

حملية عقد الشغل من خلال أهم القرارات الصادرة
عن المجلس الأعلى (المدة خمسين سنة)

الأستاذ: محمد المنصوري
قاضي بالمحكمة الابتدائية بتارودانت

إذا كان الأجير يسعى إلى الحفاظ على مصدر لقمة عيشه و حماية حقوقه المترتبة عن عقد الشغل انطلاقا من مبدأ الإستقرار في العمل ، فإن هاجس المشغل يتوجه أساسا نحو تحقيق الربح وحماية المكتسبات الإقتصادية للمقاولة كغاية أي مشروع تجاري ، وبين هذين الهاجسين الإجتماعي والإقتصادي يكون القضاء مطالب اليوم - وأكثر من أي وقت مضى - بفهم الخصوصيات التي ينفرد بها القانون الإجتماعي انطلاقا من مبدأ التوازن بين الإعتبارات الإجتماعية و المصالح الإقتصادية ، وذلك بالتطبيق السليم لقتضياته و الفهم العميق لمبادئه بشكل ينسجم مع المفهوم الجديد لقانون الشغل و الذي لم يعد ينحصر في النظرة الكلاسيكية لحماية الأجير كطرف ضعيف في عقد الشغل ، علما أن عقد الشغل كان دائما هو الضمانة الأساسية التي تحدد التزامات وحقوق كل طرف على حدة .

و بناء عليه ، فإن التساؤل الذي نود المشاركة به من خلال هذا الموضوع هو : إلى أي حد يمكن أن نلمس تطور المفهوم الحمايى لعقد الشغل من خلال أهم القرارات الصادرة عن المجلس الأعلى - لمدة خمسين سنة - كمحكمة موكول إليها مهمة مراقبة حسن تطبيق القانون تطبيقا سليما ؟ أو بعبارة أخرى ، يمكننا أن نتساءل عن مدى

مسايرة القضاء الاجتماعي للمستجدات الحاصلة على مستوى

المفهوم الحمايى لعقد الشغل ؟ وبالنالى فإننا سنتناول موضوع حماية عقد

الشغل من زاوية إنشائه (في الفصل الأول) وكذا من زاوية إنهائه (في الفصل الثاني)

مع الإقتصار على أهم الإشكاليات التي تغيرت بشأنها مواقف وقرارات المجلس

الأعلى كما ذكرنا آنفا بعد البحث عن أهم القرارات الصادرة عنه منذ نهاية

الخمسينيات إلى الآن - حسب المستطاع - اغتناماً لمناسبة تخليد ذكرى تأسيسه ،

وذلك من خلال التصميم التالي :

الفصل الأول : حماية عقد الشغل على مستوى إنشائه.

إن عقد الشغل لا يعتبر استثناء من العقود المبنية على مبدأ سلطان الإرادة إعمالاً

لقاعدة العقد شريعة المتعاقدين ، لذلك فإن بعد الحمايى الذي يستحضره القضاء عند

بته في التراعات المترتبة عن تنفيذ هذا العقد هو الذي يضمن حماية الأجير من كل

التعسفات المحتملة أو الحاصلة من جهة المؤاجر ، كما يضمن حماية المؤسسة

الإقتصادية من كل تهاون او تقدير في اداء العمل على الوجه المطلوب او المتفق

عليه ، ولم يكن المشرع متغاضياً عن هذه الحماية بفرضه في المواد من (20 إلى غاية

25) من مدونة الشغل لقواعد وأحكام تعتبر بمثابة بنود نموذجية تحدد التزامات كل

طرف في عقد الشغل .

إن النظرة الشمالية لحماية عقد الشغل تتطلب منا الإحاطة بخصوصيات هذا العقد

بداية من شكل إنشائه ، لأنه ما يبني على هذه المرحلة هو الذي يحدد الآثار المترتبة

عن تنفيذ عقد الشغل وكذا جميع ما يترب عن ذلك من الإشكاليات المارة عند

الخصومة ، فهل يتميز عقد الشغل بشروط أو شكلية خاصة ؟ وما هي الوسائل

المعتمدة قانونا لإثباته ؟

المبحث الأول : شكلية عقد الشغل .

