

تعويض العاملين في الإدارات العمومية عن حوادث العمل بالمغرب

د. بشرى ندير* وأ. عبد الرحيم أزغودي**

الملخص:

يهدف هذا البحث إلى دراسة الأنظمة القانونية المتعلقة بالتعويض عن الحوادث التي يتعرض لها العاملون في الإدارات العمومية بالمغرب (موظفون عموميون وأعوان مؤقتون أو مياومون)، مع إبراز الاختلاف في الأحكام القانونية المتعلقة بتأمين هؤلاء العمال، وتبعاً لذلك بيان تعدد الأجهزة الإدارية المكلفة بتدبير التعويض المذكور، وإبراز عناصر التشابه والاختلاف بين هذه الأنظمة، ووضع اليد على بعض الثغرات التي تعرفها وكيفية معالجتها من طرف القضاء، ومن ثم الوصول إلى تحديد الوسائل القانونية لحماية حقوق العاملين في الإدارات العمومية بالمغرب، بغض النظر عن طبيعة وضعياتهم الإدارية ومراكزهم القانونية والوظيفية.

وفي خاتمته، طالب البحث بإجراء بعض التعديلات التي تتعلق بالمقتضيات القانونية المتعلقة بقانون المعاشات، وذلك بإدخال بعض الأنواع من الحوادث التي تعتبر بمثابة حوادث مصلحة كحادثة الطريق والحادثة المترنة بحادثة سير وغير ذلك، كما أوصى البحث بضرورة إضافة الأضرار والعاهات النفسية إلى تلك الأنواع والتعويض عنها، وذلك في إطار المفهوم الواسع للإصابة بالأضرار النفسية.

كلمات دالة:

موظفون عموميون، أعوان مؤقتون، مياومون، تأمين عن الحوادث، تعويض عن حوادث الشغل.

* أستاذة التعليم العالي بجامعة محمد الخامس بالرباط، رئيسة شعبة القانون الخاص بكلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، السويسي، ورئيسة فريق البحث حول قانون البيئة والتنمية المستدامة بنفس الكلية، الرباط، المملكة المغربية.

** باحث في سلك الدكتوراه، عضو فريق البحث حول قانون البيئة والتنمية والمستدامة، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، السويسي، جامعة محمد الخامس، الرباط، المملكة المغربية.

المقدمة:

يعتبر قانون التعويض عن حوادث الشغل⁽¹⁾ أحد القوانين المكونة للقانون الاجتماعي المغربي، إضافة إلى منازعات الشغل المنظمة بمقتضى مدونة الشغل⁽²⁾ والقوانين المتعلقة بالضمان الاجتماعي⁽³⁾ وكذلك المقننات التشريعية والتنظيمية المنظمة للاتفاقيات الجماعية. ويتميز قانون الشغل بأنه ينظم علاقة العمل بين الأجير والمؤاجر في إطار تبعية الأول للثاني، غير أنه إذا كان العمل يعد من المصادر الهامة لإشباع الحاجيات الأساسية وتحقيق المتطلبات المالية والراحة النفسية، فإنه قد يكون سبباً لإلحاق أضرار خطيرة بالعامل بسبب الحوادث التي قد يتعرض لها أثناء ممارسة عمله، مما يجعل وضع التدابير اللازمة لحماية الأجير من مخاطر العمل، وخاصة من حوادث الشغل أمراً ضرورياً⁽⁴⁾، ولعل أهم تدبير حمائي للعمال يكمن في إقرار نظام للتعويض عن حوادث الشغل.

وتتجلى أهمية إقرار التعويض عن حوادث الشغل في حماية الأجير من المخاطر التي قد يتعرض لها أثناء مزاولة عمله، وجبر الأضرار التي تلحقه بسبب هذه الحوادث، مما يساهم في إشاعة السلم الاجتماعي داخل مؤسسة الشغل والرفع من الإنتاج، ويؤدي أيضاً إلى خلق أجواء من الطمأنينة والسكينة لدى الأجراء الذين يعلمون مسبقاً بأن الأضرار البدنية التي قد يصابون بها أثناء ممارسة أعمالهم، لا قدر الله، سيعوضون عنها.

ومن أجل ضمان أداء هذا التعويض ألزم المشرع المغربي المؤاجرين بإبرام عقد لتأمين مسؤولياتهم عن حوادث الشغل التي يتعرض لها عمالهم وأجراؤهم. ومعلوم أن مجال التأمين عن حوادث الشغل واسع ومتنوع ويتعلق بكافة مؤسسات الشغل، سواء أكانت هذه المؤسسات أشخاصاً ذاتية أم أشخاصاً معنوية، وسواء أكانت هذه الأخيرة تدخل في زمرة أشخاص القانون العام أم أشخاص القانون الخاص، غير أن التعويض عن حوادث

(1) الظهير الشريف (مرسوم بقانون) رقم 1.14.190 الصادر بتاريخ 6 ربيع الأول 1436هـ (29 ديسمبر 2014م) بتنفيذ القانون رقم (18.12) المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل والذي ألغى جزئياً ظهير 06 فبراير 1963، (منشور في الجريدة الرسمية عدد 6328 بتاريخ 22 يناير 2015 الصفحة 490).

(2) ظهير شريف رقم (1.03.194) صادر في 14 من رجب 1424هـ (11 سبتمبر 2003م) بتنفيذ القانون رقم (65.99) المتعلق بمدونة الشغل، (منشور في الجريدة الرسمية عدد 5167 بتاريخ 13 شوال 1424هـ 8 ديسمبر 2003م)، ص 3969.

(3) الظهير الشريف بمثابة قانون رقم (1.72.184) الصادر في 15 من جمادى الآخرة 1392هـ (27 يوليو 1972م) المتعلق بنظام الضمان الاجتماعي كما تم تغييره وتتميمه، (الجريدة الرسمية عدد 3121 بتاريخ 23 غشت/أغسطس 1972، الصفحة 2178).

(4) Nadir Bouchra, L'Essentiel du droit de travail Marocain, Publication de la faculté des sciences Juridique, Economiques et Sociales, Suissi, Université Mohamed V, Rabat, Maroc, Edition 2012, P. 167.

الشغل والتأمين عنها، لم يكن معروفاً في المغرب قبل القرن العشرين⁽⁵⁾، إذ لم تكن علاقات العمل خاضعة لأي تنظيم قانوني وضعي، باستثناء بعض الأعراف المحلية ومبادئ الفقه الإسلامي التي كانت تحكم عقد إجارة الخدمة أو العمل، أما مختلف النزاعات التي كانت تثور بين العمال وأرباب العمل، وخاصة في المجال الحرفي، فقد كانت من اختصاص الأمين أو المحتسب، باعتباره سلطة قضائية⁽⁶⁾.

وإذا ما أصيب الأجير في حادثة لها علاقة بالشغل، فإن ذلك كان يعتبر بمثابة القضاء والقدر الذي لا مرد له، إذ كان العامل لا يستحق عنه أي تعويض، اللهم ما كان يتلقاه من إعانات ومساعدات من زملائه في العمل ومن أقاربه وجيرانه⁽⁷⁾. وفي بداية القرن الماضي، نظم المشرع المغربي عقد إجارة الخدمة (عقد العمل أو عقد الشغل) في قانون الالتزامات والعقود⁽⁸⁾ (القانون المدني) في الفصول من 723 إلى 758، غير أنه، لئن كان هذا القانون يلزم المشغل باتخاذ بعض التدابير والإجراءات الوقائية داخل المؤسسة لحماية الأجير من حوادث العمل وتحمله مسؤولية الأضرار الملحقة به بسبب عدم احترامه لهذه التدابير⁽⁹⁾، فإن هذه المقتضيات القانونية لم تكن كافية لإقرار حماية فعالة للطبقة العاملة، مما دفع المشرع إلى سن ظهير 25 يونيو 1927م المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل والأمراض

(5) لمزيد من التفصيل حول تطور قانون الشغل بالمغرب راجع مؤلف: محمد بنحساين، القانون الاجتماعي

المغربي: الجزء الأول، مطبعة طوب بريس، الرباط، 2017، ص من 18 إلى 22.

(6) أحمد الغازي الحسيني، طوائف الصناعة التقليدية وأنظمتها المهنية بمدينة فاس، رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا في القانون الخاص، كلية العلوم القانونية والاقتصادية الاجتماعية، جامعة محمد الخامس بالرباط، السنة الجامعية 1976. والأمين أو المحتسب يتم اختياره من طرف الحرفيين (أصحاب المهنة الواحدة) نظراً لأقدميته وأخلاقه الحميدة وحنكته في العمل وقدرته على حل النزاعات والخلافات التي قد تثار بينهم حول الحرفة التي يمارسونها.

(7) محمد الكشور، حوادث الشغل والأمراض المهنية: المسؤولية والتعويض، الطبعة الأولى، مطبعة النجاح الجديدة، الدار البيضاء، المغرب، 1975، ص 27.

(8) قانون الالتزامات والعقود المغربي الصادر بمقتضى الظهير الشريف المؤرخ في 9 رمضان 1331هـ (12 أغسطس 1913م) وهو بمثابة القانون المدني، وقد أدخلت عليه عدة تعديلات، إلا أنه لا تزال مقتضياته سارية إلى حد الآن.

(9) تم تنظيم هذه الإجراءات في الفصول 749 و 750 و 751 من قانون الالتزامات والعقود المغربي، إذ تنص مثلاً الفقرة الأخيرة من الفصل 749 على ما يلي: «ثالثاً: بأن يتخذ (أي المخدم) كل ما يلزم من الإجراءات الوقائية لكي يؤمن لعماله وخدمه ومستخدميه حياتهم وصحتهم في أداءهم الأعمال التي يباشرونها تحت توجيهه أو لحسابه، ويسأل المخدم عن كل مخالفة لأحكام هذا الفصل وفقاً للقواعد المقررة للجرائم وشبه الجرائم». أما الفصل 750 فينص على ما يلي: «ويسأل المخدم أيضاً عن الحوادث والكوارث التي يقع ضحيتها الأجير الذي يعمل معه، حالة كونه يؤدي المهمة التي عهد إليه بها، إذا كان سبب الحادثة أو الكارثة راجعاً إلى مخالفة أو عدم مراعاة رب العمل الضوابط الخاصة المتعلقة بمباشرة صناعته أو فنه».

المهنية والذي غير شكلاً بمقتضى ظهير 6 فبراير 1963م المنسوخ جزئياً بمقتضى ظهير 29 ديسمبر 2014م المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل⁽¹⁰⁾.

ومن مقتضيات الحماية التي أقرها ظهير 29 ديسمبر 2014م المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل، إلزامه للمؤجر بأن يؤمن على أجرائه عن حوادث الشغل⁽¹¹⁾، حيث لم يستثن من هذا الإلزام أية مؤسسة أو هيئة سواء أكانت تخضع للقانون الخاص أم للقانون العام، كالمؤسسات العمومية والجماعات الترابية والمقاولات العامة، باستثناء الإدارات العمومية التي أفرد لها المشرع المغربي مقتضيات خاصة تتعلق بضمان تعويض الأعدان الذين يشتغلون لديها عن الأضرار التي يصابون بها بسبب تعرضهم لحوادث الشغل.

وإذا كانت عملية التأمين عن حوادث الشغل التي يتعرض لها العمال المشتغلون في القطاع الخاص تتم عند شركات التأمين المعتمدة لهذا الغرض، فإن ظهير 29 ديسمبر 2014م أسند مهمة تدبير التعويض عن الحوادث التي يتعرض لها الأعدان غير المرسمين لدى الإدارات العمومية إلى السلطة الحكومية المكلفة بالتشغيل⁽¹²⁾ وهي حالياً وزارة الشغل والإدماج المهني⁽¹³⁾. فضلاً عن ذلك هناك فئة الموظفين الرسميين الذين يستفيدون من

(10) يلاحظ من الاطلاع على مقتضيات قانون 18 - 12 الصادر بشأن تنفيذه ظهير 29 ديسمبر 2014م وخاصة من عنوانه الوارد على رأس مواده أنه يتعلق فقط بالتعويض عن حوادث الشغل دون الأمراض المهنية، خلافاً لما كان عليه الحال في ظهير 1963/2/6م، وبالتالي فإن التعويض عن الأمراض المهنية بقي خاضعاً لمقتضيات هذا الظهير الأخير ولم يتم نسخها.

(11) ينص الفصل 29 من ظهير 29 ديسمبر 2014م على ما يلي: «يجب على المشغلين الخاضعين لأحكام الظهير الشريف بمثابة قانون رقم (1.72.184) الصادر في 15 من جمادى الآخرة 1392هـ (27 يوليو 1972م) المتعلق بنظام الضمان الاجتماعي كما تم تغييره وتتميمه، أن يرموا لزوماً لدى مقاولات التأمين المرخص لها بذلك عقد تأمين يضمن المصاريف والتعويضات المنصوص عليها في هذا القانون. ويستفيد أيضاً من إلزامية التأمين المنصوص عليها في الفقرة الأولى أعلاه مستخدمو الجماعات المحلية المؤقتون والعرضيون والمياومون والمتعاقدون ومستخدمو المؤسسات العمومية غير الخاضعين لنظام الوظيفة العمومية أو لنظام الضمان الجماعي المشار إليه أعلاه». والواقع أن إلزام المؤجر بإبرام عقد تأمين عن مسؤوليته عن حوادث الشغل تم إقراره بمقتضى القانون رقم (03-06) المؤرخ في 19 يونيو 2003م، انظر في هذا الصدد Nadir Bouchra, op. cit, p.168

(12) إن ما تجدر الإشارة إليه هو أنه لئن كان المشرع المغربي قد خص الأعدان العاملين لدى الإدارات العمومية بحماية خاصة وأسند مهمة تدبير تعويضهم إلى وزارة الشغل والإدماج المهني، فإن هذا التعويض يُمنح لهم في إطار المقتضيات القانونية المنصوص عليها في ظهير التعويض عن حوادث الشغل، وهي نفس المقتضيات التي يستفيد منها كافة الأجراء بغض النظر عن طبيعة المؤسسة التي يشتغلون لديها، وبالتالي فإن الفرق يكمن فقط في الجهاز الإداري الذي يتولى أداء التعويض.

