المجلة الأردنية في القانون والعلوم السياسية

اسم المقال: سلطة المشغل في تعديل عقد الشغل في ضوء العمل القضائي
اسم الكاتب: سعيد موقوش
رابط ثابت: https://political-encyclopedia.org/index.php/library/8218
تاريخ الاسترداد: 2026/11/02 07:35 +03

الموسوعة السياسيّة هي مبادرة أكاديمية غير هادفة للربح، تساعد الباحثين والطلاب على الوصول واستخدام وبناء مجموعات أوسع من المحتوى العلمي العربي في مجال علم السياسة واستخدامها في الأرشيف الرقمي الموثوق به لإغناء المحتوى العربي على الإنترنت.
لمزيد من المعلومات حول الموسوعة السياسيّة – Encyclopedia Political، يرجى التواصل على info@political-encyclopedia.org

استخدامكم لأرشيف مكتبة الموسوعة السياسيّة – Encyclopedia Political يعني موافقتك على شروط وأحكام الاستخدام المتاحة على الموقع https://political-encyclopedia.org/terms-of-use

تم الحصول على هذا المقال من موقع المجلة الأردنية في القانون والعلوم السياسية جامعة مؤتة ورفده في مكتبة الموسوعة السياسيّة مستوفياً شروط حقوق الملكية الفكريّة ومتطلبات رخصة المشاع الإبداعي التي ينضوي المقال تحتها.

The Authority of the Employer to Modify the Employment Contract in light of the Judicial Work

Dr. Said Moukouch

Received: 11/12/2022
Revised: 03/07/2023
Accepted: 12/07/2023
Published: 30/09/2023

DOI:
https://doi.org/10.35682/jjlps.v15i3.475

Corresponding author:
moukouch1@gmail.com

All Rights Resaved for Mutah University, Karak, Jordan.

All Rights reserved. No part of this publication may be reproduced, stored in a retrieval system, or transmitted in any form or by any means: electronic, mechanical, photocopying, recording or otherwise, without the prior written permission of the publisher.

Abstract:

The employment contract, like any other contract, is subject to the application of general rules, which prevent a party from amending the contract unilaterally. However, as the circumstances surrounding the formation of the contract may change, the employer may need to amend the contract to protect their enterprise. Therefore, there must be a means to grant the employer such a right without colliding with the applicable general rules.

The importance of This study lies in identifying the limits of the employer's right to amend the contract unilaterally without sacrificing the employee's rights through distinguishing between material and immaterial amendments and the base under which the employer may rely to effectuate such rights of amendments. The study also highlights the most important applications of the employer right to amend the contract unilaterally and their legal consequences.

Keywords: Employment contract, amendment of employment contract, Employer's, Judicial work

سلطة المشغل في تعديل عقد الشغل في ضوء العمل القضائي

سعيد موقوش

دكتور في العلوم القانونية، المملكة المغربية

تاريخ الاستلام: 2022/12/11
تاريخ المراجعة: 2023/07/03
تاريخ موافقة النشر:2023/07/12
تاريخ النشر: 2023/09/30

الباحث المراسل:
moukouch1@gmail.com

حقوق النشر محفوظة لجامعة مؤتة، الكرك، الأردن.

جميع الحقوق محفوظة، فلا يسمح بإعادة طباعة هذه المادة أو النقل منها أو تخزينها، سواء أكان ذلك عن طريق النسخ، أم التصوير، أم التسجيل، أم غيره، وبأية وسيلة كانت: إلكترونية، أو ميكانيكية، إلا بإذن خطي من الناشر نفسه.

ملخص:

إن عقد الشغل كغيره من العقود يخضع للأحكام العامة التي تحكم العقد، ومن أهم هذه الأحكام قاعدة العقد شريعة المتعاقدين، التي تمنع أياً من طرفي العقد الانفراد بتعديله وذلك حماية لاستقرار التعامل.

إلا أنه ونظراً لاحتمال تغير الظروف التي عاصرت إبرام العقد فقد يلجأ المشغل إلى تعديل العقد بالإرادة المنفردة، لذلك لابد من إيجاد وسيلة تكفل للمشغل إجراء التعديل دون الاصطدام بالقواعد العامة.

تبرز أهمية هذه الدراسة في بيان الحدود التي يستطيع المشغل إجراء التعديل ضمنها مع المحافظة على حقوق الأجير المكتسبة وذلك من خلال التمييز بين التعديل الجوهري والتعديل غير الجوهري، ومن ثم بيان أساس سلطة المشغل في التعديل واستعراض أهم صور التعديل والآثار المترتبة عليه.

كلمات مفتاحية : عقد الشغل ، تعديل عقد الشغل، المشغل، العمل القضائي

مقدمـــة:

لقد ظلّت علاقات الشغل وإلى عهد قريب تخضع لمبدأي سلطان الإرادة والعقد شريعة المتعاقدين (Varcin, 2000, 155)، إلا أنه وبسبب ما جرّه هذان المبدآن من مساوئ على الطبقة العاملة، اضطرت التشريعات إلى التدخل في علاقات الشغل، وخلق إطار قانوني يتلاءم وخصوصية هذه العلاقات التي تتطلب من المشغل مواكبة مستجدات السوق التجارية بما تعرفه من تقلبات وظروف متغيرة تجعل من جمود عقد الشغل وبقائه بدون تغيير عائقاً يحول دون تطور المقاولة واستمرارها، لذلك غالباً ما يلجأ المشغلون لتعديل عقد الشغل كوسيلة للتغلب على الظروف الاقتصادية ومواجهة تحديات المنافسة (خالفي، 2004، 18).

لكن قيام المشغل بتعديل عقد الشغل قد يصطدم بالالتزام التعاقدي الملزم للطرفين وكذا بالمقتضيات القانونية الآمرة التي جاءت بها مدونة الشغل، مما يطرح عدة إشكالات تتعلق بكيفية الحفاظ على سلطة المشغل في إجراء أي تعديل تفرضه مصلحة العمل من جهة، والحفاظ على حقوق الأجير من جهة أخرى، خصوصا مع عدم تنظيم المشرع لهذا الموضوع في مدونة الشغل، الأمر الذي يفرض على القضاء التدخل لوضع ضوابط وقواعد تحكم تعديل عقد الشغل.

ومن هنا تبدأ صعوبة وخصوصية دور القضاء في حل هذه النزاعات، خاصة وأن تدخل المشرع لوضع حدود لمصلحة الأجير لم يكن من شأنه التقليل من أهمية مبدأ تبعيته للمشغل، وهو ما يعطي الانطباع عن فشل القانون في تنظيم هذه العلاقة، بعد أن أصبح رائدها التناقض والمواجهة، وهو ما توحي به النصوص الشغلية المتسمة بانعدام التناسق الشكلي والموضوعي (بن رقيق، 2018، 02).

فمهما بلغت الحماية والحقوق والضمانات المقررة للأجير، ومهما بلغت المكتسبات التي حققها المشرع للشغيلة على مستوى القوانين الموضوعية، فسيبقى ذلك كله عبثاً إذا لم يكن هناك تنظيم قضائي قادر على نقل تلك الحقوق والضمانات من حالة السكون إلى حالة الحركة، وذلك عن طريق الجبر عند المس بها أو خرقها(العلوي، 1992، 340).

لذلك، فإن البحث في موضوع سلطة المشغل في تعديل عقد الشغل تكشف عن مصالح متناقضة لكل من المشغل والأجير، فهذا الأخير يجد في قاعدة العقد شريعة المتعاقدين المكرسة في الفصل 230 من قانون الالتزامات والعقود المغربي، حماية لمصالحه والمكاسب الناشئة له بمقتضى عقد الشغل، في حين يرى المشغل أن التمسك بهذه القاعدة من شأنه إعاقة تطور نشاط مقاولته.

ومع ذلك فقد تدخلت التشريعات الحديثة ومنها التشريع المغربي، نظراً للخصوصيات التي تطبع علاقات الشغل وحفاظاً على المقاولة التي تشكل أداة للتنمية والإقلاع الاقتصادي ونواة حقيقية للإنتاج والتشغيل، وسمحت للمشغل بإمكانية إجراء بعض التعديلات على عقد الشغل في حالات معينة (السكتاني، 2010، 108).

وبناء عليه، سأعمل من خلال هذه المقالة، على دراسة ورصد سلطة المشغل في تعديل عقد الشغل في ضوء العمل القضائي، وذلك من خلال إيراد مجموعة من التطبيقات التشريعية، سواء المتعلقة بحالات تعديل طبيعة شغل الأجير والأجر المؤدى له (المبحث الأول) أو تلك التعديلات المتعلقة بزمان ومكان شغل الأجير(المبحث الثاني).

المبحث الأول: تعديل طبيعة شغل الأجير والأجر المؤدى له

يعتبر عقد الشغل من العقود الزمنية، أي أن عنصر الزمن يعد عنصراً جوهريًّا وأساسيًّا في تنفيذه، لذا كان من البديهي أن تتغير الظروف التي كانت تحيط به وقت إبرامه، خصوصاً مع السرعة التي أصبحت تعرفها التجارة العالمية والتطور والتكنولوجي. الشيء الذي قد يدفع بالمشغل إلى محاولة التكيف مع تغير هذه الظروف، وذلك عن طريق تعديل طبيعة شغل الأجير، أي تغيير نوع العمل المسند له بمقتضى عقد الشغل (المطلب الأول)، أو تعديل الأجر المؤدى له (المطلب الثاني).

المطلب الأول: تعديل طبيعة شغل الأجير

يعتبر عمل الأجير عنصرًا أساسيًّا في عقد الشغل، فهو التزام أساسي يقع على عاتق الأجير، يلتزم من خلاله بوضع عمله الشخصي في خدمة المؤاجر(الكشبور، 1995، 47) ، وهو بهذا المفهوم يرتبط ارتباطًا وثيقًا بالنشاط الذي تمارسه المقاولة ونمط الإنتاج الذي تتبعه، هذا النشاط الذي يبقى دائمًا خاضعًا لتطورات السوق التجارية، الأمر الذي يفرض على المشغل إحداث تغييرات للاستجابة لمتطلبات السوق ومسايرة تحولاته، وذلك إما بإدخال تقنيات جديدة وإعادة تنظيم العمل بكيفية تمكن من رفع وتيرة الإنتاج، وهو ما يمكن أن ينتج عنه حذف بعض الوظائف أو تغيير في طبيعتها.

