

رقم : 3

إثبات

- نوع عقد الشغل - تقدير وسائل الإثبات.

لم تبين محكمة الموضوع قرارها على أساس لما اعتبرت أن الأجير الذي تم فصله مجرد عامل موسمي باعتمادها على تقرير خبرة مطعون فيها استند فيها الخبر على ما ضمن في سجلات المشغل رغم كونها غير نظامية، مستبعدة دون وجه حق تصريحات الشهود المستمع إليهم من طرفها بخصوص علاقة الشغل ومدتها، وهي الوقائع التي يجوز إثباتها بجميع وسائل الإثبات.

نقض وإحالة

الأساس القانوني:

"وسائل الإثبات التي يقررها القانون هي:

- إقرار الخصم؛

- الحجة الكتابية؛

- شهادة الشهود؛

- القرينة؛

- اليمين والنكول عنها". (الفصل 404 من قانون الالتزامات والعقود).

محكمة النقض

القرار عدد 186

الصادر بتاريخ 11 فبراير 2009

في الملف عدد 2008/1/5/619

باسم جلالة الملك

حيث يستفاد من مستندات الملف، ومن القرار المطعون فيه أن الطالب استصدر حكما قضى له بتعويض عن الإشعار والطرء والأجرة والإعفاء والأقدمية مع النفاذ بخصوص التعويضات الناشئة عن عقد الشغل والمثلة في الأجرة والأقدمية وتحميل المدعى عليه الصائر ورفض باقي الطلبات، استؤنف من طرف المطلوبين، وبعد تمام الإجراءات، أصدرت المحكمة قرارها المشار إليه أعلاه، قضى بإلغاء الحكم فيما قضى به من تعويضات عن الإشعار والطرء والتعسفي والإعفاء والأقدمية والحكم تصديا برفض الطلب بشأنها وبتأييده في الباقي وتحميل الطرفين الصائر بالنسبة، يصفى مع الأجير في إطار المساعدة القضائية، وهذا هو القرار المطعون فيه بالنقض.

في شأن السبب الأول للنقض:

حيث يعيب الطالب على القرار عدم ارتكازه على أساس سليم وانعدام التعليل ذلك أن الأحكام طبقا لمقتضيات المادة 50 من ق.م.م يجب أن تكون دائما معللة، والقرار موضوع الطعن بالنقض نجده منعدم التعليل، حيث إن اعتماده على الخبرة التي جاءت مبهمة وغامضة ومجملّة في صفحة واحدة، حيث إن السيد الخبير اقتصر على تدوين أقوال كل من العارض والطرف الآخر دون أن يبرز بشكل واضح المعطيات التي اعتمدها للقول بأن العارض مجرد عامل مؤقت، وأن الأخذ برأي الخبير في هاته النازلة ليس له ما يبرره، خصوصا وأن العارض ينفي أية علاقة له بهاته الكنائش المسوكة من طرف المطلوبة في النقض، والعارض صرح سواء في جلسة البحث في المحكمة بدرجتها الابتدائية والاستئنافية أنه لم يسبق له أن وقع في أي دفتر أو كناش أو سجل، وأن هاته الوثائق المدلى بها من طرف المكتب الجهوي للاستثمار الفلاحي هي من صنعه ولا يمكن الاحتجاج بها ضد العارض.

حيث تبين صحة ما عابه السبب على القرار ذلك أنه اعتمد فيما انتهى من كون الأجير يعتبر عاملا موسميا على تقرير الخبير المعين من طرف المحكمة، والذي بني على ما ضمن بسجلات المشغل الذي نفى الطاعن أن يكون قد وقع عليه، والحال أن الحكم الابتدائي اعتمد في ثبوت علاقة العمل واستمرارها على ما صرح به الشهود المستمع إليهم، وهو ما يتفق ووسائل الإثبات المحددة قانونا والتي من بينها شهادة الشهود طبقا لأحكام الفصل 404 من قانون الالتزامات والعقود، والخبرة في هذا المجال اعتمدت على سجلات المشغل، والتي لم يثبت أنها منظمة ومضبوطة، والقرار وقد بت على النحو المذكور فقد كان فاسد التعليل المنزل منزلة انعدامه المؤدي للنقض.

محكمة النقض
لهذه الأسباب

قضى المجلس الأعلى بنقض القرار المطعون فيه.

السيد الحبيب بلقصور رئيسا، والسادة المستشارون: الزهرة الطاهري مقرر، ويوسف الإدريسي ومليكة بنزاهير ومحمد سعد جرندي، وبمحضر المحامي العام السيد نجيب بركات، وبمساعدة كاتب الضبط السيد سعيد احماموش.

وجهة نظر:

حول بعض وسائل إثبات علاقة الشغل ومدتها واستمراريتها

لقد نصت مدونة الشغل في المادة 18 منها على أنه: "يمكن إثبات عقد الشغل بجميع وسائل الإثبات"، إلا أن المدونة لم تستبعد إبرام عقد الشغل كتابة، بل اشترطت في هذه الحالة توفر بعض الشكليات، حيث جاء في المادة 15 منها على أنه: "في حالة إبرام عقد الشغل كتابة، وجب تحريره في نظيرين موقع عليهما من طرف الأجير والمشغل ومصادق على صحة إمضائهما من قبل الجهة المختصة".