(13) تنص المادة 33 من ظهير 29 ديسمبر 2014م المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل على ما يلي: «تسند مهمة تدبير التعويض عن حوادث الشغل التي تصيب فئات المستفيدين المشار إليهم في البنود 3 و5 و6 من المادة السابعة أعلاه إلى السلطة الحكومية المكلفة بالتشغيل أو إلى كل هيئة تفوض من قبلها لهذا الغرض». وتتعلق البنود الثلاثة المشار إليها في هذه المادة بالأعدان غير المرسمين التابعين للإدارات =

نظام خاص للتعويض عن الحوادث التي يتعرضون لها أثناء مزاولة وظائفهم.

وبناء عليه، يتبين مما سبق بأن المشرع المغربي سن مقتضيات حمائية تهدف إلى تعويض كافة العاملين عن الأضرار البدنية التي يصابون بها بسبب تعرضهم لحوادث العمل، غير أن إشكالاً قانونياً يطرح في هذا الإطار يتعلق بتكييف وقائع بعض الحوادث التي يصاب بها العاملون لدى الإدارات العمومية⁽¹⁴⁾، سواء أكانوا مرسمين (موظفون) أو غير مرسمين (أعوان)، وذلك راجع إلى اختلاف وضعياتهم الإدارية وخضوعهم لأنظمة قانونية مختلفة، وتبعاً لذلك تتعدد الأجهزة الإدارية المكلفة بتدبير نظام التعويض عن هذه الحوادث.

ونظراً للإشكالات التي يثيرها تعدد الأنظمة القانونية المتعلقة بالتعويض عن الحوادث التي يتعرض لها العاملون في الإدارات العمومية والناجمة عن اختلاف وضعياتهم الإدارية ومراكزهم القانونية، ارتأينا تخصيص مبحث تمهيدي نبرز فيه أحكام هذه الأنظمة القانونية (مبحث تمهيدي).

ومما لا شك فيه أن تعدد هذه الأنظمة ترتبت عنه آثار هامة خاصة على مستوى اختلاف الأجهزة الإدارية المكلفة بتدبير التعويض (المبحث الأول) وأيضاً على مستوى تدبير ملفات المنازعات القضائية المثارة حول هذه الحوادث (المبحث الثاني).

= العمومية والأشخاص الذين يمارسون عملاً في إطار الإنعاش الوطني والمساجين الذين يمارسون عملاً بالمؤسسات السجنية، وتطبيقاً لهذا النص القانوني تنص المادة 9 من مرسوم 18 يونيو 2014م بتحديد اختصاصات وتنظيم وزارة التشغيل والشؤون الاجتماعية على ما يلي: «تناط بمديرية الحماية الاجتماعية للعمال مهمة....-تدبير نظام التعويض عن حوادث الشغل الخاص بأعوان الدولة غير الرسميين وبعض الفئات الأخرى من الأجراء طبقاً للنصوص التشريعية والتنظيمية الجاري بها العمل». (مرسوم منشور في الجريدة الرسمية تحت عدد 6275 بتاريخ 21 يوليو 2014م، ص 6009).

(14) المقصود بالإدارات العمومية تلك الإدارات التابعة للدولة مباشرة، وبالتالي يستثنى من هذا التحديد الجماعات الترابية والمؤسسات العمومية وكل المقاولات العمومية وشبه العمومية.

المبحث التمهيدي

النظام القانوني للتعويض عن الحوادث التي يتعرض لها العاملون لدى الإدارات العمومية

من المعلوم أن العاملين لدى الإدارات العمومية ينقسمون إلى موظفين رسميين وأعوان مؤقتين ثم المتعاقدين، وإذا كانت كل هذه الفئات تستفيد من التعويض عن حوادث العمل، فإنها مع ذلك لا تخضع لنفس الأحكام والمقتضيات التشريعية والتنظيمية، وتبعاً لذلك لا تتسم الحوادث التي يتعرض لها هؤلاء العاملون، بنفس الطابع؛ إذ هناك الحوادث المصلحية وحوادث الشغل.

وإن مناط التمييز بين حوادث الشغل والحوادث المصلحية التي يتعرض لها العاملون لدى الإدارات العمومية (الدولة)، هو الصفة أو الوضعية الإدارية للعامل الذي يصاب بهذه الحوادث، فإذا كان المصاب عوناً غير مرسوم لدى إدارة عمومية، أي لا يعتبر موظفاً عمومياً رسمياً، فإن حادثة العمل التي يتعرض لها تعتبر حادثة شغل، وتبعاً لذلك يستفيد المصاب من مقتضيات الظهير الشريف الصادر بتاريخ 29 ديسمبر 2014م بتنفيذ القانون رقم (18.12) المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل.

أما إذا كان المصاب المشتغل لدى الدولة موظفاً رسمياً، فإن هذه الحادثة تعتبر حادثة مصلحية، تخضع لقانون الوظيفة العمومية⁽¹⁵⁾ وقانون المعاشات المدنية⁽¹⁶⁾، وبالتالي لا يخضع المصاب والحالة هذه، لقانون حوادث الشغل، وفي هذا الصدد تنص المادة 7 من ظهير 29 ديسمبر 2014م بتنفيذ القانون المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل، صراحة على أن مقتضيات هذا الظهير يستفيد منها أيضاً الأعوان غير المرسمين التابعين للإدارات العمومية، وبالتالي فإن الموظفين الرسميين لا يخضعون لمقتضيات هذا الظهير. وفضلاً عما سبق، هناك مميزات أخرى تتصف بها الحادثتان وهو ما سنتطرق إليه من خلال تعريفهما (المطلب الأول) قبل أن نقف عند القواسم المشتركة التي تجمع بينهما وعناصر الاختلاف الموجودة بينهما (المطلب الثاني).

(15) ظهير شريف رقم (1.58.008) الصادر بتاريخ 4 شعبان 1377 هـ (24 فبراير 1958م) بمثابة النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية. (منشور في الجريدة الرسمية عدد 2372 بتاريخ 11/4/1958م، ص 631).

(16) القانون رقم (11.71) بتاريخ 12 ذي القعدة 1391 هـ (30 ديسمبر 1971م) المحدث بموجب نظام المعاشات المدنية. (منشور بالجريدة الرسمية عدد 3087 مكرر بتاريخ 13 ذي القعدة 1391 هـ (31 ديسمبر 1971م)، ص 3396).

المطلب الأول

مفهوم حادثة الشغل والحادثة المصلحية

تُعرف المادة 3 من ظهير 29 ديسمبر 2014م المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل، حادثة الشغل بأنها: «كل حادثة كيفما كان سببها يترتب عنها ضرر للمصاب، سواء أكان أجيبراً أم يعمل بأية صفة تبعية كانت وفي أي محل، 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. وأضافت هذه المادة بأنه: يقصد بالضرر كل إصابة جسدية أو نفسية تسببت فيها حادثة الشغل وأسفرت عن عجز جزئي أو كلي مؤقت أو دائم للمستفيد من أحكامه».

وبالإضافة إلى الحادثة التي تقع داخل مؤسسة العمل أو أحد ملحقاتها، يستفيد أيضاً من التعويض عن حوادث الشغل الأجير الذي يصاب بالحادثة التي تقع في مسافة الذهاب والإياب إلى العمل⁽¹⁷⁾، بين محل الشغل ومحل إقامته الرئيسية أو إقامة ثانوية ثابتة أو أي محل آخر يتوجه إليه بصفة اعتيادية، وكذلك بين محل الشغل والمحل الذي يتناول فيه بصفة اعتيادية طعامه وبين هذا الأخير ومحل إقامته، وهي الحادثة التي تعتبر بمثابة حادثة شغل طبقاً للمادة 4 من نفس الظهير⁽¹⁸⁾. 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 نشاطه المهني، كما يستفيد الأجير من مقتضيات هذا القانون إذا تعرض لحادثة أثناء قيامه بالعمل أو أثناء تبعيته للمشغل وتسببت فيها ناقلة سير يسوقها الغير⁽¹⁹⁾، وهو ما يطلق عليه بحادثة شغل مقرونة بحادثة طريق وهي الحادثة التي يتسبب فيها الغير⁽²⁰⁾.

(17) Nadir Bouchra, op.cit., p.169.

(18) يلاحظ على هذا التحديد لمفهوم حادثة الشغل أنه لا يتضمن الحالة التي يصاب فيها العمال أو الأجراء أثناء مسافة الطريق بين مقر العمل ومقر المؤسسة التي يتابع فيها أبناؤهم دراستهم، وهي الحالة التي أصبحت تنطبق على الكثير منهم، وحتى الموظفين العموميين، مما كان يتعين إدخالها ضمن هذا التحديد.

(19) لقد استفاد آمال جلال في مناقشة أنواع هذه الحوادث والإشكالات التي تثيرها في الواقع العملي وذلك في أطروحته: «مسؤولية المؤجر عن حوادث الشغل والأمراض المهنية في التشريع المغربي»، أطروحة لنيل دكتوراه الدولة في القانون الخاص، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، جامعة محمد الخامس، الرباط، سنة 1975.

(20) تنص المادة 159 من قانون التعويض عن حوادث الشغل على ما يلي: «يمكن أن تقام الدعوى على الغير المسؤول من قبل المشغل أو مؤمنه لتمكينهما من المطالبة بحقوقهما»، وهذه الدعوى يطلق عليها دعوى الرجوع.

أما قانون المعاشات المدنية المغربي فلم يضع مفهوماً دقيقاً للحادثة المصلحية، وإنما اكتفى بالنص على أن المعاش هو مبلغ مالي يصرف للموظف أو المستخدم عند انتهاء خدمته بصورة نظامية أو إصابته بعجز، وبالتالي فإن المشرع المغربي يفرق بين معاش التقاعد ومعاش الزمانة الذي يعتبر بمثابة التعويض عن الحوادث المصلحية، وهذا المعاش الأخير قسمه المشرع إلى معاش زمانة مؤقتة ومعاش زمانة دائم، حسب طبيعة العجز الذي يصاب به المستفيد من هذا النظام⁽²¹⁾.

ونظراً للفرغ المكتنف لقانون المعاشات المدنية والذي لم يعرف الحوادث المصلحية ولم يتعرض لأنواعها وأصنافها، فإنه في الواقع العملي يتم الاستئناس بمقتضيات قانون التعويض عن حوادث الشغل بخصوص المعايير المعتمدة لتصنيف هذه الحوادث⁽²²⁾، خاصة فيما يتعلق بحوادث الطريق والحوادث المصلحية المقرونة بحوادث السير. يتبين مما سبق، أن هناك اختلافاً بيناً بين حادثة الشغل والحوادث المصلحية، ومع ذلك تلتقيان في بعض العناصر والقواسم المشتركة وهو ما نعرض له في المطلب الثاني، وذلك على النحو التالي:

المطلب الثاني

القواسم المشتركة وعناصر الاختلاف

بين حادثة الشغل والحادثة المصلحية

رغم الاختلاف الموجود بين حادثة الشغل والحادثة المصلحية، فإن هناك قواسم مشتركة تجمع بينهما، وهو ما نعرض إليه على النحو التالي:

أولاً- القواسم المشتركة بين حادثة الشغل والحادثة المصلحية:

تتجلى أهم القواسم المشتركة بين الحادثتين فيما يأتي:

(21) يلاحظ على قانون المعاشات المدنية أنه ينظم نوعين من المعاش لا تربط بينهما أية علاقة وهما: معاش التقاعد ومعاش الزمانة أي التعويض عن الحوادث المصلحية. ولعل السبب في الجمع بينهما يرجع إلى كون مهمة تدبير المعاشين أسندت إلى نفس المؤسسة العمومية وهي الصندوق المغربي للتقاعد الذي يسهر على تدبير نظام المعاشات المدنية وكذلك أداء التعويض عن الحوادث المصلحية، غير أن هذا الأسلوب في تدبير المعاشين والجمع بينهما في قانون واحد تعرض لانتقادات من طرف العاملين على تدبير هذا النظام مما دفع الجهات الحكومية المختصة إلى التفكير في إعادة النظر في هذا القانون وذلك بفصل النظامين عن بعضهما، وهي الآن منصبة على إنجاز مشروع لتغيير القانون الحالي.

(22) أحدث المشرع لجنة إدارية تسمى لجنة الإعفاء يسند إليها مهمة «تقدير حقيقة العاهات المثارة وإمكانية عزوها إلى العمل وعواقبها ونسبة العجز المترتب عنها». وقد أوجب المشرع أن تضم اللجنة ممثلين للموظفين المعنيين. (الفصل 29 من قانون المعاشات المدنية).

إن أساس المسؤولية عن حوادث الشغل والحوادث المصلحية هو الخطأ المفترض وليس الخطأ الواجب الإثبات، أي أن المصاب يستفيد من التعويض ولو لم يصدر أي خطأ أو تقصير من المؤجر، ويكفي أن يكون الحادث منسوباً إلى العمل أو كانت ظروف الشغل أو الوظيفة قد تسببت في حدوثه أو زادت في خطورته، بل يستفيد المصاب من التعويض ولو نتجت الحادثة عن قوة قاهرة. وعليه، فإن عنصر الخطأ باعتباره أحد العناصر المهمة في المفهوم التقليدي للمسؤولية قد اختفى من مسؤولية المؤجر عن حوادث الشغل، بحيث أصبحت هذه الأخيرة لا تتطلب سوى عنصرين: وجود الضرر وعلاقة السببية بين الضرر والشغل⁽²³⁾، وهو ما ينطبق أيضاً على الحوادث المصلحية.

لقد أُلزم ظهير 29 ديسمبر 2014 المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل، الأجير والمؤجر بسلك مسطرة إدارية لمعالجة ملفات حوادث الشغل، ومباشرة مسطرة الصلح وذلك قبل اللجوء إلى القضاء (المادتان 18 و132 من الظهير)، وبناء عليه يتم إحالة ملف الحادثة من طرف المؤجر الذي يتم إخباره بها من طرف الأجير المصاب على شركة التأمين التي تحل محله في أداء التعويض المستحق للمصاب، ويتم الاتفاق بين الأجير والشركة المؤمنة حول قيمة هذا التعويض ونوعه (الإيراد، التعويض اليومي، التعويض عن المصاريف الطبية...)، وفي حالة عدم الاتفاق، يحق للأجير اللجوء إلى القضاء للبت في النزاع. ويلتقي قانون المعاشات المدنية المغربي مع ظهير 29 ديسمبر 2014م في اعتمادهما على مسطرة إدارية لمعالجة ملفات التعويض عن الحوادث المصلحية، وفي حالة وقوع نزاع حول التعويض يتم رفع الأمر إلى القضاء، حيث يتم إحالة ملف الحادثة على «لجنة الإعفاء»⁽²⁴⁾ المختصة في دراسة هذه الملفات وتحديد قيمة التعويض المستحق للمصاب عن الحادثة المصلحية.

