

القرار عدد 241

الصادر بتاريخ 21 مارس 2018

في الملف الاجتماعي عدد 2017/2/5/1209

عقد شغل - أستاذ في مؤسسة تعليمية خاصة - طبيعته القانونية.

إن الأصل في عقود الشغل أنها غير محددة المدة، وأن حالات إبرام عقد الشغل محدد المدة واردة على سبيل الحصر. وأنه لئن كان من بين تلك الحالات أن يكون الشغل ذا طبيعة موسمية، فإنه لا يمكن وصف المهام التي تقوم بها مؤسسات التعليم الخاص في مجال التربية والتعليم بأنها ذات طبيعة موسمية، وأن إطلاق وصف الموسم الدراسي لا يعني حتما مفهوم الموسمية الوارد بالمادة 16 من مدونة الشغل، والذي يرتبط بأنشطة فلاحية أو تجارية أو صناعية أو غيرها، ولا يمكن تطبيقه في مجال التربية والتعليم إذ لا يمكن أن يوصف بأنه ذو طابع موسمي، وأن توقف النشاط خلال العطلة السنوية لا يضي على العملية الطابع الموسمي باعتبار أن هذا التوقف مرتبط بالمنظومة التعليمية ككل، وتفرضه القوانين والضوابط التي تضعها الدولة في هذا المجال.

رفض الطلب

باسم جلالة الملك وطبقا للقانون

يستفاد من مستندات الملف، ومن القرار المطعون فيه أن المطلوب في النقض تقدم بمقال بتاريخ 2015/11/10 إلى المحكمة الابتدائية ببني ملال عرض فيه أنه كان يشتغل لدى طالبة النقض أستاذا للغة العربية وذلك منذ: 2003/9/22 بأجرة شهرية قدرها: 3500 درهم، إلى إن طرد من عمله بدون مبرر ولا سابق إعلام بتاريخ: 2015/9/01 لأجله التمس الحم لفائدته بما هو مسطر بتفصيل بمقاله الافتتاحي للدعوى، وبعد استيفاء الإجراءات حكمت المحكمة الابتدائية على المدعى عليها بأدائها للمدعي تعويضات عن الفصل والإخطار والضرر والأقدمية والعطلة السنوية ورفض باقي الطلبات، استؤنف الحكم من طرف طالبة النقض فقضت محكمة الاستئناف بتأييده وتحميل المستأنفة الصائر.

وهذا هو القرار المطعون فيه بالنقض من طرف طالبة أعلاه استنادا إلى سببين لم يجب عنهما المطلوب في النقض.

في شأن السببين المعتمدين للنقض:

تعييب الطاعنة على القرار المطعون فيه: خرق القانون الداخلي، ذلك أنها تمسكت ابتداءيا بكون عقد الشغل الذي يربطها بالمطلوب هو عقد محدد المدة يبتدى في: 2014/9/2 وإلى متم شهر

يونيو 2015 مدته عشرة أشهر وهو عقد موقع عليه من كلا طرفيه ومصادق على توقيعهما عليه وهو مستوف للشكليات المنصوص عليها في المادة: 15 من مدونة الشغل، وأكدت أن هذا العقد فرضته طبيعة العمل الموسمي وهو السنة الدراسية وجاء وفق المادة 16 من المدونة وأن المطلوب وإن اشتغل لمدة سنوات فإنه كان يشتغل بعقود محددة المدة وفي نهاية كل سنة يصبح كل طرف في حل من الطرف الآخر، وأن التعليل الذي أورده القرار من أن فترة السنة المدرسية لا تنهض كمعيار لإضفاء الطابع الموسمي على عقد العمل وهو ما ينسجم مع شهادة الأجر وكذا شهادة التصريح بالأجور لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي إذ المستأنف اشتغل بعقد غير محدد المدة ما بين 2014/9/22 لغاية: 2005/9/01 ... وهو تعليل مخالف لمقتضيات المواد: 15 و16 و33 و34 من مدونة الشغل والفصل: 753 من ق.ل.ع. وهذا الأخير أورد قاعدة تتعلق بتحديد العقد محدد المدة والذي يمكن أن يكون صريحاً أو ضمناً، فالتحديد الصريح يكون إما بإبرام الطرفين عقداً جديداً عند انتهاء مدة العقد أو أن ينص العقد على إمكانية تجديده وتحدد فيه عدة مرات التجديد وفي هذه الحالة لا يمكن أن تتجاوز مدة التجديد المدة المحددة في العقد الأصلي إذا كانت أقل من سنة ولا مدة سنة إذا كانت المدة الأصلية تزيد على سنة. أما التجديد الضمني فينتج من استمرار الطرفين في تنفيذ العقد بعد انتهاء مدته وفي هذه الحالة يتحول إلى عقد غير محدد المدة. طبقاً للفقرة الأخيرة من الفصل 753 من ق.ل.ع وأن العقد الذي يربط الطالبة بالمطلوب هو عقد محدد المدة ويتجدد في بداية كل سنة دراسية تجديداً صريحاً وبشروط مختلفة عن العقد المنتهية مدته كما هو ثابت من خلال رصد الزيادة في الأجرة في كل عقد على حدة. وأن التعويض عن فسخه يعادل مبلغ الأجر المستحق عن الفقرة ما بين تاريخ إنهاء العقد والأجل المحدد له، والقرار مخالف للقانون عندما اعتبر العقد الرابط بين الطرفين يتسم بالاستمرارية دون أن يجيب على الدفع المثار مما يعرضه للنقض.

