

Séquence N:1

Grain N 2

وحدة القانون الاجتماعي

إعداد وتقديم الأستاذة:

آسية المواق

المحور الأول

المدخل لدراسة القانون الاجتماعي

(الجزء الثاني)

مصادر القانون الاجتماعي (الجزئية الثانية)

القانون الاجتماعي هو مجموعة القواعد القانونية التي تنظم علاقات العمل والحماية الاجتماعية، ويستمد أحكامه من مصادر متعددة يمكن تقسيمها إلى مصادر داخلية وأخرى خارجية

الفقرة الأولى: المصادر الداخلية للقانون الاجتماعي

المصادر الداخلية للقانون الاجتماعي هي المصادر العامة للقاعدة القانونية، وهي تنقسم إلى :

- **مصادر داخلية عامة:** وهي التشريع والعرف والاجتهاد القضائي والفقه؛
- **ومصادر داخلية ذات طابع مهني:** كالأعراف المهنية والنظام الداخلي للمقاولات واتفاقيات الشغل الجماعية.

أولاً: المصادر الداخلية العامة

1. التشريع :

يعتبر من أهم المصادر التي تستمد منها قواعد القانون الاجتماعي، يمكن التمييز بين ثلاث أنواع من التشريعات، وهي الدستور والنصوص التشريعية العادية والنصوص التنظيمية.

أ- المبادئ الدستورية : كرس دستور 2011 المبادئ المتعلقة بالعمل، كما زكى دستوريا العديد من المبادئ الأخرى التي الواردة في مدونة الشغل¹، وبين هذه المقتضيات الواردة في الدستور نذكر على سبيل المثال:

- الحق في الشغل لجميع المواطنين والمواطنات على قدم المساواة (ف 31 من الدستور)؛
- الحق في الإضراب (ف 29 من الدستور)؛
- الحق في تأسيس النقابات والانخراط فيها (ف 29 من الدستور)؛
- الحق في الحماية الاجتماعية والتغطية الصحية (ف 31 من الدستور)؛
- حرية المبادرة الخاصة والمقاولة والتنافس الحر (ف 35 الدستور).
- كما أسند صراحة للبرلمان صلاحية التشريع في المسائل المتعلقة بعلاقات الشغل والضمان الإجتماعي وحوادث الشغل والأمراض المهنية بموجب (ف 71 من الدستور).

ب- النصوص التشريعية العادية:

كانت أولى النصوص التشريعية المنظمة لعلاقات الشغل هي الواردة بالفصول 723 إلى 758 ق.ل.ع الصادر سنة 1913. وقد شكل صدور مدونة الشغل حدثا تشريعيا هاما، حيث نسخت العديد من الظواهر والمراسيم والقرارات الوزارية، غير أنها احتفظت بمقتضيات ظهير الالتزامات والعقود المشار إليها سابقا.

كما توجد أيضا نصوص تشريعية أخرى ذات الارتباط بقانون الشغل نذكر منها:

✓ الفصول 269 إلى 294 من قانون المسطرة المدنية المنظمة لكيفية عرض النزاعات على المحكمة في المادة الاجتماعية؛

¹ - محمد سعيد بناني، قانون الشغل بالمغرب في ضوء مدونة الشغل علاقات الشغل الفردية، الجزء الثالث، مطبعة النجاح الجديدة، طبعة يناير 2009 ، ص: 328.

✓ الفصول 578 و 588 و 524 و 662 و 719 و 728 من مدونة التجارة في الشق المتعلق بوضعية عقود الشغل في ظل مساطر صعوبات المقاوله؛

✓ الفصول 249 و 288 و 447 و 586 و 590 و 596 من القانون الجنائي التي تناولت بعض الجرائم التي لها علاقة بالشغل؛

✓ مقتضيات القانونية الخاصة بالحماية الاجتماعية، وقد صدرت بهذا الخصوص مجموعة من الظهائر من قبيل:

- ظهير 27 يوليوز 1972 المتعلق بنظام الضمان الاجتماعي؛
- الظهير 6 ماي 1982 المتعلق بتحديد سن الإحالة على التقاعد؛
- ظهير 1993 القاضي بتنفيذ القانون المتعلق بالرعاية الاجتماعية؛
- ظهير 2014 القاضي بتنفيذ القانون رقم 18.12 المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل؛
- ظهير 2016 القاضي بتنفيذ القانون رقم 19.12 المتعلق بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعاملات والعمال المنزليين.