يعتبر عقد الشغل من العقود الرضائية التي لا تلتزم بشكليات خاصة عند إبرامها ، وانه في الأصل خاضع من حيث إبرامه للقواعد العامة المنصوص عليها في قانون الإلتزامات والعقود ، وان الكتابة ليست شرطا لازما لإبرامه¹ ، إلا إذا نصت مقتضيات خاصة على خلاف ذلك مثل ما اشترطه في بعض الفئات المهنية² ، وهو ما أكدته المجلس الأعلى في جميع قراراته ، كالقرار الصادر عنه بتاريخ 1973/04/23 في الملف عدد 38528 (غير منشور) والذي ورد فيه "... لاسيما وان عقد الشغل لا يشترط في إبرامه أي شكل زائد على ثبوت رضا الطرفين ..." وكذلك القرار الصادر عن المجلس الأعلى رقم 278 بتاريخ 1985/03/25

¹ كالعقود المتعلقة بالمندوبيين والممثلين التجاريين والتي يشترط في إبرامها الكتابة ، وفق ما ينص عليه الفصل 3 من ظهير 21 مايو 1943 وما نص عليه الفصل 167 من ظهير 31/03/1919 للقانون البحري .

² محمد سعيد بناني : قانون الشغل بالمغرب في ضوء مدونة الشغل - الجزء الثاني - المجلد الأول ، طبعة يناير 2007 الفقرة 69 .

³ منشور بالمجلة المغربية للقانون ، عدد 1 سنة 1986 صفحة 35 .

لذلك يكون المجلس الأعلى مستقراً على هذا المبدأ الذي يعد تكريساً للقواعد القانونية الجاري بها العمل بالنسبة لشكل عقد الشغل ، رغم أن للعقد فوائد مهمة تنحلي أساساً في حالة المنازعة في تحديد صفة الأجير المهنية مثلاً ، كما أنه يحدد جميع الحقوق والإلتزامات المتعلقة بعناصر الشغل كالأجرة أو النص على بعض التعويضات ، وكذا تحديد طبيعة العمل ما إذا كانت قارة أو موسمية وغيرها من النقط التي يصعب أحياناً على القضاء الحسم فيها بالنظر إلى مسائل الإثبات المعروضة أمامه.

المبحث الثاني : مسألة إثبات عقد الشغل

إذا كان عقد الشغل غير مشروط بشكلية معينة فإن ثبوت العلاقة الشغيلية غير مقيد بوسيلة إثبات محددة ، إذ يمكن إثبات عقد الشغل بكافة وسائل الإثبات سواء تلك المنصوص عليها في قانون الإلتزامات والعقود والمذكورة في الفصل (404) منه في الإقرار - الكتابة - شهادة - الشهود - القرائن واليمين ، او المنصوص عليها في قانون الشغل كبطاقة الشغل أو أوراق أداء الأجر أو شهادة العمل أو غيرها، وهي القواعد التي سار عليها المجلس الأعلى في كل قراره منها القرار الصادر عن الغرفة الإجتماعية رقم 10 بتاريخ 27/01/1975 في الملف الإجتماعي عدد 46332 والذي أكد فيه ما يلي: "لكن حيث انه بمقتضى الفصل 723 من ق.ل.ع، فإن عقود العمل يمكن إثباتها من طرف العامل وحده بجميع وسائل الإثبات بما في ذلك شهادة الشهود .

وحيث أن الحكم المطعون فيه عندما اعتمد شهادة الشهود كحججة لإثبات علاقة العامل برب العمل ، قد طبق مقتضيات الفصل المشار إليه أعلاه تطبيقاً سليماً مما تكون معه الوسيلة غير مرتكزة على أساس 4، بل إن المجلس الأعلى ذهب أبعد من ذلك عندما أجاز إثبات العلاقة الشغيلية بشهادة الشاهد الواحد⁴ ، كما أجاز المجلس الأعلى الإستماع

⁴ القرار الذي ذكره ذ/ محمد الكشبور في مقاله المنشور في المجلة المغربية لقانون واقتصاد التنمية ، العدد 1990، 22، ص.65.

