

إشكالية الأجور وتوابعها في النزاعات العمالية

بتاريخ	الرسوم (\$)	سجل الأبن
٠٣ أغسطس - ٠٧ أغسطس	٣٢٠٠	صلالة
٢٠٢٥		

الأهداف:

- تعتبر الطبقة العاملة من ذوي الياقات الزرقاء والبيضاء مصدرا للخيرات وتلعب الدور الأساسي في الانطلاقة الاقتصادية الحقيقية. وقد عبر عن هذه الحقيقة المرحوم بكرم الله الهلك الحسن الثاني عندها أعلن في خطابه السامي بهناسبة فاتح ماي لسنة 1961 (بأن عالم الشغل بها فيه من عملة وصناع وفلاحين هو الذي يهسك بيديه بأكثر خطوط المستقبل ويعرف كلمة السر التي تفضي إلى حياة حافلة بالسعادة والرغد والهناء).
- وحتى يتأتى لهذه الطبقة النهوض بهذا المهتم لابد من إنصافها اقتصاديا واجتماعيا وقانونيا عن طريق دخل يكفي لسد حاجياتها والحفاظ على كرامتها وإحاطتها بالحماية القانونية من تعسف المأجر وخرقه لحقوقها.
- ونظرا لأهمية الأجر الذي يعتبر أحد أركان عقد العمل والأساس الذي تقوم عليه هذه العلاقة ولها يطرحه من إشكاليات يعاني منها الممارس القانوني بسبب تعدد النصوص القانونية التي ينبغي له أن يتعامل معها. ولاختلاف منظور الأجر بالنسبة للمأجر والأجير في حالة النزاع. وللحيفية التي يتر احتسابه أثناء خضوعه لبعض الاقتطاعات الضريبية أو واجبات الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي وللخلاف الذي قد يقع بين المأجر والأجير بشأن اعتبار الهزايا المادية والعينية من مشمولات الأجر أم لا. ولمعرفة الحيفية التي ينبغي بها احتساب الأجر والتعويض الذي يستحقه المصاحب بهرض مهني أو حادثة شغل بسبب الأجير أو بفعل المؤسسة أو في حالة إنهاء عقد العمل. ولها يهكن أن يواجه به الأجير من دفعات تهس أجره بسبب التقادم. ومن أجل معرفة الحماية التي شملها

المشروع المغربي للأجير عندما يكون دائنا أو مدينا. ومن أجل توحيد الرؤيا والاجتهادات القضائية عبر محاكم المهلكة في بعض الجوانب التي تهم الأجر. سوف أتناول هذا الموضوع عبر المحاور التالية:

المستفيدون:

السادة المستشاريين والمحامين والهدراء القانونيين العاملين في القطاع الخاص العام النفطي التعاوني والقطاع المشترك والهيئات الحكومية المستقلة وكذلك المهتمين بالممارسة العملية في حقول العمل القانوني والقضائي.

محتويات البرنامج:

المحور الأول:

التعريف بالأجر

- الالتزامات في العقود والأجر وأشارة إلى أن (إجارة الخدمة أو العمل عقد يلتزم بهقتضاه أحد طرفيه بأن يقدم للأخر خدماته الشخصية لأجل محدد أو من أجل أداء معين في نظير أجر يلتزم هذا الأخير بدفعه).
- مفهوم العمل بهقتضى رابطة العمل ويعني بالتالي أن الذي لا يقوم بعمله لا يستحق الأجر عن الهدية التي لم يعمل فيها كما ينص على ذلك قانون الالتزامات والعقود.
- لم يعد قائما في عصرنا هذا بعد أن أصبح للأجر مفهوم الصفة المعيشية الجزافية.
- التغيرات التي يستفيد معها الأجير من أجرته رغم عدم قيامه بأي عمل وهذا المفهوم المشار إليه سالفًا هو ما يعبر عنه بالأجر الاجتماعي.
- بطاقة الأداء التي تتضمن مجموعة من البيانات الإلزامية، من اسم المؤسسة/ والأجير، ورقم انخراطه بالصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، ونوع العمل
- خضوع الأجر الذي يزيد عن الهبالغ القابلة للتخفيض بنسبة الثلثين أو النصف حسب الهبلغ في حالة احتساب التعويضات المستحقة كإيراد عمري سنوي
- الاجتهادات القضائية تتعامل مع الأجر واحتسابه في حوادث الشغل والأمراض المهنية بأسلوب مغاير لها هو عليه في النزاعات الفردية والجماعية.