لقد أحدث المشرع المغربي نظاماً لتأمين التعويض عن الحوادث التي يتعرض لها العاملون في الإدارات العمومية، وذلك بغض النظر عن اختلاف وضعياتهم الإدارية ومراكزهم القانونية، فأسند مهمة تعويض الأعوان المؤقتين لوزارة الشغل والإدماج المهني، في حين يتولى الصندوق المغربي للتقاعد تعويض الموظفين الرسميين عن الحوادث المصلحية، وذلك حماية لحقوق هؤلاء العاملين ولضمان أداء التعويض المستحق لهم.

(23) آمال جلال، مسؤولية المؤجر عن حوادث الشغل والأمراض المهنية في التشريع المغربي، أطروحة لنيل دكتوراه الدولة في القانون الخاص، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، جامعة محمد الخامس، الرباط، ص 8 (مشار إليه من طرف الكشور، مرجع سابق، ص 37).

(24) ينص الفصل 29 من قانون المعاشات المدنية على ما يلي: «تقوم لجنة للإعفاء يحدد تأليفها وتسييرها بنص تنظيمي بتقدير حقيقة العاهات المثارة وإمكانية عزوها إلى العمل وعواقبها ونسبة العجز المترتب عنها، يجب أن تضم اللجنة ممثلين للموظفين المعنيين».

ثانياً – عناصر الاختلاف بين الحادثة المصلحية وحادثة الشغل:

تتجلى أهم عناصر الاختلاف بين الحادثتين فيما يلي:

لقد أضاف القانون الجديد الخاص بالتعويض عن حوادث الشغل إلى نوع الأضرار المترتبة عن حوادث الشغل، الأضرار النفسية وهي أنواع عديدة⁽²⁵⁾، ولذلك فإن المشرع المغربي وسع من قاعدة المستفيدين، علماً بأن الإصابة النفسية لها مفهوم واسع وتدخل ضمنها الإصابات الذهنية والعقلية⁽²⁶⁾، غير أن هناك صعوبة في تصنيف هذه الأنواع من الأضرار، وفي كل الأحوال يصعب إثبات انتساب هذا النوع من العاهة إلى الحادث، في حين لم يتضمن قانون المعاشات المدنية أية إشارة إلى هذا النوع من العاهات .

إن قانون المعاشات المدنية المغربي الحالي لا يشير ضمن مقتضياته إلى حادثة الطريق، ولكنه يضيف إلى الأصناف التي تعتبر بمثابة حادثة مصلحية، الحادث الذي يصاب به الموظف أو المستخدم خلال القيام بعمل تضحية للصالح العام أو لإنقاذ حياة شخص واحد أو أكثر، ولو لم يكن في علاقة تبعية أثناء تعرضه لهذا النوع من الحوادث⁽²⁷⁾.

هناك اختلاف واضح وجوهري فيما يتعلق بجهة القضاء المنعقد له الاختصاص للبت في الحادثتين؛ ذلك أن الاختصاص النوعي للبت في النزاعات المثارة حول حوادث الشغل ينعقد للمحاكم العادية⁽²⁸⁾، في حين ينعقد الاختصاص للبت في قضايا الحوادث

(25) لم يكن ظهير 1963/2/6م يتضمن ما يشير لاستفادة الأجير المصاب بالعاهات النفسية الناتجة عن حوادث العمل، من التعويض في إطار مقتضيات هذا الظهير، كما أن قانون المعاشات المدنية الحالي لا يتضمن هذا الأمر أيضاً، ومع ذلك يتم إدخال هذا النوع من العاهات ضمن قائمة نوع الإصابات التي يتم التعويض عنها.

(26) هناك فرق بين العاهة النفسية والعاهة العقلية أو الذهنية، خاصة على مستوى الأعراض التي تكون بارزة وظاهرة للعيان بالنسبة للمصاب بعاهة عقلية أو ذهنية، بخلاف المصاب بالعاهة النفسية الذي يبدو في مظهره وتصرفاته عادياً ولا تظهر عليه أية أعراض.

(27) ينص الفصل 25 من قانون المعاشات المدنية على ما يلي: «إذا حصل موظف أو مستخدم عجز ناتج عن جرح أو مرض أصيب به أو تفاقم إما في مزاولة الخدمة المنوطة به أو بسببها، وإما عند قيامه بعمل في سبيل مصلحة عامة أو المخاطرة بحياته لإنقاذ حياة شخص أو أشخاص، وكان العجز المصاب به لا يقل عن 25% استحق الحصول على معاش زمانة مؤقتة أو دائم...».

(28) تنص المادة 141 من ظهير 29 ديسمبر 2014م على ما يلي: «تبت المحكمة الابتدائية المختصة في جميع النزاعات المترتبة عن تطبيق أحكام هذا القانون والنصوص التنظيمية المتخذة لتطبيقه...». أما الفصل 18 من قانون المسطرة المدنية فينص على ما يلي: «تختص المحاكم الابتدائية – مع مراعاة الاختصاصات الخاصة المخولة إلى أقسام قضاء القرب – بالنظر في جميع القضايا المدنية وقضايا الأسرة والقضايا التجارية والإدارية والاجتماعية ابتدائياً وانهائياً أو ابتدائياً مع حفظ حق الاستئناف، وهذا ما أكد عليه الفصل 269 من قانون المسطرة المدنية الذي نص على ما يلي: «تختص المحكمة الابتدائية بالنظر في القضايا الاجتماعية طبقاً لما أشير إليه في الفصلين 18 و20».

المصلحة للقضاء الإداري⁽²⁹⁾.

تتميز المقتضيات القانونية الواردة في ظهير التعويض عن حوادث الشغل بأنها أكثر حماية للعمال من تلك المضمنة في قانون المعاشات المدنية، ويكفي أن نشير إلى أن ظهير حوادث الشغل لا يشترط لاستفادة المصاب من التعويض أي نسبة للعجز، في حين يشترط نظام المعاشات المدنية ألا تقل هذه النسبة عن 25%. ومما لا شك فيه أن هذا الاختلاف بين الحادثتين يرجع إلى اختلاف الوضعيات الإدارية لكل فئة من العاملين، وهو ما يؤدي أيضاً إلى تعدد الأجهزة المكلفة بتدبير التعويض.

(29) تنص المادة 8 من القانون رقم (41.90) المحدث بموجبه محاكم إدارية على ما يلي: «... وتختص المحاكم الإدارية كذلك بالنظر في النزاعات الناشئة عن تطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالمعاشات ومنح الوفاة المستحقة للعاملين في مرافق الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات العامة...». (ظهير شريف رقم (1.91.225) صادر في 22 من ربيع الأول 1414هـ (10 سبتمبر 1993م) بتنفيذ القانون رقم (94.90) المحدث بموجبه محاكم إدارية. (منشور بالجريدة الرسمية عدد 4227 بتاريخ 18 جمادى الأول 1414هـ (03 نوفمبر 1993م)، ص 2168).

المبحث الأول

تنوع الأجهزة الإدارية المكلفة بتدبير التعويض عن الحوادث

التي يصاب بها العاملون لدى الإدارات العمومية

إذا كان الأعوان غير المرسمين العاملون لدى الإدارات العمومية يستفيدون من مقتضيات ظهير 29 ديسمبر 2014م المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل، فإن المشرع استثناهم من التأمين الذي ألزم المؤجرين بإيرامه، لضمان أداء التعويض عن الأضرار الناتجة عن حوادث الشغل، وهو الأمر الذي ينطبق أيضاً على الموظفين العموميين الرسميين الذين يستفيدون من مقتضيات خاصة تتناسب ووضعياتهم الإدارية، غير أن الجهة الإدارية المكلفة بتدبير نظام التعويض بالنسبة للعاملين لدى الدولة يختلف حسب اختلاف وضعية المصابين بالحوادث وهو ما سيتم شرحه فيما يلي:

المطلب الأول

المصاب بالحادثة موظف رسمي (الحادثة المصلحية)

بداية لا بد من التذكير بأن الجهة المكلفة بتدبير التعويض عن الحوادث المصلحية، هي الصندوق المغربي للتقاعد، وهو مؤسسة عمومية تخضع لوصاية الدولة⁽³⁰⁾. وبالنسبة لشروط الاستفادة من معاش الزمانة، يشترط الفصل 25 من قانون المعاشات المدنية ألا تقل نسبة العجز الناتج عن الحادثة عن 25% (أولاً)، مما يطرح التساؤل حول الحالة التي يكون فيها العجز الناتج عن الحادث المصلحة يقل عن هذه النسبة، فهل يستحق الموظف المصاب التعويض أم لا؟ (ثانياً).

أولاً- الموظف المصاب بعجز لا تقل نسبته عن 25%:

إذا كان المصاب، أثناء تعرضه للحادثة، موظفاً رسمياً فإنه لا يخضع لظهير حوادث الشغل ولا يستفيد من مقتضياته، ما دامت العلاقة التي تربطه بالإدارة العمومية هي علاقة نظامية تخضع للنظام الأساسي العام للوظيفة العمومية ولقانون المعاشات المدنية المغربيين. وبالرجوع إلى هذين القانونين نجدتهما يتضمنان مقتضيات حامية تروم ضمان أداء تعويض للموظفين الرسميين عن الحوادث المصلحية؛ ذلك أن قانون الوظيفة العمومية يخول للموظف المصاب، في حالة تعرضه لحادثة مصلحية، الحق في

(30) قانون رقم 43.95 الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم (1.96.106) بتاريخ 21 من ربيع الأول 1417هـ (7 أغسطس 1996م) بإعادة تنظيم الصندوق المغربي للتقاعد، منشور بالجريدة الرسمية عدد 4432 بتاريخ 9 رجب 1417هـ (21 نوفمبر 1996م)، ص 2561.

رواتبه طيلة مدة عجزه عن العمل⁽³¹⁾ الناتج عن الحادثة⁽³²⁾. كما يخول له قانون المعاشات المدنية الحق في الاستفادة من راتب الزمالة، وهو الراتب (تعويض) الذي يمنح للموظف الرسمي كتعويض عن العجز الذي يصاب به بسبب الحادثة المصلحية، ويكون إما مؤقتاً أو دائماً، حسب نسبة العجز وخطورته⁽³³⁾.

هذا وقد سبق للمجلس الأعلى (محكمة النقض حالياً) أن أصدر عدة قرارات قضى فيها بعدم أحقية الموظفين الرسميين في المطالبة بالتعويض عن الحوادث التي يتعرضون لها أثناء ممارسة وظائفهم في إطار ظهير التعويض عن حوادث الشغل، معتبراً أن الحادثة التي تعرض لها المصاب هي حادثة مصلحية والأضرار التي حصلت له من جرائها تجبر وفقاً لمقتضيات الفصل 43 من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية والفصل 25 من قانون المعاشات المدنية⁽³⁴⁾، وبالتالي يستفيد من نظام التعويض المدبر من طرف

(31) هذا خلاف ما هو عليه الأمر بالنسبة للأجراء الذين يصابون بحوادث الشغل، حيث يتوقف عقد الشغل بمجرد وقوع الحادثة ويتوقف معه الأجر اليومي، على أن يتم تعويض المصاب عن هذا الأجر ضمن التعويضات المؤداة له وهو ما يسمى التعويض عن العجز الكلي المؤقت. وفي هذا الصدد تنص المادة 61 من ظهير 29 ديسمبر 2014م المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل على ما يلي: «يخول التعويض عن الضرر للمصاب أو لذوي حقوقه الحق في ما يلي: 1 - تعويض يومي طيلة مدة العجز المؤقت؛ 2 - تعويض على شكل إيراد في حالة العجز الدائم؛ 3 - تعويض على شكل إيراد لذوي حقوق المصاب في حالة الوفاة».

(32) ينص الفصل 43 من قانون الوظيفة العمومية على ما يلي: «...غير أنه إذا نتج المرض عن تضحية للصالح العام أو إنقاذ روح بشرية أو حادث وقع للموظف أثناء القيام بعمله أو بمناسبة مباشرته إياه، فيتقاضى حينئذ الموظف مرتبه كاملاً إلى أن يتأتى له استئناف عمله أو يحال على التقاعد...».

(33) ينص الفصل 25 من قانون المعاشات المدنية على ما يلي: «إذا حصل لموظف أو مستخدم عجز ناتج عن جرح أو مرض أصيب به أو تفاقم، إما في مزاوله الخدمة المنوطة به أو بسببها، وإما عند قيامه بعمل في سبيل مصلحة عامة أو المخاطرة بحياته لإنقاذ حياة شخص أو أشخاص، وكان العجز المصاب به لا يقل عن 25% استحق الحصول على معاش زمانة مؤقتة أو دائم...».

(34) القرار عدد 896 الصادر بتاريخ 1998/1/1م في الملف الإداري عدد (1997/5/1067)، والذي جاء فيه ما يلي: «وحيث إن الحادثة التي تعرضت لها المستأنف عليها هي حادثة مصلحية والأضرار التي حصلت لها من جرائها تجبر وفقاً لمقتضيات الفصل 43 من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية والفصل 25 من القانون رقم (71-011) الصادر بتاريخ 1971/1/30م المحدث لنظام المعاشات المدنية...» (غير منشور). والقرار عدد 1154 الصادر بتاريخ 2000/12/19 في الملف الاجتماعي عدد (2000/1/5/654) والذي من بين ما ورد فيه ما يلي: «حيث تبين صحة ما عابه الطالب على القرار المطعون فيه، ذلك أن الفصل 9 من ظهير 1963/2/6م ينص على ما يلي: (تمتد الاستفادة من ظهيرنا الشريف هذا لمن يأتي ببيانهم: 1 - الموظفون غير الرسميين التابعون للإدارات العمومية...). وحيث دفع طالب النقض أمام محكمة الاستئناف بمقتضى مذكرته المؤرخة في 1992/3/31م بأن المستأنف عليه (المطلوب في النقض) قد تم ترسيمه قبل تعرضه للحادثة موضوع النزاع...، ملتصقاً بالتصريح برفض طلبه لكونه موظفاً رسمياً وبالتالي غير مستفيد من مقتضيات ظهير 1963/2/6. وإن المحكمة وإن كانت قد أشارت إلى الدفع المذكور فإنها لم تناقشه، وبعدم ردها على دفع مؤثر في اتجاهها، يكون القرار المطعون فيه

الصندوق المغربي للتقاعد.