⁵ إذ جاء في القرار الصادر عن الغرفة الإجتماعية بالمجلس الأعلى رقم 534 بتاريخ 19/10/1987 في الملف الإجتماعي عدد 87/8061 " وحيث إنه ما دام لا يوجد أي نص قانوني يمنع الأخذ بشهادة الشاهد الواحد ، فقد كان على قضاعة محكمة الاستئناف الإطلاع على ما جاء في شهادة الشاهد المستمع إليه ، وتقدير شهادته

للاجراء كشهود لإثبات او لنفي علاقة الشغل في قراره الصادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 1990/06/25 ملف عدد 98/10088 والذي أكد فيه بأنه "... لا يوجد أي نص قانوني يمنع الاستماع إلى الأجراء كشهود،..."⁶.

و عموماً فإن المجلس الأعلى أكد في أكثر من مناسبة على أن لقضاة الموضوع الاعتماد على شهادة الشهود لإثبات أو لنفي العلاقة الشغلى ،ولهم كامل السلطة في تقدير هذه الشهادة ولا رقابة عليهم من قبل المجلس الأعلى إلا إذا حرفوا تلك الشهادة ،⁷

ولا يمكن اللجوء إلى وسيلة إثبات أخرى إذا كان العقد مكتوباً ،إذ لا يجوز إثبات عكس الثابت بالكتابة وهو ما أكدته المجلس الأعلى حين اعتبر "الحججة الكتابية وهي شهادة العمل مقدمة على شهادة الشهود في إثبات استمرار الأجير في العمل بعد انقطاعها ..." ⁸ إلا أن أهم خصوصية يتميز بها قانون الشغل في مجال الإثبات هو توزيع عبء الإثبات بين الأجير والمؤاجر⁹، فالأخير مدعى للعلاقة الشغلى يقع عليه إثباتها وإثبات عنصر الإستمرارية وكذا جميع العناصر المرتبطة بعقد الشغل من أجراة وغيرها من الإمكانيات التي تفوق الحد الأدنى المنصوص عليه في قانون الشغل ¹⁰، وفي المقابل يقع على المشغل عبء إثبات جميع الدفوعات التي ينفي بها تلك العلاقة ،أو إثبات مبرر إنهاها .

و جدير بالذكر أن المحكمة ملزمة بالتحقق من جدية الشهادة ومدى إمام الشاهد بجميع العناصر واستفساره عن جميع تفاصيل العلاقة الشغلى لتفادي التحيز وشهادة المحاملة ،لا

وإذا لم يقتنعوا بها فقد كان عليهم الاستماع إلى الشاهد الثاني الذي قدمه الطاعن ،والذي استغنى عن الاستماع إليه الا وهي الإبتدائية بعدما اقتنع بشهادة الشاهد المستمع إليه حسب محضر الاستماع المدرج بالملف الإبتدائي .

وحيث إن محكمة الاستئناف عندما اكتفت بالتعليل المشار إليه أعلاه وهو عدم كفاية الشاهد الواحد لإثبات علاقة العمل من غير بيان سبب ذلك ،والأسس التي اعتمدت عليها ،فقد جعلت قرارها ناقصاً التعليل المنزلي اندماجه وبذلك عرضته للنقض .

⁶ منشور بمجلة الإشعاع ،العدد السابع ،السنة الرابعة ص 104.

⁷ القرار الصادر عنه بتاريخ 1987/10/19 رقم 530 في الملف عدد 8027/86 ،والمنشور بمجلة المحاكم المغربية عدد 1988، 55، ص 103، وكذلك القرار الصادر عن المجلس الأعلى بتاريخ 2004/05/26 ملف 2004/22 ،غير منشور.