وفي هذا الصدد جاء في قرار صادر عن محكمة النقض المغربية بتاريخ 16 فبراير 2012 ما يلي: "حيث إن الثابت من وثائق الملف اشتغال المطلوبة (المشغلة) في صناعة الزجاج، وأنها اضطرت إلى إيقاف العمل بالفرن المخصص لذلك قصد إعادة بنائه وإصلاحه حسبما تؤكد الخبرة المنجزة بتاريخ 2007/03/26 من طرف الخبير إسماعيل سربوت، وهو ما تعذر معه على الطاعن القيام بعمله (لحام)، وأن إسنادها له القيام بشحن مخزون البضائع حفاظاً على استمرارية نشاطها إنما كان اضطراريًّا في انتظار انتهاء الأشغال، فهو لا يعد تغييرا نهائيًّا في طبيعة عمله ولا إخلالًا بالعقد الرابط بينهما، كما لا مساس به لكرامته خلافًا لما يدعيه، خصوصًا وقد قبل به لمدة شهر قبل امتناعه عن الاستمرار فيه مع احتفاظه بكافة حقوقه، وهو ما لم ينازع فيه ولم يثبت انتهاء الأشغال ومنعه من عمله الأصلي، مما يجعل رفضه القيام بما أوكلت له المطلوبة من عمل إنهاء للعلاقة الشغلية من طرفه يحول دون استحقاقه لأي تعويض عنه، وهو ما طبقه القرار الذي كان معلّلاً بما فيه الكفاية والوسائل على غير أساس" (النقض المغربية، 2012/317).

كما جاء في قرار آخر لمحكمة النقض صادر بتاريخ 10 يوليوز 2014 بأنه "إذا كانت المطلوبة في النقض تشتغل في المجال الفلاحي، فإن الطاعن الذي يبقى مجرد عامل عادي لديها، ما دام أنه لا يوجد عقد عمل يحدد طبيعة عمله ويثبت أنه متخصص في عمل معين، وأن نقله من هذا التخصص فيه انتقاص أو إساءة له. بل إن هذا النقل كان من أجل تنظيم العمل في المقاولة وتحقيق صالحها، وليس الإساءة للطاعن، ذلك أن مطالبة المشغلة له ومعه باقي العمال بالانتقال للضيعة من أجل القيام بعملية جني المنتوج، الذي نضج وأصبح عرضة للتلف نظراً لإضراب عمال الجني، دون انتقاص من أجره أو من الامتيازات الأخرى التي يتمتع بها، لا يمكن أن يعتبر فصلا تعسفيا من العمل، خاصة وأن المحكمة المطعون في قرارها لم تحسم في مغادرة الطاعن لعمله إلا بعد أن ثبت لديها أنه لما عرض نفسه على المشغلة بتاريخ 2010/10/13، فإن ذلك لم يكن بمكان العمل الذي هو الضيعة الفلاحية المتواجدة بخميس ايت عميرة، من أجل القيام بعملية الجني، بل إن ذلك تم بالمقر المركزي للشركة "ببيوكرى"، بعد عشرين يوما من التوقف عن العمل ومغادرته، حسب الثابت من وثائق الملف، بعد مطالبته بالالتحاق بالضيعة من أجل القيام بعملية الجني رفقة باقي العمال، الشيء الذي لا يرتب على هذا العرض أي أثر قانوني. وأن ما يدعيه من أن المشغلة لم تكلفه بعملية الجني، بل بإزالة الأسلاك والخيط من البيوت المغطاة، وإن لم يثبت ذلك فإنه لا ينتقص بدوره من قيمة الطاعن ما دام أن عقد العمل الذي يربطه بالمشغل لا يحدد طبيعة عمله، مما يبقى معه القرار في هذا الشأن معللا تعليلًا سليمًا ومرتكزًا على أساس قانوني سليم" (النقض المغربية، 2014/963).

أما القضاء الفرنسي فقد تجاوز المفهوم التقليدي للتعديل الثانوي، وأصبح يعبّر عنه بالتغيير في ظروف الشغل، وهو تجسيد حقيقي لسلطة المشغل في تسيير منشأته، وفي هذا الإطار اعتبرت محكمة النقض الفرنسية بأن المشغل عندما غيّر في طبيعة شغل مشرف على قسم الخياطة في مصنع إلى مجرد أجير عادي لمدة أسبوعين مع الاحتفاظ له بكل حقوقه المادية، هو تغيير في ظروف الشغل التي تدخل ضمن سلطة المشغل التنظيمية، كما اعتبرت ذات المحكمة أن المشغل عندما يأمر الأجير بأن يحل شخص آخر في منصبه، فهو يدخل ضمن تغيير ظروف الشغل (الوراري، 2013، 91).

هذا الاتجاه اعتبره أحد الباحثين (الوكيلي، 2006، 492) موفقا لكونه راعى مصلحة الطرفين معًا، مصلحة المشغل من خلال منحه إمكانية العمل على اتخاذ جميع الإجراءات والتعديلات غير الجوهرية التي تخوّل الرفع من مردودية مقاولته وضمان استمراريتها، ومصلحة الأجير وذلك بضمان عدم تضرره من هذه التعديلات (مباركة، 2021، 86).

وأعتقد بأن توجه القضاء المغربي والفرنسي بشأن تكريس سلطة المشغل في التعديل غير الجوهري للعمل المسند إلى الأجير، وذلك بفعل الظروف والمتغيرات الطارئة، هو توجه صائب، لكونه يتفهم وضعية المقاولات التي تعجز أحيانًا عن توفير مناصب شغل، بنفس الصيغة المتفق عليها مع أجرائها بشكل دائم، غير أن سلطة المشغل في الأخذ بمعيار الظروف والمتغيرات الطارئة عند تعديل شغل الأجير مقيّد بإعمال

ثلاثة شروط أساسية تشكل أساس قيام نظرية الظروف الطارئة، وهي: أولا: شرط عدم التوقع والدفع في الظرف الطارئ، ثانيا: شرط العمومية والاستثنائية في الظرف الطارئ، ثالثا: شرط وجود إرهاق وخسارة فادحة. وتجدر الإشارة إلى أن المشرع المغربي لم ينص بشكل صريح على نظرية الظروف الطارئة في قانون الالتزامات والعقود باعتباره الشريعة العامة للتعاقد، ولا في غيره من التشريعات، وإن كان قد أورد لها العديد من التطبيقات في ظهير الالتزامات والعقود وفي غيره من القوانين في المادة الإدارية والمدنية والتجارية. وإذا كان المشرع المغربي قد تناول أحكام نظرية الظروف الطارئة بشكل محتشم في تقنيناته، فإن القضاء المغربي قد أعمل هذه النظرية في العديد من اجتهاداته، ويعرف زيد قدري الترجمان نظرية الظروف الطارئة بكونها: "تعسف المتعاقد المنكوب عندما يختل التوازن الاقتصادي للعقد، فهي تفيد رد الالتزام المرهق للمدين إلى الحد المعقول إذا طرأت حوادث استثنائية عامة غير متوقعة أصبح من جرائها تنفيذ الالتزام التعاقدي مرهقا للمدين، بحيث يهدده بخسارة فادحة" (الترجمان، 1984، 120).

وإذا كانت القاعدة أن المشغل يستطيع تعديل عقد الشغل بإرادته المنفردة، طالما كان هذا التعديل منصبًّا على عناصر ثانوية، أي غير جوهرية، وتستند هذه القاعدة إلى حق المشغل في إدارة منشآته أو مؤسسته وتنظيمها، ومن تمّ فإن رفض الأجير لأي تغيير في العناصر الثانوية لعقد الشغل يبرر فصله دون تعويض أو إخطار. فلا يحق للأجير رفض أي شغل يسند إليه من طرف المشغل، ولا يختلف اختلافًا جوهريًّا عن الشغل المتفق عليه بمقتضى عقد الشغل، وهو ما أكده القضاء المغربي، حيث قضى المجلس الأعلى – محكمة النقض حاليا– في قراره الصادر بتاريخ 29 شتنبر 2004: "بكون الأجير كان يشغل لدى الشركة المدعى عليها كلحام "سودور" ولمدة 10 سنوات، وعملت على نقله إلى مصلحة أخرى للعمل كصباغ، وأن شهادة العمل تحمل صفة لحام، والمحكمة اعتبرت نقله من هذه الصفة إلى صفة الإشراف على آلات الصباغة، يعتبر نقلًا تعسفيًّا، وأن العمل الجديد المنوط به لا يدخل في اختصاصه، ولم يثبت المشغل أنه سبق أن عمل بالصفة الجديدة، فقضت بالتعويضات للأجير على أساس طرد تعسفي" (المجلس الأعلى 974/2004). وهذا التوجه أقرته كذلك محكمة النقض في قرار آخر صادر بتاريخ 06 أكتوبر 2011، حينما اعتبرت "أن نقل الأجير من عمله الأصلي إلى آخر لا يدخل في اختصاصه ويعتبر إنهاء تعسفيًّا" (النقض المغربية، 2011/1212)، كما جاء أيضا في حيثيات قرار صادر عن محكمة النقض بتاريخ 28 مارس 2013: " .. فبالرجوع إلى شهادة الشاهد المستمع إليه خلال جلسة البحث المعتمدة بتاريخ 2011/5/16 بعد أدائه اليمين القانونية أجاب بأن المطلوب في النقض كان مسؤولًا عن قسم المشتريات ومكلفًا بكل ما يتعلق بالفندق، إلا أنه أضيفت له مهمة أخرى تتعلق بجرد الأصول الثابتة، وهي مهام يقوم بها عامل آخر بالفندق فرفضها، وعلى هذا الأساس وأمام إضافة مهام جديدة للأجير تتطلب نوعا من العناية للقيام بها إلى جانب العمل الأصلي ودون موافقة الأجير، يشكّل تعديلًا انفراديًّا من طرف المشغل لبنود عقد الشغل الجوهرية وهي طبيعة العمل، مما يكون ما قام به من تصرف تجاهه مشوبًا

بالتعسف، لأن السلطة التنظيمية للمشغل داخل المقاولة مقيدة بعدم التعسف في استعمال الحق تجاه الأجير. وبتصرف المشغل على النحو المذكور يكون المطلوب في النقض (الأجير) مُحقًّا في الحصول عن التعويض عن الضرر الحاصل له، وهو ما خلص إليه القرار لما قضى له بالتعويض عن الطرد وتوابعه، مما تبقى معه الوسيلة غير جديرة بالاعتبار" (النقض المغربية، 2013/514).

