

REVUE **DROIT & SOCIÉTÉ** مجلة القانون و المجتمع

دورية علمية محكمة تعنى بالدراسات و الأبحاث في المجال القانوني و الاجتماعي و الاقتصادي.  
PERIODIQUE SCIENTIFIQUE A COMITE DE LECTURE, CONSACRE A LA PUBLICATION D'ETUDES  
ET DE RECHERCHES DANS LES DOMAINES JURIDIQUE, ECONOMIQUE ET SOCIALE



العدد العاشر - يوليو/أغسطس 2023

## مظاهر الأمن القانوني في التشريع الاجتماعي المغربي

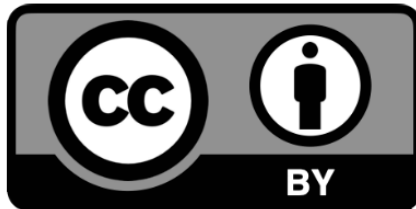
### ASPECTS OF LEGAL SECURITY IN MOROCCAN SOCIAL LEGISLATION

Doi : 10.5281/zenodo.8310249

كمال بوهادي

باحث بسلك الدكتوراه، كلية شريعة، جامعة سيدي محمد بن عبد الله،

فاس، المغرب.



Éditée Par  
SOCIAL AND MEDIA STUDIES INSTITUTE



REVUE DROIT & SOCIÉTÉ  
ISSN : 2737-8101

# مظاهر الأمن القانوني في التشريع الاجتماعي



## الملخص:

كمال بوهادي

باحث بسلك الدكتوراه بكلية شريعة  
جامعة سيدي محمد بن عبد الله، فاس، المغرب

يعد الأمن القانوني في التشريع الاجتماعي من أهم القضايا المركزية التي شغلت بال العديد من كتابات المفكرين والفلاسفة المنظرين للعقد الاجتماعي، حيث شكلت هذه الأخيرة منفذا للانتقال من العصر الطبيعي إلى المجتمع المدني، وبذلك أضحى القانون

ضرورة للضبط الاجتماعي وتنظيم العلاقات داخل المجتمع، وهذه العلاقات تتجلى مظاهرها في المادة الاجتماعية في حماية العديد من الحقوق للأجراء كمبدأ المساواة في الأجور واحترام الحد الأدنى إزاءها والقضاء الفعلي على تشغيل الأطفال وكذا الحق في تأسيس النقابات والانتماء إليها، وهذا سيؤدي لضمان الاستقرار الأمني في الشغل، وهذا ما كرسه المشرع المغربي في مدونة الشغل، وضمنته العديد من القرارات القضائية، هذه الأخيرة التي هي الضامن لتحقيق الأمن القانوني.

الكلمات المفتاحية: الأمن القانوني، التشريع الاجتماعي، حماية الحقوق، مدونة الشغل المغربية، العقد الاجتماعي، المادة الاجتماعية، الاستقرار الأمني في الشغل، حقوق للأجراء، مبدأ المساواة في الأجور.

## ASPECTS OF LEGAL SECURITY IN MOROCCAN SOCIAL LEGISLATION

### ABSTRACT

Legal security in social legislation is one of the most important central issues that preoccupied the minds of many of the writings of thinkers and philosophers theorists of the social contract, as the latter constituted an outlet for the transition from the natural era to civil society. In the social article in the protection of many rights for workers, such as the principle of equal wages, respect for the minimum wage and the actual elimination of child labor, as well as the right to establish trade unions and belong to them, and this will lead to ensuring stability and security at work, and this is what the Moroccan legislator enshrined in the Labor Code and included in many decisions The judicial system by guaranteeing the wage-earner his rights, whether it is related to them during a change in the type of work or its location.

**Keywords:** *Legal security, social legislation, protection of rights, Moroccan labor code, social contract, social article, security stability at work, rights for workers, the principle of equal wages.*

**Kamal BOUHADI**

PhD student in Islamic Law  
Sidi Mohamed Benabdellah  
University, Fez, Morocco



### مقدمة

الأفراد إلى زعزعة استقرار المجتمع وتهديد أمن الفرد<sup>1</sup>.

ويختلف مفهوم الأمن بحسب ارتباطه بكل مجال على حدة، فيقال الأمن الفكري والذي يقصد به حماية فكر المجتمع وعقائده من أن ينالها عدوان أو يقع بها أذى، ونجد أيضا الأمن البيئي الذي يعني الحصول على بيئة نظيفة خالية من التلوث، وأيضا الأمن الصحي الذي يرمي إلى الوقاية من الأمراض والعدوى مما يوفر حياة

لقد احتل الأمن مكانة مركزية في كتابات مفكري وفلاسفة العقد الاجتماعي، والتي شكلت منفا للانتقال من العصر الطبيعي إلى المجتمع المدني، حيث أضحى القانون ضرورة للضبط الاجتماعي وتنظيم العلاقات داخل المجتمع، فبسببه اختار الإنسان أن يتنازل عن حريته المطلقة بموجب العقد الاجتماعي، ليمارس حياته ويحقق مصالحه ورغباته، دون أن يؤدي تقاطعها بين

<sup>1</sup> - إلياس مزبان: "الأمن القانوني في الميدان الاجتماعي" رسالة لنيل دبلوم الماستر في القانون الخاص، جامعة عبد الملك السعدي، كلية العلوم القانونية والإقتصادية والإجتماعية طنجة، السنة الجامعية: 2016/2017، ص:4.

ولمقاربة المفهوم وفقا لما تم ذكره أعلاه، فالأمن القانوني بمفهومه الواسع هو تلك الإجراءات التي تتخذها الدولة لمواجهة الأخطار، سواء منها السياسية أو الاقتصادية، أو الاجتماعية، وقد تكون هذه الأخطار على المستوى الداخلي أو الخارجي قصد تحقيق حياة مستقرة للمواطنين.<sup>5</sup>

أما المفهوم الضيق للأمن القانوني، فهو التزام السلطة العامة بتحقيق قدر من الثبات للعلاقات القانونية وحد أدنى من استقرار للمراكز القانونية لتوفير الأمن والطمأنينة لجميع أطراف العقد القانوني.<sup>6</sup>

وهذا فالأمن القانوني هو عملية وليس مجرد فكرة، تستهدف توفير حالة من الاستقرار في العلاقات والمراكز القانونية، وذلك من خلال إصدار تشريعات متطابقة مع الدستور ومتوافقة مع مبادئ القانون الدولي، غايتها إشاعة الثقة والطمأنينة بين أطراف العلاقات القانونية -ومنها العلاقة بين طرفي عقد الشغل-، بحيث يجب على التشريع أن لا يتسم بالمفاجآت، ولاضطراب، أو التضخم في النصوص، أو برجعية القوانين، أو القرارات، الأمر الذي قد

<sup>5</sup> علي الحنودي: "مفهوم الأمن القانوني وأبعاده"، المجلة المغربية للإدارة المحلية والتنمية، عدد: 96، مطبعة Remald، طبعة 2011، ص: 118.

