القرار عدد 715
الصادر بتاريخ 09شتنبر 2020
في الملف الاجتماعي عدد 2019/2/5/908

حماية الأمومة – فترة الحمل – فصلها عن العمل – أثره.

لما كانت المطلوبة في النقض قد أخبرت مشغلتها الطالبة بكونها حاملا وسلمتها شواهد طبية تفيد ذلك، والتي أقرت بها هذه الأخيرة سواء بجلسة الاستماع وكذا بعريضة النقض المدلى بها، وبالتالي فإنها تبقى ملزمة بتخصيص توقيت يتلاءم والظروف الصحية للمطلوبة، لأن المشرع خصها بالحماية طبقا للمادة 153 من مدونة الشغل وذلك بتخفيف الأشغال الموكولة إليها وبالأحرى تشغيلها بتوقيت لا يتناسب وظروفها الصحية وتركها لوحدها داخل المؤسسة في وقت متأخر بعد مغادرة جميع زملائها للعمل، فضلا على أن مقتضيات المادة 159 من مدونة الشغل تنص على أنه لا يمكن للمشغل إنهاء عقد شغل الأجيرة التي ثبت حملها بشهادة طبية سواء أثناء الحمل أو بعد الوضع، وأن الطالبة كانت على علم بحمل المطلوبة وقامت بفصلها عن العمل، مما تكون معه متعسفة في إنهاء العلاقة الشغلية، وهذا ما انتهى إليه القرار وعن صواب وجاء معللا تعليلا سليما.

رفض الطلب

المملكة المغربية
المجلس الأعلى للسلطة القضائية

باسم جلالة الملك وطبقا للقانون

يستفاد من مستندات الملف، ومن القرار المطعون فيه المشار إلى مراجعه أعلاه أن المطلوبة في النقض تقدمت بمقال عرضت فيه أنها التحقت بالعمل لدى الطالبة منذ 2011/11/22 إلى أن فوجئت بطردها بدون سبب بتاريخ 2016/11/28، ملتمسة الحكم لها بالتعويضات المستحقة لها قانونا، وبعد تمام الإجراءات أصدرت المحكمة الابتدائية حكما قضى لها بالتعويضات عن الفصل والضرر والإخطار والعطلة السنوية والأقدمية والأجرة وتسليمها شهادة العمل، استأنفته الطالبة فقضت محكمة الاستئناف بتأييد الحكم المستأنف وهو القرار المطعون فيه بالنقض من طرفها.

في شأن الوسيلة المعتمدة في النقض:

تعيب الطالبة على القرار نقصان التعليل الموازي لانعدامه لأنها احترمت جميع الإجراءات المتعلقة بفصل المطلوبة عن العمل بعد ارتكابها لخطأ جسيم يستوجب طردها لعدم الامتثال لأوامر مشغلها ولأنها بعد علمها بحملها قد خصصت لها توقيتا جديدا يناسب حالتها الصحية من الثامنة

صباحا إلى العاشرة صباحا إلا أنها رفضت بشكل قاطع الاستجابة لهذا الإجراء وتم إنذارها عن طريق المفوض القضائي مما اضطرها لسلوك مسطرة الفصل في حقها لارتكابها خطأ جسيما إلا أن المحكمة المطعون في قرارها اعتبرت أن التوقيت لا يتناسب مع الحالة الصحية للمطلوبة رغم أنها وفرت لها وسائل النقل وأن التوقيت لم يكن خارج توقيت العمل المنصوص عليه في عقد العمل و لم يكن خارجه مما يجعل قرارها ناقص التعليل ويتعين نقضه.

لكن، حيث إن الثابت من وثائق الملف كما كانت معروضة على قضاة الموضوع أن المطلوبة في النقض قد أخبرت مشغلتها الطالبة بكونها حاملا وسلمتها شواهد طبية تفيد ذلك والتي أقرت بها هذه الأخيرة سواء بجلسة الاستماع وكذا بعريضة النقض المدلى بها وبالتالي فإنها تبقى ملزمة بتخصيص توقيت يتلاءم والظروف الصحية للمطلوبة لأن المشرع خصها بالحماية طبقا للمادة 153 من مدونة الشغل وذلك بتخفيف الأشغال الموكولة إليها وبالأحرى تشغيلها بتوقيت لا يتناسب وظروفها الصحية وتركها لوحدها داخل المؤسسة في وقت متأخر بعد مغادرة جميع زملائها للعمل، فضلا على أن مقتضيات المادة 159 من مدونة الشغل تنص على أنه لا يمكن للمشغل إنهاء عقد شغل الأجيرة التي ثبت حملها بشهادة طبية سواء أثناء الحمل أو بعد الوضع وأن الطالبة كانت على علم بحمل المطلوبة وقامت بفصلها عن العمل مما تكون معه متعسفة في إنهاء العلاقة الشغلية، وهذا ما انتهى إليه القرار وعن صواب وجاء معللا تعليلا سليما وما ورد بالوسيلة يبقى غير جدير بالاعتبار.

المملكة المغربية
المجلس الأعلى للسلطة القضائية
محكمة النقض

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 متركبة من السيد رئيس الغرفة محمد سعد جرندي **رئيسا** والمستشارين السادة: إدريس بنستي **مقررا** وخالد بنسليم وعبد الله زعم ومصطفى صبان **أعضاء**، وبحضور **المحامي العام** السيد لحسن حجوجي وبمساعدة **كاتب الضبط** السيد سعيد احماموش.