

أنواع عقد الشغل و أطرافه

بالرغم من أن علاقات الشغل لها تمظهرات مختلفة، وتتحكم فيها مصادر متنوعة، إلا أن عقد الشغل يبقى أهم مصدر للأحكام التي تنظم وتؤطر حقوق والتزامات الأجراء والمشغلين.

ذلك أن علاقات الشغل مهما ارتبطت بفكرة النظام العام، وبمستلزمات السلم الاجتماعي، وبالمصالح العامة للمجتمع، فإنها تظل متأثرة بمبدأ سلطان الإرادة وحرية التعاقد في النطاق المقبول قانوناً.

فخصوصيات قانون الشغل وإن ساهمت في التقليل من نطاق إعمال مبدأ سلطان الإرادة، فإن سيادة هذا المبدأ لازال يشكل القاعدة. وبتعبير آخر يمكن القول أن عقد الشغل لازال يجسد الأداة والوسيلة الأساسية التي تتشكل من خلالها العلاقات القانونية بين المشغلين والأجراء، خاصة وأن الاتفاقيات الجماعية هي الأخرى ليس إلا شكلاً من أشكال الاتفاق القائم على إرادة جماعية للعمال والمشغلين.

المبحث الأول: أنواع عقد الشغل

لقد تناول المشرع المغربي عقد الشغل في إطار القسم الأول (عقد الشغل)، من الكتاب الأول (الاتفاقيات المتعلقة بالشغل)، من مدونة الشغل، وذلك بمعية عقد المقاوله من الباطن (القسم الثاني)، والمفاوضة الجماعية (القسم الثالث)، ثم اتفاقية الشغل الجماعية (القسم الرابع).

إذن، يلاحظ أن المشرع قد عالج أحكام عقد الشغل بمعية تناوله لأحكام مصادر اتفاقية أخرى تعتبر منتجة لروابط قانونية معينة تتعلق بالشغل، أو منتجة للالتزامات محددة مرتبطة بهذا الخصوص.

فالمشرع قد تطرق للمقتضيات القانونية المتعلقة بعقد الشغل بمعية أشكال أخرى من الاتفاقيات التي لها علاقة بتنظيم الشغل، كالتفافية الشغل الجماعية أو لها على الأقل علاقة بتنظيم جوانب محددة تخص علاقات شغلية معينة. ويتعلق الأمر على الخصوص بالعقد المقاوله من الباطن".

والواقع أن عقد الشغل لا يتخذ مظهراً واحداً، بل قد يتخذ شكل عقد الشغل تحت الاختبار (الفقرة الأولى)، أو عقد شغل بيرم بغرض إنجاز عمل معين (الفقرة الثانية)، أو عقد شغل محدد المدة (الفقرة الثالثة)، أو عقد شغل غير محدد المدة (الفقرة الرابعة).

الفقرة الأولى: عقد الشغل تحت الاختبار

يمكن تعريف عقد الشغل تحت الاختبار، بأنه هو العقد الذي يقوم على أساس منح فترة اختبار لأحد طرفي العقد، تمهيدا لإبرام عقد شغل نهائي

ويعرف المشرع من خلال الفقرة الأولى من المادة 13 من مدونة الشغل، فترة الاختبار، بأنها هي الفترة التي يمكن خلالها أحد الطرفين إنهاء عقد الشغل بإرادته دون أجل إخطار ولا تعويض

وطبقا لمقتضيات الفقرة الثانية من المادة 13، فإن الأجير الذي قضى أسبوعا في الشغل على الأقل في إطار فترة الاختبار دون ارتكابه خطأ جسيما، لا يمكن للمشغل إنهاء فترة اختباريه، إلا بعد منحه أجل إخطار.

الفقرة الثانية: عقد الشغل المبرم لغرض إنجاز شغل معين

جاء في الفقرة الأولى من المادة 16 من مدونة الشغل أنه "يبرم عقد الشغل لمدة غير محددة، أو لمدة محددة، أو لإنجاز شغل معين".