كما أن محكمة الاستئناف بالرباط أصدرت عدة قرارات ألغت فيها الأحكام التي كَيِّفَت الحوادث التي يصاب بها الموظفون الرسميون في إطار حوادث الشغل، ما دام الموظف المصاب أدلى بشهادة إدارية تثبت أنه كان أثناء وقوع الحادثة موظفاً رسمياً⁽³⁵⁾، مؤاخذاً عن محكمة الدرجة الأولى تطبيقها لمقتضيات ظهير حوادث الشغل، ما دام المصاب يدخل في حكم المتمرنين الذين يستفيدون من مقتضيات الفصل الأول من قانون رقم (80.6) المتعلق بنظام معاشات الموظفين المتمرنين التابعين للدولة والجماعات المحلية، الشيء الذي رتب عنه إلغاء الحكم المستأنف فيما قضى به والتصدي برفض الدعوى⁽³⁶⁾.

يتبين مما سبق أن الموظف الرسمي والمتمرن أيضاً⁽³⁷⁾ الذي يصاب بالحادثة أثناء مزاولته وظيفته لا يستفيد من مقتضيات ظهير حوادث الشغل، لأنه يخضع لمقتضيات قانون المعاشات المدنية وقانون الوظيفة العمومية، وتعتبر الحادثة التي يتعرض لها حادثة مصلحية، وبالتالي يخضع نظام التعويض المدبر من طرف الصندوق المغربي للتقاعد، غير أن من بين الشروط المطلوبة لاستفادة الموظف من راتب معاش الزمانة (التعويض عن الحادث) أن تكون نسبة العجز المصاب بها لا تقل عن 25 % .

منعدم التعليل مما يعرضه للنقض». (غير منشور).

(35) «القرار رقم 647 الصادر بتاريخ 2005/12/12 عن محكمة الاستئناف بالرباط في الملف رقم (16/04/387) والذي من بين ما جاء فيه ما يلي: «وحيث تبين من وثائق الملف أن المستأنف عليه الأول أدلى في المرحلة الابتدائية بشهادة الأجر، مؤرخة في 2002/2/18 تتضمن تاريخ 1999/6/1 تاريخاً لانخراطه حارساً للأمن مما يجعله بعد مرور مدة سنة موظفاً رسمياً. وحيث إن الحادثة أعلاه وقعت بعد مرور سنة، مما يجعل الطعن المبني على عدم خضوعه لمقتضيات ظهير 1963/2/6 مبنياً على أساس سليم يتعين معه التصريح بما هو وارد في منطوق الحكم أدناه». (غير منشور).

(36) القرار عدد 60 الصادر بتاريخ 2006/1/19 عن محكمة الاستئناف بالرباط في الملف رقم 2005/437 - 16 والذي من بين ما ورد فيه ما يلي: «وحيث إن المحكمة مصدرة الحكم المستأنف طبقت على الحادثة الواقعة للضحية المستأنف عليه مقتضيات ظهير 1963/2/06 المتعلق بحوادث الشغل، والحال أن المستأنف عليه يدخل في حكم المتمرنين الذين يستفيدون من مقتضيات الفصل الأول من قانون رقم (80.6) المتعلق بنظام معاشات الموظفين المتمرنين التابعين للدولة والجماعات المحلية، الشيء الذي ينبغي معه إلغاء الحكم المستأنف فيما قضى به والتصدي برفض الدعوى». (غير منشور).

(37) ينص القانون رقم 80.6 المتعلق بنظام معاشات الموظفين المتمرنين التابعين للدولة والجماعات المحلية على ما يلي: «تمتد ابتداء من فاتح يناير 1972 مقتضيات القانون رقم (011.71) بتاريخ 12 من ذي القعدة 1391هـ (30 ديسمبر 1971م) المحدث لنظام المعاشات المدنية، حسبما وقع تنميته وتغييره إلى الموظفين المتمرنين التابعين للدولة والجماعات المحلية». (الظهير الشريف رقم (1.81.411) بتاريخ 11 من رجب 1402هـ (6 مايو 1982م) يتضمن الأمر بتنفيذ القانون رقم (80.6) المتعلق بنظام معاشات الموظفين المتمرنين التابعين للدولة والجماعات الترابية، منشور في الجريدة الرسمية عدد 3633 بتاريخ 16 يونيو 1982 ص 738).

ثانياً- الموظف المصاب بعجز تقل نسبته عن 25%:

من المعلوم أن قانون المعاشات المدنية المغربي يمنح للموظف الرسمي المتعرض لحادثة مصلحية الحق في التعويض إذا كان العجز الذي خلفته له الحادثة المصلحية لا يقل عن نسبة 25 %، وإذا كان هذا المقتضى القانوني لا يطرح إشكالاً كبيراً في حالة ما إذا تحقق هذا الشرط، رغم هزالة التعويض الذي يمنح للموظفين المصابين، فإن السؤال المطروح هو ما إذا كان الموظف المصاب يستحق تعويضاً عن الحادثة المصلحية إذا كانت نسبة العجز تقل عن 25 %، علماً بأن قانون التعويض عن حوادث الشغل لم يشترط أية نسبة لاستفادة الأجير أو العون من التعويض؟

الواقع أن العديد من الموظفين المصابين لا ينتبهون إلى هذه المسألة ويتقيدون بقانون المعاشات المدنية، الذي يشترط أن تكون نسبة العجز لا تقل عن 25 % لاستفادة المعني بالأمر بمعاش الزمانة، فليجأ العديد منهم إلى المحاكم العادية (المدنية) للمطالبة بالتعويض عن الأضرار التي خلفتها لهم هذه الحوادث، لكنهم يواجهون بأحكام قضائية تقضي برفض طلباتهم لعدم استفادتهم من ظهير حوادث الشغل، وفي المقابل تصدر المحاكم الإدارية، في حالة اللجوء إليها، أحكاماً برفض الطلبات لعدم تحقق شرط نسبة العجز وهو 25 %، فيستسلمون للأمر الواقع وبالتالي يحرمون من التعويض الذي يستحقونه

إن الموظف يحق له، مثله مثل باقي المصابين، المطالبة بالتعويض عن الأضرار اللاحقة به من جراء الحوادث التي يصابون بها أثناء مزاولة وظيفتهم ولو لم تكن نسبة العجز قد بلغت 25 %، وذلك في إطار القواعد العامة المضمنة في الفصل 79 من قانون الالتزامات والعقود المغربي والذي ينص على أن الدولة والبلديات مسؤولة عن الأضرار الناتجة مباشرة عن تسيير إدارتها وعن الأخطاء المصلحية لمستخدميها، وهذا النص القانوني لم يستثن الموظفين من الاستفادة من التعويض، إذا ثبت أن الضرر نتج عن تسيير المرفق العمومي أو عن خطأ أحد الموظفين، طبعاً غير الموظف المصاب، وبناء على ذلك يحق لهذا الأخير اللجوء إلى القضاء الإداري وفقاً لأحكام الفصل 8 من القانون رقم (41.90) المتعلق بالمحاكم الإدارية للمطالبة بتعويض يجبر الضرر الذي أصيب به بسبب الحادثة المرفقية، وبغض النظر عن نسبة العجز التي يصاب بها الموظف. وفي هذا الصدد قضت المحكمة الإدارية بالرباط بأحقية الموظف المصاب بحادثة مصلحية في التعويض عن الضرر في

إطار مقتضيات الفصل 79 من قانون الالتزامات والعقود المغربي رغم استفادته السابقة من معاش الزمانة في إطار قانون المعاشات المدنية⁽³⁸⁾.

ومما تجدر الإشارة إليه في هذا الصدد، أنه في حالة ما إذا تسبب الغير في وقوع الحادثة التي خلفت عجزاً للموظف، فإن الدولة تحل محل هذا الأخير في مطالبة المتسبب في الحادثة بالتعويض عن الأضرار التي لحقت بالموظف، وهي الأضرار الناتجة عن توقف الموظف عن مزاولة مهامه أثناء فترة العجز الكلي المؤقت وفي نفس الوقت يتقاضى أجره من الدولة، وبالتالي يتم أداء هذا الأجر دون قيام الموظف بالعمل⁽³⁹⁾. وهكذا تنص المادة 28 من قانون المعاشات المدنية على ما يلي: «إذا كانت العاهة تنسب لشخص آخر، فإن الدولة تحل بحكم القانون محل المصاب أو ذوي حقوقه في إقامة الدعوى على الشخص المسؤول قصد استرجاع الصوائر المدفوعة. ويلزم الشخص المسؤول عن العاهة بإخبار الوكيل القضائي للمملكة بالدعوى المرفوعة ضده من طرف المصاب أو ذوي حقوقه قصد المطالبة بالتعويض».

وبما أن هذا النص القانوني لم يبين المقصود بالصوائر، فإن شركات التأمين المؤمنة للغير المتسبب في الحادثة تستغل هذا الغموض فتدفع في أحيان كثيرة بعدم شمول هذه الصوائر لبعض المصاريف التي يضطر المصاب أو الدولة إلى دفعها، مُحاولاً في كل مرة التضييق من مجال ونطاق التعويض والتقليل من المبالغ المالية التي ستدفعها للدولة جبراً للضرر.

والواقع أنه ليس هناك ما يمنع من استرجاع كل المصاريف المدفوعة والتي تتمثل في الأجور والإيراد ومنحة الوفاة وبدلات الأتعاب الطبية والمصاريف المترتبة مباشرة عن

(38) الحكم الصادر بتاريخ 2014/4/24 في الملف عدد 2010/12/176 (غير منشور) والذي من بين ما جاء فيه ما يلي: «حيث إن مسؤولية الدولة عن الحوادث تخضع لمقتضيات المادة 8 من القانون (41 - 90) في شقها المتعلق بالدعوى المتعلقة بالتعويض عن الأضرار التي تتسبب فيها أعمال ونشاطات أشخاص القانون العام، باعتبار أن طلب التعويض عن حادثة يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالأضرار التي تلحق بالموظفين أثناء حصص التحصيل العلمي أو الرياضي أو المهني باعتبارها أضراراً مرتبطة بتسيير مرفق عمومي من طرف شخص من أشخاص القانون العام».

(39) في الواقع لا يجوز للإدارات العمومية دفع الأجر للموظف دون القيام بالعمل، وذلك طبقاً لمبدأ راسخ في قانون المحاسبة العمومية الذي تخضع له هذه الإدارات، وهو مبدأ «العمل المنجز»، المضمن في الفصل 11 من المرسوم الملكي رقم 330.66 الصادر بتاريخ 10 محرم 1387 هـ (21 أبريل 1967م) بسن نظام عام للمحاسبة العمومية، حيث جاء فيه ما يلي: «يتحتم على المحاسبين المكلفين بالتسديد فيما يخص النفقات أن يقوموا بمراقبة صحة الدين. وتشتمل هذه المراقبة: - - إثبات العمل المنجز؛ -».

(الجريدة الرسمية عدد 2843 بتاريخ 1967/4/26، ص 810).

الحادث. أما بالنسبة لإخبار الوكيل القضائي للمملكة⁽⁴⁰⁾ فالهدف منه هو إطلاع هذا الأخير، باعتباره المؤسسة المدافعة عن الدولة وإداراتها العمومية أمام القضاء، بوجود دعوى التعويض المقامة من طرف الموظف المصاب في مواجهة الغير المسؤول عن الحادثة المصلحية، وذلك قصد تمكينه من تقديم مطالبه المدنية لجبر الضرر الملحق بالدولة، وفي حالة عدم عرض النزاع أمام القضاء، فإن الوكيل القضائي للمملكة يتخذ مبادرة مطالبة الغير المسؤول أو مؤمنه⁽⁴¹⁾ بالتعويض. ولقد أفرز تطبيق هذا المقتضى القانوني عدة إشكاليات بسبب عدم إطلاع الوكيل القضائي للمملكة على وجود الدعوى القضائية الراجعة بين الموظف المصاب والغير المسؤول عن الحادثة المصلحية، أو التراخي في القيام بذلك إلى غاية صدور الحكم وتنفيذه لفائدة المصاب، مما ينتج عنه حرمان الدولة من استرجاع الصوائر المدفوعة⁽⁴²⁾.

وفضلاً عن ذلك، تطرح إشكاليات أخرى أمام الدولة جراً تمسك شركات التأمين بالتقادم وعدم اعتبار مراسلات الوكيل القضائي للمملكة قاطعة له، واعتبار راتب الزمانة والوفاة (التعويض عن الحادثة المصلحية) من الحقوق المكتسبة التي تدخل في إطار العلاقة التعاقدية بين الموظف والدولة، غير أن محكمة النقض حسمت هذين الإشكاليين عندما اعتبرت أن المراسلات المذكورة تدخل في إطار «المطالبة قضائية أو غير قضائية» القاطعة للتقادم⁽⁴³⁾ طبقاً لمقتضيات الفصل 381 من قانون الالتزامات والعقود المغربي⁽⁴⁴⁾. أما طبيعة الصوائر المطالب استرجاعها، فقد استقرت محكمة النقض على أن حق الدولة في

(40) مؤسسة الوكيل القضائي للمملكة منظمة بالظهير الشريف بشأن إعادة تنظيم وظيفة العون القضائي للدولة الشريفة المؤرخ في 2 مارس 1953، (الجريدة الرسمية عدد 2109 بتاريخ 1953/3/17، ص 1143)، غير أن تسمية العون القضائي لم تعد مستعملة إذ تم تغييرها بتسمية الوكيل القضائي للمملكة وهو ما تضمنته المواد 3 و 37 و 95 من قانون المسطرة الجنائية والفصل 514 من قانون المسطرة المدنية المغربي. والوكالة القضائية للمملكة هي إدارة عمومية تابعة لوزارة الاقتصاد والمالية المغربية تقوم بمهام الدفاع عن الدولة وإدارتها ومؤسساتها العمومية، وهي شبيهة بهيئات وإدارات قضايا الدولة الموجودة في أغلب الدول ومنها الدول العربية.

(41) أغلب الحوادث المصلحية التي يصاب بها الموظفون العموميون تكون مقرونة بحوادث الطريق مما يؤدي إلى مطالبة شركات التأمين بالتعويض، سواء بطرق حبية أو عن طريق القضاء.

