

CCass,9/03/1987,152

Identification			
Ref 20039	Juridiction Cour de cassation	Pays/Ville Maroc / Rabat	N° de décision 152
Date de décision 19870309	N° de dossier	Type de décision Arrêt	Chambre Sociale
Abstract			
Thème Exécution du contrat de travail, Travail		Mots clés Formation professionnelle, Durée du maintien au service de l'employeur	
Base légale		Source Revue : Revue Marocaine de Droit المجلة المغربية للقانون Année : Janvier, Février, Mars 1988	

Résumé en français

Le contrat par lequel une entreprise s'est engagée envers un cadre salarié à supporter les frais de la spécialisation professionnelle de celui-ci et lui allouer une bourse est un contrat de formation professionnelle est soumis aux dispositions du dahir du 16 avril 1940. Selon ce texte, la période pendant laquelle le salarié doit travailler au service de son employeur après la fin de sa formation professionnelle est fixée à deux ans. L'arrêt qui déboute l'entreprise de sa demande de remboursement et de dommages-intérêts fondée sur le fait que le salarié n'a pas respecté son engagement contractuel de travailler pendant cinq ans au service de l'entreprise, alors qu'il a travaillé plus de deux ans, est légalement justifié.

Texte intégral

المجلس الأعلى
الغرفة الإجتماعية
قرار رقم 152 صادر بتاريخ 09/03/1987
التعليق

حيث يستفاد من وثائق الملف، ومن القرار المطعون فيه (...) أن الشركة المغربية لصناعة التكرير _ لاسامير _ رفعت مقالاً... تعرض

فيه أنها أبرمت عقد تكوين مهني مع السيد شهاب محمد التزمت بمقتضاه يتحمل مصاريف الكويز المهني وبمنحة دراسية شهرية وعطلة سنوية لفائدة المدعى عليه الذي التزم من جهته بالعمل بعد انتهاء فترة التكوين لمدة خمس سنوات، وفي حالة عدم تنفيذ التزاماته يلتزم بإرجاع جميع المصاريف طالبة الحكم عليه بما قدره 86.933,81 درهم، مع التعويض المحدد في مبلغ 10.000,00 درهم عن الفسخ الانفرادي للعقد، وبعد فشل محاولة الصلح وإجراء بحث للوقوف على صحة أقوال المدعية مع خبرة حسابية لمعرفة المدة التي قضها المدعى عليه في نطاق التكوين المهني ونوعية التكوين المهني والهدف منه وتحديد المبالغ التي أنفقتها المدعية في هذا الصدد، وجواب المدعى عليه ..

بأنه لم يتلق التكوين الذي التزمت به المدعية وأن الخبير أخل بمقتضيات الفصل 63 من قانون المسطرة لأنه استمع إلى والد المدعى عليه وأن تقرير الخبير أثبت أن المدعى عليه قضى في خدمة المدعية مدة سنتين وعشرة أشهر بعد انتهاء فترة التكوين المهني وانتقل لاستكمال خبرته في كندا... صدر الحكم على المدعى عليه بإرجاع مبلغ المنح التي تقاضاها وقدره ستة وعشرون ألفا وثلاثمائة وثمانية عشر درهما وتسعة سنتيمات _ والمصروفات الطبية ثلاثة آلاف درهم وتعويض عن الضرر بمبلغ ألف درهم، فاستأنفه المحكوم عليه مبينا أنه لم يتلق التكوين المهني الكافي فهاجر إلى كندا لاستكمال خبرته وأنه قضى ثلاث سنوات في خدمة المدعية بعد انتهاء فترة التكوين وبعد جواب المستأنف عليها صدر القرار المطعون فيه والقاضي بإلغاء الحكم المستأنف والحكم من جديد برفض الطلب لعل أن اشتغال الأجير بعد انتهاء فترة التكوين مع المشغلة مدة سنتين وعشرة أشهر لا تخولها الحق في أي تعويض لأن الفصل الرابع من ظهير 16 أبريل 1940 المتعلق بالتكوين المهني الخاص بالعمال الاختصاصيين قد حدد مدة التزام الأجير بعد انتهاء فترة التدريب في سنتين كحد أقصى، وأن الحكم الابتدائي عندما اعتمد القواعد العامة في عقد التدريب المهني يكون قد جانب الصواب، ويتعين إلغاؤه.

– في شأن الوسيلة الأولى، المتخذة من انعدام الأساس القانوني، وخرق الفصل 345 من قانون المسطرة المدنية :

حيث تعيب الطاعنة على القرار المطعون فيه خرق الفقرة الثالثة من الفصل 345 من القانون المشار إليه، ذلك أنه لا يتضمن بالتحديد ما إذا وقعت تلاوة تقرير المستشار المقرر أو لم تقع تلاوته بإعفاء من الرئيس وعدم معارضة الأطراف لأنه نص على التلاوة وعلى عدمها بإعفاء من الرئيس وعدم معارضة الأطراف وهذا لا يسمح للمجلس الأعلى أن يمارس حقه في المراقبة لمعرفة ما وقع في الجلسة بالتحديد، مما يكون معه القرار المطعون فيه قد خرق المقتضى القانوني المشار إليه الشيء الذي يعرضه للنقض.