<sup>6</sup> عارف أحلام، م.س، ص: 27.

أمنة، بل علاوة على ما ذكر الأمن الغذائي، والمعلوماتي، والقضائي، وأخيرا الأمن القانوني.<sup>2</sup>

وبالرجوع إلى النصوص القانونية المعمول بها دوليا، لا نقف على أي تعريف لما يسمى بالأمن القانوني، إلا أن مجلس الدولة الفرنسي أعطى مدلولاً يمكن الركون إليه<sup>3</sup>، وذلك بالاستناد إلى مجموعة من المبادئ التي ينبنى عليها الأمن القانوني.

وعليه فإن فكرة الأمن القانوني يصعب حصرها وتحديدتها نظرا لسعة المجالات التي تتعلق بها، وتختلف من مجتمع إلى آخر، ومن بيئة إلى أخرى، ومن عصر إلى آخر، حيث يمكن مقارنته في مفهوم واسع يبين معالم تقييم النظام، كما يمكن مقارنته في مفهوم ضيق له علاقة بأسس وضع القواعد القانونية التي تقربنا إلى ماهية الأمن القانوني.<sup>4</sup>

<sup>2</sup> عارف أحلام: دور الأمن القانوني والأمن القضائي في تحسين مناخ الأعمال بالمغرب" رسالة لنيل دبلوم الماستر في القانون الخاص، جامعة محمد الخامس كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية السوسية -الرباط- السنة الجامعية: 2011/2012، ص: 15.

<sup>3</sup> حيث جاء في تقرير له سنة 2006 أن " مبدأ الأمن القانوني يقتضي أن يكون المواطنون -دون كبير عناء- في مستوى تحديد ما هو مباح وما هو ممنوع من طرف القانون المطبق، وللوصول على هذه النتيجة يتعين أن تكون القواعد المقررة واضحة، ومفهومة، وألا تخضع في الزمان إلى تغييرات متكررة أو غير متوقعة"

- أورده عبد المجيد غميجة في عرض بعنوان: "الأمن القانوني وضرورة الأمن القضائي"، قدمه في إطار الندوة المنظمة من طرف الودادية الحسنية للقضاة بمناسبة المؤتمر 13 للمجموعة الإفريقية للاتحاد العالمي للقضاة، الدار البيضاء 28 مارس 2008، ص: 1.

<sup>4</sup> عارف أحلام، مرجع سابق، ص: 16.



ولإعطاء عناصر الإجابة عن هذا التساؤل يمكن مقارنة الموضوع من خلال محورين اثنين، نعالج في الأول تجليات الأمن القانوني في المادة الاجتماعية (المحور الأول)، على أن نتطرق لضمانات تغيير عقود الشغل (المحور الثاني)، وذلك كما يلي:

**المحور الأول: تجليات الأمن القانوني في المادة الاجتماعية.**

لقد أدت التحولات التكنولوجية التي عرفها عالم الشغل إلى بروز ما يسمى بالحقوق الأساسية للأجراء، الأمر الذي قد يهدد مبدأ استقرار الشغل بالنسبة للعديد من أصناف الأجراء، لذلك فإن حماية الحقوق الأساسية للأجراء يعد أمراً ضرورياً، خاصة وأنها بمثابة الحد الأدنى الواجب احترامه وعدم المساس به، إذ بدون حماية هذه الحقوق لا يمكن تصور أي تنمية اجتماعية ولا تحقيق أمن اجتماعي.

ولتحقيق الأمن القانوني وخلق نوع من الثقة والاطمئنان بين أطراف العلاقة الشغلية إزاء القاعدة القانونية، فإن هذه الأخيرة يجب أن تتضمن ما يجسد ذلك عملياً سواء من حيث حماية حقوق الأجراء (الفقرة الأولى) أو من حيث ضمانات الاستقرار في الشغل (الفقرة الثانية).

**الفقرة الأولى: الحماية الحقوقية للأجراء والضمانات المكرسة لمبدأ الأمن القانوني.**

إن حماية الحقوق الأساسية للأجراء رهين بتحقيق الأمن القانوني؛ لأن استقرارهم في

زنع الثقة في الدولة وقوانينها<sup>7</sup> ويؤدي كذلك إلى عدم الوثوق في تطبيق القانون<sup>8</sup>.

ومن ثم فالأمن القانوني أصبح مبدأ أساسياً وضرورياً في دولة القانون، على اعتبار أن مدلول الأمن القانوني هو غاية القانون وثمرته، وقيمة معيارية، وظيفته هي تأمين النظام القانوني<sup>9</sup> من الاختلالات والعيوب التشريعية الشكلية والموضوعية، وهو ما يستدعي سن تشريعات يجب أن تتسم بالوضوح في قواعدها تضمن القدرة على التحقق الفعلي والدائم لأهداف المعنيين بالقانون.

ولذلك فإن الأمن القانوني لا يمكن استشفافه إلا من خلال رصد مختلف المظاهر المجسدة له، من خلال تحليل نصوص قانونية ذات الارتباط بالعلاقة الشغلية من ناحية، والوقوف كذلك على القصور الذي يشوب هذه الأخيرة من ناحية أخرى.

وعلى ضوء ما سبق نتساءل عن مظهرات الأمن القانوني في التشريع الاجتماعي؟ وما هي الضمانات القانونية الكفيلة بحماية حقوق الأجراء في حالة تعديل بنود عقود الشغل؟

<sup>7</sup> - يسرى محمد العصار: " الحماية الدستورية للأمن القانوني"، المجلة الدستورية، القاهرة، عدد3، سنة: 1 يوليوز 2003، ص: 51.

<sup>8</sup> - عبد المجيد غميحة: "مبدأ الأمن القانوني وضرورة الأمن القضائي" مجلة الملحق القضائي، عدد 42، مطبعة دار السلام للطباعة والنشر، الرباط، طبعة 2009، ص: 9.

<sup>9</sup> - Michéle DE SALVIA, «La place de la notion de sécurité juridique dans la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'Homme», C.C.C, n°11, 2000, p.94



أولاً: حماية الحقوق مدخل لتكريس الأمن القانوني.

إن المشرع المغربي نص في ديباجة مدونة الشغل على مجموعة من الحقوق الأساسية في العمل التي يجب الاعتداد بها واحترامها من طرف المشغل، تعزيزاً للأمن القانوني في ميدان علاقات الشغل الفردية وبالأخص في مجال حماية حقوق الأجراء.

