الرابعة للعمل بالنظام وفقا للقواعد المحددة بمرسوم. وتعادل المساهمة القابلة للتغير طيلة الثلاث سنوات الأولى من العمل بهذا النظام المساهمة القارة بإضافة نسبة 20% عندما تتعلق بأجور مقبوضة عن منصب مرتب في صنف المناصب العاملة.

### الفقرة الثالثة: النظام التكميلي

#### أولاً: معاش التقاعد

اكتساب مجموع نقاط يفوق 1000 نقطة

#### سن المنخرط

60 سنة هو سن التقاعد و55 سنة بالنسبة للراغبين في الاستفادة من التقاعد المبكر.

#### احتساب المعاش

معاش التقاعد العادي:

مجموع النقاط المكتسبة = المعاش السنوي العام × قيمة النقطة برسم سنة استحقاق المعاش.

معاش التقاعد قبل الأوان:

المعاش السنوي العام = { مجموع النقاط المحصل عليها × قيمة النقطة برسم سنة استحقاق المعاش } { مجموع النقط المحصل عليها × قيمة النقطة برسم سنة استحقاق المعاش × نسبة التخفيض }.

## ثانيا: معاش الزمانة

يستفيد من معاش عمري عن الزمانة، كل منخرط اطر إلى الانقطاع عن عملة بسبب عجز تام ونهائي عن مزاولة مهامه .

طريقة احتسابه: المعاش السنوي العام = مجموع النقاط المحصل عليها × قيمة النقطة برسم سنة استحقاق المعاش.

## ثالثا: معاش الوفاة

يلزم توفر شروط للحصول عليه:

أ - الأرملة أو الأرملة: شريطة أن يكون الزواج قد تم سنتين على الأقل قبل تاريخ توقف المنخرط عن العمل وان يكون قد دام خمس سنوات على الأقل اذا كان المنخرط قد حصل على معاش التقاعد وان لا يكون الزوج قد طلق.

ب - الأيتام: أن يكون اليتيم ولدا شرعيا وان يقل سنه عن 21 سنة مع توفره على شرط التمدرس.

طريقة احتسابه: تخول 50% من معاش الوفاة إلى الأرملة مقسمة إلى حصص متساوية في حال تعدد الأرملة، بينما تخصص 50% للأيتام.

## المطلب الثاني: ميدان التطبيق و كفياته

فيما يخص هذا المطلب سنتطرق إلى الحديث عن ميدان تطبيق النظام (أولا) و كفيات تطبيقه (ثانيا)

## الفقرة الأولى: ميدان التطبيق

يطبق النظام العام وجوبا على :

المستخدمين المؤقتين و المياومين و العرضيين العاملين مع الدولة والجماعات المحلية. -المستخدمين المتعاقدين الجاري عليهم الحق العام - مستخدمي الهيئات الجاري

عليها المراقبة المالية المنصوص عليها في الظهير الشريف رقم 1.59.271 الصادر في 17 شوال 1379 (14 ابريل 1960) بتنظيم مراقبة الدولة المالية على المكاتب و المؤسسات العمومية والشركات ذات الامتياز و كذا على الشركات و الهيئات المستفيدة من الإعانات المالية التي تقدمها الدولة أو الجماعات العمومية

أما بالنسبة للنظام التكميلي، فهو نظام تعاقدى، ويطبق هذا النظام وجوبا على المنخرطين في النظام العام الذين يتوفرون على أجور تفوق سقف الأجرة المحددة سنويا من طرف النظام الجماعي، و الذين يعملون لدى هيئة مشغلة موقعة لاتفاقية الانضمام إلى النظام التكميلي

وتحدد بقرار يصدره وزير المالية وتؤشر عليه السلطة الحكومية المكلفة بالوظيفة العمومية شروط انخراط المستخدمين المشار إليهم أعلاه المنتمين يوم العمل بالظهير الشريف هذا المعتبر بمثابة قانون إلى نظام للتقاعد كيفما كان معمول به قبل النظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد.

غير أن أنظمة التقاعد والاحتياط التي يستفيد منها الآن المستخدمون المشار إليهم أعلاه تتولى دراستها لجنة تتألف من ممثل للسلطة الحكومية المكلفة بالوظيفة العمومية.

- ممثل للهيئة المشغلة وممثل للوزارة المعهود إليها بالوصاية على هذه الهيئة.

- أعضاء لجنة تسيير الصندوق الوطني للتقاعد والتأمين المشار إليهم في الفصل الثالث من الظهير الشريف رقم 1.59.301 الصادر في 24 ربيع الثاني 1379 ( 27 أكتوبر 1959) بإحداث الصندوق الوطني للتقاعد والتأمين.