لكن حيث إنه بالرجوع إلى القرار المطعون فيه وإلى محضر الجلسة يلقى أن الطاعنة لم تثر أمام محكمة الموضوع أي اعتراض يستفاد منه عدم تلاوة تقرير المستشار أثناء الجلسة التي حضرها نائبها وأكد ما جاء في المقال الاستئنافي، وقد نص القرار في طبيعته على أن تقرير السيد المستشار المقرر وقعت تلاوته فور النداء على القضية، مما يكون معه الإبقاء في نموذج المطبوع على عبارة ((ولم تقع تلاوته بإعفاء من الرئيس وعدم معارضة الأطراف))، لا يعدو أن يكون مجرد إغفال عن التشطيب على ما هو زائد، ولم يلحق الطاعنة أي ضرر من هذا الإغفال الشيء الذي تكون معه الوسيلة غير جديرة بالاعتبار طبقا للفصل 49 من قانون المسطرة المدنية.

– وفيما يتعلق بالوسيلة الثانية، المتخذة من خرق الدفاع وسوء تطبيق مقتضيات الفصل 3 و الفصلين 49 و 142 من قانون المسطرة المدنية :

حيث تعيب الطاعنة على القرار المطعون فيه الشطط في استعمال السلطة، وذلك بتجاوز حدود طلبات الأطراف، ذلك أنها أثارت دفعا بعدم قبول الاستئناف لكون المقال الاستئنافي أغفل الإشارة إليها كطرف في الدعوى، إلا أن محكمة الاستئناف تجاوزت حدود سلطتها وصرحت بقبول الاستئناف مع أنه لا يسوغ للقاضي أن يصح تلقائيا ومن نفسه مقالا استئنافيا معيبا شكلا، بل كان يجب عليها أن تنذر المستأنف بتصحيح مقاله، أو ترده ليعيب في الشكل وهي إذ لم تفعل تكون قد أساءت تطبيق مقتضيات الفصول 3 و 49 و 142 من القانون المشار إليه، وعرضت قرارها للنقض.

لكن حيث إنه بالرجوع إلى المقال الاستئنافي يتبين أنه تضمن الإسم الكامل للمستأنف عليها _ شركة لاسامير _ وأعطى عرضا موجزا لوقائع الدعوى المرفوعة من المستأنف عليها موضوع الحكم المستأنف الذي نص على نوع الشركة ومركزها الاجتماعي، وقد توصلت الطاعنة بنسخة المقال الاستئنافي بمركزها الاجتماعي، وأجابت بمذكرة أثارت فيها الدفع الشكلي المشار إليه في الوسيلة، وقد أجابت محكمة الاستئناف على الدفع المذكور، بأنه مادامت الشركة المستأنف عليها قد حضرت، وتبين أنها المعنية بالاستئناف فإنها لم تتضرر من إغفال باقي البيانات المنصوص عليها في الفصل 142 من قانون المسطرة المدنية طبقا للفقرة الأخيرة من الفصل 49 من نفس

القانون، على أن للمحكمة الحق في اللجوء إلى الحكم الابتدائي لإتمام ما قد يكون شاب العريضة من نقص، وقررت بناء على هذا قبول الاستئناف شكلا، بهذا تكون المحكمة قد أجابت على الدفع الشكلي في الإطار المشار فيه بتعليق منسجم مع مقتضيات الفصلين 49 و 142 المحتج بخرقهما إضافة إلى أن مجال الفصل 3 من القانون المشار إليه يتعلق بالمطالبات الموضوعية وأثارها القانونية، مما تكون معه الوسيلة غير مرتكزة على أساس.