ولا شك أن شرط المصادقة على عقد الشغل يشكل ضماناً أساسية قد تسد الطريق أمام من يدعي أنه قد وقع عليه تحت الضغط والإكراه، وما يترتب على ذلك من انعدام ركن الرضا الذي يعتبر لازماً لصحة العقود، كما قد يجعل الدفع بكون الأجير أمياً مجهل مضمون العقد دفعا غير جدي.

لكن السؤال الذي يطرح هو أنه في حالة عدم المصادقة على توقيع الطرفين أمام السلطة المحلية، فما هي القيمة القانونية لهذا العقد؟ هل يعتبر عقداً باطلاً لا يترتب عليه أي أثر قانوني؟ خاصة وأن شكلية المصادقة وردت في النص بصيغة الوجوب، وأنه ما دام الطرفان قد اختارا شكل الكتابة عند إبرام عقد الشغل، فإنه وجب عليهما التقيد بتلك الشكلية، أم أنه يمكن القول أنه يتم اعتماد هذه الوثيقة حجة في الإثبات إذا ما توفرت فيها عناصر الوثيقة العرفية.

والملاحظ أن الأجير قد يستعين في إثبات علاقة الشغل ومدتها واستمراريتها بمجموعة من الوثائق الكتابية من أهمها: عقد العمل؛ وشهادة العمل؛ وورقة أداء الأجر؛ وبطاقة الشغل؛ وما يمكن تسميته بمقتطع الأجر؛ وبطاقات التنقيط.

وإذا كانت وثيقة عقد الشغل من المفترض أن تتضمن اسم طرفي العقد ومختلف الشروط التي يملئها كل طرف على الآخر وكذا توقيعهما، حيث يتجسد من خلال ذلك ما يعبر عنه بالإيجاب والقبول اللذين يعتبران لازمين في كل عقد، فإن باقي الوثائق الأخرى لا تتضمن هذه البيانات والشروط، لكنه يعتد بها إذا كانت صادرة عن المشغل أو المؤسسة التي يعمل بها الأجير، بأن تحمل اسمه التجاري أو اسمه الخاص؛ وكذا إذا تضمنت اسم الأجير الشخصي والعائلي؛ وتاريخ بداية عمله؛ وتاريخ تحرير الوثيقة؛ وتوقيع وتأشير المشغل أو من يمثله، ولا يشترط بالضرورة أن يتم تصحيح الإمضاء عليها أمام السلطة المحلية.

ويجب ألا تكون هذه الوثائق محل منازعة من قبل المشغل كأن ينكر مضمونها أو التوقيع الوارد عليها أو يطعن فيها بالزور، وفي هذا الحالة إذا ما كانت تلك الحجة حاسمة في الإثبات، فإن البت في الدعوى قد يتوقف أحيانا على إجراء خبرة في تحقيق الخطوط.

ويتعين على المحكمة أن تتحقق من تاريخ بداية العمل، لتقرر ما إذا كان عمل الأجير موسميا أو عرضيا أو مياوما أو أنه عمل قار، وذلك إذا تجاوزت مدة العمل سنة كاملة بصفة متواصلة، وهي تتأكد في هذا الصدد من كون أوراق الأداء أو أوراق التنقيط المستدل بها متتالية التواريخ، وأنه لا يوجد بينها فاصل زمني، لأن عدم استرسالها من الممكن أن يهدم شرط استمرارية عقد العمل وقد يؤثر على طبيعته.

وتقوم المحكمة بالترجيح بين الحجج المستدل بها من كل طرف سواء في ما يتعلق بإثبات نوع عقد الشغل مع أخذها بعين الاعتبار أن الأصل أن العمل قار ما لم يكن موسميا أو مؤقتا بطبيعته.

والملاحظ أن الإستماع إلى شهادة الشهود عن طريق إجراء البحث أصبح ظاهرة تغطي على جلسات نزاعات الشغل داخل المحاكم، ويجذب هذا الصدد أن يتم إجراء البحث في جلسة واحدة، بالاستماع إلى جميع الشهود وليس بعضهم فقط، حتى لا يفسح المجال للحاضرين منهم في الجلسة إملاء الشهادة على غيرهم ممن تأجل الإستماع إليهم من طرف المحكمة.

