

حماية 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 يتجه أساسا نحو تحقيق الربح و حماية المكتسبات الإقتصادية للمقاولة كغاية أي مشروع تجاري ، و بين هذين الهاجسين الإجتماعي و الإقتصادي 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 لمقتضياته 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 و حقوق 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 الحمائي لعقد :

الشغل من خلال أهم القرارات الصادرة عن المجلس الأعلى - لمدة

خمسین سنة - كمحكمة موكول إليها مهمة مراقبة حسن تطبيق

القانون تطبيقا سليما ؟ أو بعبارة أخرى ، يمكننا أن نتساءل عن مدى

مسايرة القضاء الإجتماعي للمستجدات الحاصلة على مستوى

المفهوم الحمائي لعقد الشغل ؟ وبالتالي 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 - اغتناما لمناسبة تحليد 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 إعمالا لقاعدة العقد شريعة المتعاقدين ، لذلك فإن البعد الحمائي الذي يستحضره القضاء عند بته في النزاعات 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 أو أو تقصير في اداء العمل على الوجه المطلوب او المتفق عليه ، ولم يكن المشرع متغاضيا 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 الشمولية لحماية عقد الشغل تتطلب منا الإحاطة بخصوصيات هذا العقد بداية من شكل إنشائه ،لأنه ما يبنى على هذه المرحلة هو الذي يحدد الآثار المترتبة عن تنفيذ عقد الشغل وكذا جميع ما يترتب عن ذلك من الإشكاليات المثارة 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 أكده 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 3 .

¹العقود المتعلقة بالمندوبين 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 1919/03/31 للقانون البحري .

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

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

لذلك يكون المجلس الأعلى مستقرا على هذا المبدأ الذي يعد تكريسا للقواعد القانونية الجاري بها العمل بالنسبة لشكل عقد الشغل ، رغم أن للعقد فوائد مهمة تنجلي أساس في حالة المنازعة في تحديد صفة الأجير المهنية مثلا ، كما انه 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 أحيانا 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 الشغلية 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 قرارته منها القرار الصادر عن الغرفة الإجتماعية رقم 10 بتاريخ 1975/01/27 في الملف الإجتماعي عدد 46332 والذي اكد 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 كحجة لإثبات علاقة العامل برب العمل ، قد طبق مقتضيات الفصل المشار إليه أعلاه تطبيقا سليما مما تكون معه الوسيلة غير مرتكزة على أساس 4، بل إن المجلس الأعلى ذهب أبعد من ذلك عندما أجاز إثبات العلاقة الشغلية بشهادة الشاهد الواحد 5 ، كما أجاز المجلس الأعلى الإستماع

⁴ القرار الذي ذكره ذ/ محمد الكشور في مقاله المنشور في المجلة المغربية لقانون واقتصاد التنمية، العدد 1990، 22، ص65.

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

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

وعموما فإن المجلس الأعلى أكد في أكثر من مناسبة على أن لقضاة الموضوع الإعتماد على شهادة الشهود لإثبات أو لنفي العلاقة الشغلية، 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 مكتوبا، إذ لا يجوز إثبات عكس الثابت بالكتابة وهو ما أكده المجلس الأعلى حين اعتبر "الحجة 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، فالأجير مدعي للعلاقة الشغلية يقع عليه إثباتها وإثبات عنصر الإستمرارية وكذا جميع العناصر المرتبطة بعقد الشغل من أجرة وغيرها من الإمتيازات التي تفوق الحد الأدنى المنصوص عليه في قانون الشغل¹⁰، وفي المقابل يقع على المشغل عبء إثبات جميع الدفوعات التي ينفي بها تلك العلاقة، أو إثبات مبرر إنهاؤها .

وجدير بالذكر أن المحكمة ملزمة بالتحقق من جدية الشهادة ومدى إمام الشاهد بجميع العناصر واستفساره عن جميع تفاصيل العلاقة الشغلية لتفادي التحيز وشهادة المجاملة، لا

⁶، وإذا لم يقتنعوا بها فقد كان عليهم الإستماع إلى الشاهد الثاني الذي قدمه الطاعن، والذي استغنى عن الإستماع إليه الاضي الابتدائي بعدما اقتنع بشهادة الشاهد المستمع إليه حسب محضر الإستماع المدرج بالملف الابتدائي .