ويمكن تقسيم الحقوق الأساسية في العمل إلى صنفين، أولاهما تتجلى في الحقوق الفردية (أ) وثانيهما تتجلى في الحقوق الجماعية (ب).

#### أ- الحقوق الفردية المقررة للأجير.

إن الحقوق الفردية للأجير التي كرسها المشرع المغربي في مدونة الشغل تتجلى في منع كل أشكال العمل الجبري (1)، ومبدأ المساواة وعدم التمييز (2)، والقضاء الفعلي على تشغيل الأطفال (3).

#### 1- منع كل أشكال العمل القسري

لا شك أن هذا الحق يعد من المبادئ الراسخة في مجال حقوق الإنسان، حيث نصت عليه التشريعات الدولية والوطنية وقد أصدرت منظمة العمل الدولية العديد من الاتفاقيات التي تجرم العمل القسري وتحارب هذا النوع من التشغيل وتضمن حقوق الأجراء منها<sup>11</sup>:

علاقات الشغل مؤسس على هذه الحقوق التي تقررت في المواثيق الدولية، والإعلانات العالمية، وتبنتها التشريعات الوطنية.

كما أن الاعتداء على هذا الصنف من الحقوق قد يستهدف أي فرد من أفراد المجتمع بغض النظر عن مستواه المعيشي، وتزداد وتيرة الاعتداء على هذه الحقوق كلما توافرت العوامل التي تسهل خرق الحماية المخولة لهذا الصنف من الحقوق، وهذا ما يجعل من ميدان الشغل أحد الميادين الخصبة التي تكثر فيها فرص الاعتداء على الحقوق الشخصية أكثر من غيره، نظراً لكثرة المصالح المختلفة والمتضاربة أحياناً بين الأطراف المتدخلة في علاقة الشغل، وهذا ما يفرض إن صبح التعبير حالة اللاتوازن بين قوى العلاقة التعاقدية، وتجعل أحد الأطراف متفوقاً على الآخر، وبالتالي قد يفرض شروطاً على الطرف الآخر تقيد من ممارسة حقوقه الشخصية أو تعصف بها<sup>10</sup>.

وإن المتصفح لمواد مدونة الشغل يجدها تحت على اكتساب حقوق بمجرد الدخول في العلاقة الشغلية واتفق طرفي عقد الشغل، وتضمن للطبقة العمالية الاستقرار وخلق مبدأ الحماية القانونية (أولاً)، وعلاوة على ذلك تضمنت مجموعة من الضمانات لخلق نوع من التوازن واستقرار العلاقة الشغلية بين أطراف العلاقة التعاقدية (ثانياً).

<sup>11</sup> - مليكة ابن زاهير، وعمر نحال وإدريس نجيم: "حقوق الإنسان في مجال الشغل وتطبيقاتها في القضاء الوطني"، منشورات المعهد العالي للقضاء، بدون ذكر المطبعة، سنة 2017، ص 24 وما بعدها.

<sup>10</sup> - أيوب العثماني: "الحقوق الشخصية للأجير: أي حماية في علاقة الشغل" رسالة لنيل دبلوم الماستر في القانون الخاص، جامعة مولاي إسماعيل، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية مكناس، السنة الجامعية 2015/2016 ص: 4.



2- مبدأ المساواة في الأجور واحترام الحد الأدنى إزاءها.

إن المساواة هي أن تتاح الفرصة لكل شخص للحصول على فرصة عمل، وهي حجر الأساس لكل مجتمع ديمقراطي يتوق إلى العدل الاجتماعي وحقوق الإنسان ولهذا سنت مدونة الشغل المغربية مجموعة من القواعد والأسس لضمان مبدأ حظر التمييز وتكافؤ الفرص في الاستخدام وذلك سواء قبل إبرام عقد الشغل أو أثناء سريانه<sup>14</sup>.

وبالرجوع إلى مقتضيات مدونة الشغل والمنظمة لمبدأ المساواة وحظر التمييز في علاقات الشغل، يتضح أن هناك تعدد أوجه المساواة بين الأجراء حيث عمل المشرع المغربي على ضمان المساواة في فرص اللجوء إلى التكوين المهني وذلك انسجاما مع ما صادق عليه المغرب من اتفاقيات بهذا الخصوص، باعتبارها قيود ترد على حرية المشغل سواء عند اختياره للأجراء وقبول المترشحين للشغل، مع احترام الحياة الخاصة لهم أثناء سريان العلاقة الشغل<sup>15</sup>.

وهكذا نصت المدونة على المساواة في الأجور بمقتضى المادة 346 من مدونة الشغل على أنه: "يمنع كل تمييز في الأجر بين الجنسين، إذا تساوت قيمة الشغل الذي يؤديه".

<sup>14</sup> - محمد أفيقر: "المساواة في قانون الشغل"، مقال منشور بمجلة القانون والأعمال، عدد 12، سنة 2016، ص: 125.

<sup>15</sup> - عبد اللطيف النقاب: "الحماية القانونية لحقوق الأجراء الشخصية في القانون المغربي"، رسالة لنيل دبلوم الماستر في القانون الخاص، جامعة القاضي عياض - مراكش - السنة الجامعية: 2010-2011، ص: 30.

• الاتفاقية الخاصة بالرق لسنة 1926 والتي عدت أن العمل بالسخرة أو العمل القسري مماثلة للرق، لما فيها من إهانة للكرامة الإنسانية، وهذه الاتفاقية هي التي مهدت لظهور اتفاقية العمل الدولية الخاصة بالسخرة أو العمل القسري.

• اتفاقية العمل الدولية الخاصة بالسخرة أو العمل القسري لسنة 1930، والتي اعتبرت أن العمل القسري أو بالسخرة جريمة.

وبالرجوع إلى التشريع الوطني نجد أن المشرع المغربي قد ألغى نظام السخرة بموجب ظهير 1938 وكرس هذا المقتضى في مدونة الشغل وبالخصوص المادة 10.<sup>12</sup>

ويلاحظ أن الإطار القانوني الذي جاء في مدونة الشغل بالنسبة للتشغيل القسري يبقى غير كاف لحماية حقوق الأجراء وتحقيق الأمن القانوني، الأمر الذي يستوجب تحديث مقتضيات هذا الحق وجعلها واضحة أكثر وأكثر، وهنا تبرز أهمية تدارك النقص الحاصل في هذا الإطار من طرف القضاء الاجتماعي من خلال كثير من قرارات محكمة النقض<sup>13</sup>.