كما تعيب الطالبة على القرار: عدم ارتكازه على أساس قانوني وفساد التعليل الموازي لانعدامه، ذلك أنها أدلت بعقد محدد المدة يتعلق بالموسم الدراسي 2014-2015 لم يتم الطعن فيه من طرف المطلوب والقرار استبعد الطريقتين الصريحتين لتجديد عقد الشغل، وأن التجديد الضمني هو الذي يتحول فيه العقد إلى عقد غير محدد المدة والقرار لما ذهب خلاف ذلك كان فاسد التعليل الذي يوازي انعدامه مما يعرضه للنقض.

لكن، حيث إن الأصل في عقود الشغل أنها غير محددة المدة وهو ما يستشف من نص المادة: 16 من مدونة الشغل والتي وإن نصت على إمكانية إبرام عقد الشغل محدد المدة فإنها قيدت ذلك بالحالات التي لا يمكن أن تكون فيها علاقة الشغل غير محددة المدة وأوردت في الفقرة الثالثة منها حالات إبرام عقد الشغل محدد المدة على سبيل الحصر وأنه لئن كان من بين تلك الحالات أن يكون الشغل ذا طبيعة موسمية، فإن ذلك غير متوفر في نازلة الحال لأن مؤسسات التعليم الخاص لا

يمكن وصف المهام التي تقوم بها في مجال التربية والتعليم بأنها ذات طبيعة موسمية وأن إطلاق وصف الموسم الدراسي لا يعني حتما مفهوم الموسمية الوارد بالمادة 16 أعلاه والذي يرتبط بأنشطة فلاحية أو تجارية أو صناعية أو غيرها ولا يمكن تطبيقه في مجال التربية والتعليم إذ لا يمكن أن يوصف بأنه ذو طابع موسمي، وأن توقف النشاط خلال العطلة السنوية لا يضيفي على العملية الطابع الموسمي باعتبار أن هذا التوقف مرتبط بالمنظومة التعليمية ككل وتفرضه القوانين والضوابط التي تضعها الدولة في هذا المجال وعلى هذا الأساس فإن الطاعنة لما أبرمت مع المطلوب عقدا مدته في 10 أشهر واعتبرته ذا طابع موسمي. فإنها تكون قد خالفت مقتضيات المادة 16 من مدونة الشغل وهو ما تمسك به الطاعن أمام محكمة الاستئناف مما يجعل ارتباط المطلوب بها في إطار عقد الشغل غير محدد المدة ويؤكد ذلك المدة التي قضاها المطلوب في خدمة الطاعنة والتي بدأت في 2003/9/01 كما هو ثابت من بطاقة العمل. ومن التصريح بأجوره من قبلها لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بصفة منتظمة منذ شهر أكتوبر 2004 إلى غاية شهر أبريل 2014 وتبعاً لذلك فإن الطاعنة لما بادرت إلى إنهاء عقد الشغل الذي كان يربطها بالمطلوب دون إثبات وجود مبرر مقبول ودون سلوك المسطرة التأديبية الواجبة الإتيان كان ما قامت به يكتسي صبغة فصل تعسفي في حق المطلوب يوجب الحكم له بالتعويضات المستحقة على إنهاء عقد الشغل وهو ما تم في النازلة مما يكون القرار المطعون فيه معللاً بما فيه الكفاية وسليماً فيما انتهى إليه والسببين المعتمدين للنقض لا أساس لهما.

لهذه الأسباب

قضت محكمة النقض برفض الطلب.

وبه صدر القرار وتلي بالجلسة العلنية المنعقدة بالتاريخ المذكور أعلاه بقاعة الجلسات العادية بمحكمة النقض بالرباط. وكانت الهيئة الحاكمة مترتبة من السيد رئيس الغرفة محمد سعد جرندي رئيساً، والمستشارين السادة: أحمد بنهدي مقرراً وعبد اللطيف الغازي ونزهة مرشد وخالد بنسليم أعضاء، وبحضور المحامي العام السيد رشيد صدوق وبمساعدة كاتب الضبط السيد سعيد احماموش.