ويمكن أن تستثنى من ميدان تطبيق النظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد بموجب قرار يصدره وزير المالية بعد موافقة اللجنة المشار إليها أعلاه الأنظمة التي تضمن التعويضات التي تعادل على الأقل التعويضات المضمونة بموجب هذا النظام والتي تكون شروطها المالية والتقنية مرضية.

## الفقرة الثانية: كيفيات التطبيق

### أولاً: الانخراط و الانضمام

- يتعين على المشغلين الجارية عليهم مقتضيات هذا النظام أن يعملوا بحكم القانون على انخراط مستخدميهم في النظام العام.

- يترتب عن الانضمام إلزام المشغل :

- بأن يوجه إلى مؤسسة النظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد وفقاً للمواقيت المقررة بمرسوم اللائحة الاسمية الكاملة للمأجورين المطبق عليهم هذا النظام مشفوعة بالمبلغ المفروض على أساسه واجب اشتراك المأجورين والمساهمات المفروضة على أرباب العمل.

- بأن يدفع إلى مؤسسة النظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد واجبات الاشتراك والمساهمات المطلوبة وفقاً للكيفيات والآجال المحددة بمرسوم.

- يتم انخراط المستخدمين السابق ذكرهم بالتصريح الذي يدلي به المشغل إلى مؤسسة النظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد قصد القبول للاستفادة من النظام العام ويعتبر تسجيل المنخرط نتيجة لإثبات خضوعه لهذا النظام بصفة مادية و تحدد بمرسوم الشروط و الكيفيات العملية التي يتم الانخراط بموجبها.

يؤدي الانخراط في النظام العام إلى اقتطاع واجبات انخراط المستخدمين من أجورهم وفق الشروط المحددة بمرسوم ومقابل ذلك يستفيد المستخدمون الجاري عليهم هذا النظام من التعويضات المحددة في الظهير الشريف 1.59.271 المعتبر بمثابة قانون.

### ثانياً: الاعفاءات الجبائية

- تعفى واجبات انخراط المأجورين ومساهمات أرباب العمل من جميع الضرائب.

- تعفى من حقوق التنبير وتسجل بالمجان الاقتتات التي تتجزها مؤسسة النظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد والمبادلات والاتفاقيات المبرمة لفائدته.

- تعفى من جميع حقوق التسجيل والتنبر الأحكام والأحكام النهائية المتعلقة بتطبيق التشريع والأنظمة الخاصة بالنظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد.

### ثالثاً: العقوبات

• يدفع المشغل إلى مؤسسة النظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد مبلغ واجبات الانخراط والمساهمات في التواريخ وطبق الكيفيات المحددة بمرسوم.

وتفرض على الدفعات غير المنجزة في الآجال المقررة زيادة قدرها 6% عن كل سنة من التأخير ويتحمل هذه الزيادة المشغل وحده.

• يعاقب بغرامة يتراوح قدرها بين 240 درهما و400 درهم ويمكن رفعها إلى الضعف في حالة العود إلى المخالفة كل من أدلى عمدا بتصريحات غير صحيحة قصد تمكين أحد مأجوريه من قبض تعويضات لا حق له فيها. ويلزم علاوة على ذلك بأن يدفع إلى مؤسسة النظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد المبلغ المؤدى بصفة قانونية إذا رغب في ذلك الطرف الطالب.

• يعاقب بغرامة يتراوح قدرها بين 120 درهما و1.000 درهم كل من احتفظ لديه من غير موجب بواجب انخراط المأجور المققطع من الأجرة.

## المبحث الثاني : التعويضات المستحقة للمنخرطين و النزاعات الناشئة عن المعاش

تختلف أنظمة التقاعد في القطاع العام و تتنوع سواء على مستوى المستحقات أو التعويضات المقررة قانونا ، و في حالة تأخر صرف هاته المستحقات أو حصول مشاكل أخرى مرتبطة بالمعاش يتم اللجوء إلى المحكمة للترافع حول هاته النزاعات

### المطلب الأول : التعويضات المستحقة للمنخرطين :

تنقسم هذه التعويضات المستحقة إلى مخاطر الشيخوخة ( الفقرة الأولى ) و إلى مخاطر الزمانة و الوفاة و كذا التعويضات العائلية ( الفقرة الثانية )

### الفقرة الأولى : مخاطر الشيخوخة :

إن الإنخراط في النظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد مع أداء واجبات الإنخراط و المساهمات المتعلقة به يضمن للمنخرط نفسه فيما يخص مخاطر الشيخوخة أحد الحقوق الشخصية الأتية القابل للتغيير تبعا لسنة و مدة خدماته الصحية :