⁸ ذه بشري العلوي ،الإثبات في مدونة الشغل ،سلسلة الندوات والقاءات والأيام الدراسية ،العدد 9 في الندوة المنعقدة حول موضوع مدونة الشغل بعد سنتين من التطبيق ،ص 73.

⁹ د. محمد سعيد بناني : قانون الشغل بالمغرب في ضوء مدونة الشغل -الجزء الثاني - المجلد الأول ،طبعة يناير 2007 الفقرة 69 ،ص 95.
¹⁰ ذكره ذ/ محمد الكشبور في مقاله المنشور بالمجلة المغربية لقانون واقتصاد التنمية ،عدد 1990، 22 ،ص 65 .

سيما وأن اعتمادها يكون له الأثر الحاسم في الحكم بالمستحقات المترتبة عن عقد الشغل

11 .

وأخيراً، فإن موقف المجلس الأعلى بخصوص مسألة الإثبات تميز باليونة إلى حد القول بإمكانية الإستعانة بالخبرة كلما كانت الغاية هي البحث عن العناصر المكونة لعلاقة الشغل 12 ، غير أنه يبدو أن مسألة الإثبات لا تكون بمثل هذه الصعوبة كلما توفر الأجير على بطاقة الأداء أو بطاقة العمل¹³ أو بطاقة التسجيل لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي ، وهي وثائق تغنى المحكمة عن باقي وسائل الإثبات الأخرى¹⁴ .

الفصل الثاني : حماية عقد الشغل على مستوى إنهائه

وهنا نود التطرق إلى بعد الحمائي – من خلال قرارات المجلس الأعلى دائماً – لبعض طرق إنهاء العلاقة الشغلية سواء كان من جانب الأجير (المبحث الأول) أو من جانب المؤاجر (المبحث الثاني) .

المبحث الأول : إنهاء العلاقة الشغلية من جانب الأجير

ويعتبر موضوعي الإستقالة والمغادرة التلقائية من أهم الدفوع التي يشيرها المشغل في الرد على دعوى منازعة الشغل ، لذلك ارتئينا ملامسة عند موقف المجلس الأعلى بشأنهما.

أ- الإستقالة :

تعتبر الإستقالة اهم تعبير عن فسخ العقد بإراده منفردة ، وبالنسبة لعقد الشغل فإن الأجير حسب ما أكدته أستاذنا د محمد سعيد بناني يتمتع بكامل الحرية في تقديم استقالته من عمله متى أراد دون آن يقرن ذلك بالتعسف في استعمال حق الإستقالة 15 فهو تعبير عن عدم

¹¹ وهي ما أكدت عليه دورية السيد وزير العدل عدد 37 س 2 الصادرة بتاريخ 2006 .

¹² القرار الصادر عنه بتاريخ 29/08/1977 في الملف عدد 57375 ، غير منشور .

¹³ والمتضمنة للبيانات المنصوص عليها في النص التنظيمي مرسم عدد 4-422-2 المنشور في الجريدة الرسمية عدد 5279 بتاريخ 03/01/2005 .

¹⁴ القرار عدد 563 الصادر عن الغرفة الإجتماعية بالمجلس الأعلى ، ملف عدد 408/2003 ذكرته ذة بشرى العلوي في : الفصل التعسفي للأجير على ضوء العمل القضائي ، ص 64 .

¹⁵ قانون الشغل بالمغرب في ضوء مدونة الشغل -الجزء الثاني - المجلد الأول ،طبعة يناير 2007 الفقرة 69 ،ص 646 الفقرة 475 ..