(42) في حالة صدور حكم نهائي وتنفيذه لفائدة الموظف المصاب دون علم الوكيل القضائي للمملكة، يكون من الصعب استرجاع المبالغ المالية المدفوعة لاعتقاد المحكوم له بأنه الأحق بهذا التعويض، وتمسك شركات التأمين بمبدأ عدم أداء التعويض مرتين عن نفس الضرر، وهنا تظهر أهمية إعلام الوكيل القضائي للمملكة بوجود الدعوى القضائية بمجرد إقامتها أمام المحكمة.

(43) قرار محكمة النقض عدد 5/56 الصادر بتاريخ 27 يناير 2015 في الملف رقم (2014/5/1/3407)، غير منشور.

(44) ينص الفصل 381 من قانون الالتزامات والعقود المغربي على ما يلي: «ينقطع التقادم: - بكل مطالبة قضائية أو غير قضائية يكون لها تاريخ ثابت ومن شأنها أن تجعل المدين في حالة مطل لتنفيذ التزامه»

مطالبة المتسبب في الضرر باسترجاع المبالغ المدفوعة، يستند على مقتضيات الفصل 28 من قانون المعاشات المدنية وليست المقتضيات التعاقدية بين الدولة والموظف⁽⁴⁵⁾.

ولذلك يتعين التعامل مع هذا الموضوع بنوع من الحزم وإلزام الغير المتسبب في الحادثة وكذا مؤمنه بإطلاع الوكيل القضائي للمملكة على وجود الدعوى، وإلا اعتبر حق الدولة قائماً في مواجهة الغير المسؤول ومؤمنه الذي لا يتحلل منه إلا بالأداء، وبالتالي يكون من حق الوكيل القضائي للمملكة المطالبة بالتعويض لفائدة الدولة ولو بواسطة دعوى مستقلة، وحتى لو كانت دعوى الموظف المصاب ضد المسؤول عن مرتكب الحادثة المصلحية أو مؤمنه قد انتهت.

وعلى المستوى الإداري تقوم لجنة الإعفاء المكونة من ممثلين عن عدة قطاعات حكومية (الوظيفة العمومية - المالية - الصحة - ممثلين عن الموظفين...) بدراسة الملفات المعروضة عليها وتقدير حقيقة العاهات وإمكانية انتسابها إلى العمل ونسبة العجز⁽⁴⁶⁾، وقيمة التعويض المستحق للمصاب.

المطلب الثاني

العامل لدى الإدارة العمومية بصفته عوناً غير مرسم⁽⁴⁷⁾

إذا كان الأجراء والعمال غير العاملين لدى الإدارات العمومية (الدولة) يستفيدون من التعويض عن حوادث الشغل الذي تؤديه لهم شركات التأمين وعند انعدام التأمين لمشغليهم، فإن نظام تعويض الأعوان غير المرسمين لدى الإدارات العمومية تدبره وزارة الشغل والإدماج المهني (أولاً). وإذا كان أداء التعويض من طرف الوزارة المذكورة لهؤلاء الأعوان لا يطرح أي إشكال، مادام ذلك مقررًا بنصوص تشريعية وتنظيمية، فإن هناك فئة من المشتغلين لدى الإدارات العمومية لم تتم الإشارة إليها ضمن المشمولين بهذا النظام، وهم فئة المتعاقدين، مما يطرح التساؤل حول ما إذا كانوا يستفيدون من التعويض الممنوح من طرف وزارة الشغل والإدماج المهني، أم أنهم يخضعون للمقتضيات العامة الواردة في ظهير 29 ديسمبر 2014 المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل (ثانياً).

(45) التقرير السنوي للوكالة القضائية للمملكة لسنة 2015، وزارة الاقتصاد والمالية، ص 146.

(46) تواجه هذه اللجنة صعوبات كثيرة أثناء دراستها لملفات الحوادث المعروضة عليها، من بينها الصعوبات المرتبطة بالأمراض أو العاهات النفسية والذهنية والتي يصعب البت فيها وتقدير مدى انتسابها للعمل من عدمها، نظراً لعدم وجود أعراض ظاهرة على المصاب الذي تبدو تصرفاته عادية ولو كان مصاباً بهذا النوع من العاهات.

(47) أي العون المؤقت أو العرضي أو المياوم أو الموسمي.

أولاً - الأعران الخاضعون لنظام التعويض المدبر من طرف الوزارة المكلفة بالتشغيل:

تنص المادة 33 من ظهير 29 ديسمبر 2014 على ما يلي: «تسند مهمة تدبير التعويض عن حوادث الشغل التي تصيب فئات المستفيدين المشار إليهم في البنود 3 و5 و6 من المادة السابعة أعلاه إلى السلطة الحكومية المكلفة بالتشغيل أو إلى كل هيئة تفوض من قبلها لهذا الغرض». وبالرجوع إلى الفقرات 3 و5 و6 من المادة السابعة المحال عليها، نجدها تنص على ما يلي: «يستفيد كذلك من أحكام هذا القانون: -..... 3- الأعران غير المرسمين التابعون للإدارات العمومية⁽⁴⁸⁾؛ 4 -..... 5- الأشخاص الذين يمارسون عملاً في إطار الإنعاش الوطني؛ 6 - المعتقلون الذين يمارسون عملاً بالمؤسسات السجنية ..».

ولذلك تكون هاتان المادتان قد حددتا الأعران الذين يستفيدون من التعويض الممنوح من طرف الوزارة المكلفة بالتشغيل⁽⁴⁹⁾؛ وهم الأعران غير المرسمين التابعون للإدارات العمومية والذين يمثلون فئة عريضة من العاملين لدى هذه الإدارات ويتمثلون في

(48) إن أغلب الأعران المتعاقدين مع الإدارات العمومية، في إطار «رسالة الالتزام» هم المقدمون والشيوخ الذين يظنون مؤقتين ولو عملوا مدة تفوق عشر سنوات. وهذا ما تبناه القضاء المغربي في عدة أحكام، نذكر منها القرار عدد 1657 الصادر عن محكمة النقض بتاريخ 2000/12/7 في الملف الإداري عدد (1998/1/5/430) الذي ورد في إحدى حيثياته ما يلي: «لكن حيث إنه من الثابت من أوراق الملف وباعتراف المستأنف عليه نفسه أنه كان يعمل في خدمة عمالة مراكش المدينة كعكون مؤقت. وحيث إن نظام الأعران المؤقتين لا يمنحهم أية ضمانات تأديبية في حالة عزم الإدارة على التخلي عن خدماتهم في كل وقت وحين إذا اقتضت المصلحة العامة ذلك. وحيث إن مدى ذلك أنه لا مجال للبحث عما إذا كان ما نسب للعون المستأنف عليه من مخالفات ثابتة أو غير ثابتة في حقه، ما دامت الإدارة قد استعملت سلطتها في إعفائه من منصبه بسبب متطلبات المصلحة العامة. وفي إطار الفصل السابع من الظهير الشريف المؤرخ في 1956/3/20 الذي يسند إلى العمال مهمة تعيين وتأديب وإعفاء الأعران المؤقتين». وكذلك القرار عدد 958 الصادر عن محكمة النقض بتاريخ 29 أكتوبر 2008 في الملف الاجتماعي عدد (622 - 5 - 1 - 2008) والذي من بين ما جاء فيه ما يلي: «فمن جهة، لم تبين المحكمة السند الذي اعتمدته للقول بأحقية المطلوب في النقض في العطلة السنوية ومنحة الأقدمية، علماً بأن طالب النقض دفع في مقاله الاستئنافي بأن الدورية رقم (31 FP) المطبقة على العمال المؤقتين العاملين لدى الإدارات العمومية لا تتضمن ما يفيد استحقاقهم للتعويض عن الأقدمية ولا عن العطلة السنوية؛.....مما يكون معه القرار المطعون فيه الصادر على النحو المذكور غير مرتكز على أساس قانوني ومنعدم التعليل ويتعين نقضه بخصوص ما قضى به عن العطلة السنوية ومنحة الأقدمية والأجرة».

(49) وانسجماً مع المادة 33 من ظهير 29 ديسمبر 2014 تنص المادة 9 من المرسوم المحدد لاختصاصات وزارة الشغل والإدماج المهني المغربية على ما يلي: «تناط بمديرية الاحتياط الاجتماعي للعمال مهمة المساهمة في إعداد التدابير الكفيلة بتطوير أنظمة الحماية الاجتماعية والتغطية الصحية. ولهذه الغاية، تتكلف المديرية بما يلي: -..... تدبير التعويض عن حوادث الشغل الخاص بأعران الدولة غير المرسمين وبعض الفئات الأخرى من الأجراء طبقاً للنصوص التشريعية والتنظيمية الجاري بها العمل». (مرسوم رقم 2.14.280 صادر بتاريخ 20 شعبان 1435 هـ (18 يونيو 2014م) بتحديد اختصاصات وتنظيم وزارة التشغيل والشؤون الاجتماعية منشور بالجريدة الرسمية عدد 6275 وتاريخ 21 يوليو 2014، ص 6009).

الأعوان المؤقتين أو العرضيين والمياومين والموسميين.

وإذا كان الموظفون الرسميون والمتمرنون يخضعون لأحكام النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية ولقانون المعاشات المدنية، فإن الأعوان غير المرسمين يخضعون في علاقتهم مع الإدارة المشغلة للدورية (FP31) المتعلقة بالنظام الأساسي للأعوان المؤقتين العاملين لدى الإدارات العمومية والصادرة بتاريخ 22 أغسطس 1967 عن وزارة الشؤون الإدارية والوظيفة العمومية المغربية والدورية (FP11) المتعلقة بالنظام الأساسي للأعوان المياومين والموسميين والصادرة بتاريخ 23 مارس 1968 عن نفس الجهة الإدارية⁽⁵⁰⁾.

ويتم التعاقد مع هؤلاء الأعوان عن طريق التوقيع على «رسالة التزام» وهي بمثابة عقد، توجه إليهم من طرف الإدارة المشغلة والتي تتضمن مبلغ الأجرة المقترحة والحقوق الأخرى كالتعويضات العائلية، مع التركيز على أن الالتزام بالعمل يتم في إطار إحدى الدورتين المشار إليهما (FP31 أو FP11)، حسب وضعية المعني بالأمر، والصفة التي سيشتغل في إطارها (مؤقت، مياوم، موسمي) وضرورة الخضوع لمقتضياتهما، وأهمها الصفة المؤقتة للعمل، وتبعاً لذلك إمكانية استغناء الإدارة المشغلة عن هؤلاء الأعوان متى شاءت وفي كل وقت وحين، ودون أن يعتبر ذلك طرداً تعسفياً⁽⁵¹⁾.

(50) الدورية أو المنشور هي كتاب ينشر ويعمم على الجهات الإدارية المعنية بمضمونه وعلى نطاق واسع، ويكون الهدف منه تفسير قرارات إدارية أو تنبيه لتعليمات سابقة أو توضيح مقتضيات قانونية، فهو وثيقة إدارية تحتوي على قرارات أو أوامر أو تعليمات تنشر كاملة أو ملخصة وتذاع على جميع الموظفين والمستخدمين للعلم بها وتنفيذها، فالمنشور كما يشير اسمه «منشور أو دورية» وثيقة إدارية خاصة تستعمل لنشر المعلومات أو لدورانها على جميع المستويات، ويعتبر وثيقة إدارية ذات صبغة داخلية تصدر عن السلطة العليا المختصة في الجهاز الحكومي إلى المستويات الدنيا التابعة لهذه السلطة، كالمناشير التي يصدرها رئيس الحكومة أو السلطة الحكومية المكلفة بالوظيفة العمومية، وكثيراً ما يستعمل المنشور داخل الوزارات والمؤسسات. لمزيد من التفصيل حول طبيعة المنشور أو الدورية راجع، مقال يوسف أريديو، دراسة حول المنشور وطبيعته القانونية، منشور على الموقع الإلكتروني <http://www.marocdroit.com>.

(51) سبق للمجلس الأعلى (محكمة النقض حالياً) أن أصدر قرارات متواترة أقر فيها بحق الإدارة العمومية في الاستغناء عن العون المؤقت متى شاءت ودون أن يعتبر ذلك طرداً تعسفياً، ولو قضى المستغنى عنه عدة سنوات في العمل، مستبعداً بذلك مقتضيات مدونة الشغل حيث صدرت هذه القرارات في ظل سريان أحكام هذه المدونة، ومن بين القرارات التي يمكن الإشارة إليها في هذا الصدد، القرار الصادر بتاريخ 2011/4/21 في الملف الاجتماعي (عدد 2009/1/5/1866) (غير منشور) والذي من بين ما ورد فيه ما يلي: «حيث تبين صحة ما عابه القرار المطعون فيه، ذلك أن المحكمة لما اعتبرت المطلوبة في النقض من الأجراء التابعين للقطاع العام والذين لا يسري عليهم أي قانون آخر وبالتالي يخضعون لمقتضيات قانون الشغل (المادة 3 من مدونة الشغل) وقضت لها بالتعويضات في إطار القانون المذكور، والحال أن هذه الفئة من الأجراء تخضع لأحكام الدورتين رقم (FP11) الصادرة بتاريخ 1968/3/28 المتعلقة بالأعوان المياومين والعاملين لدى الإدارة العمومية و(FP31) الصادرة بتاريخ 1967/8/22 المتعلقة بالأعوان =

وفضلاً عن الأعوان غير المرسمين، يستفيد أيضاً من التعويض المدبر من طرف الوزارة المكلفة بالتشغيل، الأشخاص الذين يمارسون عملاً في إطار الإنعاش الوطني⁽⁵²⁾؛ والواقع أن وضعية هؤلاء الأعوان لا تختلف كثيراً عن وضعية الفئة الأولى، فهم أعوان غير مرسمين، وغالباً ما يمارسون أعمالهم بصفتهم مياومين أو موسمين، وبالتالي فهم يخضعون لنفس الأحكام والمقتضيات. أما الفئة الثالثة فهي تتعلق بالمساجين الذين يمارسون عملاً بالمؤسسات السجنية، والتي أدخلها المشرع ضمن الفئات المستفيدة من أحكام ظهير حوادث الشغل.

ويشترط لاستفادة هذه الفئة من التعويض عن حادثة الشغل أن يكون أفرادها أثناء تعرضهم للحادثة يمارسون عملاً لفائدة المؤسسة السجنية، وإلا اعتبر الحادث خارجاً عن نطاق حوادث الشغل، وتبعاً لذلك لا تكلف وزارة الشغل والإدماج المهني بأداء التعويض⁽⁵³⁾.

