



جامعة محمد الخامس بالرباط
Université Mohammed V de Rabat

ماستر قانون المقاوله (الفوج الرابع)

عرض تحت عنوان

إثبات عقد الشغل

تحت إشراف الدكتور:

بلال العشيري

من إعداد الطلبة:

- إدريس الكرويتي.
- عبد الرزاق الإدريسي.
- زكرياء الشويخي.

السنة الجامعية:

2017-2018

المقدمة:

تعتبر علاقة الشغل كغيرها من الروابط العقدية القانونية التي تترتب أو تنشأ عنها نزاعات شغلية، سواء كانت فردية أو جماعية، نتيجة لخلاف قد يقع بين الأجير والمؤجر، وإما أثناء تنفيذ وسريان العقد، أو انتهائه، وإما حول بند من بنود عقد الشغل المبرم بينهما، حيث تكون هنا وفي هذه الحالة أمام إدعاءين قانونيين متعارضين، إذ أن كل طرف من طرفيه يدعي أن الحق في جانبه¹.

وعليه، فإن الشخص عند المنازعة، يلجأ لا محالة إلى القضاء طالبا إياه حماية حقه الذي يدعيه، مرفوقا بإثبات هذا الشخص بوجود الواقعة التي يرتب القانون عليها وجود هذا الحق، الذي لا يمكن للقضاء أن يقضي له به إلا بوجود ما يثبت ذلك، خاصة إذا علمنا أنه عقب بسط أي نزاع أمام القضاء، يصبح هم طرفيه هو اقتضاء الحق موضوع الدعوى والوسيلة والوحيدة المعول عليها في ذلك، هي الحجة والدليل المثبت لهذا الحق، فالمسألة إذاً تتعلق بالإثبات، بمعنى آخر أن الحق الذي يفتقد للدليل هو والعدم سواء، لتبقى بالتالي نظرية الإثبات من أهم النظريات القانونية، وأكثرها تطبيقا من الناحية العملية.

والمشرع المغربي حين تصدى لموضوع الإثبات وحدد محله، وطرقه ووسائله والمتحمل بعينه فقد قام بذلك من منطلق الحفاظ على تكافؤ الأوضاع القانونية بين الأطراف المتعاقدة وتوازنها، كما هو عليه الحال في علاقات الشغل الفردية، التي أهم ما يميزها هو ذلك الاختلال البين، بين طرفي عقد الشغل وانعدام التكافؤ بين الأجير والمؤجر.

وعلى الرغم من أهمية نصوص قانون الشغل بالنسبة للطبقة العاملة، فإنها لم تكن تتوفر على أحكام خاصة تبين كيفية إثبات عقد الشغل، وما يترتب عنه من حقوق والتزامات أمام القضاء، ومن ثم لا مناص لذوي الشأن أجراء كانوا أو مشغلين من اللجوء إلى الأحكام العامة في الإثبات كما هي منظمة مدنيا، كما أنه من المؤكد إخضاع المادة الاجتماعية في

(1) بويكر توفيق، الإثبات في عقود الشغل الفردية على ضوء قانون الشغل المغربي، رسالة لنيل دبلوم الماستر في القانون الخاص، جامعة محمد الخامس، كلية للعلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، السويسي، الرباط، السنة الجامعية ط، السنة الجامعية 2011-2012، ص 2.

الاثبات للقواعد العامة يعتبر من العوائق التي تحول دون بلورة قانون مستقل للشغل بقواعده ومبادئه الخاصة به، فلا يكفي أن نمن من القواعد ما نخشى به الطبقة العاملة، إذا لم نعمل في ذات الوقت على خلق قواعد خاصة بالإثبات، تسهل اقتضاء هذه الحقوق والمزايا المخولة بموجب القواعد الموضوعية لقانون الشغل.

من هنا يتضح ذلك الترابط الوثيق بين القواعد الموضوعية التي تنص على منح الأجير حقوق ومزايا معينة، أو تلك التي تحمي في بعض الحالات المشغل، وبين القاعدة القانونية المتعلقة بالإثبات والتي تعتبر وسيلة للوصول إلى ما تقرره القاعدة الموضوعية من حقوق ومزايا².

ويعتبر الإثبات بمعناه القانوني هو إقامة الدليل أمام القضاء، بالطرق التي حددها القانون، على وجود واقعة قانونية تترتب آثارها³، وبمعنى آخر هو تأكيد حق متنازع فيه له أثر قانوني بالدليل الذي أباحه القانون لإثبات ذلك الحق⁴.

وتكمن أهمية موضوعنا من الناحية الموضوعية، في بسط الهدف الأساس من تنظيم المشرع لمسألة الإثبات في إطار نزاعات الشغل الفردية، والمتمثل في حماية الطرف الضعيف الذي هو الأجير كمبدأ عام أثناء قيام نزاع بينه وبين مشغله تهم علاقة الشغل الرابطة بينهما لما يلعبه الشغل أو العمل من دور رئيسي في حماية واستقرار الوضعية الاجتماعية للأجير.

أما من الناحية العملية، فتتجلى أهمية موضوع الإثبات في كونه يعتبر أهم الوسائل التي تمكن خلال الوقوف أمام القضاء من المطالبة بالحقوق، ذلك أن وقوع نزاع بين الأجير والمشغل لا يمكن أن يترتب عنه حقوق إلا بالاعتماد على الوسائل المعتمدة قانوناً في

(2) كما هو معلوم فإن إخضاع المادة الاجتماعية في الإثبات للقواعد العامة لا سيما للفصلين 399 و400 هو في غير صالح الأجير، حيث يتقل ذلك كله بإثبات كل ما يدعيه.

(3) الإثبات قد يكون قضائياً، وقد يكون غير قضائياً، وما يتعلق بموضوعنا هو الإثبات القضائي، حيث أن هذا الأخير يكون مقيد في طرقه عكس الإثبات غير القضائي أو العام (كالاثبات العلمي أو التاريخي)، والذي يكون غير خاضع لهذه القيود.

وللتوسع أكثر راجع : عبد الرزاق أحمد المنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني، الجزء الثاني، نظرية الالتزام بوجه عام، الإثبات آثار الالتزام، منشأة المعارف بالإسكندرية، ص 10 وما يليها.

(4) أحمد نشأت، رسالة الإثبات، المجلد الأول، الجزء الأول، الطبعة السابعة، بتون ذكر مكان وستة النشر، ص 29.

تحت تأطير الدكتور: بلال العشري

الاثبات، مما يجعل للقاضي دورا إيجابيا في البحث على عناصر الاقتناع المستنبطة من
الاثبات المقدمة إليه.

وانطلاقا مما سبق يمكن بسط الاشكال التالي:

**إلى أي حد استطاع المشرع المغربي من خلال تنظيمه لمسألة
الاثبات بصدد النزاعات التي تعترى علاقات الشغل، وكذا من
خلال رصد العمل القضائي تكريس الطابع الحمائي لقانون
الشغل؟**

هذا هو ما سنحاول التعرض إليه من خلال التصميم التالي:

- ♦ المبحث الأول: إثبات قيام عقد الشغل.
- ♦ المبحث الثاني: إثبات مدة الشغل والآثار المترتبة.

المبحث الأول: إثبات إبرام عقد الشغل

مهما كان نزاع الشغل الذي يعرض أمام المحكمة بشأن عقد الشغل الفردي، فهو يبتدى من المنازعة في إثبات عقد الشغل، الذي يتأرجح بين طرفيه حسب وضعية كل واحد منهما في الدعوى، إلا أن العامل المشترك بين الطرفين الأجير أو المؤجر يتمثل في لزوم إثبات أي منهما لصقته في التقاضي⁵، أي أن المدعي يكون ملزماً بإثبات وجود عقد شغل مع الطرف الآخر وذلك بجميع وسائل الإثبات المحددة قانوناً⁶.

غير أنه قبل الحديث عن إشكالية إثبات أن هناك عقد شغل يربط بين الأجير والمؤجر، فإن الأمر يقتضي الحديث عن مختلف الأشكال التي يمكن أن يفرغ فيها العقد سواء تعلق الأمر بالعقد الكتابي (المطلب الأول)، أو العقد الشفوي (المطلب الثاني).

المطلب الأول: إثبات وجود عقد الشغل الكتابي

ينبغي علينا قبل التطرق لكيفية إثبات عقد الشغل الكتابي، التعرف أولاً على ما هو المقصود بعقد الشغل الكتابي (الفقرة الأولى)، وبعدها نعرض على الكيفية التي بموجبها يتم إثبات عقد الشغل الكتابي (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى: عقد الشغل الكتابي

إن عدم تحديد شكل عقد الشغل كما تمت الإشارة سابقاً، لا يعني حرمان طرفي العقد من إفراغ اتفاقهما في قالب مكتوب، بل يمكن كتابته⁷، وهو ما أشار إليه الفصل 723 من قانون الالتزامات والعقود المغربي، وأكدت المادة 15 من مدونة الشغل عندما أشارت في الفقرة الثانية على أنه "في حالة إبرام عقد الشغل كتابة (...) " بل وأكدت المادة 18 من نفس

(5) ينص الفصل الأول من قانون المسطرة المدنية على أنه "لا يصح التقاضي إلا ممن له الصفة، والأهلية، والمصلحة، لإثبات حقوقه، وينص الفصل 399 من ظهير الالتزامات والعقود على أن "إثبات الالتزام على مدعيه"

(6) المادة 18 من مدونة الشغل تنص على أنه "يمكن إثبات عقد الشغل بجميع وسائل الإثبات".