رغبتة في التبعية لمشغله ، أو انه وجد فرصة عمل اخرى وبشروط أفضل ، غير آن القضاء ملزم بمراقبة أمررين أولاهما مدى حسن احترام الإجراءات الشكلية وآجال الإخطار في تقديم الإستقالة من جهة حماية للمشغل من تعسف الأجير في استعمال هذا الحق ، لا سيما وأن تركه لعمله في ظروف اقتصادية حرجة قد يتسبب للمؤسسة في خسارة مادية مهمة ، و من جهة أخرى ، التتحقق مما إذا كانت الإستقالة صادرة عن الأجير بشكل اضطراري لحمايته من أي ضغط أو إكراه يدفعان به إلى التخلص عن عمله مما يكون معه الطرد التعسفي من العمل مختفيًا في صورة الإستقالة ، ولعل هذا الأمر هو الذي يفسر الإحتياط الذي اتسمت به قرارات المجلس الأعلى التي تنقض الأحكام التي لا تعمل بمقتضيات الفصل (427) من ق.ل.ع المتعلق بتصرفات الأمي عند الدفع بالأمية أو تكون الأجير يجهل اللغة الفرنسية التي حررت به وثيقة الإستقالة ، وهو ما أكدته القرار الصادر عن الغرفة الإجتماعية للمجلس الأعلى رقم 253 بتاريخ 1992/05/04 في الملف عدد 90/9292¹⁶ ، أما بالنسبة للإكراه على تقديم الإستقالة فإنه يقتضي حسب القرار الصادر عن نفس الغرفة بتاريخ 1987/02/23 ، رقم 103 "... ثبوت وقائع من شأنها آن تحدث ألمًا جسيماً أو اضطراباً نفسياً ، أو خوفاً من التعرض لخطر كبير ، وأن تكون هي الدافع إلى الإستقالة ..." .¹⁷

وتعتبر وقائع الضغط والإكراه على توقيع وثيقة الإستقالة أو تقديمها من المسائل الواقعية التي تتحقق منها المحكمة بجميع الوسائل من إجراء بحث بين الطرفين وكذا استناداً على ما أدلّ به الطرف المدعي من وثائق وحجج .

ومن الناحية الواقعية فإنه امام عجز المشغل عن إثبات كون الأجير استقال من عمله بمحض إرادته بوجب وثيقة مكتوبة ، فإنه يلجأ إلى الدفع بكونه غادر عمله من تلقاء نفسه ، رغبة

¹⁶ مجلة المحاكم المغربية ، عدد 66 ، 1992 ، ص 177 .
¹⁷ المجلة المغربية للقانون ، العدد 14 ، سنة 1987 ، ص 232 و 233 .

منه في التخلّي عن عمله ، فكيف تعامل المجلس الأعلى مع هذا الدفع خاصة ما يتعلّق منه من جانب الإثبات ؟

بـ- المغادرة التلقائية من العمل .

في البداية سار المجلس الأعلى في مجموعة من قراراته يحمل الأجير عبء إثبات عدم مغادرته لعمله من تلقاء نفسه ، مثل القرار الصادر عنه بتاريخ 14/12/1976 في الملف عدد 56480 والذي حمل عبء إثبات كون المشغل هو من بادر إلى فسخ العقد بصفة تعسفية ما دام انه يتمسّك بكون الأجير هو من غادر عمله من تلقاء نفسه ، مما تسبّب هذا التوجه في ضياع حقوق الأجراء الذين استعصى عليهم إثبات هذه الواقعه ، علاوة على أنها كانت تسيء إلى تطبيق قواعد الإثبات والتي تلزم مدعى واقعة المغادرة التلقائية وهو المشغل بالإثبات ، إلى أن تراجع عن هذا الإتجاه وحمل المشغل عبء إثبات واقعة المغادرة التلقائية من العمل وذلك في القرار الصادر عنه بتاريخ 29/05/1979 في الملف عدد 67990 18 ، وعلى منواله صدرت مجموعة من القرارات تؤكّد نفس المبدأ ، كالقرار الصادر عن الغرفة الإجتماعية بتاريخ 1987/03/09 رقم 124 الذي اكّد بأنه "كان على الطاعنة إثبات مغادرة المطلوب في النقض -الأجير- لعمله من تلقاء نفسه ، ما دام هذا الأخير قد أثبت وجود العلاقة الشغلية إعمالاً لمقتضيات الفصل (400) من ق.ل.ع ..."

19 .