وإذا كان المشرع المغربي قد حدد هذه الفئات الثلاث التي تستفيد من التعويض الممنوح من طرف الوزارة المكلفة بالتشغيل، فإن هناك فئة أخرى من العاملين لدى الإدارات العمومية لم تتم الإشارة إليها من طرف مشرع القانون رقم (18.12) المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل، ولا من طرف قانون المعاشات المدنية المغربي، وهي بعض الفئات المتعاقدة مع الإدارات العمومية.

ثانياً – إشكالية تعويض المتعاقدين مع الإدارات العمومية عن حوادث الشغل:

إن العمل لدى الإدارات العمومية (الدولة) يتم إما في إطار قانون الوظيفة العمومية (الموظفون الرسميون) وإما في إطار الدوريتين (FP31) الصادرة بتاريخ 1967/8/22 المتعلقة بالأعوان المؤقتين أو العرضيين و(FP11) الصادرة بتاريخ 1968/3/28 المتعلقة

المؤقتين العاملين لدى الإدارة العمومية الصادرة عن وزارة الشؤون الإدارية (الأمانة العامة)، وأنه طبقاً لمقتضيات هاتين الدوريتين يمكن للإدارة الاستغناء عن الأعوان المؤقتين والمياومين في كل وقت وحين متى تطلبت المصلحة العامة، ودون أن يترتب عن ذلك أي تعويض لفائدتهم، تكون قد خرقت مقتضيات المادة 3 من مدونة الشغل وأساءت تطبيقها مما يعرض قرارها للنقض والإبطال.

(52) مديرية الإنعاش الوطني هي إدارة عمومية تابعة لوزارة الداخلية المغربية، أما الأعوان التابعون لها فيقومون بأعمال ومهام مؤقتة وموسمية سواء لفائدة الجهة الإدارية التي ينتمون إليها أو لفائدة الإدارات العمومية الأخرى والمؤسسات العمومية والجماعات الترابية.

(53) في هذه الحالة تطبق القواعد العامة للمسؤولية التقصيرية، فإذا نتج الحادث مثلاً عن تقصير المؤسسة السجنية أو عن ارتكاب أحد موظفيها خطأ نتج عنه إلحاق ضرر بالمعتقل، فإنه تطبق مقتضيات الفصل 79 من قانون الالتزامات والعقود المغربي والذي ينظم المسؤولية المرفقية للدولة، وبالتالي يخرج التعويض عن إطار أحكام ظهير 29 ديسمبر 2014 المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل.

بالأعوان المياومين والموسمين وإما في إطار التعاقد. وإذا كان المشرع المغربي قد حدد الجهتين الإداريتين اللتين تتوليان مهمة أداء التعويض عن الحوادث التي يتعرض لها الموظفون والأعوان غير المرسمين، فإنه لم يحدد الجهة التي تقوم بتعويض المتعاقدين مع الدولة، مما طرح التساؤل عما إذا كان هؤلاء يستفيدون من نظام التعويض المدبر من طرف وزارة الشغل والإدماج المهني، أم أن الإدارة المشغلة ملزمة بالتأمين عن الحوادث التي يتعرضون لها؟ وفي حالة غياب التأمين تكون هي الملزمة بأداء التعويض باعتبارها مسؤولة عن الأضرار التي يصاب بها المتعاقد.

بادئ ذي باديء، يجدر التنكير بأن الحوادث التي يتعرض لها المتعاقدون مع الإدارات العمومية لا تدخل ضمن خانة الحوادث المصلحية، وبالتالي لا تستفيد هذه الفئة من الأعوان بمقتضيات قانون الوظيفة العمومية وقانون المعاشات المدنية.

أما التساؤل المطروح فإننا سنحاول الإجابة عليه انطلاقاً من قضية عرضت على القضاء المغربي، وتتعلق بتعرض أحد المتعاقدين مع إدارة عمومية لحادثة شغل أثناء ممارسة مهامه، فتقدم بطلب تعويض أمام المحكمة المختصة مع التماسه إحلال وزارة الشغل والإدماج المهني محل الإدارة المشغلة في الأداء، غير أن هذه الوزارة دفعت بعدم تأمينها لهذا النوع من العاملين بعلة عدم اعتبارهم من فئات الأعوان غير المرسمين لدى الإدارات العمومية والذين يتقاضون أجورهم من الميزانية العامة للدولة، وتبعاً لذلك عدم استفادة المتعاقد المصاب من التعويض الممنوح من طرف هذه الوزارة، مؤكدة على أن الإدارة المتعاقدة كانت ملزمة بإبرام عقد تأمين عن حوادث الشغل لفائدة المتعاقدين معها.

أما الإدارة العمومية المتعاقدة فقد تمسكت بكون المصاب يخضع للنصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالتعويض عن حوادث الشغل، لاسيما المادة 33 من ظهير 29 ديسمبر 2014 ومرسوم 18 يونيو 2014 بتحديد اختصاصات وتنظيم وزارة التشغيل والشؤون الاجتماعية. في حين انتصرت محكمة الاستئناف بالرباط⁽⁵⁴⁾ لموقف الإدارة المتعاقدة، معللة قضاءها بأن المتعاقد المصاب بحادثة شغل يدخل ضمن فئة الأعوان غير المرسمين الذين يتقاضون أجورهم من الميزانية العامة للدولة، وإن ما تمسكت به وزارة الشغل والإدماج المهني من وجود عقد نموذجي مبرم بين الضحية والوزارة المتعاقدة لا يغير من صفة الضحية كعون غير رسمي خاضع لمقتضيات ظهير 6 فبراير 1963 (قبل نسخه) وبالتالي استفادته من التعويض الممنوح من طرف الوزارة المكلفة بالتشغيل.

وعليه، تكون محكمة الاستئناف قد اعتبرت أن المتعاقد مع الإدارة العمومية يستفيد من

(54) القرار رقم 215 الصادر بتاريخ 2015/03/12 في الملف عدد (2014/1502/148) (غير منشور).

نظام التعويض المدبر من طرف وزارة الشغل والإدماج المهني، معتبرة أن هذه الفئة من العاملين تدخل ضمن فئة الموظفين غير الرسميين، حتى ولو كان أجرهم يخضع لنفس الأحكام المطبقة على أجور هؤلاء الموظفين.

والواقع، وأمام غياب مقتضى قانوني صريح ينظم هذه المسألة، يطرح إشكال قانوني حول مدى استفادة هذه الفئة من العاملين لدى الإدارات العمومية، وقد حاولت محكمة الاستئناف سد هذا الفراغ من خلال حكمها المشار إليه، وهو موقف نميل إليه ونعتبره صائباً اعتماداً على الاعتبارات التالية:

1- لقد أدخلت المادة 7 من ظهير 29 ديسمبر 2014 في معرض حديثها عن العاملين لدى الجماعات، المتعاقدين ضمن الفئات المستفيدة من أحكام هذا القانون، وتبعاً لذلك ألزمت المادة 29 من نفس الظهير هذه الجماعات بإبرام عقد تأمين لفائدة العاملين لديها ومنهم المتعاقدون⁽⁵⁵⁾. لذا، لو كانت نية المشرع متجهة نحو إلزام الإدارات العمومية بالتأمين عن عمالها المتعاقدين لنص على ذلك صراحة، كما فعل بالنسبة للجماعات أو لاستثنى هذه الفئة من نظام التعويض المدبر من طرف وزارة الشغل والإدماج المهني.

2- إن المتعاقدين مع الإدارات العمومية يعتبرون بمثابة أعوان غير مرسمين ولا يعدون موظفين رسميين، وبالتالي فهم لا يخضعون لقانون الوظيفة العمومية ولا لقانون المعاشات المدنية، وبما أن ظهير 29 ديسمبر 2014 المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل ومرسوم 18 يونيو 2014 بتحديد اختصاصات وزارة التشغيل والشؤون الاجتماعية، يسندان صراحة مهمة تدبير التعويض عن حوادث الشغل التي يتعرض لها "أعوان الدولة غير المرسمين وبعض الفئات الأخرى من الأجراء طبقاً للنصوص التشريعية والتنظيمية الجاري بها العمل"، لوزارة الشغل والإدماج المهني، فإن المتعاقدين يدخلون ضمن الفئة المعبر عنها بـ "الفئات الأخرى".

3- إذا كانت وزارة الشغل والإدماج المهني تشترط لأداء التعويض عن حادثة الشغل للمتعاقد المصاب أن يتقاضى هذا الأخير أجره من الميزانية العامة، فإن هذا الشرط متوفر في الكثير من المتعاقدين مع الإدارات العمومية الذين يتقاضون أجورهم من الميزانية العامة للدولة.

(55) تنص الفقرة الثانية من المادة 29 من ظهير 29 ديسمبر 2014 على ما يلي: «ويستفيد من إلزامية التأمين المنصوص عليها في الفقرة الأولى أعلاه مستخدمو الجماعات المحلية المؤقتون والعرضيون والمياومون والمتعاقدون...».

4- إذا كانت الغاية من إسناد مهمة تعويض الأعوان غير المرسمين لدى الإدارات العمومية عن حوادث الشغل لوزارة الشغل والإدماج المهني هي تخفيف الأعباء المالية عن ميزانية الدولة، وذلك عن طريق إعفاء الدولة من إبرام عقود التأمين وتوحيد إجراءات أداء التعويض للأعوان غير المرسمين، فإن هذه الغاية تتحقق أيضاً بالنسبة للمتعاقدين مع هذه الإدارات بل إنه يكون من باب أولى وأحرى شمول هؤلاء بنظام التعويض المدبر من طرف الوزارة المكلفة بالتشغيل.

ومهما يكن من أمر، فإنه ليس هناك أي مقتضى تشريعي أو تنظيمي يستثني المتعاقدين مع الإدارات العمومية من الاستفادة من نظام التعويض المدبر من طرف وزارة الشغل والإدماج المهني، وإنما تفيد النصوص التشريعية والتنظيمية المنظمة لهذا النظام باستفادة جميع الأشخاص التابعين للدولة والذين يسري عليهم التشريع المتعلق بحوادث الشغل من نظام التعويض المذكور، والمتعاقدون يخضعون لهذا التشريع رغم أنهم يشتغلون لدى إدارة عمومية.

غير أن ما تجدر الإشارة إليه، أنه ليس هناك ما يمنع من إبرام الإدارات العمومية لعقود تأمين عن حوادث الشغل التي يصاب بها المتعاقدون لدى شركات التأمين⁽⁵⁶⁾، وبالتالي فإن الاستفادة هؤلاء من نظام التعويض المدبر من طرف وزارة الشغل والإدماج المهني يكون في حالة عدم وجود التأمين، وهو أمر يضمن للمصاب الحصول على التعويض المستحق له وفي نفس الوقت يحقق للدولة حكمة جيدة في أداء النفقات من خلال إعفائها من مصاريف الدعوى التي قد تقام ضدها لمطالبتها بالتعويض مباشرة عن الأضرار التي يصاب بها المتعاقد في حالة عدم وجود التأمين، إذ تتكفل بذلك وزارة الشغل والإدماج المهني التي ترصد لها ميزانية خاصة لهذا الغرض.

هذا وقد سبق للمجلس الأعلى⁽⁵⁷⁾ (محكمة النقض حالياً) أن تبني هذا الموقف، حين قضى بأن الوزارة المكلفة بالتشغيل هي المؤمن القانوني لجميع الأشخاص التابعين للدولة والذين يسري عليهم التشريع المتعلق بحوادث الشغل، وبطبيعة الحال يدخل ضمن هذا التصنيف المتعاقدون⁽⁵⁸⁾.

(56) تقوم بعض الإدارات العمومية بتأمين مسؤوليتها عن الحوادث التي قد يتعرض لها المتعاقدون معها، كما هو الأمر بالنسبة للمندوبية السامية للتخطيط التي أبرمت عقود تأمين لضمان أداء التعويض عن حوادث الشغل لفائدة المشاركين في الإحصاء الوطني للسكان والسكنى المنظم سنة 2014.

(57) المجلس الأعلى هي المحكمة العليا في المملكة المغربية وتسمى حالياً محكمة النقض.

(58) القرار رقم 126 الصادر بتاريخ 2003/12/2 في الملف الاجتماعي رقم (03/1/5/625) (غير منشور) والذي من بين ما جاء فيه ما يلي: «حيث تبين صحة ما عابه الطالب على القرار المطعون فيه، ذلك أنه بمقتضى =

يتبين مما سبق بأن غياب النص التشريعي حول تأمين المتعاقدين مع الإدارات العمومية عن حوادث العمل أدى إلى تباين المواقف حول الجهاز الإداري الذي يكلف بأداء التعويض المستحق لهم. ولعل ما يزيد من أهمية هذا الموضوع هو إقرار الحكومة المغربية لسياسة التوظيف عن طريق التعاقد⁽⁵⁹⁾ في الإدارات العمومية، مع ما سببته عن ذلك من ارتفاع عدد الملفات والمنازعات المتعلقة بالتعويض عن حوادث العمل بالنسبة لهؤلاء المتعاقدين، وبالتالي ستتفاقم إشكالية تعويضهم، لاسيما في ظل تباين مواقف الجهات الإدارية المكلفة بتدبير نظام التعويض.

= المرسوم الملكي بمثابة قانون المؤرخ في 1979/6/27، فإن مصلحة حوادث الشغل بوزارة التشغيل تعتبر المؤمن القانوني لنتائج حوادث الشغل التي يتعرض لها أعوان الدولة المؤقتون، وجميع الأشخاص التابعين للدولة والذين يسري عليهم التشريع المتعلق بحوادث الشغل».