(7) بشري العلوي، الإثبات في مدونة الشغل، ندوة مدونة الشغل بعد سنتين من التطبيق، المعهد العالي للقضاء، نظمته وزارة العدل بالتعاون مع وزارة التشغيل والتكوين المهني، دار السلام الرباط سلسلة الندوات واللقاءات والأيام الدراسية، العدد التاسع يناير 2007، العدد التاسع، ص74.

المدونة ما ورد في الفصل 723 من قانون الالتزامات والعقود حيث نصت على أنه "إذا كان عقد الشغل ثابت بالكتابة أعفي من رسوم التسجيل".

وتعتبر كتابة عقد الشغل بمثابة ضمان للأجير في إطار هذه العلاقة، حيث تسمح له بمعرفة العديد من مقتضيات التي توطر عمله من أجر ومنصب شغل⁸.. إلخ وبالتالي إثباتها على عكس عقد الشغل الشفوي.

بمعنى أن عقد الشغل المكتوب من شأنه أن يسهل بشكل مؤكد إثبات علاقة التبعية ومت يترتب عنها من التزامات وحقوق بين المشغل والأجير، عن طريق الرجوع إلى ما ضمنه الأطراف في العقد المكتوب.

وبغض النظر عن وجوب الرضا في مختلف العقود، عند إبرام العقد، فإنه في بعض الحالات يكون طرفي العقد أمام شكلية خاصة تفرض من طرف القانون⁹، وهو ما ألزم به المشرع بعض الفئات المهنية باتباع شكل الكتابة، وذلك لجعل من هذا العقد ثابتا بشكل لا يكون معه نزاع في شأنه، حيث جاء الفصل الثالث من ظهير 21 مايو 1943 المنسوخ في فقرته الأولى ليؤكد على أن العقود المتعلقة بالمتدربين والممثلين التجاريين تحتم بصفة إجبارية وجود عقد كتابي، الأمر الذي عززته المادة 80 من مدونة الشغل المغربية التي نصت على إنه: "يجب أن تكون العقود المبينة في المادة 79 أعلاه مكتوبة...".

ونفس الأمر يقع على عقود تشغيل الأجراء المغاربة بالخارج والتي يجب أن يكون مؤشر عليها من قبل المصالح المختصة لدى الدولة المستقبلية، وكذا ن قبل السلطة الحكومية المكلفة بالشغل، وهو الحال ذاته كذلك بالنسبة لعقود تشغيل الأجراء الأجانب بالمغرب، حيث يجب أن يحصل كل مشغل مغربي يرغب في تشغيل أجنبي، على رخصة من قبل السلطة الحكومية المكلفة بالشغل تسلم على شكل تأشيرة توضع على عقد الشغل¹⁰.

(8) Marc Verice , Le Formalisme Dans le contrat du travail , faculté de droit, saint-etienne, novembre, 1993, p820 .

(9) محمد سعيد بنالي، قانون الشغل بالمغرب في ضوء مدونة الشغل، علاقة الشغل الفردية، المجلد الأول، الجزء الثاني، مطبعة النجاح الجديدة، الدار البيضاء، 2007، ص 92

(10) المواد من 512 إلى 515 المتعلقة بمدونة الشغل المغربية.

ونظرا لطبيعة عقود الشغل الفردية في هذه الحالات الاستثنائية السالفة الذكر، والتي استوجب القانون ضرورة إفراغها في قالب مكتوب، فإن مدونة الشغل اشترطت ضرورة تحرير عقد الشغل في نظيرين موقع عليهما، بالإضافة إلى المصادقة على إمضاءهما.

إذن وانطلاقاً مما سبق، يتبين أن عقد الشغل يمكن أن يتخذ له شكلاً معيناً بكتابه تكون إرادة الأطراف هي العنصر المحدد له مادام مبدأ الرضائية عامة هو المتحكم في إبرامه، واستثناء طبيعة العمل، أو جنسية الأجير، أو طبيعة العقد كما هو الشأن بالنسبة لعقد العمل من الباطن.

الفقرة الثانية: إثبات عقد الشغل الكتابي

من خلال هذه الفقرة سنتعرض لوسائل الإثبات المنصوص عليها في القواعد العامة (أولاً)، على أن نتطرق بعدها للوسائل الحديثة (ثانياً).

أولاً: الوسائل المنصوص عليها في القواعد العامة

إذا كانت مدونة الشغل قد نصت في مادتها 18 على أنه "يمكن إثبات عقد الشغل بجميع وسائل الإثبات (...)" فإنه لا يمكن إثبات العقد الكتابي إلا بالكتابة، وذلك تماشياً مع القاعدة القائلة بأنه لا يثبت ما هو كتابي إلا بالكتابة، ولا يجوز إثبات عكسه الثابت بدوره بها (بمعنى الكتابة) إلا بدليل آخر كتابي، حيث لا يمكن والحالة هذه تقديم إثبات عقد الشغل الكتابي بإحدى الوسائل المقررة في قانون الالتزامات والعقود في فصله 404 كشهادة الشهود أو اليمين (باستثناء الكتابة)، كما هو الأمر في حالة ما إذا أنكر المؤجر وجود علاقة شغلية بينه وبين الأجير بموجب شهادة الشهود، في حين أن الأجير له ما يثبت من الحق بحجة كتابية قيام علاقة شغلية، وهو ما سار عليه الاجتهاد القضائي في هذا الصدد بالقول على أن "حجية الكتابة وهي شهادة العمل مقدمة على شهادة الشهود في إثبات استمرار الأجير في العمل بعد انقطاعها"¹¹.

(11) قرار عدد 365 صادر عن الغرفة الاجتماعية للمجلس الأعلى بتاريخ 2016-2000 صادر بتاريخ 4 أبريل 2001 منشور في النشرة الإخبارية للمجلس الأعلى، العدد 11، سنة 2001، ص: 8.

ووفقا على القوة الثبوتية في العقد المكتوب، فإن الواقع العملي من خلال الأحكام الصادرة عن القضاء الاجتماعي أجمعت عليها على إعطاء الأولوية للدليل الكتابي عن غيره من الأدلة الأخرى قانونا سواء في القواعد العامة الواردة في قانون الالتزامات والعقود أو من خلال المبدأ الذي أقرته المادة 18 من مدونة الشغل المتمثل في إمكانية إثبات عقد الشغل بجميع الوسائل التي تكتسي الصبغة القانونية، وبالتالي فإن الكتابة هي حجة ملزمة على القاضي ما لم ينكرها الخصم¹²، أو دفع بزوريتها أو عدم صحة بعض بنوده أو كافة بنوده، أو تكون هناك دفعات تهدف إلى بطلانه أو إبطاله¹³، حيث في هذه الحالة تصح بطبيعة الحال وسائل الإثبات (غير الكتابية بطبيعة الحال) المقررة في قانون الالتزامات والعقود من شهادة أو يمين هي المعتمدة في الإثبات.

وبالتالي ونظرا لما يمكن أن يعترض عقد الشغل الكتابي مما سبق الإشارة إليه من دفعات وزورية من شأنها الإخلال بالقوة الثبوتية للكتابة، فإن القاضي في بعض الحالات قد يلجأ إلى بعض الوسائل التي خوله القانون بموجبها صلاحيات أكبر للتحقق من زورية عقد الشغل، وذلك وفقا للفصل 92 وما بعده من قانون المسطرة المدنية، كالتحقق مثلا من زورية عقد الشغل بواسطة خبير الخطوط أو التوقيعات، والتي من الممكن أن تجد لها مكانا في عقد الشغل المبرم عرفيا بين الأجير والمؤجر على خلاف العقد الذي يكون مبرما بصفة رسمية أمام المصالح المختصة¹⁴.

ثانيا: الوسائل الحديثة

إذا كان عقد الشغل الكتابي لا يعرف صعوبات في إثباته، فكيف هو الأمر مع وضعية عقود الشغل التي تبرم بوسائل حديثة؟ ونقصد هنا عقود الشغل الالكترونية وبالتالي كيفية إثباتها كعقد شغل عن بعد، الذي يمكن أن يبرم بين الأجير والمؤجر، خصوصا في غياب تحديد لشكل عقد الشغل في إطار مدونة الشغل التي لم تعرف تحديدا لطبيعة عقد الشغل (هل هو

(12) آدم وهيب النداوي، دور الحاكم المعنى في الإثبات، دراسة مقارنة، الدار العالمية ودار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2001، ص 207.

(13) عبد المجيد الهباري، عقد العمل الفردي ودعوى نزاع الشغل بصفة خاصة، الندوة الثانية للقضاء الاجتماعي، المعهد الوطني للدراسات القضائية، الرباط، 26 فبراير 1992، مطبعة الأمانة، ص 266.

(14) بوبكر توفيق، مرجع سابق، ص 36.

كتابي أم شفوي أم عقد يمكن أن يأتي إلكترونيًا، بل ظلت مقتصرة على مدى صحة الشروط المتعلقة بتراضي الطرفين، وبأهليتهما للعقد، و بمحل وبسببه¹⁵.

