

رقم : 2

إثبات

- نوع عقد الشغل - عبء الإثبات.

تكون المحكمة مصدرة القرار المطعون فيه قد بنته على أساس لما قضت للأجير بالتعويضات المقررة عن الفسخ التعسفي لعقد الشغل باعتباره عقدا غير محدد المدة استنادا منها إلى عجز المشغل عن إقامة الدليل على أن العقد أنشأ بداية لمدة محددة انقضت بإنجاز الورش الذي كان محلا له، وإلى كون الأصل في عقود الشغل أنها تبرم لمدة غير محددة حسب ما يستفاد من مقتضيات المادتين 16 و 17 من مدونة الشغل، اللتان حصرتا الحالات التي ينشأ فيها عقد الشغل لمدة محددة بصفة استثنائية، وما عداها يعتبر منشأ لمدة غير محددة.

رفض الطلب

الأساس القانوني:

"يبرم عقد الشغل لمدة غير محددة أو لمدة محددة أو لإنجاز شغل معين.

يمكن إبرام عقد الشغل بمحدد المدة في الحالات التي لا يمكن أن تكون فيها علاقة الشغل غير محددة المدة.

وتنحصر حالات إبرام عقد الشغل بمحدد المدة فيما يلي:

- إحلال أجير محل أجير آخر في حال توقف عقد شغل هذا الأخير؛

- ازدياد نشاط المقاوله بكيفية مؤقتة؛

- إذا كان الشغل ذا طبيعة موسمية.

المملكة المغربية
المجلس الأعلى للسلطة القضائية
محكمة النقض

يمكن إبرام عقد الشغل بمحدد المدة في بعض القطاعات والحالات الاستثنائية التي تحدد بموجب نص تنظيمي بعد استشارة المنظمات المهنية للمشغلين والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا أو بمقتضى اتفاقية شغل جماعية".

(المادة 16 من مدونة الشغل).

"يمكن في القطاعات غير الفلاحية، عند فتح المقاوله لأول مرة أو مؤسسة جديدة داخل المقاوله أو إطلاق منتوج جديد لأول مرة إبرام عقد الشغل بمحدد المدة، لمدة أقصاها سنة قابلة للتجديد مرة واحدة. ويصبح العقد بعد ذلك في جميع الحالات غير محدد المدة.

غير أن العقد المبرم لمدة أقصاها سنة، يصبح في حالة استمرار العمل به إلى ما بعد أجله، عقدا غير محدد المدة.

وفي القطاع الفلاحي يمكن إبرام عقد الشغل بمحدد المدة لمدة ستة أشهر قابلة للتجديد، على أن لا تتجاوز مدة العقود المبرمة سنتين، ويصبح العقد بعد ذلك غير محدد المدة".

(المادة 17 من مدونة الشغل).

القرار عدد 711

الصادر بتاريخ 10 يوليوز 2009

في الملف عدد 2008/1/5/848

باسم جلالة الملك

حيث يستفاد من مستندات الملف، ومن القرار المطعون فيه أن المطلوب استصدر حكما قضى له بتعويض عن الضرر الناتج عن الطرد التعسفي وعن الفصل وعن الإخطار وتحميل المدعى عليها الصائر على النسبة المحكوم بها ورفض باقي الطلبات، استأنفته الطالبة وبعد تمام الإجراءات أصدرت المحكمة قرارها المشار إليه أعلاه قضى بتأييد الحكم وإبقاء الصائر على المستأنفة وهذا هو القرار المطعون فيه بالنقض.

في شأن الوسيلة الأولى والوجه الأول من الوسيلة الثانية مجتمعين:

حيث تعيب الطالبة على القرار خرق قاعدة مسطرية وانعدام التعليل ذلك أن المادة 16 من مدونة الشغل تنص على ما يلي: "يبرم عقد الشغل لمدة غير محددة أو لمدة محددة أو لإنجاز شغل معين. يمكن إبرام عقد الشغل بمحدد المدة في الحالات التي لا يمكن أن تكون فيها علاقة الشغل غير محددة المدة، وتنحصر حالات إبرام عقد الشغل بمحدد المدة فيما يلي:

- إحلال أجير محل أجير آخر في حال توقف عقد شغل هذا الأخير؛

- ازدياد نشاط المقاوله بكيفية مؤقتة؛

محكمة النقض

- إذا كان الشغل ذا طبيعة موسمية...".

