

المبحث الثاني: آثار عقد شغل يترتب عن عقد الشغل باعتباره من العقود الملزمة للجانبين، آثار بالنسبة إلى الأجير وأخرى بالنسبة إلى مشغله، فما يلتزم به الأجير يعد حقا لمشغله، وما يلتزم به هذا الأخير يعد حقا للأجير، حيث أن تنفيذ عقد الشغل يقتضي القيام بكل ما يفرضه من التزامات على طرفيه، هذا، ويقع على المشغل الالتزام بالوفاء بالأجر ومنح أجرته الراحة الأسبوعية والراحة في أيام العطل وكذا العطل السنوية المؤدى عنها، فضلا عن التزامه بضمان الصحة والسلامة داخل أماكن العمل، مقابل التزام الأجير بأداء العمل مع احترامه لجملة من الالتزامات. وبالتالي، فتنفيذ عقد الشغل، ينصرف بالأساس لحرص الأجير على تنفيذ جانبه من الالتزامات إضافة لتنفيذ المشغل لجانبه من الالتزامات أو كل منها بحسن النية. وعليه سوف نعالج هذا المبحث في

مطلبين: المطلب الثاني: توقف وانتهاء و آثار عقد الشغل المطلب الأول: التزامات المشغل والأجير والجزاء المترتبة عن اخلال الأجير بالتزاماته: تقع على الأجير عدة التزامات، سواء خلال تنفيذ عقد الشغل أو بعد انتهائه وقد تكون هذه الالتزامات مصدرها القانون، وقد تكون بناء على اتفاق الطرفين. وعلى العموم فإن اخلال الأجير بهذه الالتزامات، يجعله في وضعية المساءلة من خلال العقوبات التي قد يفرضها عليه المشغل، وعليه سنقسم هذا المطلب إلى ثلاث فقرات نعالج في (الفقرة الأولى) التزامات المشغل وفي (الفقرة الثانية) التزامات الأجير، وجزاءات الاخلال بالالتزامات من طرف كل من الأجير والمشغل في (الفقرة الثالثة) الفقرة الأولى: التزامات المشغل: أولا: احترام الحقوق والحريات النقابية لا يحق للمشغل أن يمنع الأجير من تأسيس أو الانخراط في النقابة المهنية للدفاع عن حقوقه، كما لا يحق للنقابة أن تمارس أي ضغط على الأجراء غير المنقبين، أي لا يحق للمشغل طرد الأجير المنقّب أو تخفيض أجره أو نقله من مكان إلى آخر وإذا التجأ المشغل إلى الفصل بسبب الانتماء النقابي فإنه يعتبر فصلا تعسفيا بقوة القانون، وحماية من المشرع المغربي لهذا الحق عاقب المشغل الذي يحرم الأجير من هذه الحقوق بغرامة تتراوح من 1500 إلى 30000 درهم وفي حالة العود تضاعف هذه الغرامة. غير أن الملاحظ في هذا الإطار هو تأخر خروج القانون التنظيمي للإضراب، أو الانتماء النقابي، أو الأصل الوطني، أو الأصل الاجتماعي، يكون من شأنه خرق أو تحريف مبدأ تكافؤ الفرص، أو عدم المعاملة بالمثل في مجال التشغيل أو تعاطي مهنة. ومراعاة لدور المرأة في مجال الشغل وتأكيدا لمبدأ المساواة مع الرجل منع المشرع من خلال م346 من مدونة الشغل كل تمييز بين الجنسين إذا تساوت قيمة الشغل الذي يؤديه. ثالثا: الالتزام بحفظ صحة الأجراء وسلامتهم إن المشغل ملزم بالسهر على نظافة أماكن العمل، والحرص على توفير شروط الوقاية الصحية ومتطلبات السلامة اللازمة للحفاظ على صحة الأجراء خاصة فيما يتعلق بأجهزة الوقاية، من الحرائق والانارة والتدفئة والتهوية إلى غيرها من المقتضيات المتضمنة في المادة 281 من مدونة الشغل وبالمقابل فإن المشغل الذي لا يتقيد بأحكام الم281 و287 ولا يعمل على تجهيز أماكن الشغل بما يوافق أحكام م282 أو عدم توفير وسائل