

CCass,08/11/2015,2445

Identification			
Ref 15585	Juridiction Cour de cassation	Pays/Ville Maroc / Rabat	N° de décision Arrêt N°2445
Date de décision 20151108	N° de dossier 2277/5/1/2015	Type de décision Arrêt	Chambre
Abstract			
Thème Durée du travail et rémunération, Travail		Mots clés Transformation en contrat à durée indéterminée, Durée la plus longue, Contrat de formation	
Base légale		Source Revue : Page : 164	

Résumé en arabe

إن مدونة الشغل عمدت إلى تحديد مدة قصوى للاختبار أو التجربة، وذلك تحسبا للتحديدات المتكررة لهذا العقد وحرمان الأجير من ضمانات عقد الشغل النهائي. وهكذا فقد حددت مدد الاختبار أو التجربة بالنسبة للعقد غير محدد المدة في 3 أشهر بالنسبة للأطر وأشباههم ، وشهر ونصف بالنسبة للمستخدمين ، و 15 يوما بالنسبة للعمال ، وأن المدد القصوى لا يمكن تجاوزها سواء من خلال عقد الشغل أو الاتفاقية الجماعية أو النظام الداخلي ، وبالتالي فإن تحديد مدة قصوى يترقب عنه عدم إمكانية تحديد فترة التجربة لأكثر من مرة واحدة لدى نفس المشغل حتى إذا انتهت فترة التجربة وظل الأجير مستمرا في عمله تحول العقد إلى عقد شغل غير محدد المدة ويخضع لأحكام هذا العقد نقض وإحالة

Texte intégral

باسم جلالة الملك وطبقا للقانون حيث يستفاد من أوراق القضية ، ومن القرار المطعون فيه أن المدعية تقدمت بمقال تعرض فيه أنها شرعت في العمل لدى المدعى عليها منن 2007/09/05 إلى أن تم طردها بصفة تعسفية في 2011/09/06 ولأجله التمس الحكم لها بالتعويضات المترتبة عن ذلك. وبعد جواب المدعى عليها ، وفشل محاولة الصلح بين الطرفين وانتهاء الإجراءات المسطرية أصدرت المحكمة الابتدائية حكمها القاضي برفض الطلب. استأنفته المدعية ، فقضت محكمة الاستئناف بتأييده ، وهو القرار موضوع الطعن بالنقض. في شأن الوسيلة الفريدة للطعن بالنقض: تعيب الطاعنة القرار المطعون فيه خرق مقتضيات المادة 6 و 81 من مدونة الشغل