وعلى هذا النحو، وبالرجوع إلى مدونة الشغل فإن إثبات عقد الشغل المكتوب إلكترونيًا يعتبر أمرا ممكنا ما دامت مدونة الشغل لم تحدد طرق الإثبات بل جعلته ممكنا بكافة الوسائل الممكنة، والتي من بينها المحرر الإلكتروني أو المستخرجات الإلكترونية التي نص عليها قانون 05-53 المتعلق بالتبادل الإلكتروني للمعطيات القانونية، إذا أن المشرع المغربي من خلال قانون الالتزامات والعقود أعطى نفس القوة الثبوتية التي هي الكتابة للمحررات والمستخرجات الإلكترونية التي يمكن أن تكون عقد شغل إلكتروني، وبالتالي فإذا كان عدم الإقرار بحجية العقد الإلكتروني في مدونة الشغل، فإنه من الممكن الرجوع في إثباته إلى القواعد العامة المنصوص عليها في قانون الالتزامات والعقود.

المطلب الثاني: إثبات وجود عقد الشغل الشفوي

بالإضافة للكتابة التي يستملها الاجير رفي اثبات عقد الشغل الكتابي حيث تقوم مقام الحجة الدامغة في الاتبات بالنسبة للعقد الكتابي، فهنا بالنسبة لعقد الشغل الشفوي يحق للاجير استعمال العديد من وسائل الاتبات لاتبات علاقة الشغل بينه وبين مشغله ، ووسائل الاتبات هذه حسب المادة 18 من مونة الشغل محكومة بالحرية في الاتبات ، وبالتالي كان لزاما علينا التطرق لها من منطلق ما هو متوفي سواء فس ظهر الالتزامات والعقود المغربي او في قانون المسطرة المدنية باعتبارها قواعد اثبات عامة (الفقرة الأولى) او في مدونة الشغل باعتبارها وسائل اثبات خاصة بعقد الشغل دون غيره من العقود (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى: وسائل الاتبات وفق القواعد العامة

نص المشرع المغربي على مجموعة من الوسائل القانونية للإثبات في القواعد العامة ، سواء في ظهير الالتزامات والعقود وهي قواعد موضوعية (أولا) أو في قانون المسطرة المدنية وهي قواعد إثبات مسطرية أو إجرائية (ثانيا).

(15) تنص المادة 15 من مدونة الشغل المغربية على أنه "تتوقف صحة عقد الشغل على الشروط المتعلقة بتراضي الطرفين، وبأهليتهما للعقد، وبمحل العقد، وبسببه، كما حددها قانون الالتزامات والعقود"

أولاً: وسائل الإثبات الموضوعية

بالإستناد للمادة 18 من مدونة الشغل المغربية فإنه يمكن إثبات عقد الشغل بكافة وسائل الإثبات مما يعني أن المشرع قد أقام مبدأ حرية الإثبات لعقود الشغل ، الأمر الذي يفهم منه أن الوسائل المدنية الواردة في الفصل 404 من ظهير الالتزامات والعقود لها قوة إثباتية في عقد الشغل. وهي حسب الفصل المسالف الذكر كل من : الإقرار – الحجة الكتابية – شهادة الشهود – القرائن – واليمين والنكول عنها، وهذا هذا الترتيب سنتناول دراسة كل منها .

• الإقرار

وهو أول وسيلة للإثبات اعتمدها ظهير الالتزامات والعقود المغربي ، ويعرف بأنه إقرار شخص بحق عليه لأخر سواء قصد ترتيب هذا الحق أو لم يقصد ذلك¹⁶، و يعتبر الإقرار وسيلة إثبات احتياطية يلجأ لها في حالة توفر شروطها المحددة قانوناً سواء بالنسبة بالإقرار نفسه أو بالمقر، هذا وقد يكون الإقرار صريحاً كما في حالة إقرار المشغل بوجود العلاقة الشغلية بينه وبين الأجير وكمثال لذلك ما أظنته المحكمة الابتدائية ببركان في قرار لها وفق التالي " العلاقة الشغلية بين الطرفين بإقرار الجهة المدعى عليها نفسها ¹⁷ كما قد يكون الإقرار ضمني حيث في هذه الحالة يستخلص من مواقف المشغل كحالة عدم منازعته في علاقته بالأجير أو تصريحه بأن الأجير هو من قام بمغادرة العمل من تلقاء نفسه أو تم طرده لإرتكابه خطأ جسيماً¹⁸، كما جاء في حكم ابتدائية الحسيمة بأنه " علاقة الشغل بين الطرفين ثابتة بإقرار المدعى عليها التي دفعت بإرتكاب المدعى لأخطاء جسيمة ¹⁹ .

(16) عبد الرزاق أحمد المنهوري ، الوسيط في القانون المدني ، الجزء الثاني ، الإثبات ، دار احياء التراث العربي ، ص 471.

(17) حكم ابتدائية بركان أوردهه دنيا أمباركة ، قضايا مدونة الشغل بين التشريع والقضاء ، منشورات مجلة الحقوق ، ص 100.

(18) دنيا أمباركة المرجع السابق ، ص 101.

(19) حكم ابتدائية الحسيمة أوردهه دنيا أمباركة في المرجع السابق ص 101.

• شهادة الشهود.

إن شهادة الشهود هي 'حدى أهم وسائل الإثبات في القانون المدني المغربي كما يمكننا الجزم بأنها الأكثر استعمالا في هذا المجال وتعرف الشهادة بأنها " إخبار الإنسان في مجلس القضاء الواقعة صدرت من غيره يترتب عليها حق لغيره، ويجب أن يكون الشاهد قد أدرك شخصيا بحواسه الواقعة التي يشهد بها "20، وقد تم التنصيص عليها في ظهير الالتزامات و العقود وبالضبط في الفصل 404 وتناول المشرع أحكامها بتفصيل كثير. ونظرا لطابعها الاجتماعي المحض فكثيرا ما نجدها في الميدان الاجتماعي رغم أن المشرع المغربي قد منع قبول الشهادة التي يكون الهدف منها إثبات مبلغ يقل عن 10.000 درهم²¹، لكن بالرجوع للعمل القضائي نجد القضاء المغربي يأخذ بهذه الوسيلة وذلك من خلال حكم محكمة الاستئناف بالرباط في حكم لها حيث ذهبت فيه إلى أنه " وحيث من وتائق الملف يتضح يتضح أن المحكمة الابتدائية اعتمدت في حكمها إثبات علاقة الشغل بالاعتماد على شهادة شاهد²²

فالقضاء الاجتماعي غالبا ما يركن لإعتماد الشهادة وسيلة اثبات لعقد الشغل أو نفيه وله في ذلك كامل السلطة التقديرية²³، كما يمكن للمحكمة الإكتفاء بشهادة واحد من الشهود لإثبات عقد الشغل في غياب أي نص قانوني يمنع ذلك وهذا ما كرسه المجلس الأعلى في أحد قراراته الذي جاء فيه " لا يوجد ما في القانون ما يمنع الأخذ بشهادة الواحد لإثبات هذه العلاقة من غير بيان الأساس القانوني لذلك يكون ناقص التعليل .."

كذلك الأمر بالنسبة للشهود الذين يكونون أجراء عند نفس المشغل فلقد أكد القضاء في نفس الباب على أنه لا يوجد أي مانع قانوني من الاستماع إليهم على أساس كونهم شهود سوتاء كانت شهادتهم ترجح كفة المشغل أو الأجير²⁴.

(20) ادريس العلوي العبدلاوي، وسائل الإثبات في التشريع المغربي، مطبعة النجاح الجديدة، الدار البيضاء، ص 96

(21) حسب الفصل 446 من ظهير الالتزامات والعقود المغربي.

(22) قرار أورده دنيا امباركة في المرجع السابق ص 103.

(23) دنيا امباركة المرجع السابق ص 103

(24) دنيا امباركة المرجع السابق ص 103.

• القرائن

تعرف القرائن بكونها عبارة عن " دلائل يستخلص منها القانون أو القاضي وجود واقعة مجهولة ²⁵ وبالتالي فالقرائن تشكل الصلة القانونية الضرورية التي يقيمها القانون بين وقائع معينة لاستخلاص نتيجة لم تكن معروفة منم واقعة معروفة ²⁶. وبالمقارنة مع وسائل الإثبات الأخرى يتضح أن القرائن هي وسيلة إثبات غير مباشرة وهي إما موضوعية أو قانونية يستعان بها لاستخراج الحقيقة منها ، لذلك يتعين على القاضي أن يكون حذرا أو متبصرا في التاخذ بها أو عدم الأخ به نظرا للطابع الإحتمالي الذي يكتنفها.

وهكذا يمكن للأجير إعتداد بعض القرائن لإثبات علاقة الشغل الرابطة بينه وبين مشغل ما فمثلا حيازته لدراجة نارية ينتقل بها توجد في ملكية مشغله، وبالتالي تقام هذه الحيازة على كونها قرينة لإثبات علاقة الشغل بينه وبين المشغل، وكذلك حيازة الأجير لبدلة العمل التي كتب عليها اسم الشركة أو إذا كان للأجير سكن وظيفي فهذه كلها قرائن يمكن للأجير الإعتماد عليها في إثبات علاقة الشغل بينه وبين الأجير ²⁷، وباعتبار الأجير هو الطرف الضعيف في هذه الحالة فيمكنه الاستناد في كل القرائن التي من شأنها أن تثبت قيام العلاقة الشغلية بينه وبين مشغله .

• اليمين والنكول عنها.