وعقد الشغل المبرم لغرض إنجاز شغل معين، هو العقد الذي يتعلق بإنجاز عمل معين، حيث ينتهي مفعوله بمجرد إنجاز ذلك العمل وأداء الأجر الذي يقابله

الفقرة الثالثة: عقد الشغل محدد المدة

أوضح المشرع من خلال الفقرة الثانية من المادة 16 مبدأ عاما بخصوص تحديد نطاق إبرام عقود الشغل المحددة المدة، مشيرا أنه يمكن إبرام هذا النوع من العقود فقط في الحالات التي لا يمكن أن تكون فيها علاقات الشغل غير محددة المدة

ومن ثم، فإن المشرع يكون قد اعتمد طبيعة علاقات الشغل، كمعيار عام التمييز بين إمكانية إبرام عقود شغل محددة المدة، ونطاق عدم إمكانية ذلك، وبالتالي وجوب اعتماد عقود الشغل غير محددة المدة

وعلاوة على اعتماد ذلك المعيار، فإن المشرع نجده قد حدد حالات إمكانية إبرام عقود شغل محددة المدة، فيما يلي:

1- حالة تشغيل أجير محل أجير آخر، توقف عقد شغله عن السريان لسبب غير الإضراب.

2- حالة ازدياد نشاط المقاوله بشكل مؤقت.

3- حالة كون الشغل له طبيعة موسمية

4- في حالة فتح مقاوله، أو مؤسسة جديدة داخل المقاوله، أو في حالة إطلاق منتوج جديد لأول مرة. حيث يبرم عقد الشغل المحدد المدة في هذه الحالة لمدة لا تتجاوز سنة واحدة، يمكن تجديدها مرة واحدة. بحيث يصبح العقد بعد ذلك غير محدد المدة.

أما في القطاع الفلاحي، فإن عقود الشغل المحددة المدة التي يمكن إبرامها، لا يجب أن تتجاوز مدتها 6 أشهر، قابلة للتجديد عدة مرات، دون أن يتجاوز مجموع المدة سنتين. بحيث إذا استمر العقد ساريا بعد انصرام السنتين، يتحول عقد الشغل المحدد المدة، إلى عقد شغل غير محدد المدة بقوة القانون. (المادة 17 من مدونة الشغل).

الفقرة الرابعة: عقد الشغل غير محدد المدة

خارج الحالات المنصوص عليها في المادتين 16 و 17 من مدونة الشغل، كما سبق توضيحها، فإن عقود الشغل، يجب أن تبرم لمدة غير محددة.

كما أن جميع عقود الشغل المحددة المدة، التي تستمر سارية المفعول بعد انتهاء مدتها، أو بعد انتهاء فترة تجديدها، تتحول بشكل تلقائي إلى عقود شغل غير محددة المدة. ويتضح ذلك من خلال مضمون الفقرتين الثانية والثالثة من المادة 17 من مدونة الشغل.

وتفسر مسألة اعتبار المشرع عقد الشغل غير المحدد المدة هو الأصل، بمسألة وجوب ضمان حق الأجراء في الاستمرار في الشغل، باعتباره يشكل مصدر رزقهم، ومن أجل ضمان الاستمرارية المهنية للأجراء، بوصفها وسيلة لتعميق وتقوية جانب الكفاءة والمهارة المهنية.

المبحث الثاني: أطراف عقد الشغل

حتى وإن كان عقد الشغل يتميز بتدخل جهات مختلفة كالمنظمات النقابية والمنظمات المهنية والدولة، فإن أطرافه الرئيسية المعنية تبقى متمثلة في الأجراء والمشغلين.

المطلب الأول: الأجير

تعرف الفقرة الأولى من المادة السادسة من مدونة الشغل الأجير بأنه "كل شخص التزم ببذل نشاطه المهني، تحت تبعية مشغل واحد أو عدة مشغلين، لقاء أجر أيا كان نوعه، وطريقة أدائه".

إذن انطلاقاً من هذا التعريف يبدو أنه لكي تتحقق في شخص صفة الأجير، ضرورة أن يتوفر فيه الشرطان التاليان:

- أن يؤدي عملاً لفائدة شخص آخر مقابل أجر. - وأن ينفذ عمله في إطار علاقة التبعية، أي تحت إشراف وتوجيه مشغلها

والأجير، وهو يقوم بأداء عمله، محل عقد الشغل، عليه التقيد بالالتزامات التالية:

- الامتثال لأوامر مشغله وتوجيهاته، وذلك في حدود النطاق المقبول قانوناً. (الفقرة الأولى من المادة 21 من مدونة الشغل).

- الالتزام بأحكام النصوص القانونية المنظمة للأخلاقيات المهنية. (الفقرة 2 من المادة 21).

- المحافظة على الأشياء والوسائل المسلمة له بسبب الشغل، مع إرجاعها إلى المشغل بعد إنهاء الشغل. (الفقرة الأولى من المادة 22).