وحيث إن محكمة الإستئناف عندما اكتفت بالتعليل المشار إليه أعلاه وهو عدم كفاية الشاهد الواحد لإثبات علاقة العمل من غير بيان سبب ذلك، والأسس التي اعتمدت عليها، قد جعلت قرارها ناقص التعليل المنزل منزلة انعدامه، وبذلك عرضته للنقض .

⁷ منشور بمجلة الإشعاع، العدد السابع، السنة الرابعة، ص 104.

⁸ القرار الصادر عنه بتاريخ 1987/10/19 رقم 530 في الملف عدد 86/8027، والمنشور بمجلة المحاكم المغربية عدد 1988، ص 55، ص 103، وكذلك القرار الصادر عن المجلس الأعلى بتاريخ 2004/05/26 ملف 2004/22، غير منشور.

⁹ ذة بشرى العلوي، الإثبات في مدونة الشغل، سلسلة الندوات واللقاءات والأيام الدراسية، العدد 9 في الندوة المنعقدة حول موضوع مدونة الشغل بعد سنتين من التطبيق، ص 73.

¹⁰ د. محمد سعيد بناني: قانون الشغل بالمغرب في ضوء مدونة الشغل - الجزء الثاني - المجلد الأول، طبعة يناير 2007 الفقرة 69، ص 95.

ذكره د/ محمد الكشور في مقاله المنشور بالمجلة المغربية لقانون واقتصاد التنمية، عدد 22، 1990، ص 65 .

سيما وأن اعتمادها يكون له الأثر الحاسم في الحكم بالمستحقات المترتبة عن عقد الشغل
11 .

واخيراً، فإن موقف المجلس الأعلى بخصوص مسألة الإثبات تميز بالليونة 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
الإجتماعي، وهي وثائق تغني المحكمة عن باقي وسائل الإثبات الأخرى¹⁴ .

الفصل الثاني : حماية عقد الشغل على مستوى إنهائه

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

المبحث الأول : إنهاء العلاقة الشغلية من جانب الأجير

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

أ- الإستقالة :

تعتبر الإستقالة أهم تعبير عن فسخ العقد بإرادة منفردة، وبالنسبة لعقد الشغل فإن الأجير
حسب ما أكده أستاذنا د محمد سعيد بناني يتمتع بكامل الحرية في تقديم استقالته من عمله
متى أراد دون أن يقرب ذلك بالتعسف في استعمال حق الإستقالة¹⁵ 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 1977/08/29 في الملف عدد 57375، غير منشور .

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

¹⁴ القرار عدد 563 الصادر عن الغرفة الإجتماعية بالمجلس الأعلى، ملف عدد 2003/408 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 ..

رغبته في التبعية لمشغله، أو انه وجد فرصة عمل اخرى وبشروط أفضل ، غير آن القضاء ملزم بمراقبة أمرين أو لاهما 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 ، التحقق مما إذا كانت الإستقالة صادرة عن الأجير بشكل اضطراري لحمايته من أي ضغط أو إكراه يدفعان به إلى التخلي عن عمله مما يكون معه الطرد التعسفي من العمل مختلفيا 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 بكون الأجير يجهل اللغة الفرنسية التي حررت به وثيقة الإستقالة ، وهو ما أكده 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 أن تحدث ألما جسيما أو اضطرابا نفسيا ، أو خوفا 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 استنادا على ما أدلى به الطرف المدعي من وثائق وحجج .

ومن الناحية الواقعية فإنه امام عجز المشغل عن إثبات كون الأجير استقال من عمله بمحض إرادته بموجب 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 التحلي عن عمله ، فكيف تعامل المجلس الأعلى مع هذا الدفع خاصة ما يتعلق منه من جانب الإثبات ؟

ب- 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 1976/12/14 في الملف عدد 56480 والذي حمل عبء إثبات كون المشغل هو من بادر إلى فسخ العقد بصفة تعسفية ما دام انه يتمسك بكون الأجير هو من غادر عمله من تلقاء نفسه ، مما تسبب هذا التوجه في ضياع حقوق الأجراء الذين استعصى عليهم إثبات هذه الواقعة ، علاوة على أنها كانت تسيء إلى تطبيق قواعد الإثبات والتي تلزم مدعي 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 1979/05/29 في الملف عدد 67990 18 ، وعلى منواله صدرت مجموعة من القرارات تؤكد نفس المبدأ ، كالقرار الصادر عن الغرفة الإجتماعية بتاريخ 1987/03/09 رقم 124 الذي أكد بأنه بأنه "كان على الطاعنة إثبات مغادرة المطلوب في النقص - الأجير - لعمله من تلقاء نفسه ، ما دام هذا الأخير قد أثبت وجود العلاقة الشغلية إعمالا لمقتضيات الفصل (400) من ق.ل.ع ..."