ذلك أن القرار المطعون فيه تجاهل نقطة مهمة تتجلى في كون عناصر عقد الشغل متوفرة خاصة منها المدة والأجر والمهام الموكولة للطالبة والعلاقة التبعية ، وأن عقود التدريب على فرض صحتها بعدما أنكرت الطاعنة توقيعها ، فإنها تبقى فقط مجرد قناع يغطي العلاقة الشغلية الحقيقية الرابطة بينها وبين المؤسسة. وأن القرار المطعون فيه لي اهتمام للمدة المسترسلة التي قضتها الطاعنة في خدمة المطلوبة في النقض والتي تجاوزت بالكثير المدة المسموح بها للقول بأن الأمر لا يدعو أن يكون سوى تدريب. وأن القرار الإستئنافي كان لزاما عليه الاطلاع على ما راج بجلسة البحث خلال المرحلة الابتدائية والتي أكدت خلالها الشاهدتان بأن الطاعنة كانت تتقاضى أجرها بشكل اعتيادي وأنهما كانتا تلاحظان تواجدها بمقر المؤسسة بشكل يومي. وأن القرار المطعون فيه لم يكن تعليله صائبا حينما ذهب إلى عدم قيام العلاقة الشغلية والحال أنه يمكن إثباتها بجميع الوسائل كما نصت على ذلك المادة 18 من مدونة الشغل. وأن هذا المقتضى جاء لحماية الأجير من تعسف المشغل. وأن القرار المطعون فيه اطلع فقط على ظاهر الوثائق المعروضة أمامه وكان لزاما عليه التحقق من أن التدريب ما هي إلا عقود صورية تحمل تحت طياتها التزامات تعسفية نفذتها الطالبة ضدا على مصلحتها وخرقا للمقتضيات القانونية الآمرة والرامية إلى حماية الأجير بالدرجة الأولى. وأن القرار المطعون فيه خرق مقتضى قانونيا في غاية الأهمية يتمثل في قاعدة الإثبات الحر في المادة الاجتماعية والتي إنما سنت لحماية الأجراء المنضوين تحت لواء التدريب أو العمل الموسمي كما هو الحال في هذه النازلة لذلك وجب نقضه. وأنه أمام انعدام تعليل محكمة الاستئناف في إطار الجواب على أسباب الطعن وما رافقها من إجراءات وعلى الخصوص الشهادة المصرح بها أمام مجلس القضاء في المرحلة الابتدائية لصالح الطاعنة وثبوت عقد عمل فعلي يجعل القرار معيبا ويتعين إلغاؤه. حيث صح ، ما عابته الطاعنة على القرار المطعون فيه ، ذلك أن مدونة الشغل عمدت إلى تحديد مدة قصوى للاختبار أو التجربة. وذلك تحسبا للتحديدات المتكررة لهذا العقد وحرمان الأجير من ضمانات عقد الشغل النهائي. وهكذا فقد حددت مدونة الشغل مدد الاختبار أو التجربة بالنسبة للعقد غير محدد المدة في 3 أشهر بالنسبة للأطر وأشباههم. وشهر ونصف بالنسبة للمستخدمين. و51 يوما بالنسبة للعمال ويتضح بذلك من صياغة المادة 14 من مدونة الشغل أن هذه المدد هي مدد قصوى لا يمكن تجاوزها سواء من خلال عقد الشغل أو الاتفاقية الجماعية أو النظام الداخلي ، وبالتالي فإن تحديد مدة قصوى يترتب عنه عدم إمكانية تحديد فترة التجربة لأكثر من مرة واحدة لدى نفس المشغل حتى إذا انتهت فترة التجربة وظل الأجير مستمرا في عمله تحول العقد إلى عقد شغل غير محدد المدة ويخضع لأحكام هذا العقد. ولما كان الثابت من طلبي التدريب بدون أجر لمدة سنتين دراسيتين 2008-2009 و 2009-2009- مقتضيات المادة 14 من مدونة الشغل أعلاه ، مما يبقى معه العقد المبرم مع الطاعنة عقدا غير محدد المدة نظرا لتجاوزه الفترة القانونية المسموح بها لفترة الاختبار. وبالإضافة إلى ذلك فإن الشاهدة سمية (ي) أكدت أن الطاعنة كانت تتقاضى أجرا من المؤسسة المطلوبة في النقض ، علما أن فترة الاختبار تكون بدون تعويض ، وفق ما نصت عليه الفقرة الأولى من المادة 13 من مدونة الشغل وهو ما يؤكد أن الأمر يتعلق بعقد شغل مستوف لكافة شروطه الواردة بالمادة 6 من مدونة الشغل من تبعية وائتمار وأجرة مقابل الشغل الذي كانت تؤديه الطاعنة لفائدة المطلوبة في النقض. ويبقى القرار المطعون فيه بذلك معللا تعليلا فاسدا و خارقا للمقتضيات القانونية المشار إليها أعلاه وغير مرتكز على أساس ويتعين نقضه. لهذه الأسباب قضت محكمة النقض بنقض القرار المطعون فيه. وبه صدر القرار وتلي في الجلسة العلنية المنعقدة بالتاريخ المذكور أعلاه بقاعة الجلسات العادية بمحكمة النقض بالرباط ، وكانت الهيئة الحاكمة مركبة من رئيسة الغرفة السيدة مليكة بنزاهير رئيسة ، والمستشارين السادة : المصطفى مستعيد مقرر ومريّة شيحة وأنس لوكيلي والعربي عجايبي أعضاء، وبمحضر المحامي العام السيد علي شفقي ، وبمساعدة كاتب الضبط السيد سعيد احماموش.