

القرار عدد 515

الصادر بتاريخ 29 ماي 2018

في الملف الاجتماعي عدد 2017/1/5/492

عقد التدريب من أجل الإدماج المهني - أحكامه.

طبقاً لظهير 1993/03/23 المعتبر بمثابة قانون يتعلق بتحديد تدابير لتشجيع المنشآت التي تقوم بتدريب الحاصلين على بعض الشهادات بقصد تأهيلهم لممارسة مهنة من المهن، المعدل بالقانون رقم 39.06، فإن مدة التدريب محددة في 24 شهراً قابلة للتجديد لمدة سنة واحدة، والأجيرة بعدم تجديدها لفترة التدريب وإقدامها على إبرام عقد شغل نهائي مع المشغلة، فإن عقد التدريب من أجل الإدماج المهني تسري عليه مقتضيات مدونة الشغل خصوصاً فيما يتعلق بمدة الشغل طبقاً للمادة الخامسة من مدونة الشغل، وهو ما يفهم منه أن مدة الشغل المعتبرة قانوناً هي تلك التي قضتها الأجيرة في خدمة المشغلة ابتداءً من تاريخ إبرام عقد الإدماج المهني.

رفض الطلب

باسم جلالة الملك وطبقاً للقانون

حيث يستفاد من أوراق القضية، ومن نسخة القرار المطعون فيه، الصادر عن محكمة الاستئناف بالدار البيضاء، المشار إلى مراجعه أعلاه، أن المطالبة تقدمت بمقال، عرضت من خلاله أنها كان تشتغل لفائدة طالبة منذ 20/06/2011، بأجرة شهرية قدرها 2400.96 درهم، وتم فصلها عن الشغل بشكل تعسفي بتاريخ 18/02/2014، ملتزمة بالحكم لها بمجموعة من اشتغلت لديها لمدة أقل من سنة فارتكبت خطأ جسيماً، وتم فصلها من الشغل بعد سلوك المسطرة المنصوص عليها في المواد 62 وما يليه من مدونة الشغل، وأنها لا تستحق منحة الأقدمية لكونها لم تشتغل لديها مدة سنتين، وأنها توصلت بالعطلة السنوية، وبعد التعقيب، أصدرت المحكمة الابتدائية حكمها القاضي على طالبة بأداء التعويضات المستحقة عن الفصل التعسفي، استأنفته، وبعد الجواب، أصدرت محكمة الاستئناف قرارها القاضي بتأييد الحكم المستأنف، وهو القرار محل الطعن بالنقض.

في شأن وسيلتي النقض مجتمعين:

تعيب الطاعنة على القرار المطعون فيه، ضمن الوسيلة الأولى عدم الارتكاز على أساس قانوني وانعدام التعليل، ذلك أنها ارتبطت بالمطالبة بعقد من أجل الإدماج المهني حددت مدته في 24 شهراً ابتداءً من 20/06/2011، وبعد انتهاء مدته تم تشغيلها بعقد جديد، وأن مدة عقد التدريب المهني لا تعتبر علاقة شغل، ولا تتقاضى خلالها المطالبة أجراً، وإنما مجرد منحة، وبعد انتهائها لا

تستحق المطلوبة أي تعويض، فتكون بداية علاقة الشغل الرسمية قد بدأت بعد نهاية عقد التدريب المهني، إلا أن المحكمة احتسبت التعويضات بداية من إبرام عقد التدريب المهني، وتكون بذلك قد جانبت الصواب، وضمن الوسيلة الثانية انعدام التعليل وعدم الارتكاز على أساس قانوني وخرق قاعدة قانونية، ذلك أنها دفعت بارتكاب المطلوبة خطأ جسيماً يتمثل في إحداث الضوضاء أثناء أداء عملها باستمرار، فاستمعت إليها بتاريخ 2014/02/18، واتخذت في حقها قرار الفصل من الشغل بتاريخ 2014/02/20 ووجهت لها نسخة منه عن طريق البريد المضمون، وبذلك تكون قد احترمت جميع الشكليات المنصوص عليها قانوناً، لذلك كان يتعين على المحكمة إجراء بحث لإثبات الخطأ الجسيم، وبإغفالها القيام بذلك تكون بنت قرارها على أساس غير سليم، ولم تعلق قرارها، مما يعرضه للنقض.

لكن، خلافاً لما نعتة الطاعنة على القرار، فمن جهة أولى، فإنه طبقاً لظهير 1993/03/23 المعتبر بمثابة قانون يتعلق بتحديد تدابير لتشجيع المنشآت التي تقوم بتدريب الحاصلين على بعض الشهادات بقصد تأهيلهم لممارسة مهنة من المهن، المعدل بالقانون رقم 39.06، فإن مدة التدريب محددة في 24 شهراً قابلة للتجديد لمدة سنة واحدة، وأن الطالبة لم تعمل على تجديد فترة التدريب وإنما أبرمت مع المطلوبة عقد شغل نهائي، وأنه طبقاً للمادة الخامسة من مدونة الشغل فإن عقد التدريب من أجل الإدماج المهني تسري عليه مقتضيات مدونة الشغل خصوصاً فيما يتعلق بمدة الشغل، وهو ما يفهم منه أن مدة الشغل المعتبرة قانوناً هي تلك التي قضتها المطلوبة في خدمة الطالبة ابتداءً من تاريخ إبرام عقد الإدماج المهني، وأن المحكمة حين قضت على هذا النحو تكون قد بنت قرارها على أساس سليم، والوسيلة على غير أساس.

ومن جهة ثانية، فإن المحكمة لما تبين لها عدم استكمال إجراءات الفصل من الشغل، بتبليغ نسخة من رسالة الفصل إلى المطلوبة ونسخة ثانية إلى مفتش الشغل، لم تكن في حاجة إلى إجراء بحث في موضوع إثبات الخطأ الجسيم، وأنها لما عللت قرارها على هذا النحو تكون قد عللته تعليلاً سليماً، والوسيلة على غير أساس.

لهذه الأسباب

قضت محكمة النقض برفض الطلب.

وبه صدر القرار وتلي في الجلسة العلنية المنعقدة بالتاريخ المذكور أعلاه، بقاعة الجلسات العادية بمحكمة النقض بالرباط، وكانت الهيئة الحاكمة مترتبة من رئيسة الغرفة السيدة مليكة بتراهير رئيسة، والمستشارين السادة: عمر تيزاوي مقرراً، ومصطفى مستعيد وأنس لوكيلي والعربي عجابي أعضاء، ومحضر المحامي العام السيد علي شفقي، وبمساعدة كاتب الضبط السيد سعيد احماموش.