تعتبر اليمين من وسائل الإثبات التي يمكن للأجير الاستناد إليها لإثبات علاقة الشغل بينه وبين مشغله، وفي هذا لاسيما نص الفصل 85 من قانون المسطرة المدنية على أنه " إذا وجه أحد الأطراف اليمين إلى خصمه لإثبات إدعاءات أو ردها هذا الأخير لحسم النزاع نهائيا إن الخصم يؤدي اليمين في الجلسة بحضور الطرف الآخر أو بعد استدعائه بصفة قانونية ويؤدي الطرف اليمين بالعبارة التالية : أقسم بالله العظيم ، وتسجل المحكمة تأديته لليمين. "، ويوضح هذا الفصل بأننا في يمين حاسمة تكون في ملك الخصم - دون المحكمة- لتوجيهها إلى الخصم الآخر وبالتالي فإنه يمن للأجير حتى يثبت العلاقة الشغلية

(25) الفصل 449 من ظهير الالتزامات والعقود المغربي

(26) دنيا مباركة المرجع السابق ص 104.

بينه وبين المشغل أن يوجه اليمين كوسيلة اثبات لخصمه الذي هو مشغله على أنه أجير عنده ، لكن الوضع ينقلب إذا رد المشغل باليمين فيحلف بأنه لاوجود لعلاقة الشغل بينه وبين الأجير وبالتالي يحسم النزاع لصالحه ويخسر الأجير الدعوى، لكن في حالة نكوله عن اليمين وتوجسه من أدائها فإن هذا يعتبر بمثابة إقرار ضمنى بالعلاقة الشغلية وبالتالي يرجح الكفة لصالح الأجير.

أما اليمين المتممة فهي فتق بطلب من المحكمة ، إذا اعتبرت بأن أحد الأطراف لم يعزز ادعائه بالحجة الكافية للاثبات ، وهي تؤدي بنفس الاجراءات التي تؤدي بها اليمين الحاسمة غير أنها لا تقيد المحكمة بنتيجتها.

وبالتالي يتضح جليا أن المحكمة يمكنها توجيه اليمين المتممة للأجير عندمات ترى بأنه لم يقدم الحجج الكافية باتبات علاقة الشغل بينه وبين مشغله.

ثانيا: وسائل الاثبات الاجرائية

بالرجوع للباب الثالث من القسم الثالث من قانون المسطرة المدنية نجده قد تطرق لوسائل الثبات الإجرائية وذلك من المواد من 55 إلى 102 تحت عنوان إجراءات تحقيق الدعوى ومن بين هذه الاجراءات المقبولة قانونا في الدعوى كل من الخبرة والمعاينة.

• الخبرة

نظم المشرع المغربي أحكام الخبرة في المواد من 59 إلى 66 من قانون المسطرة المدنية وبالرجوع لكل هذه الفصول المذكورة فلا نجد للخبرة تعريفا محددا فقد وردت اشارة الى الخبرة في الفصل 55 من نفس القانون إلى أنه "..... يمكن للقاضي بناءا على طلب الأطراف أو أحدهم أو تلقائيا قبل البت في جوهر الدعوى أن يأمر بإجراء خبرة"

فالخبرة مسألة يفرضها الواقع على القضاة ذلك أنهم لا يلجؤون لها إلا في حالة كانت طبيعة الدعوى تفرض عليهم ذلك :ون أن موضوعها مثلا هو عبارة عن مسألة علمية أو فنية لا يمكن للمحكمة الالمام بها فتلجأ إلى القيام بخبرة لتأكد هذه المسائل عن طريق إجرائها من طرف المختصين ذوي الاختصاص الفني أو العملي ، وفي الميدان الاجتماعي فقد فالتقضاء

المغربي قد اعتمد بالتحريات التي يقوم بها الخبير في اثباتات العلاقة الشغلية وهو ما أكدته قرار المجلس الأعلى حيث جاء فيه مايلي "...حيث إن الخبرة التي أمرت بها المحكمة كان موضوعها البحث عن الأجر والتعويضات والتعويضات العائلية و العطلة المؤدى عنها التي قد يكون المدعى محقا فيها وكانت تقصد من وراء ذلك البحث عن العناصر المؤدية الى اليات التشغيل"28

والجدير بالذكر أن المحكمة غير ملزمة بالاخذ بما جاء به الخبير الذي عين للتحقيق في قضية ما فلا يمكن لها أن تقضي إلا بما اقتنعت به وارتاح اليه ضميرها بالكلية .

• المعاينة

إضافة للخبرة فيمكن للقاضي أن يعتمد على المعاينة كإجراء من إجراءات تحقيق الدعوى بحيث يمكنه أن يأمر تلقائيا أو بناءا على طلب الأطراف بالوقوف على عين المكان لمشاهدة موضوع النزاع بحيث يمكنه أن يأمر تلقائيا أو بناءا على طلب الأطراف بالوقوف على المكان لمشاهدة موضوع النزاع وذلك بعد تحديده لليوم والساعة التي ستتم فيها المعاينة وذلك بحضور الأطراف الذين يتم استدعائهم بصفة قانونية ، كما يمكنه اشعار النيابة العامة إذا كا وجودها ضروريا لذلك في الجلسة .

ويتم تحرير محضر المعاينة حسب الاحوال من طرف رئيس هيئة الحكم التي قامت بالمعاينة وكاتب الضبط ويوضع هذا المحضر في المحكمة ليكون رهن اشارة الاطراف . وبالتالي فيمكن للاجير الاعتماد على محضر المعاينة كوسيلة لاثبات علاقة الشغل بينه وبين مشغله طالما أن الاثبات غير مقيد باي شرط وطالما أن المشرع جعل الاثبات يتم باي وسيلة تفي بالغرض.

الفقرة الثانية: وسائل الاثبات وفق مدونة الشغل

فبالاضافة لوسائل الاثبات العامة التي تناولها المشرع بالتنظيم في كل من ظهير الالتزامات والعقود والمسطرة المدنية ، نجد كذلك وسائل الاثبات الخاصة التي نص المشرع عليها في

(28) محمّد سعيد بنّاني ، قانون الشغل بالمغرب ، علاقات الشغل الفرنسية ، الجزء الأول ، الطبعة الأولى ، ص 397.

مدونة الشغل المغربية والتي يمكن اغلاركون اليها لاثبات علاقة الشغل الرابطة بين اجير ومشغله ويتعلق الامر بكل من التالي :

• بطاقة الشغل

الزمت الفقرة الثالثة من المادة 23 من مدونة الشغل المغربية المشغل بان يسلم للجير بطاقة الشغل وتتضمن هذه البطاقة المعلومات الاتية :

- ✓ الاسم الاجتماعي للمؤسسة او لاسم الكامل للمشغل.
- ✓ رقم الانخراط في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.
- ✓ المقر الاجتماعي للمقولة او عنوان المشغل.
- ✓ معلومات الاجير الشخصية .
- ✓ اسم شركة التامين.

وقد رتب المشرع المغربي غرامة على المشغل عند عدم تسليمه بطاقة الشغل للاجير . حيث ان الزام المشغلين بتسليم بطاقة الشغل للاجراء يحجل كطتيرا من الصعوبات الناتجة عن العقد الشفوي وبالتالي فمنح هذه الوثيقة يعتبر بمثابة اعتراف بعقد الشغل الرابط بين المشغل والاجير حيث تحل محل هذا الاخير عند عدم وجوده لانه انطلاقا من البيانات المضمنة بها يسهل على المحكمة أن تتعرف على كافة عناصر عقد الشغل وبالتالي اثباته لديها

إن بطاقة الشغل متى كانت في حوزة الاجير فانها تعتبر حجة حاسمة على تبوت عقد الشغل ودليل على مهنية الاجير لدا مشغل معين²⁹ الامر الذي يفهم منه ان ادلاء الاجير ببطاقة الشغل لهو دليل كاف على تبوت وجود عقد شغل بينه وبين مشغل معين.

(29) محمد سعيد بناني ، قانون الشغل بالمغرب ، علاقات الشغل الفردية ، الجزء الأول ، الطبعة الأولى ، ص 397.

• ورقة الاداء

ورقة الاداء هو عبارة عن وثيقة يسلمها المشغل في القطاعات الخاضعة لمدونة الشغل التيث فيها نص المشرع عليها والتي يجب ان تتضمن العديد من البيانات الالزامية التي حددها المشرع المغربي في المادة 370 من مدونة الشغل المغربية.

ويشمل مجالها العديد من القطاعات الشغلية ، حيث تشمل مختلف المقاولات الصناعية والتقليدية وعمال القطاع الفلاحي وكذا الاشخاص المرتبطين بعقد شغل لا يدخل شغلهم في نطاق أي نطاق من الأنشطة التي حددها المشرع في المادة الأولى من مدونة الشغل³⁰.

ويعتبر عنصر الكتابة مفترض منطقيا في ورقة الاداء وتكتسي هذه الورقة اهمية كبرى في اثبات العلاقة الشغلية واثبات الاجر واثبات استمرارية العمل أو عدمها بالنظر الى تواريخ العمل التي قضاها الاجير.

• شهادة الشغل

تنص المادة 72 من مدونة الشغل المغربية على المشغل عند انتهاء عقد الشغل بينه وبين الاجير أن يسلم هذا الأخير شهادة شغل داخل أجل قانوني لا يتعدى 8 ايام وذلك تحت طائلة اداء تعويض مقابل اي رفض او تماطل في هذا التسليم³¹.

كما نص المشرع المغربي على مجموعة من البيانات التي يجب أن تتضمنها شهادة الشغل وقد جرى التنصيص عليها في الفقرة الثانية من المادة 72 من مدونة الشغل المغربية.

ومن اثار شهادة الشغل تأكيد العلاقة الشغلية الرابطة بين الاجير والمشغل التي قد يصعب اثباتها في حالة انكار المشغل اغو عند منازعته في العمل أو الاجر الذي كان يتقاضاه الاجير قبل انتهاء عقد الشغل.

