

القرار عدد 2445
الصاوير بتاريخ 08 نونبر 2016
في الملف الاجتماعي عدد 2015/1/5/2277

عقد تدريب - انتهاء المدة القصوى - تحول إلى عقد شغل غير محدد المدة.

إن مدونة الشغل عمدت إلى تحديد مدة قصوى للاختبار أو التجربة، وذلك تحسبا للتجديدات 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، و15 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 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.

نقض وإحالة

باسم جلاله 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 منذ 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 18 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 لم يهتم للمدة المسترسلة التي قضتها الطاعنة في خدمة المطلوبة في النقض والتي تجاوزت بالكثير المدة المسموح بها للقول بأن الأمر لا يعدو أن يكون سوى تدريب. وأن القرار الإستئنائي كان لزاما عليه الاطلاع على ما راج بجلسة البحث خلال المرحلة الابتدائية والتي أكدت خلالها الشاهدتان بأن الطاعنة كانت تتقاضى أجرها بشكل اعتيادي وأنها كانت 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 للتجديدات المتكررة لهذا العقد وحرمان الأجير من ضمانات عقد الشغل النهائي. وهكذا فقدت حددت مدونة الشغل مدد الاختبار أو التجربة بالنسبة للعقد غير محدد المدة في 3 أشهر بالنسبة للأطر وأشباههم. وشهر ونصف بالنسبة للمستخدمين. و15 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 و2009-2010 يتجلى أن في ذلك تجاوزا للمدة المحددة للتجربة أو الاختبار وفق 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 وخارقا 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 متركبة من رئيسة الغرفة السيدة مليكة بتراهيم رئيسة، والمستشارين السادة: المصطفى مستعيد مقررا ومريّة شيحة وأنس لوكيلي والعربي عجّابي أعضاء، وبمحضر المحامي العام السيد علي شفقي، وبمساعدة كاتب الضبط السيد سعيد احماموش.

المملكة المغربية
المجلس الأعلى للسلطة القضائية
محكمة النقض