الأمان المقررة في م284 إلى 286 من مدونة الشغل يعاقب بغرامة مالية من 2000 إلى 5000 درهم. رابعا: الالتزام بالتشبت بمكارم الأخلاق يعتبر التزام المشغل بالحماية الخلفية أو الاعتبارية لإجرائه من مكملات الحماية المادية، باعتبارها تهدف إلى الحفاظ على مقومات الإنسان الروحية والمعنوية وضبط السلوك البشري وتوجيهه. نص المشرع المغربي على هذا الالتزام من خلال م24 من المدونة والتي ألزمت المشغل بوجوب السهر على مراعاة حسن السلوك، والأخلاق الحميدة وعلى استتباب الآداب العامة داخل المقاوله وكنتيجه لهذا الالتزام، أو أثناء الشغل أو الذي يثبت عليه تناول المخدرات، أو فعل التحريض على الفساد، الجسيمة المبررة للفصل عن الشغل، نص المشرع المغربي على التحرش الجنسي ضمن مواد مدونة الشغل يعتبر مكسبا للطبقة الشغيلة وللمرأة بصفة خاصة وحمايتها باعتبارها الأكثر عرضة لهذا النوع من السلوك. الفقرة الثانية: التزامات الأجير تقع على الأجير عدة التزامات، سواء خلال تنفيذ عقد الشغل أو بعد انتهائه وقد تكون هذه الالتزامات مصدرها القانون. وعلى العموم فإن اخلال الأجير بهذه الالتزامات، يجعله في وضعية المساءلة من خلال العقوبات التي قد يفرضها عليه المشغل، والمخولة له بمقتضى القانون. التزامات الأجير أداء العمل المتفق عليه: وأحد العناصر المهمة بالنسبة لعقد الشغل، إلى جانب أداء الأجير وعنصر التبعية. التزام الأجير بالمحافظة على الأشياء التي يسلم له: طبقا لما تنص عليه الم22 من المدونة، وردها سليمة بعد انتهائه منها، وهو ما يؤكد ذلك الفصل740 من ق.ل.ع لذلك فهو يسأل عن ضياعها أو تلفها، إذا تبين أن الضياع أو التلف ناتجان عن خطأ الأجير. وفق ما تنص عليه الم39 من المدونة التي تعتبر الأجير مرتكبا لخطأ جسيم إذا الحق ضررا بالتجهيزات أو الآلات أو الموارد الأولية، ولكن عمدا أو نتيجة إهمال فادح. وبالمقابل فإن الأجير لا يسأل عن تلف أو ضياع هذه الوسائل إذا نتج ذلك عن حادث فجائي أو قوة قاهرة وفق الم22 من المدونة. الائتثار بأوامر المشغل: هو التزام يضع الأجير في وضعية خضوع للمشغل من خلال التوجيه والإشراف والمراقبة، فإن التزام الأجير يكون بطاعة هذه التوجيهات من خلال اتباع أوامر مشغله أو احترامها، طبقا لما تنص عليه الم21 من المدونة "يمتثل الأجير لأوامر المشغل في نطاق المقتضيات القانونية أو

التنظيمية، او عقد الشغل او اتفاقية الشغل الجماعية او النظام الداخلي. وكل مخالفة تخول للمشغل الحق في توقيع الجزاء الذي يتناسب مع جسامة ما ارتكبه من مخالفات ويسأل الاجير عن عدم مراعاة التعليمات والوامر اذا كانت صريحة غير مخالفة للنصوص القانونية والتنظيمية تبعاً لما تنص عليه الف738 من ق.ل.ع ان لم يكن هناك مبرر يدعو الى مخالفتها. ويستوجب التزام المشغل بما تقتضيه المادة 289 التي تنص على "انه يجب على المشغل، أن يطلع الأجراء على الأحكام القانونية المتعلقة بالاحتراس من خطر الآلات. ويجب عليه أن يلصق في مكان مناسب من أماكن الشغل، التي اعتاد الأجراء دخولها، إعلاناً سهل القراءة، يحذر من مخاطر استعمال الآلات، ويشير فيه إلى الاحتياطات التي يجب اتخاذها." في هذا الشأن وقد اعتبرت الم39 من المدونة، عدم