فمن خلال القرارات القضائية المشار إليها نستنتج أن القضاء قد قيّد من سلطة المشغل في تعديل طبيعة عمل الأجير، وذلك باشتراط عدم تعسف المشغل في استعمال هذا الحق، وهو ما أكدته كذلك محكمة النقض المغربية من خلال قرار حديث صادر بتاريخ 05 أبريل 2022 والذي جاء فيه: " فقد ثبت أيضا أن المطلوب في النقض كان مديرا لآلة الطحن بمصنع العيون الذي هو مركز للطحن، ومسؤولا أمام المدير الصناعي على المستوى الوطني، وكانت له صلاحيات التسيير واتخاذ القرارات، فتم نقله للعمل كمدير مشروع بمدينة فاس، مما يجعله تحت إمرة شخص آخر فيما يتعلق باتخاذ القرارات وتنفيذها، ويجرده من صلاحياته في التسيير. مما يكون معه قرار النقل، الذي اتخذ بطريقة انفرادية، وبأثر فوري خلافا لما سار عليه العمل بين الطرفين في قرارات النقل السابقة، وبعد فشل المحاولة بإنهاء عقد الشغل وديا، ويكون المنصب الجديد المعين فيه "مدير مشروع" بدلا من "مدير مركز الطحن بمعمل العيون"، قد تم دون مراعاة لظروف المطلوب الاجتماعية وفيه ضرر ومساس بمكاسبه المهنية"(النقض المغربية، 2022/470).

المطلب الثاني: تعديل الأجـر المؤدى عن العمل

يعتبر الأجر عنصرا من عناصر عقد الشغل، فهو المقابل للعمل الذي يقوم به الأجير لفائدة المشغل بمقتضى الرابطة التي تجمعهما (غزيول، 1992، صفحة 102).

والأجر بهذا المفهوم له أهمية كبيرة، تتجلى في الدور المعيشيّ الذي يقوم به في حياة الأجير وحياة أسرته وفي الحياة الاقتصادية والسياسية لأي بلد على اعتبار أن الرفع أو التخفيض منه له دائمًا أثرٌ مباشر على القدرة الشرائية لأكبر شريحة اجتماعية في أي مجتمع، وبالتالي على النشاط الاقتصادي داخل الدولة بوجه عام (خالفي، 2004، 286).

وبالعودة إلى النصوص القانونية المنظمة للأجر، نجد المشرع قد خصص الفصل 723 من قانون الالتزامات والعقود للحديث عن الأجر، فالأجر وفق هذا الفصل هو الأداء المقابل للشغل الذي يقوم به الأجير لفائدة المشغل بمقتضى رابطة علاقة الشغل التي تجمعهما، ويعني ذلك أن الأجير لا يستحق أجره إلا إذا قام بالشغل المتفق عليه، أما إذا لم يقم بالشغل فلا يستحق الأجر عن المدة التي لم يشتغل فيها، كما ينص على ذلك الفصل سالف الذكر.

أما مدونة الشغل، فقد تناولت الأجر في القسم الخامس من الكتاب الثاني المتعلق بشروط الشغل وأجر الأجير، حيث أكدت أن للأطراف الحرية في تنظيم الاتفاق على الأجر مع ضرورة الالتزام بالأحكام القانونية المتعلقة بالحد الأدنى القانوني للأجر، وبالرجوع إلى المادة 356 من مدونة الشغل، نجدها تنص على أنه

"لا يمكن أن يقل الحد الأدنى القانوني للأجر في النشاطات الفلاحية وغير الفلاحية، عن المبالغ التي تحدد بنص تنظيميّ، بعد استشارة المنظمات المهنية للمشغلين والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلاً". كما نصت المادة 357 من مدونة الشغل على أنه: "يحتسب الحد الأدنى القانوني للأجر، في النشاطات غير الفلاحية، تبعا للقيمة المحددة له في المقتضيات التنظيمية الجاري بها العمل، ويدخل في حسابه الحلوان، ومكملات الأجر مادية كانت أو عينية. ولا تحتسب الفوائد العينية في النشاطات الفلاحية ضمن الحد الأدنى القانوني للأجر".

وقد عرف المشرع المغربي الحد الأدنى القانوني للأجر، من خلال المادة 358 من مدونة الشغل، والتي جاء فيها: "يقصد بالحد الأدنى القانوني للأجر القيمة الدنيا المستحقة للأجير، والذي يضمن للأجراء ذوي الدخل الضعيف قدرة شرائية مناسبة لمسايرة تطور مستوى الأسعار والمساهمة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية وتطوير المقاولة ...". كما أكدت المادة 360 من مدونة الشغل على أنه "يكون باطلًا بقوة القانون كل اتفاق، فرديا كان أو جماعيًا يرمي إلى تخفيض الأجر إلى ما دون الحد الأدنى القانوني للأجر".

ومن خلال استعراضنا لهذه المواد، يتضح أن المشرع رغم منحه الحرية للأطراف وفقا لمبدأ سلطان الإدارة، الذي يخول بمقتضاه لأطراف عقد الشغل الاتفاق على تحديد مبلغ الأجر بكل حرية (الدغوغي، 2009، 268)، إلا أنه وضع حدا أدنى لا يمكن النزول عنه، وفي ذلك وضع حدا لمبدأ الحرية التعاقدية، التي لا يمكنها أن تحدد الأجر في أقل مما هو منصوص عليه قانونًا، أي بقاء هذه الحرية قائمة فيما هو أعلى من الحد الأدنى القانوني للأجر، وذلك لحماية الأجير من تعسف المشغلين، بالنظر إلى الوضعية التي أصبحت تعرفها الطبقة العاملة. فكان لابد من منحها دخلًا كافيًا لسد حاجياتها، والحفاظ على كرامتها، وإحاطتها بالحماية القانونية في مواجهة تعسف المشغلين (غزيول، 1992، ص102)، وتفادي خرقهم لحقوقها تحت ستار مبدأ سلطان الإرادة.

فالتعديل الذي قد يمس الأجر غالبًا ما يكون بالنقصان، إذ الزيادة لا تطرح إشكالًا، ويعتبر والحالة هذه تعديلاً غير جوهري، نظراً لعدم إمكانية رفض الأجير لهذه الزيادة، إلا في الحالة التي تكون هذه الزيادة غير شرعية، مثل الزيادة في أجرة أجير نقابي، حتى يكف عن مضايقة المشغل بطلبات الأجراء. وإذا كان لا يجوز النزول بالأجر إلى أقل مما هو محدد قانونًا، فهل هناك استثناء يجيز للمشغل أن يخفض من قيمة الأجر الممنوح للأجير عن الحد الأدنى المنصوص عليه قانونا في حالة وقوع ظروف اقتصادية طارئة.

فبالرجوع إلى ما سار عليه العمل القضائي في هذا الصدد، نجد أن القضاء لا يسمح بأي تعديل في عقد الشغل، من شأنه المساس بعنصر الأجر، حيث جاء في قرار للمجلس الأعلى – محكمة النقض حاليا– صادر بتاريخ 07 فبراير 2007: "إن الأجر المتفق عليه أو المحدد قانونًا، يعتبر من أهم أركان

عقد العمل، وأن التخفيض منه، وكما هو الحال في النازلة، يؤدي إلى خرق بنود العقد، ويجعل هذا الإجراء يتسم بطابع التعسف، مما يجعل القرار فاسد التعليل فيما انتهى إليه ويعرضه للنقض" (المجلس الأعلى المغربي، 2007/135). كما جاء في قرار صادر عن محكمة الاستئناف بمراكش بتاريخ 14 يناير 2009 ما يلي: "بناء عليه تكون الشركة المشغلة قد قامت بالتعديل الانفراديّ لأحد أركان عقد الشغل، وهو الأجر دون موافقة الطرف الثاني – ويشكل ضررًا له– وذلك تكون هي من فسخت العمل بخرقها لمقتضى الأمر أعلاه، ويشكل بالتالي فسخًا تعسفيًّا" (إستئناف مراكش، 2009/38).

وبذلك يكون القضاء المغربي قد فرض على المشغل احترام حقوق الأجير المعترف له بها، ومنها حقه في الأجر المتفق عليه، حيث اعتبر أن النزول عنه بمثابة خرق لبنود العقد. وهو نفس التوجه الذي سار عليه القضاء الفرنسي، الذي ما فتئ يؤكد على اعتبار الأجر عنصرًا أساسيًا في عقد الشغل، وأي مساس بهذا العنصر يعتبر تغييرًا جوهريًّا في عقد الشغل، يتحتم معه قبول الأجير لهذا التعديل، مع العلم أنه لم ينفِ على المشغل حقه في تعديل أجر الأجير بإرادته المنفردة، في حين اعتبر أن الوسيلة أو الطريقة التي يتم بها احتساب الأجر إن مسها التعديل ولم يترتب عنها نقصان في قيمة الأجر، لا يعتبر التعديل هنا مسًا بعنصر أساسيّ في عقد الشغل، مع مراعاة التغيير الذي قد يطرأ على الأجر مستقبلاً باتباع هذا الأسلوب الجديد من احتساب الأجر (الوراري، 2013، صفحة 99).