<sup>12</sup> - التي تنص على أنه: يمنع تسخير الأجراء لأداء الشغل قهرا أو جبرا

<sup>13</sup> - نذكر على سبيل المثال القرار عدد 257 الصادر عن الغرفة الاجتماعية بمحكمة النقض بتاريخ 2013/02/14، الملف الاجتماعي عدد 2012/2/5/1143.

- أورده: محمد سعيد جزندي: "الدليل العملي لمدونة الشغل قراءة تحليلية نقدية لمقتضيات المدونة مدعم بأهم اجتهادات محكمة النقض"، ج1، مطبعة صناعة الكتاب الدار البيضاء، ط1، 2016 ص: 91.



جاءت به المادة 151 من مدونة الشغل، حيث نصت على أنه: "يعاقب بغرامة من 25.000 إلى 30.000 درهم على مخالفة المادة 143 من مدونة الشغل.

وفي حالة العود، تضاعف الغرامة والحكم بحبس تتراوح مدته بين 6 أيام و3 أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين، كما نصت المادة 143 على أنه: "لا يمكن تشغيل الأحداث، ولا قبولهم في المقاولات، أو لدى المشغلين، قبل بلوغهم سن خمس عشرة سنة كاملة"<sup>18</sup>.

وتجدر الإشارة في هذا الصدد إلى هذا الأمر يتماشى مع مبادئ الأمن القانوني من خلال وضوح القاعدة القانونية وبيانها وعدم تنافها مع غيرها إذ يؤسس على الأمن القانوني ويؤكد عليه<sup>19</sup>.

وإلى جانب هذا يلاحظ أن المشرع، فإذا كان قد أدخل استثناءات على منع تشغيل الأحداث دون 16 سنة، فإنه مع ذلك قد قيد ذلك بمنحهم فترات راحة في الحالة الأولى، وبقصر التشغيل على ليلة واحدة في الحالة الثانية محققا بذلك توازنا بين المصلحة العامة التي تقضي تشغيلهم ومصلحة الأحداث المتمثلة في حماية صحتهم<sup>20</sup>.

**ب: الحق في تأسيس النقابات والانتماء إليها.**

<sup>18</sup> - ينظر: "الأمن القانوني أثناء سريان الشغلية في القانون المغربي"، م.س، ص: 23.  
<sup>19</sup> - محمد أمير: م.س، ص: 24.  
<sup>20</sup> - محمد بنحسين: "شرح قانون الشغل المغربي" مطبعة إلمستين، ط3، 2012، ص: 117.

وورد في الفقرة الأخيرة من المادة 361 ما يلي: "يعاقب عن عدم التقيد بأحكام المادة 346 بغرامة من 25.000 إلى 30.000 درهم.

وفي حالة العود تضاعف الغرامة المذكورة أعلاه".

وعلى ضوء المادتين المذكورتين يمكن القول إن المشرع استجاب لنداءات الأجراء الرامية إلى ضرورة المساواة في الأجور والتقيد بالحد الأدنى بخصوصها، كما أنه بناء على هذا الأساس القانوني يتضح أن المشرع المغربي قد اعتد بوضوح القاعدة القانونية وسهولة فهمها، وهو ما يحقق أمنا قانونيا للمرا كز القانونية المتمثلة في فئة الأجراء<sup>16</sup>.

### 3- القضاء الفعلي على تشغيل الأطفال.

بالرجوع إلى التشريع الوطني وبالخصوص مدونة الشغل، ووفقا لمبدأ تدرج وسمو الاتفاقيات الدولية، نجد أنها تأثرت وأولت اهتماما خاصا بالطفل حيث استلهمت الأحكام المتعلقة بتشغيل الأحداث من المرجعيات الدولية<sup>17</sup>، وهو أمر يحقق أمنا قانونيا كافيا لهذه الطبقة الضعيفة وما يؤكد ذلك الطابع العقابي الذي

<sup>16</sup> - محمد أمير: "الأمن القانوني أثناء سريان الشغلية في القانون المغربي"، بحث معمق منشور بمجلة الباحث للدراسات والأبحاث القانونية والقضائية، عدد 42، ص: 20.

<sup>17</sup> - ظهر شريف رقم 363.93.1 صادر في 9 رجب 1417 (21 نوفمبر 1996) المتعلق بنشر الاتفاقية المتعلقة بحقوق الطفل المعتمدة من طرف الجمعية العامة للأمم المتحدة في 20 نوفمبر 1989، صادق عليها المغرب 21 نوفمبر 1996، الجريدة الرسمية 4440 الصادر يوم الخميس 19 دجنبر 1996 ص: 2847.





أمن لهم وهو ما دفع المشرع إلى إقرار العديد من المقتضيات القانونية<sup>23</sup>.

وللوقوف على أهم الضمانات التي تؤسس لمبدأ الاستقرار في الشغل ينبغي الوقوف على المقتضيات القانونية المنظمة لامتداد العلاقة الشغلية عند وقوع تغيير في المركز القانوني للمشغل (أولاً) وكذا التكريس القضائي لاستمرارية عقود الشغل في حالة التغيير (ثانياً).

أولاً: ضرورة استمرار العلاقة الشغلية أثناء تغيير المركز القانوني للمشغل.

إن المقصود بتغيير المركز القانوني للمشغل، هو مختلف التصرفات القانونية التي يترتب عنها تغيير الصفة القانونية للمشغل<sup>24</sup>، سواء أحدث هذا التغيير بشكل إرادي أو بشكل غير إرادي، وسواء كان المشغل الذي حدث تغيير في مركزه القانوني الدولة، أو مؤسساتها العمومية، أو الخواص.

ولا شك أن عدم تأثر علاقة الأجير بالتغيير الذي يطرأ على المركز القانوني للمشغل، يعتبر من المبادئ المستقرة في قانون الشغل وطنياً ودولياً لارتباطه بالمقابلة أياً كان التغيير الذي يلحق مركزها القانوني وليس بشخص المشغل<sup>25</sup>.

عند الحديث عن الحقوق الجماعية فإننا نكون نتحدث عن أهم حق مكفول للأجراء، وهو حق الانتماء النقابي فحرية تأسيس النقابات أو الانتماء إليها من الحقوق الأساسية، التي نصت عليها القوانين الدولية وأكدها القوانين والتشريعات الوطنية، حيث تم ترسيخ هذا الحق وتم التنصيص عليه في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر سنة 1948؛ إذ أكدت الفقرة الرابعة من المادة 23 منه: " لكل شخص الحق في أن ينشئ أو ينضم إلى النقابات حماية لمصالحه"<sup>21</sup>.