ت- النصوص التنظيمية:

بحكم احتواء تشريعات الشغل على بعض الأحكام ذات الطبيعة الفنية والتقنية المتعلقة بمسائل طبية أو صناعية أو حسابية، وصعوبة الحسم فيها بمقتضى تشريعات عادية، تطلب الأمر ترك مهمة شرحها وتنظيمها لتشريعات تنظيمية وذلك لمرونة هذه النصوص وقابليتها للتغيير كلما تغيرت ظروف الشغل²، مثل :

- تحديد الحد الأدنى للأجور بمرسوم حكومي.
- وضع إجراءات السلامة داخل أماكن العمل.
- تنظيم ساعات العمل والعطل الرسمية.

² - عبد اللطيف خالفي، الوسيط في مدونة الشغل، الجزء الأول، علاقات الشغل الفردية، المطبعة والوراقة الوطنية، مراكش، الطبعة الأولى 2004 ص 79 :

2. الأعراف والعادات المهنية:

للأعراف والعادات المهنية هي مجموعة من القواعد غير المكتوبة، لها أهمية خاصة في القانون الاجتماعي لكونها تنشأ بصفة تلقائية في الوسط المهني نتيجة تفاعل ظروف العمل، وتختلف حسب المهن والمناطق، وهي تعمل على سد الثغرات التي تشوب التشريع. غير أن دورها تراجع، بعد ازدياد تدخل المشرع في علاقات الشغل، وازدياد دور المصادر المهنية كالاتفاقيات الجماعية والأنظمة الداخلية.

ومع ذلك تبقى للعرف مكانة خاصة في علاقات الشغل بالخصوص، بالنظر لإحالة القانون عليه في بعض الأحيان بصريح النص، كالمادة 11 من مدونة الشغل التي تنص على أنه (لا تحول أحكام هذا القانون دون تطبيق مقتضيات الأنظمة الأساسية، أو عقد الشغل، أو اتفاقية الشغل الجماعية، أو النظام الداخلي، أو ما جرى عليه العرف من أحكام أكثر فائدة للأجراء).

3. الاجتهاد القضائي:

ميدان القانون الاجتماعي كغيره من فروع القانون يعتبر العمل القضائي مصدرا من مصادره، لكون المبادئ القضائية التي يستقر عليها القضاء تتضمن حلولاً قانونية من شأنها أن تؤدي إلى استقرار علاقات الشغل، وبهذا الخصوص تضمنت مدونة الشغل مقتضيات هي في الأصل اجتهادات قضائية مثل اعتبار الفصل الناتج عن ممارسة الحق النقابي فصلاً تعسفياً.³

4. الاجتهاد الفقهي :

المقصود بالاجتهاد الفقهي، تلك الآراء الصادرة عن الأساتذة الجامعيين والقضاة والمحامين، وجميع المهتمين بالمجال الاجتماعي، وهو بدوره مصدر من مصادر القانون الاجتماعي، لكونه يعمل على شرح القاعدة القانونية وتحليلها وإبراز مزاياها وعيوبها، الأمر الذي

³ - محمد الشرقاني، علاقات الشغل بين تشريع الشغل ومشروع مدونة الشغل، دار القلم الرباط، 2003. ص: 27

يمكن القضاء والمشرع من الوقوف على مكان النقص وإصلاح هذا القانون لمواكبة التحولات التي يعرفها المجتمع.

ثانيا: المصادر الداخلية ذات الطابع المهني

للقانون الاجتماعي مصادر أخرى ذات طابع مهني تعود إلى إرادة الأطراف، وتمثل هذه المصادر في النظام الداخلي للمؤسسة أو المساولة (أ) ثم اتفاقية الشغل الجماعية (ب).

أ: النظام الداخلي للمؤسسة أو المساولة

رصدت مدونة الشغل المواد من 138 إلى 142 للنظام الداخلي للمساولة، والذي هو عبارة عن مجموع من القواعد التي يضعها المشغل، ينظم من خلالها العمل داخل مساولته، مثل تحديد موعد الشروع في العمل وانتهائه، وأوقات الراحة، وتدابير الوقاية من مخاطر الآلات وباقي الأخطار المهنية، كما يتضمن النظام الداخلي الجزاءات التي يتعرض لها الأجير عند مخالفته للتعليمات.

ولأهميته أوجب المشرع المغربي على كل مشغل يشغل اعتياديا ما لا يقل عن عشرة أجراء، أن يضع خلال السنتين الموالتين لفتح المساولة نظاما داخليا، بعد اطلاع مندوبي الأجراء أو الممثلين النقابيين بالمساولة عند وجودهم عليه، وأن يوجهه إلى السلطة الحكومية المكلفة بالشغل من أجل الموافقة عليه.