19

وجدير بالذكر أن هذا الإجتهد هو الذي أقرته مدونة الشغل بصريح النص في المادة (64) عندما أكدت 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 ، ص 170 ، الفقرة 483 .
¹⁹ ذ. عبد اللطيف خالفي : الإجتهد القضائي في المادة الإجتماعية ، الطبعة الأولى 2001 ، ص 243 .

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 الإجتماعي يحمل الأجير عبء إثبات العلاقة الشغلية، وكذا إثبات كون الطرد الذي تعرض له والذي يوجب الحكم له بالتعويضات كان تعسفيا مثل القرار الصادر عن الغرفة المدنية بالمجلس الأعلى بتاريخ 1964/10/20 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 تقديمية قانون الشغل 20، وقد شكل القرار الصادر بتاريخ 1971/11/08 عن الغرفة الإجتماعية بالمجلس الأعلى في الملف عدد 26399 نقطة بداية التراجع عن الموقف المذكور عندما اعتبر الفصلين 754 و756 هما الأساس القانوني للأمر بإجراء البحث قصد التحقق من مبرر الطرد وظروف إنهاء العلاقة الشغلية، دون أن يؤكد على إجبارية البحث في كل نازلة، إذ يبقى ذلك خاضع للسلطة التقديرية لمحكمة الموضوع .

وفي الأخير لم يعد القضاء الإجتماعي يأخذ بالقواعد العامة في إثبات مبررات إنهاء العلاقة الشغلية، وصار يحمل عبء إثباتها على عاتق المؤاجر بعد إجرائها لبحث في الموضوع إذا اقتضى الأمر ذلك، وهو ما أكدته القرار الصادر عن الغرفة الإجتماعية بالمجلس الأعلى رقم 187 بتاريخ 1987/04/06²¹، وكذلك القرار الصادر عن نفس الغرفة بتاريخ 1992/05/27 في الملف المدني عدد 83/5199²² .

²⁰ 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 دجنبر 1987، ص 186 .

ب- 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 المقاوله قصد تحسين وسائل الإنتاج هي الأكثر شيوعا على مستوى الواقع العملي ، وبتعدد صور الإعفاء ظهرت الإجهادات 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 الإستمرارية في الإنتاج ، وإنقاذ المقاوله عوض إغلاقها ، وفي هذه الحالة لا تعويض عن الضرر ، مثل ما أكده المجلس الأعلى في قراره الصادر بتاريخ 2005/11/23 ملف اجتماعي عدد 2005/867 .

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

خلاصة :

يمكن إجمال اهم الملاحظات بخصوص القرارات الصادرة عن المجلس الأعلى في المادة

الإجتماعية في النقاط 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 المؤجرين على المؤسسة، مما يكن عن دراية وفهم عميقين لخصوصيات هذه المادة الأشد ارتباطا بالإعتبارات الاقتصادية والإجتماعية .

2- لقد عمد قضاء المجلس الأعلى في ظل تعارض مصالح طرفي النزاع إلى محاولة التوفيق بينها، وهو ما دفعه أحيانا إلى عدم الركون إلى تطبيق آلي للنصوص، متى 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 المسبقة لما سيشكل حلا عادلا، هي التي توجه القاضي للبحث عن مخرج قانوني يستجيب ومتطلبات العدالة أو الواقع المعاش .

3- إن تضارب أو اختلاف بعض الإجتهدات أو القرارات الصادرة عن المجلس الأعلى في نزاعات الشغل أدى إلى تركية فكرة الإنتقاد البناء، بل كان دليلا على معاشة 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 النزاعات من حلول مناسبة .

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

والله ولي التوفيق.