مراعاة التعليمات اللازمة اتباعها لحفظ السلامة في الشغل وسلامة المؤسسة بمثابة خطأ جسيم، ولكن قيدت ذلك بحدوث خسارة جسيمة وعليه فلا بد من حدوث نتيجة عن عدم تنفيذ هذه التعليمات، حتى يمكن اعتبار الاجير مرتكباً لخطأ جسيم. ومنه، فان اعتبار الخطأ جسيماً او فادحاً يجب أن يتعلق بعدم احترام التعليمات بذاتها دون التقييد بحدوث خسارة للمؤسسة او اضرار بالاجراء. تعتبر المحافظة على أسرار المقاوله او المؤسسة التي يشتغل او كان يشتغل فيها الاجير، انتاجاً لالتزام اعم بفرضه واجب تنفيذ عقد الشغل بحسن نية، والذي يفرض على الاجير الامتناع عن كل ما من شأنه الاضرار بالمشغل. فالأجبر مطالب بأداء عمله بأمانة وعدم افشاء أسرار قد تضر بمصالح المؤسسة، وبالتالي تعرضها لأضرار جسيمة او الاغلاق. وقد اعتبر المشرع مخالفة مبدأ المحافظة على أسرار الشغل بمثابة خطأ جسيم يبرر الطرد. الا أنه قرن هذه الجسامة بحصول ضرر للمؤسسة، لذلك فان الافشاء الذي لا يلحق ضرراً بالمؤسسة لا يعتبر خطأ جسيماً، وفي حالة انكار هذا الضرر من قبل الاجير فعلى المشغل اثباته. ولو لم يحصل من وراء ذلك على كسب معين ولم يحصل على مقابل، كما يسأل الاجير الذي اطلع الغير على هذه الاسرار سواء كان هذا الغير يعمل بنشاط منافس لنشاط المشغل ام لا. كما نص على ذلك المشرع المصري انه على الاجير "ان يحافظ على اسرار العمل فلا يفشي المعلومات المتعلقة بالعمل متى كانت سرية بطبيعتها، او الصادرة من صاحب الشغل"، كما اعتبرت الم19 من القانون المدونة أنه "على العامل المحافظة على اسرار صاحب العمل الصناعية والتجارية وان لا يفشيها بأي صورة من الصور، ولو بعد انقضاء عقد العمل وفقاً لما يقتضيه الاتفاق او العرف. ويستمر هذا الالتزام قائماً و مفروضاً على الاجير حتى بعد انتهاء عقد الشغل، وليس هناك ما يمنع الاجير او يحول دون استفادته شخصياً من هذه الاسرار في مشروع خاص به. عدم منافسة المشغل: يقصد بشرط عدم المنافسة الاتفاق الذي بمقتضاه يلتزم الأجير بعدم منافسة مشغله سواء من خلال إنشاء مشروع منافس أو من خلال الاشتغال عند مشغل منافس وذلك ليس فقط أثناء سريان عقد الشغل بل حتى بعد انتهاء هذا الأخير أو فسخه. فمصدر عدم المنافسة قد يكون مستمداً من القانون أو العقد حيث يعرف في هذه الحالة الأخيرة بالشرط الاتفاقي بعدم المنافسة. أي الاتفاق الذي يلزم بمقتضاه الأجير بعدم منافسة رب العمل سواء بإنشاء مشروع منافس أو بالعمل عند مقاوله منافسة بعد انتهاء عقد الشغل. فهذا الالتزام يعتبر تعبيراً عن وفاء وإخلاص الأجير للمقاوله المشغلة تطبيقاً لمبدأ حسن النية في تنفيذ عقد الشغل. فالمبدأ أن عدم منافسة الأجير لرب العمل ينتهي بانتهاء عقد الشغل لذا نجد أن المشغل يلتجأ إلى التنصيص في بنود عقد الشغل على شرط عدم منافسة الأجير له بعد انتهاء عقد الشغل حتى يستطيع حماية مشروعاته من احتمال منافسة ضارة ذلك أن الأجير قد يستغل تخصصه وعلمه بأسرار المصنع وعلاقته بالزبناء لحسابه وضداً على المصالح الاقتصادية والمالية للمقاوله المشغلة. باستقراءنا لأحكام المادة 109 من قانون الالتزامات والعقود نجد أنها وضعت شرطين أساسيين لصحة الالتزام الاتفاقي