وتجدر بالذكر آن هذا الإجتهد هو الذي أقرّته مدونة الشغل بصربيح النص في المادة (64) عندما أكّدت على أنه "يقع على عاتق المشغل عبء إثبات وجود مبرر مقبول للفصل ، كما يقع عليه عبء الإثبات عندما يدعي مغادرة الأجير لشغله .

¹⁸ انظر محمد سعيد بناني : قانون الشغل بالمغرب 2 الطبعة الثانية سنة 1989 ، ص170 ، الفقرة 483 .

¹⁹ ذ. عبد اللطيف خالفي : الإجتهد القضائي في المادة الإجتماعية ، الطبعة الأولى 2001 ، ص243 .

المبحث الثاني : إنهاء عقد الشغل من جانب المشغل .

إن إنهاء عقد الشغل من جانب المشغل قد يتخذ عدة صور، ويعتبر الطرد من العمل هو أبرزها اعتبارا للإشكاليات التي يطرحها على مستوى الممارسة العملية ، وأهمها تلك المرتبطة بعبء الإثبات .

أ-الطرد :

في البداية سار القضاء الاجتماعي يحمل الأجير عبء إثبات العلاقة الشغيلية ، وكذا إثبات كون الطرد الذي تعرض له والذي يوجب الحكم له بالتعويضات كان تعسفيا مثل القرار الصادر عن الغرفة المدنية بال المجلس الأعلى بتاريخ 20/10/1964 في الملف عدد 11121 ، الأمر الذي كان يزيد من تعسف المشغل في استعمال هذا الحق ، مما يؤدي على حرمان الأجير المطرود من التعويض عن الطرد التعسفي ، وبالتالي إلى الإضعاف من مبدأ تقدمية قانون الشغل 20 ، وقد شكل القرار الصادر بتاريخ 08/11/1971 عن الغرفة الاجتماعية بال المجلس الأعلى في الملف عدد 26399 نقطة بداية التراجع عن الموقف المذكور عندما اعتبر الفصلين 754 و 756 هما الأساس القانوني للأمر بإجراء البحث قصد التتحقق من مبرر الطرد وظروف إنهاء العلاقة الشغيلية ، دون آن يؤكد على إجبارية البحث في كل نازلة ، إذ يبقى ذلك خاضع للسلطة التقديرية لمحكمة الموضوع .

وفي الأخير لم يعد القضاء الاجتماعي يأخذ بالقواعد العامة في إثبات مبررات إنهاء العلاقة الشغيلية ، وصار يحمل عبء إثباتها على عاتق المؤاجر بعد إجراءها لبحث في الموضوع إذا اقتضى الأمر ذلك ، وهو ما أكدته القرار الصادر عن الغرفة الاجتماعية بال المجلس الأعلى رقم 187 بتاريخ 06/04/1987²¹ ، وكذلك القرار الصادر عن نفس الغرفة بتاريخ 27/05/1992 في الملف المدني عدد 5199/83²² .

²⁰ د محمد سعيد بناني : قانون الشغل بالمغرب 2 الطبعة الثانية سنة 1989 ص 188 ، الفقرة 504 .

²¹ المجلة المغربية للقانون ، العدد 15 لسنة 1987 ص 279 .

²² المنشور في قضاء المجلس الأعلى ، العدد 40 ديسمبر 1987 ، ص 186 .

بـ- الإعفاء لأسباب اقتصادية :

لقد اختلفت صور الإعفاء من العمل في العديد من المقاولات عما كان عليه الأمر في السابق إذ أصبح الإعفاء الكلي أو الجزئي للأجراء من أجل إعادة هيكلة المقاولة قصد تحسين وسائل الإنتاج هي الأكثر شيوعا على مستوى الواقع العملي ،وبتعدد صور الإعفاء ظهرت الإجتهادات القضائية ،فهناك اتجاه يعتبر أن الأمر يتعلق بفسخ تعسفي لأن التعديل في أركان العقد كان بإرادة المشغل المنفردة دون موافقة الأجير فيتحمل مسؤولية التعويض ،في حين أن هناك اتجاه حديث يقضي بأنه من حق المشغل أن يعدل في العقد وذلك لضمان الاستمرارية في الإنتاج ، وإنقاذ المقاولة عوض إغلاقها ،وفي هذه الحالة لا تعويض عن الضرر ،مثل ما أكدته المجلس الأعلى في قراره الصادر بتاريخ 2005/11/23 .