ويقع على المشغل واجب إخبار الأجراء بالنظام الداخلي وأن يقوم بإلصاقه في المكان الذي إعتاد الأجراء دخوله، وفي المكان الذي تؤدي فيه عادة أجورهم وذلك طبقا للمادة 140 مدونة الشغل، وقد يكتفي المشغل بتعليق النظام النموذجي الذي تتكلف بوضعه السلطة الحكومية المكلفة بالشغل.

كما يعتبر النظام الداخلي للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بدوره من المصادر التي يستقي منها قانون الضمان الاجتماعي أحكامه⁴.

ب: الاتفاقية الجماعية للشغل

تحتل مكانة أساسية في نظام العلاقات المهنية، وقد عرفها المشرع المغربي في المادة 104 من مدونة الشغل بكونها "عقد جماعي ينظم علاقات الشغل، ويبرم بين ممثلي منظمة نقابة للأجراء الأكثر تمثيلا، أو عدة منظمات نقابية للأجراء أو اتحاداتها، وبين مشغل واحد أو عدة مشغلين يتعاقدون بصفة شخصية، أو ممثلي منظمة للمشغلين أو عدة منظمات مهنية للمشغلين من جهة أخرى.

يجب تحت طائلة البطلان أن تكون الاتفاقية الجماعية مكتوبة".

وقد اختلف الفقه في تحديد طبيعتها، بينما اعتبرها البعض بأنها تنظيم تعاقدى للشغل داخل المؤسسة أو داخل مجموعة من المؤسسات، اعتبر البعض الآخر أنه من الصعب تحديد طبيعتها القانونية فيما إذا كانت عقدا أو مجرد نظام وذلك للخصائص التي تتميز به⁵.

وتتمثل أهمية الاتفاقية الجماعية في:

- مساهمتها في استقرار علاقة الشغل عبر تسوية نزاعات الشغل ؛
- تسهيل مواكبة مقتضيات المنظمة لعلاقات الشغل والمستجدات التي تعرفها المقاولات؛
- تنظيمها لشروط العمل وظروفه ومدته؛

⁴ آسية المواق، محاضرات في القانون الاجتماعي، الجزء الأول، طبعة 2024، ص: 41

⁵ - للاطلاع على بعض الآراء الفقهية في هذا الصدد أنظر بهذا الخصوص:

- آسية المواق، مرجع سابق، ص: 42

- تركزها في الغالب لإماتازات لا تتضمها النصوص التشريعية، تحت طائلة بطلان الإتفاقية في حالة مخالفتها للقانون.

وتجدر الإشارة إلى أن ما يميز الإتفاقية الجماعية هو أنها تقوم مقام القانون حيث أنها تلزم من كان طرفا فيها وأولئك الذين لم يشاركوا مباشرة في إبرامها، لكن يشملهم مجال تطبيقها ما لم تكن هناك مقتضيات أكثر فائدة لهم بمقتضى عقود شغلهم.

واعتبرها الفقه من أهم المصادر المهنية للقانون الاجتماعي، لكون المشرع كثيرا ما يعود للإتفاقيات الجماعية ليكرس ما تضمنته من شروط للعمل في شكل قواعد قانونية، بل إن إبرامها من طرف المشغل ونقابة الأجراء يجعلها تحتل مرتبة أسمى من نصوص هذا القانون لتضمنها مزايا أفضل للأجراء⁶.

الفقرة الثانية: المصادر الدولية للقانون الاجتماعي

مصادر القانون الاجتماعي لا تقتصر على التشريعات الداخلية، وإنما تشمل أيضا تشريعات ذات أصل دولي، تتمثل في الإعلانات العالمية والمواثيق الدولية وفي المعاهدات والاتفاقيات التي تبرمها الدول أو تنظم إليها، والتي تصبح جزءا من قوانينها بعد المصادقة عليها.

ويمكن تقسيم المصادر الدولية للقانون الاجتماعي إلى الإعلانات العالمية والمواثيق الدولية لحقوق الإنسان (أولا)، وإلى الإتفاقيات الدولية الثنائية أو متعددة الأطراف (ثانيا).

أولا: الإعلانات العالمية والمواثيق الدولية لحقوق الإنسان

بالرجوع إلى الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لسنة 1948، وميثاق الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والمدنية لسنة 1966 وللميثاق الأوروبي لحقوق الإنسان سنة 1950 والميثاق الأمريكي لحقوق الإنسان سنة 1969 والميثاق الأفريقي لحقوق الإنسان سنة 1981....وغيره،

⁶ - عبد اللطيف خالفي، الوسيط في قانون الشغل، الجزء الأول، علاقات الشغل الفردية، مرجع سابق، ص 83.