بعدم المنافسة وهما أن يكون هذا الشرط مقيد بنوع الحرفة أو العمل وكذا أن يكون مقيداً في الزمان والمكان. مع ترك السلطة التقديرية للقضاء لضبط مدى ونطاق هذه الشروط. فمن حيث الزمان يتم تحديد المدة التي سيحرو منها الاجير من ممارسة عمله، ومن حيث المكان تحم المنطقة التي يمنع فيها الاجير من اداء عمله. وعلى العموم متى كان شرط عدم المنافسة مشروعاً، بحيث يحق للمؤسسة مصلحتها، ولا يحرم من ممارسة نشاط يتناسب مع مؤهلاته، فانه يبقى للقضاء التأكد من جدية هذا الشرط ومشروعيته. كما يكون للاجبر اقامة مشروع منافس لمشغله السابق او الاشتغال لدى مؤسسة مقاوله منافسة. ولا يبقى عليه سوى الالتزام بالمحافظة على اسرار المؤسسة التي كان يشتغل بها. الفقرة الثالثة: جزاءات اخلال الاجير بالتزاماته :: جزاءات اخلال الاجير بالتزاماته ان كل اخلال من طرف الاجير يخول للمشغل كمطالبته بتعويض عن الاضرار الناتجة عن فعله كجزاء مدني، الا ان هذا الاخير لا يلجأ لهذا المقتضى نظراً لعدم يسر الاجير في غالب الأحيان. وعليه فقد خول المشغل توقيع جزاء تأديبي من خلال ال م37 من المدونة، ويقاس هذا الجزاء بجسامة المخالفة المرتكبة وقد يصل الى حد طرد الاجير من العمل. ويخول للمشغل هذا الحق بالاعتماد على سلطته التأديبية والتي تجد اساسها في التشريع الشغل. السلطة التأديبية وأساسها السلطة التأديبية هي

سلطة قانونية من خلالها يمكن للمشغل توقيع الجزاء على المخالفين لأوامره وتعليماته من الاجراء, لأنهم الملزمون بالخضوع لأوامر مشغلهم. التي قد تكون موجهة لجميع الاجراء او البعض منهم فقط أو لاجراء بعينه. وتجد هذه السلطة اساسها حسب بغض الفقه في تفويض الدولة لحقها في العقاب لأصحاب المشاريع الناشئة في ظلها من أجل ضمان حسن سير هذه المؤسسات ومساهمتها بشكل يضمن استمرارها. ومنه, فان سلطة المشغل التأديبية تستند الى ما اول على الثاني من حق الادارة والاشراف والامر: الاخطاء التأديبية ان الاجير اثناء تنفيذه لعمله قد يقع منه خطأ نتيجة اهمال او تقصير او حتى عمدا, يستتبع توقيع الجزاء عليه من طرف مشغله وهذا الخطأ اما ان يكون خطأ خفيفا او خطأ جسيما. والمشرع المغربي حين أورد العقوبات التأديبية في المادة 37 نص على انه "يمكن للمشغل اتخاذ احدى العقوبات التأديبية التالية في حق الاجير لارتكابه خطأ جسيم. وبذلك يكون المشرع قد ميز بين الخطأ الجسيم والخطأ غير الجسيم, بحيث اشار الى الاخطاء الجسيمة في الم39 من المدونة, كالتالي تؤدي في حالة ارتكابها الى فصل الاجير عن العمل دون تعويض, في حين لاتصل عقوبة الاخطاء غير الجسيمة الى الفصل عن العمل الا انه اذا استنفذ المشغل جميع العقوبات المنصوص عليها في الم37 داخل سنة. وعلى العموم فالخطأ غير الجسيم او الخفيف قد يكون نتيجة عدم احتياط الاجير اثناء قيامه بالعمل او عدم اتباعه لتعليمات مشغله, او عدم تقيده بالمقتضيات القانونية, او تلك المنصوص عليها في النظام الداخلي او عقد الشغل او اتفاقية الشغل الجماعية على ان الخطأ الخفيف قد يتحول الى خطأ جسيم اذا ما اقترن بضرر مادي في ادوات عمل الاجير او بخسارة مادية للمؤسسة. وتجدد الاشارة هنا: العقوبات التأديبية العقوبات