(59) ينص الفصل السادس مكرر المضاف إلى النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية على ما يلي: «يمكن للإدارات العمومية عند الاقتضاء أن تشغل أعواناً بموجب عقود وفق الشروط والكيفيات المحددة بموجب مرسوم. لا ينتج عن هذا التشغيل في أي حال من الأحوال، حق الترسيم في أطر الإدارة (ظهير شريف رقم (1.11.10) صادر في 14 من ربيع الأول 1432 (18 فبراير 2011) بتنفيذ القانون رقم (50.05) بتغيير وتتميم الظهير الشريف رقم (1.15.008) الصادر في 4 شعبان 1377 هـ (24 فبراير 1958 م) بمثابة النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية (ج. ر. عدد 5944 بتاريخ 15 جمادى الآخرة 1432 هـ - 19 مايو 2011 م، ص 2630). كما أصدرت الحكومة المغربية مرسوم 24 يونيو 2016 المحدد للشروط ولكيفيات التشغيل بموجب عقود بالإدارات العمومية. ولقد جاء في المادة الثالثة من هذا المرسوم أنه: يتم التشغيل بموجب عقود، وفق أحكام هذا المرسوم، في حدود المناصب المالية الشاغرة، المحدثة بموجب قانون المالية. ولا يمكن، في جميع الأحوال، أن يؤدي هذا التشغيل إلى ترسيم المتعاقدين معه في أطر الإدارة». (مرسوم رقم (2.15.770) صادر في 5 ذي القعدة 1437 هـ (9 أغسطس 2016 م) بتحديد شروط وكيفيات التشغيل بموجب عقود بالإدارات العمومية. (منشور في الجريدة الرسمية عدد 6491 بتاريخ 15 أغسطس 2016، ص 6052).

المبحث الثاني تدبير ملفات المنازعات المتعلقة بحوادث الشغل أمام القضاء

إذا كانت الوكالة القضائية للمملكة هي الجهة المكلفة بالدفاع عن الدولة وإدارتها العمومية، أمام القضاء⁽⁶⁰⁾، كقاعدة عامة إلا في بعض الحالات الاستثنائية والنادرة، فإن وزارة الشغل والإدماج المهني، وبصفتها الجهة الإدارية المكلفة بتدبير ملفات التعويض عن حوادث الشغل التي يتعرض لها الأعوان غير المرسمين لدى الإدارات العمومية والفئات الأخرى التي يسري عليها التشريع المطبق على حوادث الشغل، هي التي تتولى الدفاع عن الدولة في الدعاوى المقامة ضدها⁽⁶¹⁾ في هذا المجال (المطلب الأول)، وبمناسبة ممارستها لمهمة الدفاع أمام المحاكم طرح إشكال قانوني يتعلق بما إذا كانت هذه الوزارة تؤدي للأعوان المشمولين بنظام التعويض المدبر من طرفها التعويض عن العجز الكلي المؤقت أم أن هؤلاء لا يستحقون هذا التعويض (المطلب الثاني).

المطلب الأول تدبير ملفات المنازعات القضائية من طرف وزارة الشغل والإدماج المهني

إذا كانت النصوص التشريعية والتنظيمية أوكلت لوزارة الشغل والإدماج المهني مهمة تدبير التعويض عن حوادث الشغل التي يتعرض لها أعوان الدولة غير المرسمين، دون أن تبين الإجراءات والمساطر التي يتعين اتباعها لأداء التعويضات المستحقة لهؤلاء الأعوان، فإن الكثير من ملفات حوادث الشغل من هذا النوع يتم إحالتها على المحاكم المختصة⁽⁶²⁾ للبت فيها في إطار منازعات قضائية، على الرغم من أن الأصل هو تعويض المصابين في

(60) ومنها الدعاوى المقامة حول الحوادث المصلحية، والتي يعرض أغلبها على القضاء الإداري بنوعيه؛ قضاء الإلغاء فيما يتعلق بمراقبة مشروعية القرارات التي تصدرها لجنة الإعفاء التي تتولى دراسة ومعالجة ملفات المصابين من الموظفين، والقضاء الشامل فيما عداها من الدعاوى.

(61) وهذا لا يمنع من الاستعانة بالوكالة القضائية للمملكة في كثير من الأحيان لموازرة وزارة الشغل والإدماج المهني في بعض الملفات والدعاوى. ومما تجدر الإشارة إليه أن الأمر يتعلق بمهمة الدفاع وليس التمثيل التي تبقى من اختصاص رئيس الحكومة حسب مقتضيات الفصل 515 من قانون المسطرة المدنية.

(62) المادة 141 من ظهير 29 ديسمبر 2014 المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل والفصلان 18 و269 من قانون المسطرة المدنية المغربي.

إطار مسطرة إدارية⁽⁶³⁾.

إن ما يثير الانتباه بخصوص الدعاوى الرامية إلى الحكم بالتعويض عن حوادث الشغل والمقامة في مواجهة الإدارات العمومية، أن العمل القضائي المغربي ألزم طالب التعويض بإدخال وزارة الشغل والإدماج المهني في الدعوى تحت طائلة عدم قبول الطلب، كما يتعين التصريح في صلب الحكم على ما يفيد إحلال هذه الوزارة محل الجهة المشغلة في الأداء، وبذلك يعتبر القضاء وزارة الشغل بمثابة الجهة المؤمنة للإدارة العمومية⁽⁶⁴⁾ على الأقل على مستوى الإجراءات القضائية، والحال أن المشرع لم يعتبر هذه الوزارة مؤمنة للإدارات العمومية، وبالتالي عدم إلزامية إدخالها في الدعوى والتصريح في الحكم بإحلالها محل الإدارة العمومية المشغلة في الأداء، وإنما كلفها بـ «مهمة تدبير التعويض عن حوادث الشغل»، مما يستفاد منه أنه يكفي صدور حكم يقضي بتحديد التعويض المستحق للعون المصاب لأداء هذا التعويض من طرف الوزارة المذكورة، ولو لم تكن مدخلة في الدعوى أو يصرح الحكم بإحلالها، بل يكفي إحالة ملف الحادثة على مصالح هذه الوزارة لتتولى أداء التعويض المستحق للمصاب.

وفي هذا الإطار، فإن هناك أسباباً جدية تبرر موقف العمل القضائي بخصوص هذه النقطة القانونية، منها ما هو مسطري (إجرائي)، ومنها ما هو موضوعي؛

فمن الناحية المسطرية، تقتضي مبادئ المسطرة المدنية (قانون الإجراءات المدنية) احترام حقوق الدفاع لجميع المتقاضين وذلك بتمكينهم من الدفاع عن أنفسهم في الدعاوى التي تستهدف مصالحهم، مما يتعين إدخالهم في الدعوى، وبما أن وزارة الشغل والإدماج المهني هي المكلفة بأداء التعويض، فإنها غير مستثناة من هذه القاعدة، وقد أثبتت الواقع العملي أن أحكاماً تصدر في مواجهة هذه الوزارة تكون مشوبة بعدة اختلالات يتم تصحيحها عن طريق تدخل الوزارة المذكورة، إما بإثارة الدفوع أثناء سريان الدعوى أو

(63) تنص المادة 15 من ظهير 29 ديسمبر 2014 على وجوب التصريح بالحادثة من طرف المشغل للمقولة المؤمنة، كما تنص المادة 34 منه على أن تحل بقوة القانون المقولة المؤمنة محل المشغل المؤمن له في أداء جميع المصاريف والتعويضات والإيرادات المستحقة للمصاب، ولذلك فإن الأصل أن تتم معالجة ملفات التعويض وفق المسطرة الإدارية ولا يتم اللجوء إلى المحكمة إلا في حالة وقوع نزاع حول التعويض أو عدم وجود التأمين، وهذا ما يستفاد من مقتضيات المادة 141 من هذا الظهير والتي تخول للمحاكم الابتدائية الاختصاص للبت في جميع النزاعات المترتبة عن تطبيق أحكام هذا القانون والنصوص التنظيمية المتخذة لتطبيقه، كما ثبت في جميع الطلبات المتعلقة بالتعويض عن الأضرار المترتبة عن الحادثة والمرفوعة من طرف المصاب أو ذوي حقوقه ضد المشغل غير المؤمن.

(64) تواتر العمل القضائي في المغرب على اعتبار الوزارة المكلفة بالتشغيل مؤمنة للدولة عن حوادث الشغل، ويستعمل في أحكامه عبارة «مؤمنة».

عن طريق الطعن في الأحكام التي تصدر فيها.

أما الأسباب الموضوعية، فتكمن في خضوع وزارة الشغل والإدماج المهني، كباقي الإدارات العمومية، لقانون المحاسبة العمومية⁽⁶⁵⁾، الذي يلزمها بتبرير نفقاتها، وبالتالي يتعين لتحقيق هذا الشرط أن يتضمن الحكم ما يفيد صراحة إلزامها بالأداء⁽⁶⁶⁾.

ولقد تم تكريس هذا المبدأ من طرف محكمة النقض من خلال عدة قرارات سواء بالنسبة لوجوب الإدخال، إذ قضت في قرار صادر بتاريخ 2003/12/2⁽⁶⁷⁾ بما يلي: "إن المحكمة باستجابتها لطلب المطلوب في النقض الرامي إلى الحصول على الإيراد عن حادثة الشغل وهو موظف مؤقت وقت الحادثة، ذلك أنه كان يعمل بمصلحة مندوبية الانعاش الوطني بالعيون، وهي إحدى المرافق العمومية التابعة للدولة رغم أنه لم يوجه دعواه ضد وزارة التشغيل، وهي التي ستؤدي له المبالغ المستحقة في إطار حادثة الشغل، يكون قرارها المطعون فيه الصادر على النحو المذكور قد خرق المقتضى القانوني المستدل به مما يعرضه للنقض".

وجاء في قرار آخر ما يلي⁽⁶⁸⁾: "حيث تبين صحة ما عابه الطالب على القرار المطعون فيه، ذلك أنه بمقتضى المرسوم بمثابة قانون المؤرخ في 1996/11/22 فإن وزارة التشغيل والتكوين المهني والتنمية الاجتماعية والتضامن (مديرية الاحتياط الاجتماعي) تعتبر هي المؤمن لنتائج حوادث الشغل التي يتعرض لها أعوان الدولة غير الرسميين والفئات الأخرى من العمال وفقاً للنصوص التنظيمية الجاري بها العمل، وأن المحكمة باستجابتها لطلب المطلوب في النقض والرامي إلى الحصول على الإيراد والتعويضات اليومية عن حادثة الشغل وهو موظف مؤقت وقت الحادثة؛ ذلك أنه كان يعمل بإحدى أورش وزارة التجهيز وهي إحدى المرافق العمومية التابعة للدولة، رغم أنه لم يوجه دعواه ضد وزارة التشغيل وهي التي ستؤدي له المبالغ المستحقة في إطار حادثة الشغل،

(65) المرسوم الملكي رقم (330.66) الصادر بتاريخ 10 محرم 1387 هـ (21 أبريل 1967م) بسن نظام عام للمحاسبة العمومية، (الجريدة الرسمية عدد 2843 بتاريخ 1967/04/26، ص 810).

(66) ينص الفصل 11 من مرسوم المحاسبة العمومية المشار إليه أعلاه في الهامش السابق على ما يلي: «يتحتم على المحاسبين المكلفين بالتسديد فيما يخص النفقات أن يقوموا بمراقبة صحة الدين. وتشتمل هذه المراقبة: - صفة الأمر بالصرف أو مفوضه - الاعتمادات المتوفرة - صحة إدراج النفقات في الأبواب المتعلقة بها - إثبات العمل المنجز - صحة حسابات التصفية - أعمال المراقبة القانونية السابقة والإدلاء بالأوراق المثبتة - احترام قواعد التقادم وسقوط الحق - صفة إبراء التسديد». ويعتبر الحكم القضائي إحدى الوثائق المبررة لأداء النفقة العمومية.

(67) القرار رقم 1210 المؤرخ في 2003/12/2 في الملف الاجتماعي عدد (2003/1/5/638)، (غير منشور).

(68) القرار رقم 509 المؤرخ في 2003/5/22 الصادر في الملف الاجتماعي عدد (2002/1/5/432) (غير منشور).

يكون قرارها المطعون فيه الصادر على النحو المذكور قد خرق المقتضى القانوني المستدل به مما يعرضه للنقض“ .

وبالنسبة للإلزامية تضمنين الأحكام ما يفيد صراحة إحلال وزارة الشغل والإدماج المهني محل الإدارة المشغلة في الأداء، فقد جاء في قرار صادر عن محكمة النقض بتاريخ 2006/5/24⁽⁶⁹⁾ ما يلي: ” حيث ثبت صحة ما عابته الوسيلة على القرار المطعون فيه، ذلك أنه بمقتضى المرسوم الملكي بمثابة قانون المؤرخ في 1979/6/27، فإن مصلحة حوادث الشغل بوزارة التشغيل هي المؤمن القانوني لنتائج حوادث الشغل التي قد يتعرض لها أعوان الدولة المؤقتون وجميع الأشخاص التابعين للدولة والذين يسري عليهم التشريع المتعلق بحوادث الشغل، وأن المحكمة المطعون في قرارها لما استجابت لطلب....الرامي إلى الإيراد السنوي باعتباره كان يعمل لدى مديرية الأشغال العمومية دون إحلال وزارة التشغيل محل وزارة الأشغال العمومية في الأداء تكون قد خرقت المقتضى القانوني المستدل به مما يعرض القرار للنقض“، غير أنه إذا كانت الوزارة المذكورة مكلفة بأداء التعويضات المستحقة لفئات الأعوان المشار إليهم أعلاه، وهي التعويضات المنصوص عليها قانوناً⁽⁷⁰⁾، فإن هناك إشكالاً يطرح بالنسبة للتعويض اليومي أو ما يسمى بالتعويض عن العجز الكلي المؤقت .

المطلب الثاني

إشكالية أداء وزارة الشغل والإدماج المهني للتعويض اليومي

سبقت الإشارة إلى أن المصاب بحادثة شغل يستفيد من التعويض عن الأضرار البدنية التي تتسبب فيها الحادثة والمتجلية في التعويض على شكل إيراد في حالة العجز الدائم وتعويض يومي عن مدة العجز المؤقت (المادة 60 من ظهير 29 ديسمبر 2014). وإذا كان الموظف المصاب بحادثة مصلحة يتقاضى أجره خلال مدة عجزه عن العمل بسبب هذه الحادثة، وكان الأجير أو العامل الذي يشتغل في القطاع الخاص يستفيد من تعويض عن الأجر خلال مدة توقفه عن العمل، فإن الإشكال يطرح بالنسبة للأعوان غير الرسميين لدى الإدارات العمومية والمتجلي في ما مدى أحقية هؤلاء في الحصول على التعويض اليومي من عدمه؟

(69) القرار رقم 467 الصادر بتاريخ 2006/5/24 في الملف الاجتماعي عدد (2006/1/5/76)، (غير منشور).
(70) تنص المادة 60 من ظهير 29 ديسمبر 2014 على ما يلي: «يخول التعويض عن الضرر للمصاب أو لذوي حقوقه الحق فيما يلي: 1 - تعويض يومي طيلة مدة العجز المؤقت؛ 2 - تعويض على شكل إيراد في حالة العجز الدائم؛ 3 - تعويض على شكل إيراد لذوي حقوق المصاب في حالة الوفاة».