وإذا كان الأصل في التوجه القضائي المشار إليه، هو الحد من سلطة المشغل حالة تعسفه في خرق عنصر الأجر، فإن المشرع المغربي من خلال مدونة الشغل قد منح حق تعديل الأجر بصفة استثنائية، وذلك حالة مرور المقاولة بأزمات دورية عابرة، شريطة التقيد بالمسطرة المنصوص عليها في المادتين 185 و 186 من مدونة الشغل، وهو ما أكدته محكمة النقض المغربية من خلال قرارها الصادر بتاريخ 09 فبراير 2022 الذي جاء في: "وبخصوص ما أثير بالوسيلة الثانية حول ادعاء الطاعنة تعرضها للطرد، فإنه بالرجوع للبحث المجرى استئنافيا فإنه خلافا لما أثير فقد استمعت المحكمة للشاهدين (ف.غ) وابن (ي.ح) اللذين بعد أدائهما اليمين القانونية صرحا بأن الطالبة بعد تخفيض ساعات العمل وكذا نسبة الأجور لـ 50% والعمل بنظام 60 يوما إثر الأزمة الاقتصادية التي تمر بها المؤسسة الفندقية المطلوبة، فضلت الطالبة ومجموعة من العمال الذهاب من تلقاء أنفسهم دون الرجوع إلى العمل في منتصف شهر يوليو 2017، مما تكون معه الطالبة قد غادرت عملها تلقائيًّا ولم تكن عرضة لأي طرد كما تدعي وهو ما خلص إليه القرار المطعون فيه والذي كان في محله ولم يخرق المقتضيين المستدل بهما" (النقض المغربية، 2022/105).

المبحث الثاني: تعديل زمان ومكان شغل الأجير

يحظى زمان ومكان تنفيذ العمل بأهمية كبرى لدى المشغل والأجير على حد سواء، لذا يطرح تعديلهما إشكالات أساسية تتعلق بمدى مشروعية التعديل المتعلق بهما وبمدى أحقية الأجير في رفضه، وبموقف القضاء المغربي من تعديل مكان وزمان العمل؟

المطلب الأول: تعديل مدة الشغل

اهتمت مدونة الشغل بتعديل مدة العمل كأداة لمعالجة الأزمات العابرة عن طريق آلية التقليص من ساعات العمل، غير أنها أقرت موازاة مع ذلك إمكانية التعديل للوقاية من هذه الأزمات (المروني، 2003، 122)، وقد نصت المادة 185 في فقرتها الأولى على أنه " يمكن للمشغل، للوقاية من الأزمات الدورية العابرة وبعد استشارة مندوبي الأجراء والممثلين النقابيين بالمقاولة عند وجودهم، توزيع المدة السنوية الإجمالية للشغل على السنة حسب حاجيات المقاولة شريطة ألا تتجاوز مدة العمل العادية عشر ساعات في اليوم".

وبالتالي، يتضح أن المشرع منح إمكانية توزيع مدة الشغل، سواء في حالة استقرار وضعية المقاولة أو في حالة الأزمات الدورية العابرة التي تتسم بطابعها المؤقت، شرط ألا يمس هذا التوزيع بالمدة المحددة في كلتا الحالتين، لأن صلاحية التوزيع تدخل ضمن نطاق سلطة المشغل في الإدارة والإشراف والتنظيم (الوراري، 2013، 128). إضافة لذلك، فالمشرع يسمح للمشغل وفق إجراءات معينة بتمديد المدة القانونية في حالات محصورة قانونا، ويعكس هذا المقتضى مرونة كبيرة هيمنت على إعداد نصوص مدونة الشغل كأحد المطالب الرئيسية لأرباب العمل (الكوري، 1997، 16).

ولم يعرف المشرع المغربي مدة الشغل القانونية، إلا أنه واستجابة لمطالب النقابات العمالية ولتوصيات اتفاقيات منظمة العمل الدولية، تدخل بموجب مقتضيات تشريعية ملزمة لتنظيم مدة الشغل، وهو الأمر الذي تجسد في عدة نصوص قانونية تحدد عدد ساعات الشغل والعطل السنوية المؤدى عنها، والراحة الأسبوعية، وساعات العمل القصوى، واضعا بذلك مدة عمل محددة، يلتزم بها المشغل عند تنظيم العمل بمؤسسته، حيث تم التنصيص بشكل صريح على حق المشغل في تعديل مدة الشغل، وذلك من خلال الزيادة في ساعات العمل، أو إمكانية تخفيضها.

هكذا تحدد مدة الشغل العادية المقررة للأجراء في النشاطات غير الفلاحية في 2288 ساعة في السنة أو 44 ساعة في الأسبوع، توزع حسب حاجيات المقاولة، شريطة ألا تتجاوز مدة العمل عشر ساعات في اليوم، وذلك بناء على مقتضيات المادة 184 من مدونة الشغل. غير أنه وفي حالة ما إذا كان أداء الشغل يتم بين فرق متتابعة، يمنع أن تتجاوز المدة المقررة لكل فرقة ثماني ساعات في اليوم، وينبغي أن تكون هذه المدة متصلة، مع التوقف لفترة استراحة لا تتعدى ساعة واحدة، إذ تنص المادة 188 من مدونة الشغل على أنه: "يمنع في حالة تنظيم الشغل بين فرق متتابعة، أن تتجاوز المدة المقررة لكل فرقة ثماني ساعات في اليوم. وينبغي أن تكون هذه المدة متصلة، مع التوقف لفترة استراحة لا تتعدى الساعة".

أما في النشاطات الفلاحية، فإنه وانطلاقا من الطابع الواقعي لمدونة الشغل التي تراعي ظروف وخصوصيات كل قطاع اقتصادي (خالفي، 2004، 575)، فمدة الشغل تحدد في 2496 ساعة في السنة تجزأ على فترات، حسب المتطلبات الضرورية للمزروعات، وفق مدة معينة، تتولى السلطة الحكومية

المختصة تحديدها، بعد استشارة المنظمات المهنية للمشغلين والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلًا، وذلك طبقا للفقرة الثالثة من المادة 184 من مدونة الشغل. وإذا كانت مدونة الشغل قد حددت مدة الشغل القانونية، فهل سمحت للمشغل، مراعاة لظروف مؤسسته الاقتصادية بحق تعديل هذه المدة، من خلال الزيادة في ساعات الشغل أو إمكانية تخفيضها.

الفرع الأول: الزيادة في ساعات الشغل

لقد منح المشرع المغربي المشغل إمكانية الزيادة في ساعات الشغل العادية في حالة الشغل المتقطع أو الضروري، أي في الحالة التي يكون فيها الشغل المؤدى من طرف الأجراء شغلا متقطعًا أصلًا، أو عندما تقتضي الضرورة تأدية أشغال تحضيرية أو تكميلية لا غنى عنها للنشاط العام للمؤسسة، مع استحالة إنجازها في حدود مدة الشغل العادية، شريطة ألا تتجاوز الفترة الممددة من طرف المشغل مدة اثنتي عشرة ساعة في اليوم كحد أقصى، وذلك بناء على المادة 190 من مدونة الشغل التي تنص على أنه: "إذا كان الشغل الذي يؤديه أجراء في مؤسسة ما، شغلا متقطعا أصلا، أو عندما تقتضي الضرورة تأدية أشغال تحضيرية أو تكميلية لا غنى عنها للنشاط العام للمؤسسة، مع استحالة إنجازها في حدود مدة الشغل العادية، فإنه يمكن تمديد فترة شغل الأجراء المخصصين لتنفيذ تلك الأشغال إلى ما بعد المدة العادية المذكورة، على ألا تتجاوز الفترة الممددة اثنتي عشرة ساعة في اليوم كحد أقصى".

أما إذا تطلب الأمر القيام في مقاولة ما بأشغال مستعجلة تقتضي الضرورة إنجازها فورًا من أجل اتقاء أخطار وشيكة أو تنظيم تدابير نجدة أو إصلاح ما تلف من معدات المقاولة، أو تجهيزاتها، أو بناياتها، أو لتفادي فساد بعض المواد، جاز للمشغل تمديد مدة الشغل العادية بالاستمرار في الشغل طيلة يوم واحد، ثم تمديدها ساعتين خلال الأيام الثلاثة التي تلي ذلك اليوم، وذلك حسب ما نصت عليه المادة 192 من مدونة الشغل المغربية.

وبالعودة إلى مقتضيات المادة 189 من مدونة الشغل، نجد المشرع المغربي، يخول للمشغل صراحة إمكانية تمديد فترة الشغل العادية اليومية، لاستدراك ساعات الشغل الضائعة بسبب توقف الشغل جماعيًا في كل المؤسسة أو في جزء منها لأسباب عارضة أو لقوة قاهرة، كما يمكن للمشغل تمديد فترة الشغل اليومي لتدارك ما ضاع من ساعات الشغل بسبب انخفاض النشاط الذي يحصل في العمل في بعض المواسم أو في بعض الأوقات من السنة، وبصفة عامة بسبب قلة المعاملات، أو الأزمات التي تمرّ منها المؤسسة المشغلة، ففي جميع هذه الحالات وما شابهها يمكن للمشغل تمديد فترة الشغل اليومي وتدارك ما ضاع من ساعات الشغل (خالفي، 2004، 581).

فمن خلال ما سبق يتبين أن المشرع المغربي حدد بشكل صريح الحالات التي تخول للمشغل إمكانية الزيادة في المدة القانونية للعمل، والملاحظ أن هذه الحالات ترتبط بالوضعية الاقتصادية للمقاولة، وهي

ظروف طارئة خارجة عن إرادة المشغل والأجير معا، فحرية المشغل في تمديد مدة العمل مقيدة بمرور المقاولة بظروف استثنائية، إضافة إلى سلوكه مجموعة من الإجراءات.

وإذا كان الأمر كذلك، فالأكيد أن المشرع المغربي عندما أتاح للمشغل إمكانية الرفع من ساعات العمل، يكون قد اعتبر هذا التعديل تعديلًا غير جوهري، ولا يتطلب موافقة الأجير، وبالتالي فلا حق للأجير رفض الاشتغال خلال هذه المدة، ما دام لها طابع مؤقت، وما دام يتلقى عنها أجرا يوازي الأجر المؤدى عن ساعات الشغل العادية.