– وفيما يخص الوسيلة الثالثة المتخذة من خرق القانون، وعدم الارتكاز على أساس، وتأويل خاطئ لظهير: 1940/4/16 حيث تعيب الطاعنة على القرار المطعون فيه سوء تطبيق الفصل الرابع من ظهير 16 أبريل 1940 وعدم الارتكاز على أساس، ذلك أن محكمة الاستئناف طبقت الظهير المذكور تطبيقا مباشرا على النازلة مع أنه يتعلق باليد العاملة التي أراد لها المشرع أن تكتسب كفاءة مهنية معينة، في حين أن المعني بالأمر يعتبر إطارا تقنيا قبل تكوينه، وبالتالي لا تنطبق مقتضيات هذا الظهير عليه، ويبقى ملزما بما تعهد به ضمن شروط العقد الرابط بينه وبين الطاعنة، ذلك أن مقتضيات الفصل الأول من الظهير المذكور إنما تفرض التكوين المهني بالنسبة للأشخاص غير المختصين أما النازلة التي نحن بصدها فتتعلق بشخص مؤهل مهنيا وقبل أن يتلقى أي تدريب مهني على يد الطاعنة، وإنما كانت الغاية من تدريبه مهنيا مجرد محاولة لتحسين وضعيته ورفع قدراته التقنية، وهو بهذا لا يخضع لمقتضيات الفصل 4 من الظهير المتعلق بالتكوين المهني والذي يحدد المدة التي يظل المتدرب ملتزما خلالها بالبقاء في خدمة مشغله وما يلتزم به من تعويضات تجاه مشغله في حالة عدم احترامه للشروط المنصوص عليها في عقد التشغيل، ولكنه يخضع للعقد الرابط بينه وبين الطاعنة على أساس أنه شريعة المتعاقدين، وقد أخلت محكمة الاستئناف بهذا المقتضى حين استدلت بظهير 16 أبريل 1940 فجاء قرارها ناقص التعليل الموازي لانعدامه، مما يعرض قرارها للنقض.

لكن حيث إنه بالنظر إلى الطبيعة القانونية لعقد التكوين المهني التي تقوم على أساس توفير القدرات المهنية لمتدرب لاكتساب نوع من المهارة يسمح له بممارسة العمل في الميدان الصناعي، ولدى المؤسسات الاقتصادية الكبرى، واعتبارا للتعقيدات التقنية التي يعرفها هذا القطاع فقد تدخل المشرع في إنشاء عقد التكوين المهني، ووضع له أسسا وشروطا نموذجية عامة ذات صبغة أمر خارج مبدأ سلطان الإرادة ضمنها في الظهير الشريف المشار إليه المتعلق بالتكوين المهني الخاص بالعمال الاختصاصيين وما لحقه من تغيير أو تعديل وأن مقتضيات الفصل السادس منه، تنص على أن كل مؤسسة صناعية تضم خمسين عاملا وما فوق يجب أن تقوم بتدريب عمالها قبل عقد أية اتفاقية عمل معهم، وذلك في حالة كونهم غير مهنيين أو مختصين بالعمل المعين لهم. وتوقيع المطلوب في النقض على عقد التكوين المهني، يؤكد أنه يفترق إلى اكتساب التقنية والتخصص في العمل المتعلق بقطاع تصفية النفط، والطاعنة من جهتها وهي مؤسسة تقنية كبرى لا يمكنها طبقا للفصل السادس من الظهير المشار إليه أن تشغل العمال إلا بعد تكوينهم وحسب مستويات التخصصات التي سيعينون لممارستها، وقد تلقى المطلوب تكوينه ضمن مجموعة من العمال ممن هم في مستواه في إطار برنامج اشتمل على حصص من الدروس النظرية والتطبيقية تستهدف تكوين فنيين مغاربة مختصين في تصفية النفط وهو نفس الهدف الذي تضمنه عقد التكوين المهني المبرم بين الطاعنة والمطلوب في النقض، وهو بهذا يخضع لمقتضيات الفصل الرابع في فقرته الثالثة من الظهير الشريف المشار إليه من حيث مدة التزامه بالعمل مع مشغله بعد انتهاء فترة التكوين المهني والمحددة في سنتين كحد أقصى، وقد نص القرار المطعون فيه على أنه اشتغل مع الطاعنة مدة سنتين وعشرة أشهر بعد انتهاء فترة التدريب ولم تنازع الطاعنة في هاته المدة، ولكنها تمسكت بما تضمنه العقد من الالتزام بالعمل معها لمدة خمس سنوات بعد انتهاء فترة التكوين على أساس أن العقد شريعة المتعاقدين، وقد أجابت المحكمة بما يلي:

((وحيث إن عقد التدريب المهني منظم قانونا، وهو ينص على قواعد أمرت تعتبر من النظام العام، ولا يمكن مخالفتها، ولهذا فإن اشتغال الأجير في هذه النازلة لمدة سنتين وعشرة أشهر بعد انتهاء فترة التدريب المهني لا يخول للمشغلة الحق في أي تعويض، مادام أن الفصل الرابع من ظهير 16 أبريل 1940 المتعلق بالتكوين المهني الخاص بالعمال الاختصاصيين قد حدد مدة التزام الأجير بعد انتهاء فترة التدريب في سنتين كحد أقصى، وأن الحكم الابتدائي عندما اعتمد على القواعد العامة في عقد التدريب المهني يكون قد جانب الصواب وينبغي إلغاؤه والحكم من جديد برفض الطلب)). وبهذا جاء القرار المطعون فيه معللا بما فيه الكفاية، مما تكون معه الوسيلة غير مرتكزة على أساس.

لهذه الأسباب