يتبين أنها أكدت على وجوب تخويل الأجراء مجموعة من الحقوق الإجتماعية والإقتصادية، مثل الحق في الشغل، والحق في الإضراب، والحق النقابي، والحق في الضمان الاجتماعي، والحق في التعويض عن البطالة..... وغيرها من الحقوق.

والملاحظ أن المشرع المغربي من جهته قد استجاب لمضامين العديد من الاتفاقيات الدولية في مجال الشغل، ونص في ديباجة مدونة الشغل على أن مقتضياتها مستلزمة من مواثيق الأمم المتحدة ومنظمة الشغل الدولية

ثانيا: الإتفاقيات الدولية الثنائية أو متعددة الأطراف

يهدف توحيد القواعد القانونية في مجال الشغل، التي عن طريقها تتحقق المساواة في الأعباء المفروضة على المقاولات في الدول المختلفة والمتنافسة، وكذلك المساواة بين العمال في الحقوق والواجبات مهما اختلفت جنسياتهم، عملت الدول على إبرام اتفاقيات ثنائية أو متعددة الأطراف.

أ: الاتفاقيات الثنائية

يراد بالإتفاقيات الثنائية تلك المبرمة بين دولتين فقط، وتلجأ الدول إلى هذا الشكل من الإتفاقيات في مجال القانون الاجتماعي، بغرض تنظيم وضعية مواطنيها حينما ينتقلون للعمل فوق تراب البلد الآخر المتعاقد معه، وبهذا الخصوص عمل المغرب على إبرام العديد من الاتفاقيات الثنائية مع الدول التي تشغل أعدادا كبيرة من الأجراء المغاربة، وذلك ضمانا لحقوقهم ولاستفادتهم من بعض الضمانات الخاصة بظروف العمل وبالضمان الاجتماعي.

وتفعيلا لمضامين الإتفاقيات الثنائية نص المشرع بالمادة 520 من مدونة الشغل على أنه تراعى عند الإقتضاء أحكام الإتفاقيات الدولية الثنائية المنشورة طبقا للقانون والتي تهم تشغيل الأجراء المغاربة بالخارج أو تشغيل الأجراء الأجانب بالمغرب.

ورغم دور هذه الإتفاقيات في إخراج القانون الاجتماعي من نطاقه الوطني إلى الخارجي، إلا أن اقتصرها على مواطني الدولتين المتعاقدين فسخ المجال للجوء إلى إبرام اتفاقيات يكون نطاقها أوسع⁷.

ب: الإتفاقيات المتعددة الأطراف

الإتفاقيات المتعددة الأطراف هي تلك الإتفاقيات التي تبرم بين أكثر من دولتين، أي تلك التي تكون مفتوحة في وجه جميع الدول الراغبة في الانضمام إليها دون حاجة إلى موافقة الدول الموقعة.

ورغم أن تاريخ أولى الإتفاقيات المفتوحة يرجع إلى 1905 إلا أنها لم تكتسب أهمية كبيرة لترسيخ الصفة الدولية للقانون الاجتماعي، إلا بعد تأسيس منظمة الشغل الدولية التي تعد إحدى المنظمات التابعة لهيئة الأمم المتحدة، التي أصدرت أكثر من 100 اتفاقية دولية في مختلف مجالات القانون الاجتماعي. وبهذا الخصوص نصت المادة 520 من مدونة الشغل على أن (تراعى عند الاقتضاء أحكام الإتفاقيات الدولية ...).

يتبين من خلال ما سبق أن القانون الاجتماعي يتميز بتعدد المصادر التي يستمد منها قواعده مقارنة بغيره من القوانين، مما قد يطرح في بعض الحالات السؤال حول القانون الواجب التطبيق في حال تعدد المصادر؟.

⁷ لمزيد من التفاصيل حول هذا الموضوع أنظر:

- أسية المواق، محاضرات في القانون الاجتماعي، الجزء الأول، مرجع سابق، ص: 44 وما يليها.

المراجع المعتمدة

- آسية المواق، محاضرات في القانون الاجتماعي، الجزء الأول، طبعة 2024.
- عبد اللطيف خالفي، الوسيط في مدونة الشغل، الجزء الأول، علاقات الشغل الفردية، المطبعة والوراقة الوطنية، مراكش، الطبعة الأولى 2004.
- محمد الشرقاني، علاقات الشغل بين تشريع الشغل ومشروع مدونة الشغل، دار القلم الرباط، 2003.
- محمد سعيد بناني، قانون الشغل بالمغرب في ضوء مدونة الشغل علاقات الشغل الفردية، الجزء الثالث، مطبعة النجاح الجديدة، طبعة يناير 2009.