لقد كانت المحاكم المغربية تقضي لفائدة هؤلاء الأعوان بنفس التعويضات التي تقرها لغيرهم من الأجراء والعمال، ما دامت كل هذه الفئات تخضع لظهير التعويض عن حوادث الشغل، وتبعاً لذلك تلزم وزارة الشغل والإدماج المهني، باعتبارها المكلفة بتعويض الأعوان غير المرسمين لدى الإدارات العمومية، عن حوادث الشغل، بأداء هذه التعويضات بما فيها التعويض عن العجز الكلي المؤقت (التعويض عن توقف الأجر اليومي)، غير أن هذه الوزارة ما فتئت تدفع بعدم جواز الحكم عليها بأداء هذا التعويض الأخير، لكون الأعوان المذكورين يخضعون لمقتضيات خاصة تخول لهم الاستفادة من أجورهم أثناء توقفهم عن العمل بسبب حوادث الشغل، خلاف ما هو عليه الحال بالنسبة للأجراء في القطاع الخاص.

وبعد أخذ ورد، ومناقشات قانونية بين مختلف الأطراف المعنية بهذا الموضوع تم الانتهاء إلى حل قانوني يستند إلى مقتضيات الظهير الشريف رقم (1.57.238) الصادر بتاريخ 1958/1/13 المطبق على أصناف مختلفة من العمال والمستخدمين المدنيين المشتغلين في خدمة الجماعات العمومية⁽⁷¹⁾ والذي ينص في الفصل الثاني منه على ما يلي: "يُمنح المستخدمون المشار إليهم في الفصل الأول والذين يتقاضون مرتباً شهرياً مجموع أجرتهم خلال مدة عجزهم المؤقت عن الشغل. ويُمنح المستخدمون الذين يتقاضون أجورهم مياومة مجموع أجرتهم خلال الثلاثة شهور الأولى مدة عجزهم المؤقت وثلثي الأجرة المذكورة ابتداءً من الشهر الرابع. ويمنح المستخدمون الذين يتقاضون أجورهم حسب ساعات العمل نصف تلك الأجر خلال الثمانية والعشرين يوماً الأولى التي تلي يوم وقوع الحادثة وثلثي الأجر المذكورة ابتداءً من اليوم التاسع والعشرين».

وبالرجوع إلى الفصل الأول المُحال عليه، يتبين أنه ينص على إخضاع «المستخدمين المياومين والمؤقتين والمتعاقدين بموجب القانون العادي والمعاونين والمتمرنين الموظفين في إدارات الدولة أو في البلديات أو الذين يتقاضون أجورهم من اعتمادات الميزانية الخاصة بالعمالات» (المحافظات) لهذا الظهير، وبالتالي فهذه الفئات هي المعنية بمقتضيات هذا القانون.

ويتبين من هذا النص القانوني أن الأعوان غير المرسمين (المؤقتون والمياومون والموسميون) العاملون لدى الإدارات العمومية يتقاضون أجورهم خلال مدة عجزهم المؤقت عن العمل، مما يجعلهم غير محقين في المطالبة بالتعويض عن هذا العجز، علماً

(71) ظهير الشريف رقم (1.57.238) مؤرخ في 22 جمادى الثانية 1377 هـ الموافق 13 يناير 1958 م، يطبق بموجبه على أصناف مختلفة من العمال والمستخدمين المدنيين المشتغلين في خدمة الجماعات العمومية. (منشور بالجريدة الرسمية عدد 2363 وتاريخ 7 فبراير 1958، ص 305 وما بعدها).

بأن التعويض يمنح للعمال مقابل حرمانهم من أجورهم، وهو ما لم يحرم منه الأعوان المذكورون الذين يتوصلون بأجورهم أثناء توقفهم عن العمل بسبب حوادث الشغل، وبالتالي فإنهم لا يستحقون أي تعويض عن العجز الكلي المؤقت.

ولقد كانت أغلب المحاكم المغربية لا تميز بين الأعوان الذين يعملون في القطاع العام والذين يستمرون في تقاضي أجورهم أثناء توقفهم عن العمل بسبب حوادث الشغل، وبين الأجراء العاملين في القطاع الخاص والذين لا يتقاضون هذه الأجور، بسبب توقف عقد الشغل مؤقتاً خلال مدة العجز الكلي المؤقت، وتبعاً لذلك كانت تقضي لهم جميعاً بالتعويض عن العجز الكلي المؤقت، غير أن المادة 32 من مدونة الشغل، تنص على توقف عقد الشغل أثناء إصابة العامل بالحادثة، وتبعاً لذلك توقف أجره، فلقد جاء فيها ما يلي: «يتوقف عقد الشغل مؤقتاً أثناء: 1 - - 2 - - 3 - - فترة العجز المؤقت الناتج عن حادثة شغل أو مرض مهني؛ 5 -».

وهذا ما تؤكد أيضاً المادة الأولى من القانون رقم (18.12) المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل، إذ نصت صراحة على توقف عقد الشغل بحكم القانون خلال فترة العجز المؤقت الناتجة عن الإصابة بحادثة شغل طبقاً لمقتضيات المادة 32 من القانون رقم (65.99) بمثابة مدونة الشغل، ولذلك فإن عقد الشغل يتوقف بمجرد إصابة الأجير العامل في القطاع الخاص بعجز كلي ناتج عن حادثة الشغل ويتوقف تبعاً لذلك أجره، مما دفع المشرع إلى إقرار تعويض لفائدته يمنح له مع الإيراد، وهو التعويض عن الأجر اليومي أو ما يطلق عليه بالعجز الكلي المؤقت، وهذا على خلاف الأعوان غير المرسمين المشتغلين لدى الإدارات العمومية والذين لا يتوقف أجرهم أثناء تعرضهم لحوادث الشغل ولو توقفوا عن العمل، وهم في ذلك كالموظفين المرسمين.

وبناءً عليه، إذا كان الأعوان غير المرسمين لدى الإدارات العمومية يستفيدون من مقتضيات قانون التعويض عن حوادث الشغل، فإنهم لا يستفيدون من التعويض عن العجز الكلي المؤقت ما دام عقد الشغل لا يتوقف بسبب تعرضهم للحادثة وبالتالي عدم توقف أجرهم. ومهما يكن من أمر، فإن أساس أداء الأجر هو المسؤولية التعاقدية وليس المسؤولية المدنية التي تدخل في نطاقها مسؤولية المؤجرين عن الأضرار التي تخلفها حوادث الشغل لأجرائهم، وبالتالي فإذا ثبت أن العون العامل لدى الإدارة العمومية لم يتوصل بأجره اليومي أثناء توقفه عن العمل بسبب الحادثة، فإنه سيطالب بها قضائياً في إطار دعوى منازعات الشغل المؤسسة على مدونة الشغل وليس في إطار ظهير التعويض عن حوادث الشغل.

الخاتمة:

نخلص مما سبق إلى أن المشرع المغربي سن، كباقي التشريعات المقارنة، مقتضيات تشريعية وتنظيمية تهدف إلى حماية الأجراء والأعوان، سواء أكانوا يشتغلون في القطاع الخاص أم في القطاع العام، وسواء أكانوا مرسمين أم غير مرسمين، على أنه أفرد مقتضيات خاصة فيما يتعلق بالمشتغلين لدى الإدارات العمومية تتلاءم مع خصوصية هذه الأخيرة، وتنسجم مع المقتضيات القانونية التي تخضع لها. وإذا كانت بعض المحاكم المغربية ظلت لوقت طويل لا تفرق بين الفئتين من المشتغلين، فإن وزارة الشغل والإدماج المهني والوكالة القضائية للمملكة ساهمتا في تنوير هذه المحاكم بالمقتضيات الخاصة التي يخضع لها الأعوان غير المرسمين، مما ساهم في تطبيق هذه المقتضيات من طرف المحاكم، غير أنه ما زالت هناك بعض الملفات التي تعرض أمام القضاء المغربي من طرف المصابين بحوادث العمل (حوادث شغل أو حوادث مصلحة) دون مراعاة خصوصيات الإدارات العمومية، مما يؤدي إلى إطالة أمد النزاعات القضائية⁽⁷²⁾، بل وضياع الكثير من الحقوق بسبب عدم إلمام هؤلاء العمال والأعوان بهذه المقتضيات القانونية.

وعليه، أصبح التدخل التشريعي أو التنظيمي أمراً ضرورياً وملحاً لسد الفراغ وفتح المجال أمام المصابين بهذه الحوادث للحصول على التعويضات المستحقة لهم بسلاسة ويسر ودون المرور عبر المسطرة القضائية التي، ولئن كانت تضمن حقوق الموظفين والأعوان في الحصول على التعويض المستحق لهم، إلا أنها تظل متسمة بالتعقيد وطول الإجراءات وتعددتها.

ولعل أهم الثغرات التي يتعين سدها هي المتعلقة بما يلي:

- تعديل المقتضيات القانونية المتعلقة بقانون المعاشات المدنية، وذلك بإدخال بعض الأنواع من الحوادث التي تعتبر بمثابة حوادث مصلحة كحادثة الطريق، والحادثة المقترنة بحادثة سير، مع إضافة الحالة التي يصاب فيها الموظفون أثناء مسافة الطريق بين مقر العمل ومقر المؤسسة التي يتابع فيها أبناؤهم دراستهم، وهي الحالة التي أصبحت تنطبق على الكثير منهم في الوقت الراهن.
- إضافة الأضرار والعاهات النفسية إلى نوع الأضرار المترتبة عن الحوادث المصلحية،

(72) أحياناً تصدر أحكام قضائية تقضي مثلاً بتعويضات لفائدة العون غير الرسم، المصاب بحادثة شغل، دون حضور وزارة الشغل والإدماج المهني أو دون التصريح بإحلالها محل الإدارة العمومية المشغلة في أداء التعويض المحكوم به، مما يؤدي إلى الطعن من طرف الإدارة المحكوم عليها في هذه الأحكام بالاستئناف وأحياناً بمختلف الطعون الأخرى، فيستغرق أمد النزاع وقتاً طويلاً، مما يفقد هذه القضايا طبيعتها الاستعجالية ويفقد التعويض عن حوادث الشغل طابعه المعيشي.

وذلك من أجل توسيع قاعدة المستفيدين من هذه الحوادث، علماً بأن الإصابة النفسية لها مفهوم واسع ويدخل ضمنها الإصابات الذهنية والعقلية.

- التخفيض من نسبة العجز المتطلبة تحققها لإقرار التعويض عن الحوادث المصلحية إلى 10 % أسوة بما هو معمول به في قانون المعاشات العسكرية، مع التنصيص صراحة على أحقية المصاب الذي لم يتوفر فيه هذا الشرط في الاستفادة من التعويض في إطار القواعد العامة.

- إلحاق المتعاقدين مع الإدارات العمومية بالفئات من الأعوان الذين يستفيدون من نظام التعويض المدبر من قبل وزارة الشغل والإدماج المهني.

- عزل نظام التعويض عن الحوادث المصلحية (معاش الزمانة) عن نظام التقاعد وتخصيص قانون مستقل لكل واحد منهما عن الآخر، وذلك نظراً للاختلافات المتعددة الموجودة بين النظامين، سواء من حيث موضوعهما (الحوادث/ التقاعد) أو من حيث شروط الاستفادة منهما (وصول الموظف لسن التقاعد/ الإصابة بحادثة مصلحية) أو من حيث أساس التعويض المستحق للموظف (يستند معاش التقاعد على أساس تعاقدية، في حين يستند التعويض عن الحوادث المصلحية على أساس المسؤولية المدنية المبنية على الخطأ المفترض).

قائمة المراجع:

أولاً - باللغة العربية:

- أحمد الغازي الحسيني، طوائف الصناعة التقليدية وأنظمتها المهنية بمدينة فاس، رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا في القانون الخاص، كلية العلوم القانونية والاقتصادية الاجتماعية، جامعة محمد الخامس بالرباط، السنة الجامعية 1976.
- أمال جلال، مسؤولية المؤجر عن حوادث الشغل والأمراض المهنية في التشريع المغربي، أطروحة لنيل دكتوراه الدولة في القانون الخاص، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، جامعة محمد الخامس الرباط.
- محمد بنحساين، القانون الاجتماعي المغربي: الجزء الأول، مطبعة طوب بريس، الرباط، المغرب، 2017.
- محمد الكشور، حوادث الشغل والأمراض المهنية: المسؤولية والتعويض، مطبعة النجاح الجديدة، الطبعة الأولى، الدار البيضاء، المغرب 1975.
- يوسف أدريدي، دراسة حول المنشور وطبيعته القانونية، منشور بالموقع الإلكتروني <http://www.marocdroit.com>.

ثانياً - باللغة الأجنبية:

- Nadir Bouchra, L'essentiel du Droit de Travail Marocain, Publication de la faculté des sciences Juridique et Economiques et Sociales, Suissi, Université Mohamed V, Rabat, Edition 2012.

المحتوى:

الصفحة	الموضوع
515	الملخص
516	المقدمة
520	المبحث التمهيدي- النظام القانوني للتعويض عن الحوادث التي يتعرض لها العاملون لدى الإدارات العمومية
521	المطلب الأول- مفهوم حادثة الشغل والحادثة المصلحية
522	المطلب الثاني- القواسم المشتركة وعناصر الاختلاف بين حادثة الشغل والحادثة المصلحية
526	المبحث الأول- تنوع الأجهزة الإدارية المكلفة بتدبير التعويض عن الحوادث التي يصاب بها العاملون لدى الإدارات العمومية
526	المطلب الأول- المصاب بالحادثة موظف رسمي (الحادثة المصلحية)
536	المطلب الثاني- العامل لدى الإدارة العمومية بصفته عوناً غير مرسم
540	المبحث الثاني- تدبير ملفات المنازعات المتعلقة بحوادث الشغل أمام القضاء
540	المطلب الأول- تدبير ملفات المنازعات القضائية من طرف وزارة الشغل والإدماج المهني
543	المطلب الثاني- إشكالية أداء وزارة الشغل والإدماج المهني للتعويض اليومي
546	الخاتمة
548	المراجع

