

القرار عدد 92

الصادر بتاريخ 14 يناير 2016

في الملف الاجتماعي عدد 2015/1/5/2706

عقد شغل محدد المدة - حالاته

المقرر أنه في غير الحالات الواردة في المادتين 16 و 17 من مدونة الشغل فإن عقد الشغل يعتبر عقدا غير محدد لمدة، والمحكمة لما تبين لها أن عقد الشغل المبرم بين الطاعنة والمطلوبة في النقص لا يوافق أية حالة من الحالات الواردة في المادتين أعلاه واعتبرته عقدا غير محدد المدة تكون قد عللت قرارها تعليلا كافيا.

رفض الطلب

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 إلى أن تم طردها بصفة تعسفية في 2012/09/01 ولأجل ذلك التمسست الحكم لها بالتعويضات المترتبة عن ذلك. وبعد جواب المدعى عليها، وفشل محاولة الصلح بين الطرفين وانتهاء الإجراءات المسطرية أصدرت المحكمة الابتدائية حكمها القاضي على المدعى عليها بأدائها لفائدة المدعى تعويضات عن الإخطار والفصل والضرر مع تسليم شهادة العمل تحت طائلة غرامة تمييزية. استأنفته المدعى عليها استئنافا أصليا استأنفته المدعية استئنافا فرعيا فقضت محكمة الاستئناف بتأييده و هو القرار موضوع الطعن بالنقض.

في شأن وسائل الطعن بالنقض مجمعة:

تعيب الطاعنة القرار المطعون فيه خرق مدونة الشغل، أولا خرق مقتضيات المادة 17 و 351 من مدونة الشغل، ذلك أن القرار الاستئنافي أساء تطبيق القانون حينما اعتبر أن العقد الرابط بين الطرفين عقد عمل غير محدد المدة جاعلا من إنهاء عقد الشغل بين الطرفين مشوبا بالتعسف. ذلك أنه بالرجوع إلى العقد المبرم بين الطرفين يتبين أنه لم يكن يستمر العمل به إلى ما بعد أجله وذلك بحكم توقفه لعدة شهور قبل تجديده. وأن المادة 17 من مدونة الشغل يشترط مدة أقصاه سنة لاكتساب العقد صفة غير محددة المدة وكذا استمرار العمل به بعد انتهاء أجلها بحكم أنها كانت محددة المدة ومؤقتة، وذلك نظرا للطبيعة الموسمية لعقد الشغل كما يتجلى ذلك من العقود الموقعة و المصادق عليها

بين الطرفين و التي كانت تتوقف لعدة شهور قبل تجديدها. وأنه باستقراء عقود الشغل المبرمة يتضح جليا أن الأجرة ارتبطت مع المشغلة بعقود شغل مؤقتة ومحددة المدة لمدة أقصاها إحدى عشر شهرا والتي جاءت صريحة في تشغيل الأجرة كعامله مؤقتة و عرضية. وبالتالي فإن عمل الأجرة يبقى ذو طابع وقي ولا يتسم بالاستمرارية، وتكون صفتها كعامله مؤقتة ثابتة في نازلة الحال. وأن توصل المطلوبة في النقض بعلاوة الأقدمية بانتظام حسب ما ضمن بأوراق أداء الأجر لا ينهض دليلا على كونها عاملة قارة لأن هذه العلاوة يستفيد منها الأجراء سواء كانت فترات الخدمة التي أدوها متصلة أو غير متصلة في نفس المقاولة، أو لدى نفس المشغل طبقا لما نصت عليه المادة 351 من مدونة الشغل. وبذلك و خلافا لما ادعته المحكمة من أقدمية و استمرارية العقد فإن ذلك مخالف للواقع و القانون، لأن العقود لم تكن موضوع تجديد باستمرار بحكم انقطاعها لعدة شهور عند انتهاء كل عقد شغل محدد المدة على حدة. وبذلك يكون القرار قد خرق مقتضيات المادتين 17 و 351 من مدونة الشغل.