التأديبية او الجزاء المدني, حق المشغل في محاسبة الاجير عن الاخطاء التي يرتكبها اثناء العمل مخالفا بذلك الأوامر. وقد نصت الم37 من مدونة الشغل "انه لا يمكن للمشغل اتخاذ احدى العقوبات التأديبية التالية في حق الاجير لارتكابه خطأ غير جسيم: الإنذار- التوبيخ- التوبيخ الثاني او التوقيف عن الشغل مدة لا تتعدى ثمانية أيام- التوبيخ الثالث او النقل الى مصلحة, او مؤسسة أخرى عند الاقتضاء مع مراعاة مكان سكنى الأخير. يعتبر الإنذار أخف العقوبات التأديبية التي يمكن للمشغل توقيعها على الاجير, ويتضمن هذا الإنذار تبنيها لهذا الاخير الى المخالفة التي ارتكبها وتحذيره من اقترافها ثانية حتى لا يتعرض بعدها لعقوبة أشد. وانطلاقا من الم63 من المدونة يفيد ان الانذار يتم كتابة, حيث نصت المادة على انه "يسلم مقرر العقوبات التأديبية الواردة في المادة 37 أعلاه أو مقرر الفصل إلى الأجير المعني بالأمر يدا بيد مقابل وصل, أو بواسطة رسالة مضمونة مع إشعار بالتوصل داخل أجل ثماني وأربعين ساعة من تاريخ اتخاذ المقرر المذكور. :التوبيخ يأتي التوبيخ في المرتبة الثانية بعد الإنذار كعقوبة معنوية, واذا كان التوبيخ على ثلاثة درجات فإننا نقصد هنا الدرجة الاولى من التوبيخ الذي يتخذ في حق الاجير كتغيير عن عدم رضا المسؤول عن افعال الاجير. تعتبر تكرار لمخالفة استوجبت الإنذار سابقا ويكون سببا في تأخير ترقيته او تحسين وضعيته داخل المؤسسة حتى ولو كان دون كفاءة ومؤهلا مهنيا وتجربة. :العقوبات المهنية وتمثل هذه العقوبات في :التوقيف المؤقت عن العمل الاجير اثناء ادائه لعمله, قد يرتكب خطأ غير جسيم, ولكن يستوجب بدوره توبيخا ثانيا بعد ان كان قد تلقى توبيخا او لا. وتجدد الاشارة الى ان المشرع قد قصر التوقيف وفق ما تنص عليه م37 من الدونة في ثمانية ايام كحد اقصى لا يمكن تجاوزها. وبعدها يكون على المشغل اتخاذ قراره النهائي, وقد جاء في قرار المجلس الاعلى "ان توقيف الاجير عن العمل يجب ان يكون محدد المدة وفقا لأحكام م37 من مدونة الشغل التي حدد العقوبات التأديبية الممكن اتخاذها قبل الفصل وان يتخذ المشغل بعد انتهائها قراره النهائي. وفي هذا الاطار لابد من التمييز بين التوقيف المؤقت عن العمل كعقوبة تأديبية والتوقيف الاحتياطي, ويكون هذا الوقف لمدة محددة قانونيا تشمل الحرمان من العمل وكذلك الاجر. في حين ان التوقيف الاحتياطي, تلجا اليه المؤسسة في حق الاجير الذي اخل بالتزاماته, ما هو منسوب اليه, ويحق للأجير الحصول على اجره كاملا في حالة اذا ما تمت تبرئته مما نسب اليه. :النقل من مصلحة الى اخرى او من مؤسسة الى اخرى خولت م37 من المدونة للمشغل واعمالا لسلطته التأديبية نقل الاجير من مصلحة الى اخرى او من مؤسسة الى اخرى اذا ما كانت المخالفة تستحق هذا الاجراء. الا ان المشغل قد يستغل سلطته, ليقوم بنقل الاجير لفرع من فروع مؤسسته في مكان اخر, لذلك اوجب المشرع ان يتم نقل الاجير المخالف الى مؤسسة اخرى, مع مراعاة مكان سكنى هذا الاخير حماية له من اي تعسف قد يكون عرضة له من طرف مشغله, وفي حالة النزاع يبقى للقضاء في اطار سلطته التقديرية التأكد من مدى مراعاة المشغل للقيد التشريعي. وعلى العموم,