ولا شك أن هذا النوع من الإثبات يحتكم فيه إلى ضمير الشهود، وهو ما يجعله خاليا من الضمانات الموجودة في الإثبات بالكتابة بالمملكة المغربية

وقد استقر العمل القضائي على عدم وجود ما يمنع من اعتماد شهادة الشهود لإثبات عقد الشغل أو نفيه، ولو كانت لهؤلاء الشهود علاقة تبعية مع المشغل، فقد جاء في قرار للمجلس الأعلى عدد 719 الصادر بتاريخ 24 أبريل 1989 في الملف عدد 87/8487، أنه "لا يوجد أي نص في القانون يمنع الأخذ بشهادة العمال سواء لفائدة الأجير أو المشغل". وإن الواقع العملي يؤكد أن إفادة الشاهد الذي يستمع إليه من طرف المحكمة لفائدة المشغل تكون في الغالب مسلوقة، بينما تكون إفادة الشاهد الذي يستمع إليه لفائدة الأجير مشحونة بما يمكن تسميته "عاطفة الزمالة أو الانتماء إلى نفس الفئة".

ومما يشكك في مصداقية شهادة الشهود عدم تحريك متابعات ضد الشهود الذين تكون شهاداتهم مزورة؛ وهو ما يشجع غيرهم على بيع ضمائرهم بالإدلاء بتصريحات كاذبة.

ويشترط في شهادة الشهود أن تكون متطابقة فيما بينها وألا يشوبها أي تناقض، وأن تكون منسجمة مع ما ضمن من ادعاء في مقال الدعوى، وأن يكون مستند علم الشهود قويا، وهو في الغالب المعايينة، كأن يكون الشاهد يعمل مع المدعي بنفس المؤسسة، أو أنه يسكن بجوار محل عمله، لإثبات علاقة العمل أو مدته أو استمراريته.

ومن الممكن للمحكمة في إطار التحري أثناء إجراء البحث مع الشهود أن تتأكد من صحة تصريح الشاهد بكون محل سكناه مجاورا لمحل عمل المدعي من خلال الإطلاع على بطاقته الوطنية، وكذا من كونه يعمل بنفس المؤسسة أو بمؤسسة مجاورة بالاطلاع على إحدى الوثائق التي تثبت علاقة العمل بين الشاهد وبين مشغلته إن كان يتوفر عليها. ولا يمكن للمحكمة أن ترفض الاستماع إلى شهود لإثبات إحدى ادعاءات الأجير أو بعض دفعات المشغل ما لم يكن الإثبات لا يقبله المنطق السليم، كأن يلتمس المشغل مثلاً إثبات كون الأجير لم يكن يشتغل عنده، ذلك أن الأمر يتعلق بواقعة سلبية لا يمكن إثباتها، وأن ما يمكن إثباته في هذه الحالة هو إثبات أن الأجير كان يشتغل في نفس الفترة الواردة بالمقال لدى مشغل آخر.

وقد يستند الشاهد في شهادته إلى ما سمعه من المدعي أو من غيره فلا يعتد بها، كما لا تأخذ المحكمة أيضاً بتصريح الشاهد الذي يستند على مجاورته للمدعي في السكنى إذا كانت السكنى بعيدة عن مكان عمل المدعي.

وقد يتم أحيانا الاستدلال بشهادة اللفيف، وهو وإن كان وثيقة كتابية إلا أنه يمكن اعتباره من وسائل الإثبات الشفوية، ذلك أنه وكما استقر على ذلك العمل القضائي يعتبر مجرد لائحة شهود، لذلك يتعين على المحكمة أن تقوم بالاستماع إلى بعض شهود اللفيف الذين يكونون قناعتها، مع مواجهة هؤلاء الشهود بما صرحوا به أمام العدلين.

ويشترط في الأخذ بشهادة الشاهد بصفة عامة حتى تكون عاملة أو منتجة، أن لا يتوفر سبب لتجريح الشاهد، كأن تكون بينه وبين أحد الطرفين عداوة أو قرابة أو مصاهرة، لذلك فحينما يدلى أحد الطرفين بلائحة شهود فيمكن للمحكمة أن تمهل الطرف الآخر للتأكد من وجود سبب لتجريح الشهود، وحينما يدعي أحد الطرفين وجود سبب من هذا القبيل فيجب عليه إثباته، وإذا ثبت إحدى العلاقات الموجبة للتجريح أو إذا أقر الشاهد بهذه العلاقة فإنه يتعين الاستغناء عن الاستماع إليه أو استبعاد شهادته إذا تم الاستماع إليه وثبتت العلاقة لاحقاً.

وتثبت العداوة بوجود دعوى راتجة بين الشاهد وبين أحد طرفي الدعوى أو بوجود حكم سابق، ويدخل في حكم ذلك ما إذا صرح الشاهد بكونه يعتزم إقامة دعوى، لأن ذلك يشكل شبهة قد تشكك في مصداقية الشاهد.

وبخصوص إثبات مدة العمل، فإنه إذا أثبت الشهود جزء من المدة الواردة بالمقال، فإن هناك اتجاه يرى ضرورة إثبات كامل المدة، إلا أن الذي نرجحه هو أنه ينبغي الحكم بالتعويضات انطلاقاً من المدة المثبتة، أو المدة التي يشترك فيها تصريح الشهود بدل التصريح بعدم قبول الدعوى بسبب عدم إثبات كامل مدة العمل.

(من مقال ذ. محمد سعد جرندي : الإثبات في المادة الاجتماعية - بتصرف -)