أما بالنسبة للساعات الإضافية، فهنا يجب التمييز بين ما هو مؤقت وما هو دائم، فبدء المشغل في تنفيذ نظام مؤقت للساعات الإضافية لا يمكن للأجير أن يرفضه، لأنها تندرج في نظام سير المقاولة، وهذا ما كرسته محكمة الاستئناف بمراكش عندما أتيحت لها الفرصة للبث في نازلة معروضة عليها بخصوص التعويض عن الفصل التعسفي، حيث جاء في قرار لها صادر بتاريخ 2008/06/18 : "حيث إن سبب الفصل يرجع إلى رفض المستأنفة إضافة ساعة عمل التي يؤديها جميع العمال مقابل تعويضهم عنها، كما هو ثابت من خلال شهادة الشاهدين، وكان خلافًا لما جاء في تصريح المستأنفة بأن هذه الإضافة هي بدون تعويض، ولذلك تكون هذه الإضافة بمثابة الساعات القانونية التي يجب أن يؤديها العامل، وهي إجبارية لكون مصلحة المؤسسة تقتضي ذلك أولوياتها، كما أنه ليس هناك ما يثبت أن المستأنفة كانت تشتغل أكثر من 10 ساعات في اليوم، لذلك يكون الفصل المذكور مبرّرًا" (إستئناف مراكش، 2008/87/05/08).

وباستقراء هذا القرار، نرى أن القضاء سلك توجها ينسجم وإرادة المشرع التي أكدت على أحقية المشغل في وضع نظام مؤقت للساعات الإضافية متى اقتضت الظروف التي تمرّ منها المقاولة ذلك، ولا يمكن للأجير مواجهة قرار المشغل بالرفض، بل إن مطالبته تنحصر في المطالبة بالتعويضات المستحقة نتيجة تلك الساعات الإضافية.

الفرع الثانـي: تخفيض من ساعات الشغل

إذا كان يحق للمشغل الزيادة في ساعات الشغل العادية وفق الحالات والشروط المشار إليها سابقا، فيحق له كذلك التخفيض من هذه الساعات وفق حالات وشروط كذلك. وهكذا فالمشرع المغربي، يسمح للمشغل عند حدوث أزمة اقتصادية عابرة لمقاولته أو لظروف طارئة خارجة عن إرادته، أن يقلص من مدة الشغل العادية، غير أن هذا التقليص رهين باحترامه لمجموعة من الشروط المنصوص عليها في المادة 185 مدونة الشغل التي جاء فيها أنه: "يمكن للمشغل، للوقاية من الأزمات الدورية العابرة وبعد استشارة مندوبي الأجراء والممثلين النقابيين بالمقاولة عند وجودهم، توزيع المدة السنوية الإجمالية للشغل على السنة حسب حاجيات المقاولة شريطة ألا تتجاوز مدة العمل العادية عشر ساعات في اليوم. لا يترتب عن هذا الإجراء أي تخفيض من الأجر الشهري ويمكن للمشغل، بعد استشارة مندوبي الأجراء والممثلين النقابيين بالمقاولة

عند وجودهم، أن يقلص من مدة الشغل العادية ولفترة متصلة أو منفصلة لا تتجاوز ستين يوما في السنة، وذلك عند حدوث أزمة اقتصادية عابرة لمقاولته أو لظروف طارئة خارجة عن إرادته. يؤدى الأجر عن مدة الشغل الفعلية على ألا يقل في جميع الحالات عن 50 % من الأجر العادي ما لم تكن هناك مقتضيات أكثر فائدة للأجراء. وإذا كان التقليص من مدة الشغل العادية تزيد مدته عن الفترة المحددة في الفقرة الأولى أعلاه، وجب الاتفاق بين المشغل ومندوبي الأجراء والممثلين النقابيين بالمقاولة عند وجودهم حول الفترة التي سيستغرقها هذا التقليص. وفي حالة عدم التوصل إلى أي اتفاق، لا يسمح بالتقليص من مدة الشغل العادية إلا بإذن يسلمه عامل العمالة أو الإقليم طبقا للمسطرة المحددة في المادة 67 أعلاه".

ففي الحالة التي تتجاوز فيها مدة التقليص ستين يوما في السنة، سواء أكانت هذه الفترة متصلةً أو منفصلة، فعلى المشغل أن يقوم قبل ذلك باستشارة مندوبي الأجراء والممثلين النقابيين عند وجودهم، أما في الحالة التي تزيد فيها مدة التقليص عن الستين يوما، فيجب أن يكون هناك اتفاق بين المشغل ومندوبي الأجراء والممثلين النقابيين بالمقاولة عند وجودهم حول الفترة التي سيستغرقها هذا التقليص. وفي حالة عدم التوصل إلى اتفاق، لا يمكن للمشغل التقليص من مدة الشغل العادية إلا بإذن يسلمه عامل العمالة أو الإقليم طبقا للمسطرة المحددة في المادة 67 من مدونة الشغل التي تنص على أنه: "يتوقف فصل الأجراء العاملين في المقاولات المشار إليها في المادة 66 أعلاه، كلا أو بعضا، لأسباب تكنولوجية أو هيكلية أو ما يماثلها، أو لأسباب اقتصادية، على إذن يجب أن يسلمه عامل العمالة أو الإقليم في أجل أقصاه شهران من تاريخ تقديم الطلب من طرف المشغل إلى المندوب الإقليمي المكلف بالشغل. يكون طلب الإذن مرفقا بجميع الإثباتات الضرورية وبمحضر المشاورات والتفاوض مع ممثلي الأجراء المنصوص عليه في المادة 66 أعلاه. في حالة الفصل لأسباب اقتصادية، يكون الطلب مرفقا، علاوة على الوثائق المذكورة أعلاه، بالإثباتات التالية:

-تقرير يتضمن الأسباب الاقتصادية التي تستدعي تطبيق مسطرة الفصل؛

-بيان حول الوضعية الاقتصادية والمالية للمقاولة؛

-تقرير يضعه خبير في المحاسبة أو مراقب في الحسابات.

يجب على المندوب الإقليمي المكلف بالشغل أن يجري كل الأبحاث التي يعتبرها ضرورية وأن يوجه الملف، داخل أجل لا يتعدى شهرا واحدا من تاريخ توصله بالطلب، إلى أعضاء لجنة إقليمية يرأسها عامل العمالة أو الإقليم لدراستها والبت فيها في الأجل المحدد أعلاه. يجب أن يكون قرار عامل العمالة أو الإقليم معللا ومبنيا على الخلاصات والاقتراحات التي توصلت إليها اللجنة المذكورة".

أما في الحالة التي يشغل فيها المشغل اعتياديًا عشرة أجراء أو أكثر، ويعتزم التقليص من مدة الشغل، فيجب عليه أن يبلغ ذلك لمندوبي الأجراء والممثلين النقابيين بالمقاولة عند وجودهم، قبل أسبوع على الأقل من تاريخ الشروع في التقليص، وأن يزودهم في نفس الوقت بكل المعلومات حول الإجراءات المزمع اتخاذها

والآثار التي يمكن أن تترتب عنها. كما يجب على المشغل أيضًا استشارة مندوبي الأجراء والممثلين النقابيين بالمقاولة عند وجودهم في كل إجراء من شأنه أن يحول دون التقليص من مدة الشغل العادية أو يخفف من آثارها السلبية.

وعليه فالمشرع المغربي قد أعطى للمشغل إمكانية الإنقاص أو التخفيض من مدة الشغل العادية وفق شروط معينة، لكن هل سمح للأجير برفض التغيير الحاصل في هذه المدة؟

بالرجوع لمقتضيات المادة 185 من مدونة الشغل، يستشف منها أن الأجراء لم يعد لهم حق رفض تخفيض المشغل لساعات شغلهم، ذلك أن أي تعديل يتم في سياق هذه المادة، ينبغي للأجراء أن يخضعوا له دون أن يعتبر ذلك تعديلًا جوهريًّا، وكل رفض من طرفهم يعرضهم للفصل تحت مسؤوليتهم (بناني، 2007، 1196).

فالمشرع لم ينص على ضرورة موافقة الأجير من عدمها، بل كل ما اشترطه هو ضرورة الاستشارة والاتفاق مع مندوبي الأجراء أو الممثلين النقابيين عند وجودهم، وذلك بحسب مدة التقليص التي يعتزم القيام بها.

وفي هذا الإطار جاء في قرار صادر عن محكمة النقض بتاريخ 30 أبريل 2015 ما يلي: "حيث إن المادة 186 من مدونة الشغل تنص على أنه: "إذا كان المشغل يعتزم التقليص من مدة الشغل العادية يشغل اعتياديًا عشرة أجراء أو أكثر، وجب عليه أن يبلغ ذلك لمندوبي الأجراء والممثلين النقابيين بالمقاولة عند وجودهم، قبل أسبوع على الأقل من تاريخ الشروع في التقليص، وأن يزوّدهم في نفس الوقت بكل المعلومات حول الإجراءات المزمع اتخاذها والآثار التي يمكن أن تترتب عنها ..." كما تنص الفقرة الأخيرة من المادة 185 على ما يلي: "وفي حالة عدم التوصل لأي اتفاق، لا يسمح بالتقليص من مدة الشغل العادية إلا بإذن يسلمه عامل العمالة أو الإقليم طبقا للمسطرة المحددة في المادة 67 أعلاه"، ولما ثبت من خلال وثائق الملف ومستنداته وكذا البحث المنجز ابتدائيًا أن الطاعنة لم تبلّغ مندوبي الأجراء اعتزامها تقليص مدة الشغل العادية قبل أسبوع من الشروع في التقليص، ولم تزودهم بكل المعلومات حول الإجراءات المزمع اتخاذها والآثار التي يمكن أن تترتب عنها، والثابت كذلك أن الطاعنة لم تحصل على إذن من عامل العمالة رغم تجاوز مدة التقليص ستين يوما المنصوص عليها في المادة 186 أعلاه حسب تصريح ممثل الطاعنة بجلسة البحث المنجز ابتدائيا، والذي جاء فيه أن مدة التقليص كانت منذ أبريل إلى متم شهر غشت، وهو ما يعدّ مخالفة لمقتضيات المادتين 185 و 186 من مدونة الشغل، والمحكمة كانت على صواب لما اعتبرته كذلك وطبقت المقتضيات القانونية الواجبة تطبيقا سليما والوسيلة لا سند لها. ومن جهة ثانية، حيث إنه وأمام ثبوت عدم احترام الطاعنة للمقتضيات أعلاه، فإن الأجير لا يمكنه القبول بالعمل وفق ما تحدده الطاعنة من ساعات من تلقاء نفسها، وأن لجوءه إلى مفتش الشغل ثم إلى المحكمة

فيما بعد لا يمكن اعتباره مغادرة تلقائية للعمل أمام تقليص ساعات العمل بدون احترام للشكليات المتطلبة ومحكمة الاستئناف لما لم تستجب لطلب إجراء بحث جديد تكون قد ردته ضمنيًّا ما دام أنه قد ثبت لديها أن الطاعنة قد قامت بخفض ساعات العمل دون احترام للمقتضيات القانونية الواجبة. مما يبقى معه القرار المطعون فيه معللًا تعليلًا سليمًا، والوسيلة لا سند لها" (النقض المغربية، 2015/1066).