كما تنص المادة 32 من مدونة الشغل في الفقرة الأخيرة على ما يلي غير أن عقد الشغل بمحدد المدة ينتهي بحلول الأجل المحدد له بصرف النظر عن الأحكام الواردة أعلاه.

كما تنص المادة 33 من المدونة بأنه "ينتهي عقد الشغل بمحدد المدة بحلول الأجل المحدد للعقد أو بانتهاء الشغل الذي كان محلا له"، والمحكمة بقرارها تكون قد خرقت كل القواعد المسطرية المذكورة، ذلك أن العارضة طالبة النقض هي شركة دولية حضرت إلى المغرب بعد حصولها على صفقة تشييد شطر من الطريق السيار الرابط بين مدينتي سطات ومراكش، ومن المفروض أنه بانتهاء أشغال الورش تنتهي مهمتها في المغرب، وبالتالي فإن عقد الشغل ينتهي بصفة تلقائية بانتهاء العمل الذي كان محدا له، وأن العقدة الرابطة بين العارضة والمطلوب والمصادق عليها من طرفه تنص على أن العقد ينتهي بانتهاء الأشغال، أو في حالة توقف الأشغال لمدة طويلة لأي سبب كان أو في حالة عدم كفاءة المطلوب مع عدم أحقيته في المطالبة بالتعويض عن الإشعار أو الطرد، كما أدلت برسالة توصلت بها في بداية شهر مارس 2007 تفسخ بموجبها شركة الطرق السيارة بالمغرب ووزارة

التجهيز صفقة الطريق السيار وتنتهي بموجبها جميع الأشغال التي كانت تقوم بها العارضة كما أدلت بوصل تصفية الحساب مؤرخ في 9-3-2007 والذي يثبت توصل المطلوب في النقص بجميع مستحقاته من أجرة وعطلة وبالرغم من ذلك أيدت المحكمة الحكم الابتدائي القاضي بالتعويض عن الضرر والإضرار والعطلة معللة قرارها: "بأن ما تذرعت به العارضة من كون العقد الذي يربطها بالأجير هو عقد مؤقت ينتهي بانتهاء الأشغال هو أمر مردود عليها لكونها لم تقم الدليل على أن الأشغال الموكولة للأجير قد انتهت، علما بأن هذا الأخير لا يمكن أن يواجه بفسخ العقد الرابط بين العارضة ووزارة التجهيز وشركة الطرق السيارة بالمغرب لكونه أجنبي عنه بالإضافة إلى كون الأجير أدلى بعقد غير محدد المدة" فالمحكمة عللت قرارها تعليلا خاطئا ذلك أن عقد الشغل ينتهي بصفة تلقائية بانتهاء الأجل المقرر له أو بأداء العمل الذي كان محلا له، كما ينص عليه الفصل 745 من قانون الالتزامات والعقود ويتميز العقد في هذه الحالة بغياب أجل الإضرار وأي تعويض آخر باستثناء الأجر والعطلة وهذا ما طبقته العارضة.

لكن حيث إنه مادام عقد الشغل المؤرخ في 11-1-2005 المدرج بالملف والمتمسك به من طرف المشغلة (طالبة النقص) قد أبرم بعد دخول مدونة الشغل حيز التنفيذ الذي هو 8/6/2004 تكون مقتضياتها هي الواجبة التطبيق، وتبعا لذلك فإن المشرع وطبقا للمادة 16 منها حصر حالات إبرام عقد الشغل محدد المدة في حالات معينة وهي:

- إحلال أجير محل أجير آخر، في حالة توقف عقد شغل هذا الأخير ما لم يكن التوقف ناتجا عن الإضراب؛

المملكة المغربية
المجلس الأعلى للسلطة القضائية
محكمة النقض

- إذا كان الشغل ذا طبيعة موسمية.

كما نصت المادة 17 من المدونة على إمكانية إبرام عقد شغل محدد المدة في القطاعات غير الفلاحية عند فتح مقاوله لأول مرة أو مؤسسة جديدة داخل المقاوله أو إطلاق منتج جديد لأول مرة.