المحور الثاني:

العناصر الهكونة للأجر:

- الإيراد العمري السنوي أو رأسمال الإيراد
- الامتيازات في العقد أو في الاتفاقية الجهاعية أو في النظام الداخلي للوهؤسسة
- المنافع الهادية والعينية من جهة العناصر الهكونة للأجر وتعتبر هكولة له
- المشاركة في الصندوق الوطني للضمان الاجتهاعي
- ثم هل هذه المنافع إلزامية أم اختيارية وهل يهكن اعتهادها لوحدها كأجر.
- الامتيازات الهادية
- العمولة
- المساهمة في الأرباح
- العلوات أو المنح
- الاتفاقيات الجهاعية.
- الامتيازات العينية

المهور الثالث:

اللاقتطاعات التي يخضع لها الأجر:

- يخضع الأجر لهجموعة من اللاقتطاعات منها ما هو إلزامي ومنها ما هو اختياري.
- إدارة الضرائب
- الصندوق الوطني للضمان الاجتهاعي
- النظام الداخلي للوهؤسسة أو مخالفة الهقتضيات الهتعلقة بالحفاظة على الصحة والسلامة
- صناديق الإعانة لمنفعة العملة والمستخدمين وفي حالة عدم وجوده لهؤسسة خيرية.

المهور الرابع:

أداء الأجر

- بطاقة الأداء أو بطاقة الأجر
- تقييم الأداء الخاص بالأجر
- إبراء الذمة

حماية الأجر

- يقوم الهوآجر بتقدير تسبيقات للأجير بخصوص
- الوسائل الضرورية لإنجاز الشغل.
- المواد ووسائل العمل التي يحتاج إليها الأجير.
- التسبيقات النقدية
- حماية الأجر من هواجمة دائن الأجير غير المشغل
- التعويضات المصرح من طرف القانون بأنها لاتعقل.
- التعويضات المهنوحة على وجه ترجيح التسبيقات أو الهدافات للمصاريف التي قام بها بهناسبة خذمته
- النفقات
- المبالغ التي تسبق أو ترد باعتبارها مصاريف مكتب أو جولة أو تجهيز أو تنقل أو نقل.
- مبلغ الجنازة ومصروفات مرض الهيئ ثم المصروفات القضائية.
- النزاعات العمالية بشأن الأجر.
- حوادث الشغل أو الأمراض المهنية .
- الإيراد العمري للمصاب بهرض مهني أو حادثة شغل أو لذوي حقوقهم.
- كيفية احتساب الأجر عن كل حالة على حدة.

أساليب التدريب:

الهاضرات النقاشية:

وتهدف إلى نقل المفاهيم الفلسفية والمعارف الأكاديمية إلى المشاركين بها يساعدهم على تكوين الإطار المعرفي الذي يهكن الانطلاق منه لبناء المحاور الأساسية التي ينطلق منها البرنامج.


المناقشات الجماعية:

وتهدف إلى تبادل الخبرة والمعرفة بين منفذ البرنامج والمشاركين فيه، وبها يساهم في تكوين

ثقافة مشتركة بين الجميع تسمح بعد ذلك بنقل تلك الثقافة إلى الواقع التطبيقي في شكل برنامج عمل تطويري للتطبيق السليم للمنظومة التدريبية.

ورش العمل:

وتهدف إلى تجهيع المشاركين في مجموعة من الورش التدريبية التي يسعى من خلالها المدرب Plan Action إلى ترجمة الموضوعات التي يدور حولها البرنامج في شكل خطة عمل تطويرية نتیجتها دليل تطبيقي يهكن للمشاركين الاسترشاد به في عملية نقل أثر التدريب إلى الواقع العملي وبها يظهر في شكل نتائج ملموسة على الأداء الكلي.

00201102843111 

info@minaretc.org 

www.minaretc.org 