كما جاء في قرار آخر صادر عن محكمة النقض بتاريخ 22 فبراير 2022 ما يلي: "حيث إن المحكمة غير ملزمة بإجراء بحث ما دام قد ثبت لديها من وثائق الملف ما يسمح لها بالبت في النزاع، بعد أن ثبت لديها أن الطاعنة قامت بتقليص ساعات العمل ابتداء من شهر يونيو 2019 دون احترام المسطرة المنصوص عليها بالمادتين 185 و186 من مدونة الشغل، ومست بذلك بأحد أهم أركان عقد الشغل الجوهرية وهو الأجر، مما تسبب في فسخ عقد الشغل بطريقة تعسفية وبإرادة المشغلة المنفردة وأن مغادرته للعمل على إثر ذلك هي مغادرة اضطرارية، وأن مطالبته للرجوع بعد ذلك إلى عمله بمثابة دعوة جديدة للتعاقد له أن يقبلها أو يرفضها، وهو ما انتهى إليه القرار المطعون فيه الذي جاء معللا تعليلا كافيا وغير خارق لأي مقتضى قانوني" (النقض المغربية، 2022/227).

ولقد كان القضاء المغربي يذهب، وفي ظل المقتضيات القانونية السابقة (الفصل الثامن من ظهير 18 يونيو 1936 المتعلق بتنظيم مدة العمل)، على مدونة الشغل، إلى أن من حق الأجير رفض التعديل المتعلق بالتخفيض من ساعات الشغل، ما دام لها تأثير على الأجر، من القرارات التي كرست هذا التوجه، القرار الصادر عن المجلس الأعلى بتاريخ 1991/06/03 الذي جاء فيه: "إن المشغل الذي يلتزم بمقتضى عقد الشغل بتوفير ساعات عمل محددة، لا يمكن تخفيضها لما لذلك من أثر تبعي على الأجر الذي هو ركن أساسي في عقد العمل" (المجلس الأعلى المغربي، 1991/1512).

وجاء في قرار آخر للمجلس الأعلى صادر بتاريخ 06 يونيو 1995 بأن: "تخفيض ساعات العمل في المقاولة إلى أربع أو ست ساعات في الأسبوع، يعتبر طردًا جماعيًّا يقتضي من المشغلة احترام المسطرة المنصوص عليها في مرسوم 1967/08/14" (المجلس الأعلى المغربي، 1995/561).

إلا أن مدونة الشغل المغربية منحت المشغل إمكانية تخفيض أجر الأجير كنتيجة لتقليص عدد ساعات الشغل، على ألا يقل ذلك وفي جميع الحالات عن 50% من الأجر العادي، ما لم تكن هناك مقتضيات أكثر فائدة للأجير، وهو ما أدى إلى اختلاف بعض الفقهاء بشأن هذا التخفيض، وهل يجوز أن ينزل المشغل عند تخفيضه للأجر عن الحد الأدنى القانوني؟

فقد ذهب الأستاذ محمد الشرقاني إلى أن المشغل عند تخفيضه للأجر بفعل مرور مقاولته بأزمة اقتصادية عابرة أو ظروف طارئة خارجة عن إرادته، عليه ألا ينزل عن الحد الأدنى للأجر (الشرقاني، 2000، 225). في حين ذهب الأستاذ محمد سعيد بناني، إلى أن الأجر هنا حدده المشرع في الأجر

العادي الذي يتقاضاه الأجير، أي 50% من الأجر الذي يتقاضاه كل أجير على حدة (بناني، 2007، 1196).

وهو نفس الاتجاه الذي ذهب إليه الأستاذ عبد اللطيف خالفي، الذي يرى أننا إزاء استثناء من القاعدة العامة في تحديد الحد الأدنى لساعات الشغل العادية، لا يمكن أن نحتجّ بخصوصه بالمبدأ المنصوص عليه في المادة 356 من مدونة الشغل، الخاص بالحد الأدنى القانوني للأجر، وإلا سنفرغ الاستثناء الذي يسمح بالإنقاص من ساعات الشغل العادية من محتواه، ومن حماية المؤسسة أو المقاولة التي تمر بأزمة اقتصادية عابرة أو بظروف طارئة خارجة عن إرادتها(خالفي، 2004، 590).

غير أن هذا الرأي الأخير تمّ استبعاده من طرف القضاء المغربي، إذ جاء في قرار صادر عن محكمة النقض بتاريخ 02 فبراير 2012 على أن "المادة 359 من مدونة الشغل التي تخول للمشغل أداء أجر للأجير يقل عن الحد الأدنى للأجر، تشترط حصول نقص في حجم الشغل المنجز، لا يمكن أن ينسب إلى سبب خارج عن الشغل، وذلك إذ ثبت بناء على معاينة يقوم بها خبير مقبول أن سبب النقص يعود مباشرة إلى الأجير، وهذه الحالة لا تنطبق على تخفيض ساعات العمل بسبب الأزمة الاقتصادية التي تعرضت لها الطالبة، وفضلًا عن ذلك فإنه طبقًا لمقتضيات المادة 369 من قانون المسطرة المدنية التي تفرض على محكمة الإحالة التقيد بالنقطة القانونية التي على أساسها نقضت محكمة النقض القرار الاستئنافي، فإن المحكمة المطعون في قرارها بصفتها تلك تقيدت بقرار محكمة النقض الذي اعتبر تخفيض ساعات العمل وما ترتب عليه من تخفيض للأجر الذي يعتبر ركنًا أساسيًّا في عقد الشغل يتسم بطابع التعسف ويوجب ترتيب الآثار القانونية، فإن ذلك يفيد أن المطلوب بسبب هذا التخفيض قد تعرض للطرد التعسفي ويستحق التعويضات عن ذلك في إطار مدونة الشغل" (النقض المغربية، 2012/195).

المطلب الثاني: تعديل مكان شغل الأجير

قد ينفذ الأجير قرار نقله من مكان عمله الأصلي إلى آخر جديد، إذا لم يكن هذا القرار ذا تأثير مهم على وضعيته، سواء الاقتصادية أو الاجتماعية، ويتجلى ذلك في الحالة التي يكون فيها مكان العمل الجديد مثلًا يوجد داخل نفس المدينة أو لا يبعد عن مكان عمله الأصلي بمسافة كبيرة يضطر معها الأجير إلى تحمل مصاريف إضافية، إلا أنه ومتى كان لقرار النقل تأثير على الأجير، فإنه غالبًا ما يرفض تنفيذه. فتثور عندئذ إشكالية مدى مشروعية قرار النقل المتخذ من طرف المشغل، وكذا مدى أحقية الأجير في رفض هذا القرار من عدمه.

وإذا كان المشرع المغربي لم يتطرق لهذه الإشكالية، فإن القضاء المغربي قد تصدى لها، وذلك من خلال وضعه لقواعد تحكم سلطة المشغل في تعديل مكان العمل، مميزًا بين تعديل مكان العمل بصفة مؤقتة وتعديله بصفة دائمة.

الفرع الأول: تعديل مكان العمل بصفة مؤقتة

يعتبر عنصر مكان الشغل بحسب الأصل عنصرا جوهريّا في عقد الشغل، لا يمكن تعديله بإرادة المشغل ودون موافقة الأجير، وإلا اعتبر تعسفيًّا. غير أنه أمام السلطة القيادية للمشغل ومصلحة المقاولة قد يعتبر هذا التعديل على أنه مؤقت، يجب على الأجير قبوله وإلا اعتبر مرتكبًا لخطأ الامتناع عن أداء الشغل الموجب للفصل (شوقي، 2008، 115).

غير أن قرار النقل المؤقت للأجير يجب ألا يكون القصد منه الإضرار بالأجير، وإلا اعتبر المشغل متعسّفًا في استعمال حقه في التسيير والإدارة، إذ جاء في القرار الصادر عن المجلس الأعلى بتاريخ 1995/09/26 : "حيث إن الاستدلال بتراجع الكاتب العام للمشغلة عن التوقيع على اتفاق الانتقال المؤقت للطاعن، هو أمر غير ذي فائدة، لأن المطلوبة في النقض لا تنفي الصبغة المؤقتة لمهمته، وهي مهمة لا تشكل من حيث المبدأ عقوبة النقل من ورش إلى آخر، ولا تدخل ضمن التدابير المنصوص عليها في الفصل 6 من قرار 1948/10/23 (المادة 37 من مدونة الشغل حاليًا)، ما لم يثبت أن القصد من هذا الإجراء هو الإضرار بالأجير، والمحكمة عللت قرارها بأنه لا يوجد بالملف ما يدل على أن قصد المشغلة هو استقرار الطاعن وحمله على الاستقالة، معتمدة في ذلك على التعويض الذي سيصرف عن هذه المهمة للطاعن الذي يثبت خلاف ما جاء في تعليل المحكمة" (المجلس الأعلى المغربي 1108/1995).