وعموما فإن القضاء الاجتماعي – من خلال قرارات المجلس الأعلى – عرف نوعا من الاستقرار ،في اتجاه توحيد اجتهاده بخصوص صيانة حقوق الأجير الأساسية ، بما فيها تكريس المفهوم التشريعي الذي يربط الأجير بالمؤسسة ، أكثر منها بالمؤاجر في حالة تصرف هذا الأجير فيها ، بأحد التصرفات القانونية وذلك تطبيقا منه لمبدأ استقرار الشغل 23 ، إلا أن هذا القضاء عرف تنوعا في أحکامه تأرجحت بين تعميق المنظور الحمائي للمبدأ ، وبين التغاضي عن الأخذ به لفائدة المؤاجر ، وذلك من خلال الإعتراف له بسلطات واسعة في مجال تسيير مؤسسته ، والتي تخول له إمكانية إدارة المؤسسة بالطريقة التي تبدو له أكثر بحاجة مما يسقطه هذا المهاجم أكثر من مرة في التعسف.

خلاصة :

يمكن إجمال أهم الملاحظات بخصوص القرارات الصادرة عن المجلس الأعلى في المادة الإجتماعية في النقطة التالية :

²³ د عز سعيد ، العمل القضائي المغربي في مجال نزاعات الشغل الفردية ، رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا ، ص 9 .

1- إن أهم ما ميز قرارات المجلس الأعلى في المادة الإجتماعية هو التنوع والتفاعل مع المحيط السوسيو اقتصادي ، وذلك ثابت من خلال إقراره لعدة مبادئ جديدة كاعتبار أن عقد الشغل غير المحدد المدة هو الأصل ، وكذا في قاعدة قلب عبء الإثبات ، وكمبدأ استمرارية عقد الشغل في حالة تعاقب المؤاجرين على المؤسسة ، مما يكن عن دراية وفهم عميقين لخصوصيات هذه المادة الأشد ارتباطا بالإعتبارات الإقتصادية والإجتماعية .

2- لقد عمد قضاء المجلس الأعلى في طل تعارض مصالح طرف التزاع إلى محاولة التوفيق بينها ، وهو ما دفعه أحيانا إلى عدم الركون إلى تطبيق آلي للنصوص ،مني كانت ستؤدي إلى حل غير عادل ، أو غير مناسب ، وانه حاول انطلاقا من القانون العثور على الحل الأكثر عدالة ، من خلال اختيار القاعدة التي ستؤدي إلى ذلك ، وهو ما جعل تعدد القياسات أمرا اعتياديا ، وعليه فغالبا أن الفكرة المسقبة لما سيشكل حلا عادلا ، هي التي توجه القاضي للبحث عن مخرج قانوني يستجيب ومتطلبات العدالة أو الواقع المعاش .

3- إن تضارب او اختلاف بعض الإجتهادات أو القرارات الصادرة عن المجلس الأعلى في نزاعات الشغل أدى إلى تزكية فكرة الإنقاد البناء ، بل كان دليلا على معايشة العمل القضائي لظروف الحال والزمان ، لا سيما وانه كان ملزما أكثر من مرة على ملأ الفراغ التشريعي أو على الأقل جعل النصوص القديمة مسايرة لما تتطلبه بعض التزاعات من حلول مناسبة .

4- تاكيده على آلية الصلح وإجراء البحوث وتوسيع مجال السلطة التقديرية لقضاة المادة الإجتماعية "ال موضوع في إطار ما يسمح به القانون ، وذلك بالشكل الذي يتاسب مع "حساسية وقابليتها للتطور والتغيير باستمرار .

وَاللّهُ وَلِي التَّوْفِيقَ.