والهدف من إقرار هذه الضمانات للأجراء هو تحقيق الأمن بين أطراف علاقات الشغل الفردية، وذلك بخلق استقرار بين طرفي العلاقة الشغلية من خلال خلق نوع من التوازن بين مصالح الأجراء بانتمائهم إلى النقابات المهنية لحمايتهم من تعسف المشغلين هذا الأخير لما خوله المشرع من ممارسة سلطة الإدارة والتنظيم<sup>22</sup>.

الفقرة الثانية: ضمانات الاستقرار في الشغل بين الأمن القانوني والتكريس القضائي

إن الاستقرار في الشغل يشكل إحدى الركائز الأساسية لتحقيق الأمن القانوني بين طرفي العلاقة الشغلية سواء من خلال ضمان استمرارية المقابلة من جهة، ومن جهة ثانية إقرار مقتضيات قانونية لحماية الأجراء وضمان



<sup>23</sup> - محمد أمير: م.س، ص: 26

<sup>24</sup> - محمد سعيد بناني: "قانون الشغل بالمغرب في ضوء مدونة الشغل، علاقات الشغل الفردية، ج2، م1، مطبعة النجاح الجديدة، الدار البيضاء، ص: 204.

<sup>25</sup> - عمر تيزاوي: "مدونة الشغل بين متطلبات المقابلة وحقوق الأجراء، دار النشر سوماكرا - الدار البيضاء ط1، يونيو 2011، ص: 422.

<sup>21</sup> - محمد أمير: م.س، ص: 24.

<sup>22</sup> - المرجع نفسه مع نفس الصفحة.

- ضرورة سريان عقود الشغل وقت تغير المشغل
- ضرورة استمرار نشاط المؤسسة المشغلة

وفي نظرنا، فإن إقرار المشرع لهذه الشروط يعد أمراً صائباً لحماية الأجراء من جهة، وانسجاماً أيضاً مع مبدأ وضوح القاعدة القانونية واستقرارها باعتبار هذا الأخير من مقومات تحقيق الأمن القانوني، غير أن هناك من يرى أنه بالرغم من ايجابيات المادة 19 من مدونة الشغل، فإن المشرع لم يضع من خلال هذه المادة ضمانات تمنع -لاسيما المشغل الجديد - من فصل الأجراء عند تغيير النشاط الاقتصادي للمؤسسة التي تم تفويتها، الأمر الذي يجعلنا نتساءل حول القضاء ومدى سده للنقص الحاصل لحماية الأجير في حالة وقوع تغيير في المركز القانوني للمشغل.<sup>28</sup>

ثانياً: التكريس القضائي لاستمرارية عقود الشغل في حالة التغيير.

لقد عمل القضاء المغربي منذ بداية القرن العشرين على حماية استقرار الأجير في عمله، وأن أي تغيير في المركز القانوني للمشغل لا يؤثر على استمرار الأجير في ممارسة عمله الذي كان مسنداً إليه قبل حصول التغيير المذكور، مكرساً بذلك الغاية المتوخاة من النص على واقعة تغيير المركز القانوني للمشغل التي سبق أن نص عليها المشرع في الفصل 754 من قانون الالتزامات

وإن إقرار المشرع المغربي من خلال مدونة الشغل قاعدة إستمرارية العلاقة الشغلية أثناء تغيير المركز القانوني للمشغل أو الطبيعة القانونية للمقولة، رهين بضمان استقرار العلاقة التعاقدية القائمة بين الأجير والمشغل، من خلال توفير نوع من الثبات في القاعدة القانونية وإعطاء فكرة واضحة عن المراكز القانونية في الحاضر - أي مع المشغل القديم - وكذا في المستقبل عند انتقال الحقوق والالتزامات - مع المشغل الجديد-، باعتبارها من أسس تحقيق الأمن القانوني.<sup>26</sup>

وبالرجوع إلى مدونة الشغل المغربية المنظمة لهذا الموضوع نجد المادة 19 من م ش تنص على أنه "إذا طرأ تغيير على الوضعية القانونية للمشغل، أو على الطبيعة القانونية للمقولة، وعلى الأخص بسبب الإرث، أو البيع، أو الإدماج، أو الخصخصة..... ما لم يتفق الطرفان على مزاي أكثر فائدة للأجير".

وبالاعتماد على نص المادة المذكورة، وما أقره القضاء يمكن استخلاص شروط تطبيق مبدأ استقرار عقود الشغل رغم تغيير المركز القانوني للمشغل.<sup>27</sup>

وتتمثل هذه الشروط فيما يلي:

- حدوث تغيير في المركز القانوني للمشغل

<sup>26</sup> - محمد أميرير: م.س، ص: 27.

<sup>27</sup> - أمينة رضوان: "تغيير المركز القانوني للمشغل وأثره على استقرار عقود الشغل"، مقال منشور بمجلة الباحث للدراسات والأبحاث القانونية والقضائية، عدد 23، شهر أكتوبر، سنة 2020م، ص: 12.

<sup>28</sup> - رشيد الفيلاي المكناسي: "المركز القانوني للأجير في ظل قانون الخصخصة"، مجلة الإشعاع، العدد 4 دجنبر 1990 ص: 59.



ولا بد من التنصيص على أن الاجتهاد القضائي la jurisprudence هو الآخر له دور فعال على ضمان الأمن القضائي، باعتباره أحد الحلول القانونية لتفادي القصور التشريعي، في حالة غياب أي نص قانوني يستند إليه، وهكذا يتم الاعتماد على الاجتهاد القضائي لمواجهة وضعيات غير متوقعة قانوناً، فله الدور الفاعل في إعانة القاضي في إيجاد الحلول القانونية بسبب إخفاق مصادر القانون الأخرى من خلال ما أقرته محكمة النقض الفرنسية في قرار الغرفة المدنية الثانية الصادر في 8 يوليوز 2004، بأنه: " إن متطلبات الأمن القانوني وحماية الثقة المشروعة المثارين من طرف الطاعن في وسيلة النقض للمنازعة في تطبيق المحكمة المطعون في قرارها لاجتهاد قضائي جديد يحد من حقه في التقاضي بحيث ليس من شأنها تكريس حق مكتسب لاجتهاد قضائي جامد غير متحرك ثابت والذي يبقى تطويره من صميم وظيفة القاضي في تطبيقه للقانون"<sup>32</sup>.