(30) دنيا امباركة ، المرجع السابق ، ص 110.

(31) يرجع للمادة 78 من مدونة الشغل المغربية.

• توصيل تصفية الحساب

عرفت الفقرة الاولى من المادة 73 من مدونة الشغل المغربية توصيل تصفية الحساب بكونه عبارة عن " هو التوصيل الذي يسلمه المشغل للاجير عند انتهاء العقد لاي سبب كان قصد تصفية كل الاداءات تجاهه.."

وقد نص المشرع المغربي في المادة 74 من مدونة الشغل المغربية على الشروط التي يجب ان تتوافر في وصل تصفية الحساب حتى يكون صحيحا من الناحية القانونية. وتكمن اهميته بالنسبة للاجير في كونه يمكنه من اثبات العلاقة التي كانت تربطه بمشغله باعتبارها اداة من ادوات اثبات عقد الشغل .

• مقرر الفصل.

يقصد به الرسالة التي يوجهها المشغل للاجير والتي يخبره عن طريقها بانه قد قام بفصله عن العمل ومن المنطقي ان هذا الخبر يعد بمثابة اعتراف بقيام علاقة شغلية كما يمثل ضمانا اضافية للاجير حتى تكفل له حقوقه التي رتبها له القانون بعض فصله من العمل .

المبحث الثاني: إثبات مدة الشغل والآثار المترتبة

تعتبر مدة الشغل من العناصر الجوهرية المؤثرة في عقود الشغل بصفة عامة لما تحمله معها من تقرير مصير ذلك العقد سواء بإدراجه ضمن خانة العقود المحددة المدة، أو العقود غير المحددة المدة، إلا أنه في كلتا الحالتين يثور النزاع حول إثبات المدة في حد ذاتها (المطلب الأول)، بالنظر لما يترتب عليها من آثار تنصرف على عقد الشغل بصفة عامة (المطلب الثاني).

المطلب الأول: مدة الشغل

إذا كان شكل عقد الشغل يدخل ضمن خانة النزاعات التي يمكن أن تلحق العلاقة الشغلية التي تربط بين الأجير والمؤجر، فإن صفة عقد الشغل كعقد من العقود الزمنية تثير بدورها نزاعات عند قيام خلاف حول اثبات طبيعته من حيث المدة (الفقرة الأولى)، وما يترتب عن ذلك من اكتساب الأجير لصفة الدوام أو صفة التآقيت (1).

الفقرة الأولى: إثبات مدة عقد الشغل

إن تحديد المشاكل التي طرحها موضوع الإثبات بخصوص مدة الشغل، يقتضي أولاً التمييز بين عقد الشغل محدد المدة وعقد الشغل غير محدد المدة، فالأول (أي عقد الشغل محدد المدة) يكون محدد المدة باتفاق الطرفين، الأجير والمؤجر على مدته، وإذا كان إبرام العقد قد ارتبط بإنجاز شغل معين، كالعقد الذي تحدد مدته بسنة تبدأ من تاريخ معين وتنتهي عند ميعاد لاحق أو العقد الذي يتعهد فيه الأجير بالاستغفال مع مقابلة لتشييد الطرق طيلة المدة اللازمة لإنجاز طريق معين مثلاً³²، ويكون الثاني (غير محدد المدة) إذا لم يتفق الطرفان فيه تحديد مدة معينة، أو إذا لم يرتبط العقد المبرم بينهما بإنجاز شغل معين.

وفي ظل مدونة الشغل الجديدة، لم يعد أصل عقد الشغل محدد المدة بل تم الخروج عن هذا المبدأ الذي كان معمولاً به سابقاً، ليتم تبني مبدأ أن الأصل في عقد الشغل هو غير

(32) عبد اللطيف خالقي الوسيط في علاقات الشغل الفردية، ص 445.

محدد المدة³³، على أساس انه لا يكيف العقد بكونه محدد المدة الا في حالات استثنائية محدودة، وهو فعلا ما اكده المشرع من خلال المادتين 16 و 17 من مدونة الشغل، ولعل هذا السند الذي اصبح يعطي لعقد الشغل صفة غير محدد المدة يعطي مجموعة من الاجابات حول مختلف النزاعات التي يمكن ان تثار في هذا الشأن، عكس المبدأ المتخلى عنه الذي يقر بأن الاصل في عقد الشغل هو محدد المدة، الذي كان مجالاً للممارسات الاحتياطية للمشغلين عبر التلاعب في الصفة الزمنية لعقود الشغل، وصعوبة اثباتها امام انعدام التوازن بين مركزي الاجير والمؤاجر، ولعل اهم النزاعات التي يمكن ان تثار في هذا الشأن تلك التي تتعلق بإنكار المشغل للطبيعة الزمنية لعقد الشغل، بغرض التحايل والتهرب من الآثار المترتبة عن عقد الشغل غير محدد المدة وهو ما اكده قرار المجلس الاعلى حيث جاء فيه: "لكن حيث ان ما دام الطرفين استمرا في تنفيذ العقد لمدة سبع سنوات متوالية، بدون انقطاع بعد انتهاء مدة العقد الاصلي المبرم لسنة واحدة تبدأ من 71\06\1 الى 72\05\3، وبما ان طبيعة العمل لم تتغير فان تشبث الطاعنة بعقده شغل محددة المدة ما هو الى وسيلة احتياطية الهدف منها اخفاء وجود عقده شغل غير محددة المدة للتهرب من اثارها، ولما تخضع له من قواعد تتعلق بتبرير فسخها ..."³⁴ وهو فعلا ما اكده مدونة الشغل في مادتها 16 بالقول "...غير ان العقد المبرم لمدة اقصاها سنة يصبح في حالة استمرار العمل به الى ما بعد اجله عقدا غير محدد المدة..."³⁵

ومن جهة اخرى قد يتمسك الاجير بكون العقد غير محدد المدة لكن اصله الحقيقي كان بغرض اداءه عمل معين ومحدد هنا قد يطرح اشكال امام قضاء الموضوع حول تكييف العقد من حيث المدة ام من خلال ارتباط العقد بإنجاز عمل او مشروع معين .

في هذا الشأن ذهب المجلس الاعلى في احدى قراراته بالقول: "وحيث بثبوت العلاقة الشغلية يبقى النظر في مدة العقد، فهذا الاخير يتضح من شهادة الشاهدين انه كان لفترة معينة تنتهي بانتهاء المشروع وهو ما تزكيه شهادة المدير العام لمكتب التكوين المهني

(34) قرار نكرة بوبكر توفيق، ئامرجع السابق، ص 59.

(35) بوبكر توفيق المرجع السابق، ص 59

وانعاش الشغل المؤرخة في 2 فبراير 1984 ولم تنكره المستأنف عليها وحيث تبين إذن ان العقد الرابط بين الطرفين كان من اجل اداء عمل معين ولم يكن عقدا غير محدد المدة الشيء الذي ينتهي معه العقد بانتهاء المشروع دون اداء أي تعويض عن الاشعار والاعفاء والطرد التعسفي.

وعليه وتطبيقا لقاعدة البينة على من ادعى فان القانون والقضاء لا يعفي الاجير بالرغم من ضعف مركزه في العلاقة الشغلية من تحمل عبء اثبات مدة العقد، كان يثبت انه يعمل بصفة مستمرة ودون انقطاع لفترة تتجاوز اثني عشر شهرا، وعلى المواجر اثبات عكسها. لكن الاشكال يطرح في حالة العقد التي تكون مدته منقطعة بمعنى اخر قد يعتمد بعض المؤجرين الى ابرام عقود كتابية لا تتجاوز مدتها 6 اشهر وبطريقة مسترسلة دون نية تحويلها الى عقود غير محددة المدة مثلا وذلك بغية التملص من تبعات وحقوق الاجير في هذه العقود فهل يمكن ان تدخل هذه العقود الكتابية في حكم عقود الشغل غير محددة المدة ام لا؟

ان الجواب عن هذا التساؤل في اطار التشريعات السابقة كان يصعب تحديده وهذا ما خلف تضاربا وتذبذبا كبيرين عاشتهما اغلب القرارات الصادرة عن المجلس الاعلى (محكمة النقض حاليا) غير ان الراجح منها كان يعتبر كل عقد يبرم لمدة محددة استمر الطرفين في تنفيذه الى ما بعد اجله دون التنصيص في صلبه وبشكل صريح على امكانية تجديده³⁶، يعتبر عقدا غير محدد المدة.

وبقي ان نشير ان مدة عقد الشغل واقعة مادية يمكن اثباتها بجميع وسائل الاثبات مادام ان ما يحكم تحديد مدة العقد هو اتفاق ارادة الطرفين اما بالاستناد الى الاصل المدد في القانون او العرف شريطة الا يؤدي الاعتماد على هذا الاخير الى ضياع مكاسب اهم قد يضمنها القانون.³⁷

(36) عبداللطيف خالفي، المرجع السابق، ص 447.

(37) بوبكر توفيق، المرجع السابق، ص 60.

الفقرة الثانية: إكتساب الأجير لصفة دائم أو مؤقت

إذا كان الاصل في عقد الشغل الفردي انه غير محدد المدة، بمعنى لأنه عقد لا يكون مرتبطا بأجل او بظروف معينة، او انجاز عمل معين، كما هو الحال بالنسبة في العقد المحدد المدة، فان التساؤل الذي يمكن أن يطرح في هذا المقام حول معرفة واثبات الصفة التي يمكن ان يكتسبها الاجير (دائم أو مؤقت) بحسب طبيعة مدة العقد.