ثانيا خرق مقتضيات المادة 16 من مدونة الشغل، التي حددت الحالات التي تسمح بإبرام عقد شغل محدد المدة وجعلت من ازدياد نشاط المقاولة إحدى حالات إبرام عقد شغل محدد المدة، و بالتالي فإن العارضة تعاقدت مع المطلوبة في النقض الحالي في إطار عقود شغل محدد المدة بسبب ازدياد نشاطها بكيفية مؤقتة طبقا لمقتضيات المادة 63 من مدونة الشغل. و تعيب الطاعنة القرار المطعون فيه خرق مقتضيات المادة 55 من مدونة الشغل المتعلقة باحتساب التعويض عن الفصل، حيث تنص المادة 55 من مدونة الشغل على ما يلي: " يقدر التعويض عن الفصل على أساس معدل الأجور المتقاضاة خلال الأسابيع الإثني و الخمسين السابقة لتاريخ الإنهاء " و أن محكمة الدرجة الأولى قضت بتعويض المستأنف عليها عن الفصل رغم انعدام تحقق المدة المذكورة أي 52 أسبوعا. و أن المطلوبة في النقض الحالي لم تقض في خدمة الطاعنة مدة إثني عشر شهرا السابقة لدعوى الفصل. و بذلك تكون المحكمة قد خرقت بشكل سافر مقتضيات المادة 55 من مدونة الشغل. و تعيب الطاعنة القرار المطعون فيه خرق مقتضيات المادة 33 من مدونة الشغل، التي تنص على ما يلي " ينتهي عقد الشغل محدد المدة بحلول الأجل المحدد للعقد، أو بانتهاء الشغل الذي كان محلا له " و أن عقد الشغل انتهى بين الطرفين بتاريخ 2011/12/28 أي بانتهاء الشغل الذي كان محلا له. و أن محكمة الدرجة الثانية بتجاهلها لوقائع نازلة الحال تكون قد خرقت بشكل سافر المقتضيات القانونية السالفة الذكر

و تعيب الطاعنة القرار المطعون فيه خرق مقتضيات قانون الالتزامات و العقود، ذلك أنه و طبقا للقواعد العامة فإن العقد شريعة المتعاقدين، و هو الأمر الذي كرسه المشرع المغربي في إطار مقتضيات الفصل 230 من قانون الالتزامات و العقود، و أن الطرفين ارتضيا الاتفاق على إبرام عقد

شغل محدد المدة ينتهي بانتهاء المدة المحددة له في كل سنة. و أن المطلوبة في النقص انتهت علاقتها الشغلية في 2011/12/28 أي بعد انتهاء آخر عقد محدد المدة و الذي كانت بدايته بتاريخ 2011/07/20، كما يتضح جليا من عقد الشغل المدلى به و كذا وصل صافي الحساب. و أن اعتبار القرار المطعون فيه أن عقد الشغل المبرم بين الطرفين غير محدد المدة يناقض الإرادة الصريحة للطرفين و كذا أبسط القواعد و المبادئ القانونية الخاصة بحرية التعاقد. ملتزمة تبعا لذلك نقض القرار المطعون فيه.

و تعيب الطاعنة القرار المطعون فيه خرق قاعدة مسطرية أضرت بحقوق الأطراف، و ذلك بخرق مقتضيات الفصلين 55 و 336 من قانون المسطرة المدنية، ذلك أن الطاعنة يبق سبق لها أن تمسكت خلال جميع المراحل بإجراء بحث في النازلة، غير أن المحكمة لم تستجب لطلباتها. و أن واقعة الانقطاع عن العمل هي واقعة مادية يمكن إثباتها بجميع الوسائل و من بينها شهادة الشهود، و هي الغاية التي تمسكت من أجلها الطاعنة بطلب إجراء البحث دون أن يحظى طلبها بأي قبول. و أن عدم استجابة محمة الإستئناف لطلب الطاعنة الرامي إلى إجراء بحث منعها من الاستدلال بشهودها قصد إثبات الطبيعة الموسمية لعلاقة الشغل، و جعل القرار القاضي بخلاف ذلك منعدم التعليل.