غير أن التراجع والتذبذب في الاجتهاد القضائي المستقر من خلال الغرفة الاجتماعية بمحكمة النقض، وما يطرحه من تأثير على مبدأ الأمن

والعقود،<sup>29</sup> وكرستها المادة 19 من مدونة الشغل، المتمثلة أساساً في ضمان استقرار علاقات الشغل واستمرارها مهما كانت طبيعة التصرف الذي بموجبه انتقلت المقاوله إلى المشغل الجديد سواء عن طريق الإرث أو البيع أو الخصخصة أو الإدماج أو غيرها.<sup>30</sup>

وتجدر الإشارة هنا إلى أن القضاء قد ساهم في تحقيق الاستقرار للأجراء أثناء قيام العلاقة الشغلية، حينما عمل عن استقلال القانون الاجتماعي عن القانون المدني، سعياً منه لتحقيق مبدأ أهم وأساسي، ألا وهو حماية مبدأ الأمن القانوني والحفاظ على استقرار العلاقة وضمن حسن استمرار المقاوله، وحسن أدائها.

وهكذا يتضح من خلال قرار لمحكمة النقض المغربية، حيث جاء في حيثياته: "... وفضلاً عن ذلك فإن تغيير المركز القانوني للمشغل من مؤسسة عمومية إلى شركة مساهمة لا يؤثر على وضعية الأجير ولا على الامتيازات التي كان يستفيد منها وتستمر علاقته معه"<sup>31</sup>.

<sup>32</sup> -Mais attendu que les exigences de sécurité juridique et la protection de la " confiance légitime invoquées pour contester l'application d'une solution restrictive du droit d'agir résultant d'une évolution jurisprudentielle, ne sauraient consacrer un droit acquis à une jurisprudence constante, dont l'évolution relève de l'office du juge dans l'application du droit ; "...- Cour de cassation, chambre civile 2, Audience publique du 8 juillet 2004, N° de pourvoi: 03-14717, Bulletin 2004 II N° 361 p. 306, Cour d'appel de Paris, du 11 février 2003, p : 2."

<sup>29</sup> - حيث جاء فيه: " إذا طرأ تغيير في المركز القانوني لرب العمل، وعلى الأخص بسبب الإرث أو البيع... فإن عقود العمل الجارية في يوم حصول هذا التغيير تستمر بين المالك الجديد للمشروع وبين عماله وخدمه ومستخدميه..."

<sup>30</sup> - بوعبيد الترابي: "مبدأ استقرار الشغل في حالة تغيير الوضعية القانونية للمشغل"، مطبعة دار السلام الرباط، ط 2013، ص: 23 وما بعدها.

<sup>31</sup> - قرار عدد 761 صادر عن محكمة النقض بتاريخ 2009/06/17، في الملف الاجتماعي عدد 2008/1/5/1102.

- أورده محمد سعد جرندي، الدليل العملي لمدونة الشغل ج1، مطبعة صناعة الكتاب الدار البيضاء، الطبعة الأولى 2016، ص: 156.



والإجراءات التي يراها ضرورية لتحسين المردودية داخل المقاول<sup>34</sup>.

وتجدر الإشارة هنا أنه يجب التمييز بين التعديلات الجوهرية وغير الجوهرية لعقود الشغل، لمعرفة ما إذا كان تغيير نوع الشغل يدخل في إطار سلطة التنظيم والإدارة المخولة للمشغل، أم أن نوع الشغل يعد من العناصر الأساسية في عقد الشغل.

في ظل غياب نص تشريعي يبين ما تتيحه السلطة التنظيمية للمشغل من إمكانية إجراء تعديل بالإدارة المنفردة من عدمه لنوع الشغل المتفق عليه، فقد تدخل الفقه والقضاء لرسم الحدود المؤطرة لحق المشغل في إجراء مثل هذا التغيير

وذلك بحسب ما إذا كان يعد تغييراً جوهرياً أو ثانوياً<sup>35</sup>.

فالمشغل قد يبادر إلى تغيير العقد في إطار التدابير التنظيمية التي يرتئها لمقاولته، إلا أن هذا التدبير قد يمس بحقوق الأجير، ومن تم يجب إقرار ضمانات تشريعية لحماية هذه الحقوق تطبيقاً لمبدأ استقرار عقد الشغل، وهو ما يعني أن إجراء أي تعديل من طرف المشغل

القانوني والثقة المشروعة للمتقاضين بل وحتى حقوقهم المكتسبة قد يؤدي إلى انعدام الأمن القانوني<sup>33</sup>.

**المحور الثاني: ضمانات تعديل بنود عقد الشغل**

إن تعديل شروط تنفيذ العقد من شأنه أن يؤدي إلى إلحاق الضرر بمصلحة الأجير واستقراره في عمله، الشيء الذي يفرض التدخل للتخفيف من حدة سلطة المشغل في إجراء هذه التعديلات بما من شأنه تحقيق نوع من التوازن للروابط العقدية بين طرفي عقد الشغل، والعمل على دعم مبدأ استقرار العلاقات الشغلية.

ولذلك سنحاول الوقوف عن تجليات الأمن القانوني في الضمانات التشريعية المخولة للأجير عند تعديل بنود عقده (الفقرة الأولى)، وكذا عن مدى مساهمة القضاء في التوفيق بين استمرارية عقود الشغل والحفاظ على استمرارية المقاول (الفقرة الثانية).

**الفقرة الأولى: ضمانات تغيير نوع الشغل**

مراعاة للظروف الاقتصادية والتغيرات الهيكلية من تغيير نظام الشغل، وإجراء ما تقتضيه مصلحة المؤسسة من تغييرات وتحديات في ظروف العمل، فإن المشغل يحق له في إطار سلطته التنظيمية اتخاذ جميع التدابير

<sup>34</sup> - خالد بنهاشم: "استقرار التعاقد في قانون الشغل"، تقرير لنيل دبلوم الدراسات العليا المعمقة، جامعة الحسن الثاني، عين الشق، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، الدار البيضاء، السنة الجامعية: 2006/2007، ص: 46.

<sup>35</sup> - محمد أمرير: م.س، ص: 33.

<sup>33</sup> - حامد شاكر الطائي: "العدول في الإجتهااد القضائي- دراسة قانونية تحليلية مقارنة"-، المركز العربي للنشر والتوزيع، طبعة 2018، بتصرف، ص: 129.



احترامها، وإلا حق للأجير رفض أي تعديل جوهرى يمس بحقوقه دون أن يكون مرتكبا لخطأ جسيم يوجب فصله.

وهو ما يؤكد الاجتهاد القضائي المغربي في كثير من قراراته، نذكر منها قرارا لمحكمة النقض الذي جاء ما يلي: "إن المحكمة لما ثبت لديها من خلال جلسة البحث أن المدعي كان يشتغل لدى الطاعنة لمدة 10 سنوات -كلاحم- ولم يسبق له أن اشتغل كصباغ..... والمحكمة لما اعتبرت أن نقله من هذه الصفة إلى الإشراف على آلات الصباغة يعتبر نقلا تعسفا ولا يدخل في اختصاصه ولم تثبت المشغلة أنه سبق أن عمل بالصفة الجديدة..... وبالتالي يكون قرارها القاضي بالتعويض مرتكزا على أساس"<sup>39</sup>.