معاش التقاعد العادي الإجمالي

معاش التقاعد النسبي الإجمالي

التحويل

القنوة

و تحول هذه الحقوق عند الإقتضاء بصفة جزئية إلى ذوي الحقوق<sup>1</sup>

و تحدد السن التي يشرع عند بلوغها في الإنتفاع بمعاش التقاعد بستين سنة (60) أو ما يعادلها فيما يتعلق بالخدمات المسماة " بالخدمات المتعبة " على أن حد السن المذكور لا يمكن أن يقل عن خمسة و خمسين سنة (55) أو ما يعادلها فيما يتعلق بالخدمات المتعبة و ذلك في حالة المنخرطين الذين قضوا أكثر من ثلاث سنوات في أداء خدمات يعتد بها في حساب معاش التقاعد ، و لا يشترط توفر كل من سن ستين سنة و خمس و خمسين سنة فيما

يخص المنخرطين الذين قضوا أكثر من ثلاث سنوات في أداء خدمات يعتد بها في حساب معاش التقاعد .

### 1- معاش التقاعد العادي الإجمالي

هو الإيراد العمري الذي يكتسبه في الحال كل منخرط بلغ سن الإحالة على التقاعد و انقطع عن الخدمة بعد أن يكون قد قضى ثلاثين سنة في أداء خدمات يعتد بها في حساب معاش التقاعد بممارسة أعمال لا تتطلب التنقل .

و يحدد مبلغ المعاش المذكور بنسبة 60% من الأجرة المتوسطة للحياة العملية ، أما الخدمات المنجزة فيما بعد المدة المطلوبة للحصول على معاش التقاعد العادي فتحسب على وجه الزيادة على أساس 2% من الأجرة المتوسطة المشار إليها أعلاه عن كل سنة إضافية من الخدمات في المكتب إلى غاية 15 سنة على الأكثر .<sup>2</sup>

### 2- معاش التقاعد النسبي الإجمالي

هو الإيراد العمري الذي يكتسبه كل منخرط بلغ سن الإحالة إلى التقاعد أو ما يعادلها وفق ما هو مقرر في شأن الخدمات المسماة بالخدمات المتعبة و إنقطع عن مزاولة عمله بعد أن يكون قد قضى ما لا يقل عن ثلاث سنوات في أداء خدمات يعتد بها في حساب معاش التقاعد ، و لكن دون أن يقضي في الخدمة عدد السنوات اللازم للحصول على معاش التقاعد العادي .

و يحدد مبلغ المعاش المذكور بنسبة 2% من الأجرة المتوسطة للحياة العملية عن كل سنة من الخدمات في المكتب مع العلم أن سن الشروع في الإنتفاع به تحدد في ستين سنة .<sup>3</sup>

### 3- التحويل :

إن كل منخرط انتهى عمله دون إمكانية المطالبة على الفور بمعاش التقاعد العادي أو النسبي يجوز له إذا أثبت انخراطه في نظام جماعي جديد للتقاعد مقبول المطالبة بأن تحول إلى هذا النظام الجديد القيمة المكتسبة عن طريق تكوين رأس المال الناتج عن واجبات إنخراط المأجورين و مساهمات أرباب العمل القارة المسجلة في دفتره الفردي .

و يتوقف هذا التحويل دائما على موافقة مؤسسة تسير النظام الجديد

و لا يمكن تحويل المساهمات القابلة للتغيير

و لا تقبل طلبات التحويل سوى خلال أجل ثلاث سنوات يبتدئ من تاريخ انتهاء عمل المنخرط و إلا اعتبرت غير مقبولة

و عند انصرام هذا الأجل يفقد المعني بالأمر كل حق في التحويل مع الاحتفاظ بكامل حقوقه المكتسبة يوم إنتهاء عمله<sup>4</sup>

#### 4- القنوة

إن المنخرط الذي ينتهي عمله دون إمكانية الإستفادة من معاش التقاعد العادي أو النسبي و لا من تحويله يخول الحق في الإستفادة من قنوة يعادل مقدارها مجموع المبالغ التي قد تكون قابلة للتحويل ، و تؤدي القنوة عند بلوغ سن الستين أو السن المماثلة المحددة للخدمات بالمصالح العاملة غير أنها تؤدي في الحين في حالة زمانة تطرأ قبل هذه السن و إذا توفي المنخرط دفعت القنوة إلى أزواجه و أيتامه في أقساط متساوية أو بكاملها إلى أحد هذين الصنفين في حالة إنعدام الصنف الآخر ، و إذا لم يكن هناك ذوو حقوق دفعت القنوة إلى الأصول<sup>5</sup>.