وبالرجوع الى مقتضيات التشريعية الخاصة بالنظام النموذجي المتعلق بالأجراء الذين يمارسون مهنة تجارية او صناعية او حرة فانه ينص على انه: "يتألف خدمة محل المذكور من المستخدمين ثابتين ومستخدمين مؤقتين، فالأجراء الثابتون يشتغلون لمدة خدمة غير معين وقتها، والأجراء المؤقتون يشتغلون للقيام بخدمة عوض الغير او بخدمة في فصل او خدمة مؤقتة او محددة الوقت³⁸. كل اجير يعمل بصفة مستمرة منذ اكثر من اثني عشر شهرا في المحل يعتبر بمقتضى الحال من جملة المستخدمين الثابتين، وهو نفس المضمون الذي نصت عليه مدونة الشغل في المادتين 16 و 17 منها من خلال التعبير عن الحالات التي يمكن ان يكون فيها الاجير مؤقتا، وكذلك الحالات التي يتحول بموجبها عقد الشغل محدد المدة الى عقد الشغل غير محدد المدة ليصبح الاجير مصبوغا بصفة الديمومة.

وعليه فان عبء اثبات الرسمية يقوم على عاتق الاجير، خصوصا في الحالة التي يتبين من خلال شهادة العمل، او ورقة الاداء انه كان مؤقتا، اما بمفهوم المخالفة فان القضاء كذلك اخذ بالمبدأ القاضي بتحميل المشغل عبء اثبات صفة الوقتية على الاجير، او عدم استمراريته في العمل، وفرض على قضاة الموضوع في هذه الحالة مناقشة ما يدلي به من حجج كتابية بما في ذلك لوائح الاجر، او الوثائق على نفس الامكانية في هذا المجال، مما يؤدي الى الرجوع الى الاصل الذي يجعل من عقد الشغل الذي يربطهما عقدا غير محدد المدة.

(38) كما تنص المادة 16 من مدونة الشغل على أنه "احلال اجير اخر في حالة توقف عقد شغل هذا الاخير ما لم يكن التوقف ناتجا عن الاضراب - ازدياد نشاط المقولة بكيفية مؤقتة- اذا كان الشغل ذا طبيعة موسمية"

أما بخصوص العقد ذات الطبيعة الموسمية، فقد تطرقت اليه المادة 16 من م س، في فقرتها الثانية كحالة تدخل ضمن خانة العقود المحددة المدة، التي يمكن عبرها تشغيل اجراء مؤقتين للقيام بعمل موسمي³⁹.

المطلب الثاني: إثبات آثار عقد الشغل

يرتب عقد الشغل على طرفيه مجموعة من الآثار تتمثل في وقوع التزامات على عاتق طرفيه، الأجير (الفقرة الأولى)، والمشغل (الفقرة الثانية)، يتعين عليهما احترامهما حتى يتحقق بموجبها الصالح لطرفي العلاقة الشغلية.

الفقرة الأولى: التزامات الأجير

تترتب على عاتق الأجير عدة التزامات يتعهد بتنفيذها تجاه مؤاجره، ولعل أهم هذه الالتزامات التي يتحمل بها الأجير أثناء سريان العلاقة الشغلية بينه وبين مشغله تتجسد في التزامه بأداء العمل (أولاً)، والالتزام بعدم المنافسة (ثانياً).

أولاً: الالتزام بأداء العمل

إن مفاد هذا الالتزام أن يقوم الأجير بتنفيذ العمل المتفق عليه في عقد الشغل بنفسه ولا ينبغي عليه شخصاً آخر⁴⁰، أي أن الاعتبار الذي يحكم هذا النوع من العقود هو الاعتبار الشخصي، وهي الخاصية التي تميزه عن باقي العقود المشابهة كعقد المقاولة، أو عقد الشغل من الباطن.

بالإضافة للاعتبار الشخصي فإن تنفيذ عقد الشغل شأنه شأن سائر العقود يقوم على مبدأ جوهري، وهو ما يعرف بمبدأ حسن النية هذا الأخير يعتبر فكرة كامنة في أعماق النفس ويصعب تقديرها⁴¹، مما يجعل أدواره مختلفة يترتب عنها اختلاف في المعنى حسب الحالات.

(39) بويكر توفيق المرجع السابق ، ص 64.

(40) أحمد سلامة، شرح قانون العمل، بنون ذكر الطبيعة، مطبعة الأهرام، القاهرة، 1977.

(41) مباركة دنيا، حسن النية في تنفيذ عقد العمل، مجلة ملنجيس للقانون والاقتصاد، العدد 1، 2001، ص 10.

وعليه، فإذا كان تحديد مفهوم حسن النية يعرف صعوبة، فإن إثبات أداء العمل لا يقل صعوبة عنه، خاصة إذا تعلق الأمر بإثبات دم حسن النية في تنفيذه وأداء عمل معين في إطار علاقة شغل، التي تفرض على المتعاقدين، احترام القانون وعدم قصد الاضرار بالآخرين⁴²، إذ أن المشغل قد يدعي أن الأجير قد خرج عن مبدأ حسن النية في إنجاز عمل ما منوط به، مرتكزا في ادعائه على تهاونه (أي الأجير) في إنجاز العمل قصد إلحاق الضرر بمصلحة رب العمل، ومعتمدا في إثبات ادعائه هذا على الإقلال من المجهود الذي يبذله الأجير على نحو منظم ومعتمد.

وبالتالي فإنه مثلا متى توصل الأجير بإنذار من مشغله لأداء العمل، فإن عبء الإثبات يتحول إلى الأجير ويبقى مطلوبا بأن يثبت بأنه كان مستعدا لأدائه، ولكنه منع من ذلك، وذلك بكافة وسائل الإثبات المعتمدة والمخولة قانونا للأجير الاستناد عليها حسب ما أشارت إليه المادة 18 من مدونة الشغل المغربية.

وتأسيسا على ذلك، فإن أداء العمل يمكن إثباته مثلا بشهادة الشهود، كما يمكن إثبات واقعة عدم التحاق الأجير بعمله بالرغم من إنذاره بنفس الوسيلة، وفي هذا الاتجاه ذهب قرار للمجلس الأعلى تحت عدد 1140 الصادر عن الغرفة الاجتماعية بالمجلس الأعلى (محكمة النقض حاليا) بالقول: "لكن حيث إن المحكمة لما ثبت لديها من خلال جلسة البحث المنجز أمامها أن الأجير توصل برسالة الإنذار المؤرخ في 19-1-1995، وتنفيذه للعقوبة المصعنة به وهي التوقف عن العمل لمدة سبعة أيام وثبت لديها من خلال شهادة الشاهد الزروال أحمد أن الأجير بعد تنفيذه للعقوبة لم يعد إلى عمله ولم يثبت هذا الأخير أنه التحق بالعمل بعد انتهاء مدة العقوبة أو منع من طرف مشغله عن الالتحاق بالعمل أما من جهة ثانية، فإن الطاعن لم يبين اسم الشاهد الذي تمسك بشهادته فتبقى الوسيلة في هذا الفرع غير مقبولة"⁴³.

(42) القيصلي المنيب، النظرية العامة للالتزام، الجزء الأول، نشر البتبع، 1997، ص 89.

(43) قرار مؤرخ في 2003/10/28، في الملف الاجتماعي عدد 2003/1/5/579، أورده محمد لفروجي بمجلة دلائل علمية، عدد 2، الإثبات أمام المحاكم من خلال قضاء المجلس الأعلى لسنوات 2000-2005، ص 185 و186.

وليس هذا فحسب، بل يمكن إثبات أداء الشغل عن طريق الإقرار، وذلك عندما يقر المشغل بأن الأجير يؤدي عمل لديه، أو بشهادة العمل أو بأي وثيقة أخرى تفيد أداء الأجير لعمله لفائدة مشغله.

ثانياً: الالتزام بعدم المنافسة

يقصد به الاتفاق الذي بمقتضاه يلتزم الأجير بعدم منافسة مشغله، سواء بإنشاء مشروع منافس، أو بالعمل عند رب عمل منافس بعد انتهاء عقد الشغل⁴⁴، وعلى هذا الأساس فإن الأجير أثناء سريان عقد الشغل، يلتزم بعدم منافسة مشغله، تطبيقاً ومسايرة لمبدأ حسن النية في تنفيذ العقود، والإخلاص في ذلك، ويترتب عن مخالفته اعتباره بمثابة خطأ جسيم يستوجب الطرد.

كما أن هذا الشرط لا يعدو أن يكون مطلقاً في تقييد الأجير بهذا البند أو الادعاء بمخالفته، بل إنه يشترط لصحة الاتفاق على عدم المنافسة أن يكون نطاقه نسبياً من حيث الزمان والمكان ومقيداً بنوع من الحرفة أو العمل⁴⁵.

غير أن مشاكل الإثبات تعد أولى الإشكالات التي تثار بصدد تطبيق شرط عدم المنافسة، ذلك أن التزام بعدم المنافسة، شأنه شأن أي التزام، لن يكون الادعاء بوجوده أمام القضاء إلا بتقديم الدليل عليه⁴⁶، مما يستلزم منا التعرض لوسائل الإثبات المتاحة في شرط عدم المنافسة (أ)، على أن نتطرق لمسألة توزيع عبء الإثبات (ب).