والملاحظ أن المجلس الأعلى لم يشترط فقط ضرورة انتفاء قصد الإضرار بالأجير عند اتخاذ المشغل لقرار نقله من مكان عمله الأصلي إلى مكان آخر، بل أشار في هذا القرار إلى عنصر الاستفادة المادية التي تمنح للأجير نظير قيامه بالمهمة المنوطة به من طرف المشغل، وهو ما أكده في قرارات أخرى، من ذلك القرار رقم 830 الصادر عن الغرفة الاجتماعية بالمجلس الأعلى بتاريخ 04 يونيو 1996 الذي جاء فيه: ".. إن تكليف الأجير للقيام بمهمة مؤقتة خارج مقر عمله لا يشكل مبدئيًّا عقوبة النقل من ورش إلى آخر" (العروي، 2011، 93).

لكن على خلاف التوجه القضائي – السالف الذكر– تتجه الغرفة الاجتماعية الاستئنافية بمراكش إلى أن النقل المؤقت للأجير يعد إخلالًا بمبدأ العقد شريعة المتعاقدين في الحالة التي لا تتضمن بنود العقد الموافقة السابقة على هذا التعديل، حيث جاء في قرار لها صادر بتاريخ 10 أبريل 2009 : "حيث تبين من مراجعة عقدة العمل الرابطة بين الطرفين أنها لا تتضمن ما يبيح للمشغلة الحق في نقل الأجير ولو كان بصفة مؤقتة من عمله المتفق عليه إلى عمل آخر دون موافقته، وحيث إنه اعتبارًا لذلك يكون نقل المدعي من عمله في مراكش إلى آخر في الدار البيضاء دون موافقته طردًا تعسفيًّا، ويكون محقًّا في الحصول على التعويض عن الضرر الحاصل له" (إستئناف مراكش، 2009/231).

وبذلك تكون محكمة الاستئناف بمراكش قد أضافت معيارا آخر لاعتبار التعديل مشروعًا، وهو وجود موافقة مسبقة للأجير على النقل المؤقت من مكان إلى آخر، إلا أنني أرى في هذا الصدد أنه يجب التعامل

بمرونة أكثر مع النقل المؤقت للأجير، خصوصًا أنه يكفل مصلحة الطرفين معًا، مصلحة الأجير في الاستمرار في عمله ومصلحة المشغل في تسيير مقاولته بشكل يتلاءم مع الظروف الطارئة التي قد تؤثر على اقتصاديات تلك المقاولة. وإذا كان الأمر يبدو سهلًا بالنسبة للتعديل المؤقت لمكان العمل، فإن نقل الأجير بصفة دائمة يبقى له تأثير على حياة الأجير واستقراره.

الفرع الثاني: تعديل مكان العمل بصفة دائمة

إذا كان تعديل مكان الشغل من طرف المشغل بصفة مؤقتة، ومن غير إضرارٍ بالأجير يشكل تعديلًا غير جوهري، يبرر اتخاذه دون موافقة الأجير، فإن قيام المشغل بتعديل مكان شغل الأجير بصفة دائمة يعدّ تعديلًا جوهريًّا يستلزم بالضرورة موافقة هذا الأخير، وإلا عدّ ذلك إجراء تعسفيًّا من قبل المشغل.

وفي هذا الإطار قضى المجلس الأعلى (محكمة النقض حاليًا) من خلال قراره عدد 426 الصادر بتاريخ 19 أبريل 2005 على أن "المحكمة لما ثبت لديها من خلال وثائق الملف وتصريحات الأطراف أن المشغلة أغلقت معملها بالدار البيضاء، وأن الطرفين سبق لهما أن اتفقا أن مكان العمل هو مدينة الدار البيضاء باعتباره مكان تنفيذ العقد، وأن المشغلة لما نقلتها إلى مدينة مراكش دون موافقتها ودون أن يوجد بالعقد شرط خاص يسمح للمشغلة بنقلها، يعدّ ذلك خرقًا جوهريًّا في بنود عقد الشغل، والمحكمة لما طبقت الفصل 230 من قانون المسطرة المدنية كان قرارها مرتكزًا على أساس والوسيلة لا سند لها" (المجلس الأعلى 426/2005).

كما جاء في قرار آخر حديث صادر عن محكمة النقض بتاريخ 02 فبراير 2012 "أن تغيير طبيعة عمل الأجير وكذا مكان إنجازه رهين بموافقته الصريحة (النقض المغربية، 2012/199)"، بل إن محكمة النقض قد ذهبت أبعد من ذلك، حينما اعتبرت أنه لا يحق للمشغل إجبار الأجير على تغيير محل العمل الذي يشتغل فيه إلى محل آخر ولو عادت ملكيته إلى نفس المشغل.

ونفس هذا الاتجاه ظلت عليه محكمة النقض في قرارها الصادر بتاريخ 23 يناير 2008 والذي جاء فيه على أن "محضر مفتش الشغل المؤرخ في 2005/12/26 الذي استند إليه القرار ليس به ما يثبت واقعة المغادرة، إذ ورد فيه أن المشغلة عرضت على أجيرها العمل بمدينة بوجدور مع امتياز السكن بهذه المدينة، غير أنه رفض بصفة قطعية، وأن مثل هذا الرفض لا يعد خطأً ولا مغادرةً للعمل، إذ أن نقل الأجير من مكان عمله إلى مدينةٍ أخرى كما هو الحال في النازلة يستلزم موافقته ما دام عقد الشغل لا ينص على حقها في نقله للعمل بمدينة أخرى، والقرار كان فاسد التعليل فيما انتهى إليه حين رتب على رفض الأجير الالتحاق بمدينة بوجدور النتيجة التي خلص إليها" (المجلس الأعلى المغربي، 2008/87).

وتماشيًا مع نفس التوجه القضائي، جاء في قرار صادر عن محكمة الاستئناف بمراكش بتاريخ 07 مارس 2007 : "حيث تبين أثناء المداولة ومن استقراء وثائق الملف أنه بخلاف ما تمسكت به المستأنفة أصليًا فإن عقد الشغل محدد المدة المبرم بين الطرفين بتاريخ 03 مارس 2004 لا يوجد ضمن بنوده ما يسمح لها بنقل الأجير إلى مدينة أخرى، وإن العقد شريعة المتعاقدين، وإن هذا الدفع ينهض لمصلحة الأجير، وليس الطاعنة أصليًا وأن إنهاء العقد كان تعسفيا" (إستئناف مراكش، 2007/195).

إن المتتبع للتوجّه القضائي الذي سلكته محكمة النقض ومعها قضاء الموضوع، يستنتج بوضوح أن القضاء المغربي يفرض وجود موافقة الأجير ضمن بنود العقد ليرتب الشرعية، فقرار نقل الأجير إلى مكان عمل جديد متى حضي بموافقة الأجير الصريحة أو الضمنية يحسم الأمر، أما إذا امتنع عن تنفيذه لا يجوز في هذه الحالة إجباره على تنفيذه والانصياع له طالما أن العقد الرابط بينه وبين المشغل لا يتضمن من بين بنوده ما يسمح لهذا الأخير باتخاذ مثل هذا القرار، استنادًا إلى مضمون الفصل 230 من قانون الالتزامات والعقود.

بقي أن نشير، ونحن بصدد مناقشة سلطة المشغل في تعديل مكان عمل الأجير، إلى إشكالية تغيير مكان عمل الأجير بحيث يصبح الشغل عن بُعد، خصوصا بعد التحديات التي طرحتها جائحة "فيروس كوفيد 19"، فبالعودة إلى مدونة الشغل المغربية يتبين لنا بالملموس غياب اهتمام المشرع بموضوع العمل عن بعد رغم تنامي أهميته من الناحية العملية، في حين سلكت تشريعات أخرى طريقا مغايرا وفي مقدمتها التشريع الفرنسي، بحيث نجد المادة L1222-9 من مدونة الشغل الفرنسية تعرف عقد الشغل عن بعد بكونه: " كل شكل من أشكال تنظيم العمل من خلاله يتم تنفيذ كل عمل ممكن التنفيذ في المؤسسة خارج أسوار هذه الأخيرة من طرف أجير بشكل إرادي مستعملا تكنولوجيا الإعلام والاتصال". وبناء عليه فإن المشرع الفرنسي قد نص على عنصر موافقة الأجير "بشكل إرادي"، وحدّ من سلطة المشغل في إلزام الأجير العمل عن بعد، وهو توجه نستحسنه لما فيه من مصلحة في تحديث أساليب العمل من جهة، وحماية الأجراء المرتبطين بعقود الشغل عن بعد من جهة أخرى.

خاتمـــة:

يتضح من خلال دراستنا للموضوع أن سلطة المشغل في تعديل عقد الشغل وإن كانت تحد منها القواعد العامة التي تقتضي منه احترام النظام العام وعدم التعسف وتنفيذ التعديل بحسن نية، أو تقيدها طبيعة التعديل ذاته، لأن التعديلات الجوهرية تستلزم موافقة الأجير المسبقة على اتخاذها، في حين لا تتطلب التعديلات الجوهرية الثانوية ذلك، فإننا نرى أن هذه القواعد غير كافية، وإنما كان على المشرع المغربي التدخل وفرض قواعد معينة أو شروط خاصة يسلكها المشغل قبل إقدامه على تعديل إحدى مقتضيات عقد الشغل، خاصة التعديلات الجوهرية، على غرار ما جاء به من شروط تتعلق بحالتي التخفيض والزيادة في مدة الشغل المادية.

كما أن المشرع المغربي لم ينظم مفهوم تعديل عقد الشغل على مستوى المدونة، وإنما أورد بعض التطبيقات له، وهي تطبيقات خاصة لا يمكن تعميمها على جميع حالات أو مظاهر عقد الشغل.