### الفقرة الثانية : مخاطر الزمانة و الوفاة و التعويضات العائلية

#### 1 مخاطر الزمانة و الوفاة

يستفيد من معاش عمري عن الزمانة كل منخرط إضطر إلى الإنقطاع عن عمله من أجل عجز تام و نهائي عن مزاولة مهامه ، و يعادل هذا المعاش اثنين في المائة (2%) من الأجرة المتوسطة للحياة العملية بعد تصحيحها طبقا للمقدار المحدد برسم مخاطر الشيخوخة عن كل سنة من المدة الصحيحة و عن كل سنة يتعين قضاؤها إلى غاية السن العادية للإحالة على التقاعد من غير أن يتجاوز هذا المعاش ستين في المائة (60%) من الأجرة المتوسطة ، غير أن هذا المقدار يعادل اثنين في المائة على الأقل (2%) عن كل سنة من سنوات الإنخرط العادي المؤدى عنه و تحسب السنوات المصححة حينئذ بمثابة النصف .

ويقدر هذا المعاش وفق نفس الكيفيات المتبعة في تقدير معاش الشيخوخة غير أنه لا يطبق عليه التخفيض من أجل منح المعاش قبل الأوان<sup>6</sup>.

و يترتب عن وفاة أحد المنخرطين أثناء مزاولة عمله لدى مشغل منظم إلى النظام منح ذوي حقوقه الحق في المعاشات المقررة في حالة وفاة المستفيد من معاش عن الزمانة ، كما أن وفاة أحد المنخرطين أثناء مزاولة عمله لدى مشغل غير منضم إلى النظام تخول ذوي حقوقه الحق في المعاشات المقررة في حالة وفاة المستفيد من معاش عن الشيخوخة .

## 2- التعويضات العائلية :

يصرف القائمون على النظام الجماعي لمنح التقاعد (النظام العام ) التعويضات العائلية إلى المنخرطين في هذا النظام الحاصلين عند إنتهاء خدمتهم على معاش تقاعد إجمالي نسبي أو معاش تقاعد عادي إجمالي أو معاش عمري عن الزمانة كما يصرفون نفس التعويضات إلى المستحقين عن المنخرطين الحاصلين على المعاش في حالة وفاتهم ، و ذلك وفق الشروط المحددة في النصوص التنظيمية الجاري بها العمل .

و يشترط لاكتساب الحق في التعويضات العائلية أن يكون الأطفال قد ولدوا على أبعد تقدير بعد مضي ثلاثمائة يوم :

إما على التاريخ الذي بلغ فيه المنخرط سن الإحالة إلى التقاعد

و إما على تاريخ وفاة المنخرط

و إما على تاريخ الحادث المترتبة عليه إصابة المنخرط بزمانة .

## المطلب الثاني: الهيئة المختصة للنظر في النزاعات المتعلقة بالمعاش.

سنخصص الحديث في هذا المطلب عن اللجنة المختصة في النزاعات التي تنشأ عن النظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد (الفقرة الأولى )، ثم ننتقل للحديث عن دور القضاء الإداري في هذا الإطار(الفقرة الثانية) .

## الفقرة الأولى: دور اللجنة المختصة

جاء في الباب الثاني من الظهير الشريف بمثابة قانون رقم 1.77.216 بتاريخ شوال 1397 ( 4 أكتوبر 1977 ) المتعلق بإحداث نظام جماعي لمنح رواتب التقاعد على أن كل نزاع قد ينشأ بين النظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد من جهة و بين المنظمين إليه و المنخرطين فيه أو المظنون أنهم كذلك من جهة أخرى يرفع أمام لجنة مختصة تتألف مما يلي:

- قاضي من المحكمة الابتدائية بصفته رئيس ؛
  - ممثل لوزارة الشغل و الشؤون الاجتماعية ؛
  - ممثل وزارة المالية ؛
  - ممثل للسلطة الحكومية المكلفة بالوظيفة العمومية ؛
  - المدير العام لصندوق الايداع و التدبير أو ممثله ؛
  - ممثل المؤسسة المشغلة ؛
  - ممثل للمنخرطين تعيينه المؤسسة المشغلة ؛
- و يمكن أن تنظر من جديد في مقررات هذه اللجنة لجنة استئناف تتألف مما يأتي :
- مستشار من محكمة الاستئناف بصفة رئيس؛
  - ممثل لوزارة الشغل و الشؤون الاجتماعية ؛
  - ممثل وزارة المالية ؛
  - ممثل للسلطة الحكومية المكلفة بالوظيفة العمومية ؛
  - المدير العام لصندوق الايداع و التدبير أو ممثله؛
  - ممثل للوزارة المعهود إليها بالوصاية على المؤسسة المشغلة ، و تحدد بمرسوم
- كيفية تعيين أعضاء اللجنتين المذكورتينو تسيرهما .