وحيث إنه من استقراء مقتضيات المادتين 16 و17 من مدونة الشغل يتجلى أن الأصل في عقود الشغل أنها غير محددة المدة والاستثناء أن يتم إبرامها لمدة محددة، فإنه لا يمكن القول بأن الأمر يتعلق بعقد شغل محدد المدة لانتهاء إحدى الحالات الواردة بالمادتين 16 و17 المذكورتين، وبالتالي فإن المحكمة عندما خلصت إلى أن العقد غير محدد المدة، ونصت بأن المستأنفة قد عجزت عن إقامة الدليل لما تدعيه، وبأن الفصل الذي أقدمت عليه المشغلة مطبوع بالتعسف ويتعين تحميلها تبعات تصرفاتها ورتبت الأثر القانوني في حقها يكون قرارها المطعون فيه معللا بما فيه الكفاية في تبرير ما انتهى إليه ومطابقا للقانون، وباقي التعليل المنتقد يعتبر تعليلا زائدا يستقيم القرار بدونه مما يجعل الوسيلة الأولى والوجه الأول من الوسيلة الثانية على غير أساس.

في شأن الوجه الثاني من الوسيلة الثانية:

حيث تعيب الطالبة على القرار المطعون فيه انعدام التعليل ذلك أنها أدلت بما يثبت توصل المطلوب في التقض بالتعويض عن الأجرة و العطلة وبالرغم من ذلك فإن المحكمة أيدت الحكم الابتدائي فيما قضى به من تعويضات غير مستحقة بما فيها العطلة، مما يكون معه قرارها المطعون فيه غير معلل ومعرضا للنقض.

لكن خلافا لما أثارته الطالبة في الوجه الثاني من الوسيلة الثانية ذلك أن الحكم الابتدائي المؤيد استئنافيا لم يقض بالتعويض عن العطلة السنوية وإنما قضى بالتعويض عن الطرد التعسفي والفصل والإخطار مما يبقى معه هذا الوجه خلاف الواقع فهو غير مقبول.

لهذه الأسباب

قضى المجلس الأعلى برفض الطلب.

السيد الحبيب بلقصور رئيسا، والسادة المستشارون: الزهرة الطاهري مقرر، ويوسف الإدريسي ومليكة بنزاهير ومحمد سعد جرندي، وبمحضر المحامي العام السيد نجيب بركات، وبمساعدة كاتب الضبط السيد سعيد احماموش.

مقاربة الإجتهاادات:

"الأصل أن يكون عقد الشغل غير محدد المدة ما لم يكن من بين الحالات المشار إليها في المادة 16 من مدونة الشغل".

المملكة المغربية
المجلس الأعلى للسلطة القضائية
محكمة النقض
قرار المجلس الأعلى عدد 1079 بتاريخ 16 دجنبر 2010 في الملف عدد 1317/1/5/2009.

"مادام الأصل في عقود الشغل أنها غير محددة المدة والاستثناء هو أن يبرم لمدة محددة فإن الحالات المذكورة في المادة 16 من مدونة الشغل والتي جاءت على سبيل الحصر لا تتوفر في النازلة خاصة أن المشغلة لم تعمل على إثبات توفر إحداها حتى يمكن القول بأن الأمر يتعلق بعقد محدد المدة".

(قرار المجلس الأعلى عدد 578 بتاريخ 2007/6/6 في الملف عدد 364/1/5/2007 غير منشور).

"مادام عمل المطلوبة لا يندرج ضمن الحالات المنصوص عليها في المادة 16 من مدونة الشغل التي وردت فيها صور العمل المؤقت، فإن عملها الذي استغرق عدة سنوات وبصورة مستمرة يبقى عملا قارا، وفضلا عن ذلك فإن عملها المتمثل في تنظيف صيدلية الطالب، وما يفرض ذلك من وجوب حضورها كل يوم وفي وقت محدد ابتداء من الساعة التاسعة صباحا وما يقتضي ذلك من قيام الطالب أو من ينوب عنه بمراقبتها في عملية التنظيف يجعل علاقة التبعية قائمة بين الطرفين التي بوجودها يكون عملها يدخل في إطار عقد الشغل وليس في إطار عقد المقاوله".

(قرار المجلس الأعلى عدد 220 بتاريخ 2009/2/18 في الملف عدد 614/1/5/2008 غير منشور).