وقد عمل القضاء المغربي عند بثه في الدعاوى المتعلقة بفصل الأجير نتيجة التعديل، على إيجاد حلول قانونية لسد الفراغ التشريعي الذي يعرفه هذا الموضوع، معتمدًا في ذلك توجّهًا مرنًا وفّق من خلاله بين مصلحة المقاولة في إجراء التعديلات اللازمة لمواجهة الظروف الاقتصادية ومصلحة الأجير في استقرار والحفاظ على بنود العقد كما تمّ الاتفاق عليها عند التعاقد.

وفي سبيل توضيح النواقص والثغرات القانونية التي تم الوقوف عندها والمساهمة في البحث عن حلول لها، فإنني أقترح ما يلي:

- ضرورة تنظيم مفهوم عقد الشغل، وتحديد مسطرة خاصة بجميع حالاته، لضمان عدم تعسف المشغل.
- وضع نظام قانوني يتضمن نوعًا من التحفيزات المادية والمعنوية للأجراء لقبول التعديل الجوهري لعقد الشغل، كالتعويض عن الأضرار التي قد تصيبه من جراء تنفيذ العقد بصيغته الجديدة، خاصة إذا كانت مصلحة المؤسسة تستدعي مثل هذا التعديل لتطوير نشاطها.
- إلزام المشغل بضرورة الأخذ باقتراحات العون المكلف بتفتيش الشغل عند تعديله لعقد شغل الأجير، إعمالًا لسلطته التنظيمية وعدم الاقتصار في ذلك على التعديلات التي تتم إعمالًا لسلطته التأديبية، تفاديًا لأي تحايل من طرف المشغل الذي قد يتخذ ذلك كوسيلة للضغط على مندوبي الأجراء لتقديم استقالتهم أو التخلي عن مهامهم.
- النص على جعل الاتفاق المسبق على التعديل خاضعًا للسلطة التقديرية ولرقابة القضاء، وجعل تنفيذه متوقّفًا على حالة الضرورة ودون المساس بحقوق الأجراء.
- يجب أن تكون موافقة الأجير على التعديل الجوهري لعقد الشغل كتابية، سواء كانت سابقة على التعديل أم لاحقة له، وذلك لسد الباب على المشغل الذي يدعي في غالب الأحيان بأنها تستخلص ضمنيّاً،

ولتعتبر حجة كذلك على الأجير الذي يتراجع عن الموافقة الشفوية بدعوى أنه لم يسبق له أن وافق على تعديل عقد شغله.

- تنظيم مسطرة التعديل المؤقت لعقد الشغل بتحديد مدته وحالاته وشروطه.
- النص على منح مهلة كافية للأجير قبل تنفيذ التعديل.

قائمــة المراجع:

أحمد محمد عبد الرحمان شوقي. (2008). *شرح قانون العمل الجديد والتأمينات الاجتماعية في الفقه والقضاء المصري والفرنسي*. الإسكندرية: منشأة المعارف الإسكندرية.

الحاج الكوري. (أبريل, 1997). المرونة في القانون الاجتماعي المغربي، العدد 42. *مجلة عالم التجارة والصناعة*، صفحة 16.

بشرى العلوي. (2014). *الفصل التعسفي للأجير على ضوء العمل القضائي* . الدار البيضاء: مطبعة النجاح الجديدة .

حياة الدغوغي. (2009). *مبدأ سلطان الإرادة في قانون الشغل*. المغرب: كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية بالدار البيضاء جامعة الحسن الثاني.

خالد المروني. (2003). تخفيض ساعات العمل بين مقتضيات التشريع الحالي ومشروع مدونة الشغل، العدد 27. *مجلة الإشعاع*، صفحة 122.

دنيا مباركة. (2021). *قضايا مدونة الشغل بين التشريع والقضاء*. الرباط: مطبعة المعارف الجديدة .

زيد قدري الترجمان. (1984). الفصل 230 من قانون الالتزامات والعقود المغربي، العدد السابع . *المجلة المغربية للقانون واقتصاد التنمية*، صفحة 120.

عبد اللطيف خالفي. (2004). *الوسيط في مدونة الشغل: علاقات الشغل الفردية، الجزء الأول*. المطبعة والوراقة الوطنية المغربية.

عزيز العروي. (2011). *تعديل عقد الشغل بالإرادة المنفردة للمشغل*. المغرب: كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية بمراكش جامعة القاضي عياض.

عصام الوراري. (2013). *تعديل عقد الشغل على ضوء العمل القضائي*. الرباط: دار نشر المعرفة .

عمر السكتاني. (أبريل, 2010). حدود إعمال المصلحة الاجتماعية للأجراء في نظام صعوبات المقاولة، ، العدد 16 . *مجلة الملف*، صفحة 108.

محمد الشرقاني. (2000). *محاضرات في مدونة الشغل المرتقب: مشروع رقم 95.99، سلسلة محاضرات خاصة بطلبة كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية بمكناس*. مكناس: جامعة مولاي إسماعيل.

محمد الكشبور. (1995). *عناصر عقد الشغل في التشريع الاجتماعي المغربي*. الدار البيضاء: مطبعة النجاح الجديدة .

محمد بن رقيق. (2018). *الحماية القضائية للأجير*. المغرب: كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية بمكناس جامعة مولاي إسماعيل.

محمد سعيد بناني. (2007). *قانون الشغل في ضوء مدونة الشغل: علاقات الشغل الفردية، الجزء الثاني، المجلد الثاني*. الدار البيضاء: مطبعة النجاح الجديدة .

محمد غزيول. (1992). *إشكالات الأجر وتوابعه في النزاعات العمالية*. منشورات جمعية سمية للبحوث والدراسات القضائية.

ميمون الوكيلي. (2006). *المقاولة بين حرية التدبير ومبدأ استقرار الشغل*. المغرب: كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية الدار البيضاء جامعة الحسن الثاني.

هاشم العلوي. (1992). *تقييم تجربة التنظيم القضائي في المادة الاجتماعية: الواقع والآفاق*. منشورات جمعية تنمية للبحوث والدراسات القضائية.

المراجع الأجنبية:

Varcin, f. (2000). *Le Pouvoir patronal de direction dans l'entreprise, Thèse pour le doctorat.* France: université Lumière lyon2.

الاحكام القضائية:

إستئناف مراكش. (2008/87/05/08). قرار محكمة الاستئناف بمراكش رقم (87/05/08)، تاريخ 18/06/2008، قرار غير منشور.

إستئناف مراكش. (2007/195). قرار محكمة الاستئناف بمراكش رقم (2007/195)، تاريخ 07/03/2007، قرار غير منشور.

إستئناف مراكش. (2009/231). قرار محكمة الاستئناف بمراكش رقم (2009/231)، تاريخ 10/04/2009، قرار غير منشور.

إستئناف مراكش. (2009/38). قرار محكمة الاستئناف بمراكش رقم (2009/38)، تاريخ 14/01/2009، قرار غير منشور.

النقض المغربية. (2022/105). قرار محكمة النقض المغربية رقم (2022/105)، تاريخ 09/02/2022، (منشورات موقع المجلس الأعلى للسلطة القضائية بالمملكة المغربية).

النقض المغربية. (2015/1066). قرار محكمة النقض المغربية رقم (2015/1066)، تاريخ 30/04/2015، منشور بمجلة نشرة قرارات محكمة النقض (الغرفة الاجتماعية)، العدد 19، ص 67.

النقض المغربية. (2011/1212). قرار محكمة النقض المغربية رقم (2011/1212)، تاريخ 06/10/2011، (منشورات موقع المجلس الأعلى للسلطة القضائية بالمملكة المغربية).

النقض المغربية. (2012/195). قرار محكمة النقض المغربية رقم (2012/195)، تاريخ 02/02/2012، (منشورات موقع المجلس الأعلى للسلطة القضائية بالمملكة المغربية).

النقض المغربية. (2012/199). قرار محكمة النقض المغربية رقم (2012/199)، تاريخ 02/02/2012، (منشورات موقع المجلس الأعلى للسلطة القضائية بالمملكة المغربية).

النقض المغربية. (2022/227). قرار محكمة النقض المغربية رقم (2022/227)، تاريخ 22/02/2022، (منشورات موقع المجلس الأعلى للسلطة القضائية بالمملكة المغربية).

النقض المغربية. (2012/317). قرار محكمة النقض المغربية رقم (2012/317)، تاريخ 16/02/2012، منشور بمجلة قضاء محكمة النقض، عدد 76، ص 258.

النقض المغربية. (2022/470). قرار محكمة النقض المغربية رقم (2022/470)، تاريخ 05/04/2022، (منشورات موقع المجلس الأعلى للسلطة القضائية بالمملكة المغربية).

النقض المغربية. (2013/514). قرار محكمة النقض المغربية رقم (2013/514)، تاريخ 28/03/2013، منشور بمجلة قضاء محكمة النقض، عدد 76 ، ص: 260.

النقض المغربية. (2014/963). قرار محكمة النقض رقم (2014/963)، تاريخ 10/07/2014، (منشورات موقع المجلس الأعلى للسلطة القضائية بالمملكة المغربية).

القرارات:

المجلس الأعلى المغربي. (2007/135). قرار المجلس الأعلى المغربي رقم (2007/135)، تاريخ 07/02/2007، منشور بمجلة قضاء المجلس الأعلى، عدد 68 ، ص: 293.

المجلس الأعلى المغربي. (1991/1512). قرر المجلس الأعلى المغربي رقم (1991/1512) بتاريخ 03/06/1991، منشور بمجلة المحاكم المغربية، عدد 66، ص 138.

المجلس الأعلى المغربي. (2008/186). - قرار المجلس الأعلى المغربي رقم (2008/186)، تاريخ 20/02/2008، منشور بمجلة نشرة قرارات المجلس الأعلى، الجزء 1، ص 190.

المجلس الأعلى المغربي. (1995/561). قرار المجلس الأعلى المغربي رقم (1995/561)، تاريخ 06/06/1995، منشور بقرارات المجلس الأعلى بغرفتين أو بجميع الغرف، الجزء الأول، ص 194.

المجلس الأعلى المغربي. (2008/87). قرار المجلس الأعلى المغربي رقم (2008/87)، تاريخ 23/01/2008، قرار غير منشور.