أ- وسائل إثبات شرط عدم المنافسة

إذا كان شرط عدم المنافسة يشكل قيداً استثنائياً على حرية الأجير، فإن إثباته مقرون بالتنصيص عليه صراحة في العقد، أو الاتفاق عليه كتابة من قبل المشغل، وذلك من

(44) حمدي عبد الرحمن، التزام العامل بعدم منافسة رب العمل في كل من القانون المصري والفرنسي، مجلة العلوم القانونية والاقتصادية، كلية الحقوق جامعة عين الشمس، العدد الأول، يناير 1994، ص 137.

(45) لعل هذه النسبية في الزمان والمكان تستهدف أن يظل باب العمل مفتوحاً أمام الأجير بقدر الإمكان، لكسب العيش بصورة تتلاءم مع حاجياته.

(46) أمنية أنوار، شرط عدم المنافسة في علاقات الشغل على ضوء العمل القضائي، رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا المعمقة في القانون الخاص شعبة القانون الخاص، وحدة قانون الأعمال والمقاولات، جامعة محمد الخامس، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، السويدي، الرباط السنة الجامعية 2007-2008، ص 60.

دون الاحتجاج بمسألة أن شرط عدم المناقصة يعد أحد البنود التي يتم إدراجها في عقد الشغل⁴⁷، بشكل تلقائي سواء كان شفوياً أو كتابياً، ما دام إثبات هذا الأخير يتم بكافة وسائل الإثبات كما هو واضح في المادة 18 من مدونة الشغل المغربية، ومكرس قضائياً، حين ذهب المجلس الأعلى (محكمة النقض حالياً) إلى إثبات العلاقة الشغلية بجميع وسائل الإثبات⁴⁸.

ولعل ما يؤكد إثبات شرط عدم المناقصة بكافة وسائل الإثبات، هو الاستناد إلى القاعدة العامة التي مفادها قبول جميع الوسائل في إثبات الالتزامات وعدم تقييد الدليل إلا إذا كان القانون ينص على شكل خاص، كما تنص على ذلك الفقرة الأولى من المادة 401 من ق.ل.ع⁴⁹، وهذا ما ينصرف معناه إلى أنه مادام المشرع المغربي لم يقرر صراحة شكلاً خاصاً ومعيناً لإثبات الاتفاق على عدم المناقصة فإن هذا الأخير يخضع لهذا الشرط⁵⁰.

ب- توزيع عبء إثبات شرط عدم المناقصة

إذا كان عبء إثبات ادعاء ما، يضمن لصاحبه عند تحقق ذلك (أي الإثبات) مصلحة وحقوقاً، فإن عدم إمكانية تحقق ذلك يؤدي إلى خسارة ادعاءه بالرغم من أنه صاحب حق فيما يدعيه⁵¹.

ونظراً لأهمية معرفة الشخص الذي يتحمل عبء الإثبات، فقد تدخل القانون لوضع أحكام تنظم توزيع هذا العبء بين الخصوم، وذلك بمقتضى الفصلين 399 و400 من ق.ل.ع، حيث يستشف منهما أن من يدعي حقاً يجب أن يثبتته وهو الأصل، ذلك

(47) أمينة أنوار، نفس المرجع، ص 61.

(48) جاء في هذا القرار: "إن قيام العلاقة الشغلية واستمرارها واقعة مادية يجوز إثباتها بجميع وسائل الإثبات"، قرار صادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 23 أبريل 1973، الملف عدد 38528، أشار إليه محمد سعيد بلاني، قانون الشغل بالمغرب في ضوء مدونة الشغل، علاقة الشغل الغريبة، المجلد الأول، الجزء الثاني، مرجع سابق، ص 101.

(49) تنص الفقرة الأولى من المادة 401 من ق.ل.ع على أنه "لا يلزم لإثبات الالتزامات أي شكل خاص إلا في الأحوال التي يقرر القانون فيها شكلاً معيناً".

(50) أمينة أنوار، مرجع سابق، ص 63.

(51) أمين أنوار، مرجع سابق، ص 72.

أن أي شخص في المقابل يبقى برئ الذمة من أي التزام حتى يثبت وجوده، ومن يدعي خلاف هذا المبدأ، يكون مكلفا بإثبات ادعاءه⁵².

أما قضائيا فالقضاء كان له قول في موضوع عبء الإثبات حينما قلب عبء الإثبات على المشغل بعلّة أنه مادام الأجير قد أثبت وجود عقد الشغل لبنه وبين المؤجر فإن هذا الأخير الذي فسخ العقد هو الملزم بإثبات وجود سبب مشروع يبرز ذلك الفسخ⁵³، بما في ذلك شرط عدم المنافسة من خلال إدراجه بكافة المتطلبات القانونية الواجبة فيه والمقررة لمشروعيته بشكل لا يؤثر على مصلحة وحرية الأجير، مما يجعل الاتفاق على عدم المنافسة ظاهرة استثنائية لا يجوز التوسع في السماح بها، ولا القياس عليها، ومن ثم فالأجير لا يكلف على هذا الأساس بأي إثبات في هذا المجال⁵⁴، مادامت المسؤولية في تحقق مشروعية شرط عدم المنافسة تبقى على عاتق المشغل.

الفقرة الثانية: التزامات المشغل

إذا كان الأجير في إطار تعاقد مع المؤجر، يكون ملزما بأداء التزامات لفائدة هذا الأخير، فإنه في المقابل يبقى المشغل مطوقا بالتزامات مهمة تعتبر حقوقا تتصرف لفائدة هذا الأخير، وتتمثل أهمها في أداء الأجر الذي يحتل مكانة مهمة في العلاقة التعاقدية مما يجعل عديد النزاعات قد تثار بشأنه بين الأجير والمشغل (أولا)، أو بشأن التعويضات التي يكون أساسها الأجر كالتعويض عن ساعات العمل الإضافية وأيام الراحة (ثانيا).

أولا: إثبات أداء الأجر

لقد نظم المشرع المغربي في مدونة الشغل الأجر انطلاقا من المادة 345 وصولا إلى المادة 394، وتنبغي الإشارة إلى أنه إذا كان الأجر يحدد بناء على اتفاق الطرفين فإنه يطرح إشكال مسألة أدائه من قبل المشغل.

(52) إدريس العلوي العبدلاوي، وسائل الإثبات في التشريع المدني المغربي، الطبعة الأولى، دون ذكر المطبعة، سنة 1977، ص 45.

(53) موسى عبود، دور القضاء في حماية الأجير، مجلة المرافعة، العدد 2-3 ماي 1993، ص 98.

(54) سهير منتصر، شرط عدم المنافسة في عقود العمل الفردية والجماعية، القاهرة، بدون ذكر المطبعة، 1986.

أثبت الجانب العملي أنه كثيرا ما يقع نزاع حول أداء الأجر ومقداره، بين الأجير والمؤجر، خاصة عند ترك الأجير لعمله أو فصله، وبالتالي تطرح أهمية وحاجة هذا الأخير لإثبات أنه محروم من أجره وإثبات مبلغ ومقدار هذا الأجر⁵⁵.

ويتحمل المشغل في إطار علاقته التشغيلية مع الأجير عبء إثبات أداء الأجر وإثبات قيمته المستحقة للأجير، عن طريق بطاقة الأداء ودفتر الأداء الذي يكون ملزما بأن يمسكه في مؤسسته، وأن يقوم بتسليم الأولى للأجير بشكل إجباري ونظرا لأهمية هاته الوثائق فقد رتب المشرع المغربي على مخالفة هذا الالتزام الملقى على عاتق المشغل أدائه غرامة مالية⁵⁶.

وقد أكد الاجتهاد القضائي على أن عبء إثبات الأجر يقع على عاتق المشغل وذلك في عدة مناسبات، نذكر منها القرار رقم 571758 الذي جاء فيه: "... إن المشغل هو المكلف بمسك دفاتر الأجور وتهيين بطاقة الأداء لمستخدميه، ومن تم فهو الذي يتوفر على دفاتر الأداء،

(55) عبد الحفيظ لمامة، النظام القانوني للإثبات في علاقات الشغل الفردية على ضوء التشريع والعمل القضائي، بحث لنيل دبلوم الماستر في القانون الخاص، وحدة القانون المدني والأعمال، جامعة عبد المالك السعدي، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية بطنجة، السنة الجامعية، 2010-2011، ص 60.

(56) جاء في الفقرة الرابعة والخامسة على التوالي من المادة 375 من مدونة الشغل المغربية على أنه: يعاقب بغرامة من 300 درهم إلى 500 درهم عما يلي :

- أداء الأجر بعمل غير العملة المغربية، طبقا لمقتضيات الفقرة الأولى من المادة 362؛
- أداء الأجر على وجه لا يطابق الشروط المحددة في المواد 363 و 364 و 365 و 366 و 367 و 369، المتعلقة خصوصا بدورية الأداء، ومكانه، وأيامه، ومواقفه؛
- عدم تعليق الإعلان المنصوص عليه في المادة 368، أو إلصاق على نحو لا يطابق التعليمات الواردة في نفس المادة؛
- عدم تسليم الأجراء ورقة الأداء، أو عدم تضمينها البيانات المحددة من لدن السلطة الحكومية المكلفة بالشغل، المنصوص عليها في المادة 370؛
- عدم مسك دفتر الأداء أو وسيلة المراقبة القائمة مقامه والمجازة من لدن العون المكلف بتفتيش الشغل، أو مسك دفتر الأداء، أو وسيلة المراقبة القائمة مقامه على نحو لا يطابق الأحكام التي حدتها السلطة الحكومية المكلفة بالشغل، أو عدم الاحتفاظ بدفتر الأداء أو بالوثائق التي تقوم مقامه، المدة المحددة، أو عدم وضع دفتر الأداء، أو ما يقوم مقامه رهن إشارة الأعوان المكلفين بتفتيش الشغل، ومقتضى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي وفقا لمقتضيات المواد 371 و 372 و 373 و 374؛
- تتكرر عقوبات الغرامة بتعدد الأجراء الذين لم يراع في حقهم تطبيق أحكام المواد 362 و 363 و 364 و 365 و 367 و 369 و 370 على ألا يتجاوز مجموع الغرامات 20.000 درهم.