لكن من جهة أولى، حيث إن المادة 16 من مدونة الشغل تنص على أن عقد الشغل يبرم إما لمدة غير محددة أو لمدة محددة أو لإيجار عمل معين. و أضافت هذه المادة أن عقد الشغل محدد المدة يبرم في الحالات التي لا يمكن أن تكون فيها علاقة الشغل غير محددة المدة. و أن نفس المادة حصرت حالات إبرام عقد الشغل محدد المدة فيما يلي: 1- إحلل أجير محل أجير آخر توقف عن الشغل دون أن يكون هذا التوقف راجعا للإضراب. 2- ازدياد نشاط المقولة بصورة مؤقتة. 3- القيام بعمل موسمي. و أضافت نفس المادة أنه يمكن إبرام عقد شغل لمدة محددة في بعض الحالات و القطاعات التي يتم تحديدها بنص تنظيمي باتفاق مع المنظمات المهنية الأكثر تمثيلا للمشغلين و الأجراء أو بمقتضى ما تنص عليه اتفاقية شغل جماعية. كما أضافت المادة 17 أنه يمكن في القطاعات غير الفلاحية و عند افتتاح مقولة جديدة أو إنتاج سلعة جديدة لأول مرة إبرام عقد شغل محدد المدة لمدة لا تزيد عن ستة أشهر، بعدها يصبح هذا العقد غير محدد المدة. و إذا كان العقد محدد المدة في سنة فإن استمرار الطرفين في تنفيذ هذا العقد من شأنه أن يحول هذا العقد إلى عقد غير محدد المدة. بمعنى أنه في غير هذه الحالات الواردة في المادتين 16 و 17 أعلاه فإن عقد لشغل يعتبر عقدا غير محدد لمدة. و لما كان عقد الشغل المبرم بين الطاعنة و المطلوبة في النقص لا يوافق أية حالة من الحالات الواردة أعلاه فإنه يبقى عقدا غير محدد المدة. خاصة و أن الطاعنة لم تثبت أن عملها موسمي و أن ما تدعيه من أن نشاطها يزداد، هو دفع يعوزه الإثبات، خاصة و أن العقود المبرمة مع الطاعنة و باقي العمال لا تشير إلى أن العقد أبرم لفترة يزداد فيها الإنتاج، كما أنها لم تثبت أن عملها موسمي

أو أن الأمر يتعلق بمقاولة جديدة أو إطلاق منتج جديد للقول بأن عقد العمل عقد مؤقت لأنه عقد محدد في مدة تقل عن سنة. و لا مجال لتطبيق الفصل 230 من قانون الالتزامات و العقود، ما دام أن الحقوق التي تقرها المدونة تعتبر حدا أدنى لا يمكن التنازل عنه وعلى هذا الاساس، فإن المادتين 16 و 17 أعلاه من مدونة الشغل هما الأولى بالتطبيق، خصوصا و أن الأجرة قد تمسكت بها. والقرار المطعون فيه لما نحى هذا المنحى يكون قد طبق مقتضيات المادتين 16 و 17 من مدونة الشغل تطبيقا سليما. ويبقى ما جاء بتعليل القرار بخصوص استمرارية العقد بناء على علاوة الأقدمية من باب التزيد الذي يستقيم القرار بدونه. أما بخصوص خرق مقتضيات المادة 55 من مدونة الشغل على أساس أن المطلوبة في النقص لم تشتغل لديها لمدة 52 أسبوعا، فإن المحكمة لما اعتبرت العقد الرابط بين الطرفين عقدا غير محدد المدة، تكون قد ردت هذا الدفع ضمينا و يكون ما خلصت إليه مؤسسا و ما جاء بالوسيلة لا أساس له. و يتم هذا التعليل المستمد من وقائع النازلة التعليل المنتقد.

و من جهة ثانية، فإن المحكمة لم تكن ملزمة بإجراء بحث ما دام أنها تتوفر على العناصر الكافية للبت في النازلة. ويبقى القرار المطعون فيه بذلك غير خارق لأي مقتضى من المقتضيات المستدل بها و مبني على أساس قانوني و الوسيلتان لا سند لهما.

لهذه الأسباب

قضت محكمة النقض برفض الطلب و تحميل الطالب الصائر.

و به صدر القرار وتلي بالجلسة العلنية المنعقدة بالتاريخ المذكور أعلاه بقاعة الجلسات العادية بمحكمة النقض بالرباط. و كانت الهيئة الحاكمة متركبة من السيدة رئيسة الغرفة مليكة بنزاهير و المستشارين السادة: بلقاسم عليوي مقررًا وعبد الطيف الغازي والمصطفى مستعيد وانس لوكيلى أعضاء وبحضور المحامي العام السيد علي شفيقي و كاتب الضبط السيد سعيد احماموش.