- كما يلتزم الأجير بإخبار المشغل بعنوان سكناه أو محل إقامته، وإخطاره أيضاً بكل تغيير في محل سكناه أو عنوان إقامته، وذلك بواسطة رسالة مكتوبة تسلم يدا بيد، أو ترسل عن طريق البريد المضمون مع الإشعار بالتوصل.

وكل تقصير أو إهمال يرتكبه الأجير بمناسبة ممارسته للشغل، يسأل عنه، مسؤولية عقدية، وذلك طبقاً لما تنص عليه المادة 20 من المدونة. كما يسأل الأجير عن كل تلف أو ضياع، بخصوص الأشياء والوسائل التي توضع رهن إشارته بمناسبة الشغل، وذلك كلما كان الضياع أو التلف ناتجاً عن خطأ الأجير. ويمكن للقاضي أن يستنتج ذلك من كافة ظروف وملابسات النازلة، وبما يملكه من سلطة تقديرية

المطلب الثاني: رب العمل (المشغل)

عرف المشرع بواسطة الفقرة الثانية من المادة 6 من مدونة الشغل، المشغل بأنه "كل شخص طبيعي أو اعتباري، خاصاً كان أو عاماً، يستأجر خدمات شخص ذاتي واحد أو أكثر".

ومن خلال التعريف الذي أورده المشرع بخصوص المشغل، يتضح أن هذا الأخير، يمكن أن يتخذ شكل شخص طبيعي (ذاتي)، ويمكن أن يتخذ شكل شخص اعتباري (معنوي)، كما يمكن أن يكون شخصاً اعتبارياً خاصاً، أو شخصاً اعتبارياً عاماً، وذلك عكس الأجير الذي لا يمكن أن يكون إلا شخصاً ذاتياً.

ويشترط في المشغل، أن تتحقق فيه بعض الشروط حتى يمكن أن تتحقق فيه صفة المشغل، ونذكر من أهم تلك الشروط، ما يلي:

1- يجب ألا يكون المشغل موظفا عموميا. ووفقا للفصل الثاني من ظهير 24 فبراير 1958، كما تم تغييره وتنميته، فإنه يعد موظفا كل شخص يعين في وظيفة قارة ويرسم في إحدى رتب السلم الخاص بأسلاك الإدارة التابعة للدولة"

2- يجب أن يكون المشغل غير محكوم عليه بمقتضى حكم نهائي، بالمنع من مزاولة النشاط الذي يرتبط به بموضوع عقد الشغل.

3- يجب أن يكون المشغل مرخص له قانونا بمزاولة المهنة أو النشاط الاقتصادي المرتبط به موضوع عقد الشغل.

وتجدر الإشارة، إلى أنه في حالة حدوث تغيير معين، على مستوى المركز القانوني للمشغل، باي سبب كان، فإن جميع عقود الشغل التي كانت سارية المفعول، حتى حدود التاريخ الذي طرأ فيه التغيير، تستمر قائمة بشروطها، ولو وقع التغيير على المشغل نفسه.

ومن أمثلة الأسباب التي قد تؤدي إلى تغيير المركز القانوني للمشغل، أو تغيير الطبيعة القانونية للمقولة، ذكر المشرع الإرث أو البيع أو الإدماج أو الخصصة.

ومن بين الأمور التي يلتزم بها المشغل قانونا لمصلحة الأجير، نذكر:

- توفير الظروف المناسبة لكي يمارس الأجير الشغل في ظل ظروف وشروط لاتنقص من كرامته، ولاتمس بالامتيازات والضمانات التي منحها إياه القانون.

وفي هذا السياق، جاء في الفقرة الثالثة من ديباجة القانون رقم 65 . 99 (مدونة الشغل)، أن "العمل ليس بضاعة، والعامل ليس أداة من أدوات الانتاج، ولا يجوز في أي حال من الأحوال، أن يمارس العمل في ظروف تنقص من كرامة العامل".

- كما يلزم بتمكين الأجير عند ممارسته للشغل من الاستفادة من برامج محو الأمية و من برامج التكوين مستمر (الفقرة الأولى من المادة 23).

- كما يلزم المشغل بمنح الأجير كل الوثائق التي لها علاقة بممارسته للشغل، بما في ذلك بطاقة الشغل.

- ويلتزم المشغل أيضا بأن يوفر الفائدة الأجير عند ممارسته للشغل, جميع التدابير اللازمة لضمان سلامته و صحته و راحته.