(57) القرار 1758 الصادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 16 أكتوبر 1989 في الملف الاجتماعي عدد 88/10236، منشور في قضاء المجلس الأعلى (محكمة النقض حاليا)، عدد 45 السنة السادسة عشر، نونبر 1991، ص 122.

وهو الذي عليه الإدلاء بلانحة الأجور السنوية لإثبات أن الأجر الذي تقاضاه الأجير هو خلاف ما صرح به هذا الأخير...".

غير أن الواقع العملي رغم ما أشرنا إليه آنفاً، أظهر بعض الثغرات التي لم تشر إليها المدونة والتي تعزز موقف المشغل القوي في العلاقة الشغلية، مثل إدعاء هذا الأخير أنه أدى أجر الأجير متحججاً في ذلك بالبيانات الواردة في دفتر الأداء خصوصاً وأن دفتر الأداء لا يسلم للأجير وإنما يبقى معسوكاً لدى المشغل.

كما نجد أن وسائل إثبات أداء الأجر محددة في مدونة الشغل بالوسيلتين المذكورتين أعلاه فقط (ورقة ودفتر الأداء)، وهنا يطرح تساؤل، هل إثبات أداء الأجر لا يتم من الناحية القانونية إلا عن طريق الوسيلتين المذكورتين؟ أم أنه يمكن للمشغل اللجوء أيضاً لوسائل أخرى لإثبات أداء الأجر مثل شهادة الشهود أو بنسخة من الشيك الذي سلمه المشغل للأجير أو بوسيلة أخرى نص عليها ق.ل.ع كتوصيل تصفية كل حساب مع المشغل أو ما يسمى بتوصيل إبراء الذمة، وكذلك بوسائل المحاسبة الحديثة التي أشارت إليها المدونة والتي تعتبر من المستجدات؟

يذهب جانب من الفقه⁵⁸ في الجواب على هذا السؤال، على أنه يجوز للشغل أن يثبت أنه أدى للأجير أجره المستحق وبوسائل أخرى كصورة من الشيك الذي سلم للأجير، معلا ذلك أن فرض القانون على المشغل وجوب تسليم ورقة الأداء هو التزام قانوني أكثر مما يتعلق بوسيلة وحيدة لإثبات الأجر.

ومن جهة أخرى تشير أغلب الوثائق التي يحصل عليها الأجراء من مفتشية الشغل إثر رفع شكاوهم لدى هذه الأخيرة أن هؤلاء أبرز ما يطالبون به الفرق بين الحد الأدنى للأجر، والأجرة المتقاضاة.

وبالرجوع للواقع العملي وبحكم موقف الأجير الضعيف، وبحكم كذلك أن أغلب عقود الشغل تكون غير مكتوبة، حيث يتمكن المشغل من خلالها من فرض شروطه التي لها صبغة

(58) الحاج الكوري، مدونة الشغل الجديدة القانون 99/65، أحكام عقد الشغل، مطبعة الأمانة، الرباط، 2004، ص 57.

السرية على أجيره فإنه يصعب على هذا الأخير إثبات الأجر الذي يتقاضاه من مشغله رغم تحديده من قبل المشرع.

كما أن إشكالية أكبر تطرح حينما يكون الأجير يتقاضى أجرا يفوق الحد الأدنى القانوني للأجر، فإنه بمجرد ما يحصل نزاع بين الطرفين حول الأجر، يصعب على الأجير إثبات أنه كان يتقاضى أجرا يفوق الحد القانوني للأجر خصوصا إذا كان المشغل لا يتوفر على أوراق أو دفتر الأداء.

ويذهب البعض⁵⁹ في هذا الخصوص، إلى أنه إذا أثبت الأجير العلاقة الشغلية، فإن المشغل يبقى مطلوباً منه إثبات الأجر الذي يخالف مبلغ الأجر الذي ادعاه الأجير وهو ما أكدته المجلس الأعلى⁶⁰ (محكمة النقض حالياً) حيث اعتبر أن التخفيض من الأجر إلى أقل من الحد الأدنى للأجور المقرر قانوناً يعد إجراء يتسم بطابع التعسف.

ثانياً: إثبات التعويض عن الساعات الإضافية وأيام الراحة

إن كان الأجير في إطار العلاقة الشغلية التي تربطه بمشغله، يتقاضى أجره مقابل العمل الذي على أساسه تم التعاقد، وذلك في حدود مدة زمنية معينة أوجب المشرع المغربي ضرورة احترامها، فإن هذا الأخير ضمن له في مقابل ذلك الحفاظ على صحته وتجديد عطائه بالحصول على قسط من الراحة، الأمر الذي بدوره يستفيد منه المشغل⁶¹.

وبالتالي وانطلاقاً مما سبق سنحاول تناول إثبات استحقاق الأجير للتعويض عن ساعات العمل الإضافية (أ)، ثم بعد ذلك الحديث عن إثبات استحقاق الأجير لتعويض عن الاشتغال في أيام الراحة وما قد ينشأ عنه بدوره من خلاف (ب).

أ- إثبات استحقاق التعويض عن الساعات الإضافية

(59) أحمد الحماوي، وسائل الإثبات في نزاعات الشغل الفردية، رسالة لنيل دبلوم الجامعي العالي، وحدة المهن القضائية والقانونية والاقتصادية والاجتماعية، الدار البيضاء، السنة الجامعية 2004-2005، ص 28.

(60) جاء في هذا القرار "مغادرة الطالبة لعمليها لم تكن تلقائية وإنما بسبب عدم الاستجابة لطلبها الرامي إلى رفع أجرها إلى الحد الأدنى للأجرة المقررة قانوناً مما تكون معه مغادرتها للعمل مبررة ومشروعة..."

قرار المجلس الأعلى الصادر بتاريخ 2007/02/07 تحت عدد 135 في الملف الاجتماعي عدد 2006/915، منشور بجريدة المجلس الأعلى عدد 68، ص 293 و 294.

(61) بوبكر توفيق، مرجع سابق، ص 94.

تعتبر الساعات الإضافية هي الساعات التي يقضيها الأجير في الشغل زيادة عن مدة الشغل العادية، ومعنى ذلك أن الساعات الإضافية هي عادة الساعات الزائدة عن مدة الشغل الأسبوعي أو تتجاوز مدة الشغل المقررة عادة لشغل الأجير، إضافة إلى حالات خاصة يقتضي معها الوضع زيادة في العمل، إما لأن المقاول مضطرة إلى أن تواجه أشغال تقتضيها مصلحة وطنية أو زيادة استثنائية في حجم الشغل، حسبما نصت عليه المادة 196 من مدونة الشغل⁶² أو بسبب أن الأجير تدفعه حاجاته المادية إلى العمل ساعات إضافية لسد الحاجة.

وعلى هذا الأساس فإن الأجير يكون مستحق التعويض عن العمل خارج الساعات العادية، غير أن الأداء بالنسبة للساعات الإضافية قد لا يخلو من نزاعات بسبب الإثبات، لأن في هذه الحالة ينبغي الرجوع إلى القاعدة العامة للإثبات في كل ما له علاقة بالأداءات التي لا تدخل في إطار السياق العادي لتنفيذ عقوبة الشغل بصفة عامة، فإذا كان المبدأ هو الاشتغال لساعات الشغل العادية، فإن الاستثناء وهو الاشتغال لساعات إضافية، ولهذا فإن ادعاء الأجير اشتغاله لساعات إضافية يقتضي منه إثبات ادعائه، لأننا نكون أمام قاعدة من ادعى شيئا عليه إثباته، وهو ما أكدته المجلس الأعلى (محكمة النقض حاليا) في قرار له بقوله: "...فالأصل هو اشتغال الأجير للساعات العادية، ومن ادعى عكس ذلك فعليه إثبات ما زاد عن الساعات العادية والمحكمة لما رفضت التعويض عن الساعات الإضافية كان قرارها متركزا على أساس لعدم إثبات ذلك من طرف الأجير"⁶³، لكن عند تصريح المشغل بكونه لا ينفذ اشتغال الأجير لتلك الساعات الإضافية، وأنه تقاضى تعويضا عنها، ففي هذه الحالة ينقلب عبء الإثبات عليه ليكون ملزما بقوة القانون بالإدلاء بما يثبت قيامه بذلك، إما بورقة الأداء والتي من المفروض أن تشير إلى عدد الساعات الإضافية التي قضاها الأجير خارج مدة

(62) تنص المادة 196 على أنه "يمكن إذا تحتم على المقاولات أن تواجه لشغلا تقتضيها مصلحة وطنية، أو زيادة استثنائية في حجم الشغل..."

(63) قرار 420 صادر عن الغرفة الاجتماعية للمجلس الأعلى، بتاريخ 2005/04/19 ملف 5/106، أورده بشري العلوي، مرجع سابق، ص 300.