و تجدر الإشارة على أنه يجب تقديم دعوى النزاع في رفض طلب معاش أو كفيات  
تصفية في أجل سنة واحدة يبتدىء من تاريخ تبليغ المقرر المنازع فيه إلى المعني بالأمر أو  
إلى ممثله القانوني و ذلك تحت طائلة سقوط الحق .

### **الفقرة الثانية : اختصاص المحكمة الإدارية في نزاعات المعاش .**

مما لا شك فيه أن هذا الاختصاص جاء صريحا على مستوى المادة الثامنة من قانون  
41.90 المتعلق بإحداث المحاكم الإدارية حيث جاء في فقرتها الثانية ما يلي : " تختص  
المحاكم الإدارية بالنظر في النزاعات الناشئة عن تطبيق النصوص التشريعية و التنظيمية  
المتعلقة بالمعاشات و منح الوفاة المستحقة للعاملين في مرافق الدولة و الجماعات المحلية  
..."

كما الباب السابع من نفس القانون تناول الاختصاص المتعلق والمعاشات حيث جاء في  
المادة 41 منه : "تختص المحاكم الإدارية في النزاعات الناشئة عن تطبيق الظهير الشريف  
الصادر ب 4 أكتوبر 1977 بمثابة قانون نا عدا النزاعات المتعلقة بتطبيق الفقرة من الفصل  
52 منه ."

إلا أنه يجب التذكير في هذا الإطار على أنه تم نسخ أحكام الفقرة من المادة 56 من  
نفس الظهير و ذلك بمقتضى المادة 42 من القانون المتعلق بإحداث المحاكم الإدارية حيث  
أصبحت الجهة المختصة في النظر في طعن أحكام لجنة الاستئناف هي المحكمة الإدارية  
بالرباط بدلبدل المجلس الأعلى ( محكمة النقض حاليا) كما كان سابقا في الظهير المذكور.

## خاتمة:

يقدم النظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد تعويضات هزيلة لدى مقارنتها مثلاً بالتعويضات الممنوحة من طرف الصندوق المغربي للتقاعد و ذلك راجع بالأساس إلى استناذ هذا النظام لمتوسط جميع رواتب الخدمة المهنية، مما يجعل المنخرطين فيه يعيشون وضعية هشة، إضافة لانعدام التكافئ و اللامساواة مع المنخرطين في الأنظمة الأخرى، مما يستوجب معه التدخل لتوحيد أنظمة التقاعد عبر إدماجها، و عدم إقتصار هذه الأنظمة على اشتراكات المنخرطين كمورد أساسي و وحيد لها، بل توظيف هذه الإشتراكات و استثمارها.

## الفهرس

|    |                                                                                |
|----|--------------------------------------------------------------------------------|
| 1  | مقدمة.....                                                                     |
| 4  | المبحث الأول: ماهية النظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد.....                     |
| 4  | المطلب الأول: مهام النظام وموارده.....                                         |
| 4  | الفقرة الأولى: تعريف وخصوصيات هذا بالنظام.....                                 |
| 5  | الفقرة الثانية: موارد النظام.....                                              |
| 6  | الفقرة الثالثة: النظام التكميلي.....                                           |
| 7  | المطلب الثاني: ميدان التطبيق و كفياته.....                                     |
| 7  | الفقرة الأولى: ميدان التطبيق.....                                              |
| 9  | الفقرة الثانية: كفيات التطبيق.....                                             |
| 11 | المبحث الثاني : التعويضات المستحقة للمنخرطين و النزاعات الناشئة عن المعاش..... |
| 11 | المطلب الأول : التعويضات المستحقة للمنخرطين :.....                             |
| 11 | الفقرة الأولى : مخاطر الشيخوخة :.....                                          |
| 13 | الفقرة الثانية : مخاطر الزمانة و الوفاة و التعويضات العائلية.....              |
| 14 | المطلب الثاني: الهيئة المختصة للنظر في النزاعات المتعلقة بالمعاش.....          |
| 15 | الفقرة الأولى: دور اللجنة المختصة.....                                         |
| 16 | الفقرة الثانية : اختصاص المحكمة الإدارية في نزاعات المعاش . ..                 |
| 17 | خاتمة:.....                                                                    |
| 18 | الفهرس .....                                                                   |

انجاز ماستر قانون الأعمال

الفوج الأول .

Master of Business Law