بل أكثر من ذلك ذهب القضاء المغربي إلى تكريس عدم مشروعية التغيير الحاصل في نوع العمل عند المساس بحقوق الأجير المادية وهو ما جاء في قرار لمحكمة الاستئناف بالدار البيضاء<sup>40</sup> إذ جاء في حيثياته: "إن تغيير نوعية العمل إلى عمل أدنى حرم الأجير من عدة امتيازات مادية ومعنوية هو بمثابة فسخ لعقد العمل خاصة إذا لجأ إليه المشغل دون مبررات تأديبية مم

<sup>39</sup>- قرار عدد 974 صادر عن محكمة النقض بتاريخ 29/09/2004، في الملف الاجتماعي عدد 2005/1/4/443، منشور بالمجلة المغربية لقانون الأعمال والمقاولات، العدد 7 يناير 2005، ص: 49. نقلا عن محمد أمير: م.س، ص: 35.  
<sup>40</sup>- قرار رقم 2973 صادر عن استئنافية الدار البيضاء بتاريخ: 199/11/1 - أورده ميمون الوكيل: "المقاولات بين حرية التدبير ومبدأ استقرار الشغل"، ج3، مطبعة الأمنية الرباط، ط1، 2017، ص: 171.

مرهون بعدم الإضرار بالأجير، وهو ما أقرته محكمة النقض المغربية في قراراتها<sup>36</sup>.

ويستخلص من خلال من خلال القضاء المغربي على جميع مستوياته أنه يسير في اتجاه إقرار أحقية المشغل في التعديل غير الجوهرى في عقد العمل، ما لم يتم إلحاق الضرر بالأجير.

وهو ما يحقق الأمن القضائي هذا الأخير يعتبر رديفا للأمن القانوني، ولا أمن قضائي بدون أمن قانوني<sup>37</sup>. وفي هذا الصدد فالقضاء رعى مصلحة الطرفين معا، مصلحة المشغل -من خلال منحه إمكانية العمل على اتخاذ جميع الإجراءات والتعديلات التي تخوله الرفع من مردودية المقاول و ضمان استمراريتها من جهة، ومصلحة الأجير من جهة أخرى وذلك بضمان عدم تضرره من هذا التعديل<sup>38</sup>.

فالتعديل الجوهرى المفروض بسبب أسباب اقتصادية للحفاظ على مصلحة المؤسسة كالتغيير في الدرجة أو الأجر... ليس على إطلاقه بل إن ذلك مقيد بضوابط يلزم المشغل

<sup>36</sup>- قرار عدد 257 صادر عن الغرفة الاجتماعية بمحكمة النقض بتاريخ: 2013/02/14، في الملف الاجتماعي عدد: 2012/2/5/1143، حيث جاء فيه: "إجبار الأجير على القيام بعمل إضافي لعمله الأصلي، يعتبر بمثابة تغيير في طبيعة عمله يستوجب موافقته، وفي غياب شرط صريح بعقد عمله يلزمه بذلك نظرا لما قد يعرض صحته أو سلامته للخطر، فإن رفض فإنه لا يعد مغادرة تلقائية للعمل، بل هي مغادرة اضطرارية". غير منشور.

- أورده: محمد أمير: م.س، ص: 34.  
<sup>37</sup>- ابتسام عبروق: "الأمن القانوني والقضائي على ضوء تجربة محكمة النقض"، بحث نهاية التمرين بالمعهد العالي للقضاء الفوج 39، السنة القضائية 2013/2015، ص: 22.  
<sup>38</sup>- محمد أمير: م.س، ص: 34.



الاحتياج إلى الحصول على موافقة الأجير، هذا الأخير الذي يكون -بفعل هذا الاتفاق المسبق- ملزماً بتنفيذ أي تعديل بخصوص النقل، وإلا ارتكب خطأ جسيماً يبرر فصله.

وتجدر الإشارة هنا إلى أن مكان العمل ليس من العناصر الأساسية في عقد الشغل، مما يعني أن نقل الأجير من مكان إلى آخر لا يعد تعديلاً جوهرياً للعقد، نظراً لمصلحة المشغل في الحفاظ على مصلحة المفاوضة جراء الانتشار الذي تعرفه فروعها.

وبالرغم من عدم اعتبار تعديل مكان العمل من العناصر الجوهرية لعقد الشغل، فإنه إعمالاً للمعيار الشخصي المحض، الذي اعتبر أن تغيير مكان العمل مسافات كبيرة، بشكل يكون معه هذا التغيير مكلفاً بالنسبة للأجير من حيث التنقل أو غيره، يعد تعديلاً جوهرياً لعقد الشغل.

وفي هذا الصدد نلاحظ على أنه كلما كانت القاعدة القانونية في جوهرها واضحة، كلما كانت عملية تفسيرها لأجل تطبيقها سهلة وميسرة، مما قد يساهم في تحقيق الأمن القانوني المنشود بالنسبة للأطراف التشغيلية.

#### خاتمة:

مما سبق يتبين أن القانون الاجتماعي يُقدّم مجموعة من الضمانات والحواجز لضمان استقرار العلاقة التشغيلية وحماية حقوق العاملين رغم التغييرات المختلفة التي تطرأ على عقود الشغل، وقد تجلت هذه الضمانات في

يرر رفض الأجير للعمل الجديد ويعد فسخاً لعقد الشغل"<sup>41</sup>.

ويستشف من كل هذه المعطيات أن الفقه والقضاء أصبح لهما دور جوهري في خلق القاعدة القانونية، حيث يساهمان بشكل جلي في توفير الأمن القانوني ومنه ينبثق الأمن القضائي، مما يضمن التوازن بين طرفي عقد الشغل -المشغل والأجير- عن طريق منح المشرع للمشغل إمكانية تعديل بنود عقد الشغل بما يضمن مصلحة الطرفين، ويحقق الأمن القانوني بين المراكز القانونية للعلاقة التشغيلية.

الفقرة الثانية: ضمانات تغيير مكان الشغل

إن الأسباب الاقتصادية قد تستدعي -نظراً للانتشار الواسع الذي عرفته المشاريع المختلفة في الوقت الحاضر- نقل الأجير من مؤسسة إلى أخرى، الشيء الذي قد يؤثر على استقرار الشغل، علماً بأن استقرار الأجير في مكان معين يضمن له مزايا متعددة، وأن أي تغيير قد يجرده من بعض الحقوق المكتسبة بمناسبة عقد الشغل.

وفي ظل التعارض الموجود بين مصالح طرفي عقد الشغل، فإن المشغل يمكنه الاتفاق مسبقاً مع الأجير على إمكانية إحداث بعض التغييرات على شروط العمل، ومن ضمنها مكان العمل، وبفضل هذا الاتفاق المسبق يحق للمشغل تعديل مقر العمل كلما اقتضت مصلحة المفاوضة ذلك، دون

<sup>41</sup> - أورده: محمد أمير: م.س، ص: 35.



التكنولوجية وغيرها، من العوامل التي تسهم في تعقيد السياق القانوني والتحديات التي تطرأ على العلاقات الشغلية.

ولا شك أن مواكبة التطورات ومراجعة القوانين بانتظام تُعدُّ ضرورة ملحة للحفاظ على توازن العلاقات الشغلية وتحقيق الأمن القانوني للأطراف، الأمر الذي يفرز دور القوانين المحدثة والأحكام القضائية الحديثة في توجيه التطورات وضمان حماية الحقوق والالتزامات في ظل هذا السياق المتغير.

وبالرغم من الضمانات التي يقدمها القانون كأساس مهم في بناء الأمان القانوني للعاملين، وفي تحقيق التوازن اللازم في العلاقات الشغلية، تبقى الحاجة ملحة لمواصلة البحث والتطوير لضمان استدامة هذه الضمانات والتكيف مع التحديات المستجدة في ساحة العمل.

مختلف الجوانب التي تم تناولها، من ضمان استمرار العلاقة الشغلية أثناء تغيير المركز القانوني للمشغل إلى الحماية من تعديلات بنود العقد وتغيير مكان الشغل.

ومن خلال دراسة النصوص القانونية والقرارات القضائية، أظهرت هذه الضمانات توجهاً نحو تحقيق نوع من التوازن بين مصلحة أصحاب العمل وحقوق العاملين. حيث تم إقرار ضمانات قانونية واضحة تهدف إلى منع الانتهاكات والتجاوزات في العلاقات الشغلية، وضمان استمرار الأمن القانوني للأطراف المعنية.

وعلى الرغم من أن هذه الضمانات تعكس الوصول إلى تحقيق تقدم نوعي في مجال حماية حقوق العاملين، إلا أن هناك تحديات واجهتها وما زالت تواجهها في سبيل تحقيق التوازن الأمثل بين مصلحة أصحاب العمل والعاملين. علماً بأنه قد يكون السياق الاقتصادي المتغير، والتطورات

### المراجع باللغة العربية:

ابتسام عبروق: "الأمن القانوني والقضائي على ضوء تجربة محكمة النقض"، بحث نهاية التمرين بالمعهد العالي للقضاء الفوج 39، السنة القضائية 2013/2015، ص: 22.

بوعبيد الترابي: "مبدأ استقرار الشغل في حالة تغيير الوضعية القانونية للمشغل"، مطبعة دار السلام الرباط، ط 2013.

حامد شاكر الطائي: "العدول في الإجهاد القضائي- دراسة قانونية تحليلية مقارنة"، المركز العربي للنشر والتوزيع، طبعة 2018.



عمر تيزاوي: "مدونة الشغل بين متطلبات المقابلة وحقوق الأجراء، دار النشر سوماكرايم – الدار البيضاء ط1، يونيو 2011.

محمد بنحساين: "شرح قانون الشغل المغربي" مطبعة إمستين، ط3، 2012.

محمد سعيد بناني: "قانون الشغل بالمغرب في ضوء مدونة الشغل، علاقات الشغل الفردية، ج2، م1، مطبعة النجاح الجديدة، الدار البيضاء.

مليكة ابن زاهير، وعمر نحال وإدريس نجيم: "حقوق الإنسان في مجال الشغل وتطبيقاتها في القضاء الوطني"، منشورات المعهد العالي للقضاء، بدون ذكر المطبعة، سنة 2017.

### الرسائل والأطاريح:

إلياس مزيان: "الأمن القانوني في الميدان الاجتماعي" رسالة لنيل دبلوم الماستر في القانون الخاص، جامعة عبد الملك السعدي، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية طنجة، السنة الجامعية: 2017/2016.

أيوب العثماني: "الحقوق الشخصية للأجير: أي حماية في علاقة الشغل" رسالة لنيل دبلوم الماستر في القانون الخاص، جامعة مولاي إسماعيل، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية مكناس، السنة الجامعية 2016/2015.

خالد بنهاشم: "استقرار التعاقد في قانون الشغل"، تقرير لنيل دبلوم الدراسات العليا المعمقة، جامعة الحسن الثاني، عين الشق، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، الدار البيضاء، السنة الجامعية: 2007/2006.

عارف أحلام: دور الأمن القانوني والأمن القضائي في تحسين مناخ الأعمال بالمغرب" رسالة لنيل دبلوم الماستر في القانون الخاص، جامعة محمد الخامس كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية السويدي – الرباط- السنة الجامعية: 2012/2011.

عبد اللطيف النقاب: "الحماية القانونية لحقوق الأجراء الشخصية في القانون المغربي"، رسالة لنيل دبلوم الماستر في القانون الخاص، جامعة القاضي عياض –مراكش – السنة الجامعية: 2010-2011.

### المقالات:





رشيد الفيلاي المكناسي: "المركز القانوني للأجير في ظل قانون الخصوصية"، مجلة الإشعاع، العدد 4 دجنبر 1990.

عبد المجيد غميحة: "مبدأ الأمن القانوني وضرورة الأمن القضائي" مجلة الملحق القضائي، عدد 42، مطبعة دار السلام للطباعة والنشر، الرباط، طبعة 2009.

علي الحنودي: "مفهوم الأمن القانوني وأبعاده"، المجلة المغربية للإدارة المحلية والتنمية، عدد: 96، مطبعة Remal، طبعة 2011.

محمد أفقير: "المساواة في قانون الشغل"، مقال منشور بمجلة القانون والأعمال، عدد 12، سنة 2016.

محمد أمير: "الأمن القانوني أثناء سريان الشغلية في القانون المغربي"، بحث معمق منشور بمجلة الباحث للدراسات والأبحاث القانونية والقضائية، عدد 42.

يسرى محمد العصار: "الحماية الدستورية للأمن القانوني"، المجلة الدستورية، القاهرة، عدد 3، سنة: 1 يوليو 2003.

أمينة رضوان: "تغيير المركز القانوني للمشغل وأثره على استقرار عقود الشغل"، مقال منشور بمجلة الباحث للدراسات والأبحاث القانونية والقضائية، عدد 23، شهر أكتوبر، سنة 2020م.

المراجع باللغة الفرنسية:

Michèle DE SALVIA, « La place de la notion de sécurité juridique dans la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'Homme », C.C.C, n°11, 2000.

