

القرار عدد 839

الصادر بتاريخ 21 يوليوز 2020

في الملف الاجتماعي عدد 2018/1/5/1825

دعوى التعويض عن الطرد التعسفي - تشغيل الأجير بعد حصوله على التقاعد بالقوات المسلحة وقبل بلوغه سن الستين سنة - استمراره في العمل مع المشغلة إلى ما بعد السبعين سنة - إنهاء غير مبرر لعقد الشغل - أثره.

عقد الشغل من العقود الرضائية لا يمكن إنهاؤها إلا بأسباب مبررة للإلغاء.

الاتفاقية الدولية رقم 111 في مادتها الخامسة منعت الميز بين الأشخاص بسبب الجنس أو السن أو العجز أو المسؤوليات العائلية أو المستوى الاجتماعي أو الثقافي، وهو ما كرسته مدونة الشغل في مادتها التاسعة.

المشرع حدد السن الأدنى للشغل وهي أقل من 15 سنة بالمادة 143 من مدونة الشغل، ولم يحدد السن الأقصى للتعاقد.

الحكمة المطعون في قرارها لما اعتبرت أن الأجير لا يستحق التعويضات المحكوم بها ابتداءً مادام يتوفر على معاش ولتجاوزته سن الستين سنة، يكون قرارها غير مرتكز على أساس.

نقض وإحالة

المملكة المغربية
المجلس الأعلى للسلطة القضائية
باسم جلالة الملك وطبقاً للقانون

حيث يستفاد من أوراق القضية، ومن القرار المطعون فيه أن المدعي تقدم بمقال يعرض فيه أنه عمل لدى المدعى عليها إلى أن تم فصله بصفة تعسفية ولأجل ذلك التمس الحكم له بالتعويضات المترتبة عن ذلك وبعد انتهاء الإجراءات المسطرية أصدرت المحكمة الابتدائية حكمها القاضي على المدعى عليها بأدائها لفائدة المدعي مجموعة تعويضات، استأنفته المدعى عليها فقضت محكمة الاستئناف بإلغاء الحكم الابتدائي جزئياً فيما قضى به من تعويض عن الضرر والفصل والإخطار والحكم من جديد برفض الطلب بشأنها وتأييده في الباقي، وهو القرار موضوع الطعن بالنقض.

في شأن وسيلة النقض الفريدة:

يعيب الطاعن على القرار المطعون فيه، انعدام الأساس القانوني وفساد التعليل وخرق قواعد الإثبات ذلك أن بلوغ الأجير سن التقاعد 60 سنة لا يلغي حقه في التعويض عن الإخطار والفصل والضرر في حالة تعرضه للفصل التعسفي، ثم إن التعويضات الأخرى المحكوم بها لفائدة الطاعن ابتداءً عن الأجرة والأقدمية والعطلة والفرق بين الأجر المتقاضى والحد الأدنى للأجر هي حقوق

مقررة قانونا وبإقرار المطلوبة وهي غير مشمولة بمقتضيات المادة 526 من مدونة الشغل اعتبارا لكونها حقوق مكتسبة وهي دين في ذمة المشغلة، وإن كانت مدونة الشغل قد حددت السن الأدنى للتشغيل بمقتضى المادة 143، فإنها بالمقابل لم تحدد الحد الأقصى لقبول تشغيل الأجراء، وأن الثابت أن الطاعن التحق بالعمل لدى المطلوبة في النقض وسنه لم يتجاوز الستين سنة واستمر في العمل بعد تجاوزها، ولا نص قانوني يمنعه من ذلك مادام أن المشغل ارتضى تشغيله حسب السن، ولما قامت بتشغيله قبل وبعد بلوغه الستين فهي على علم بأنه تجاوز سن التقاعد المنصوص عليه بالمادة 526 من مدونة الشغل، ويبقى محقا في تقديم طلباته بشأن إنهاء العلاقة الشغلية وعلى المحكمة أن تناقش أسباب هذا الإنهاء ومدى أحقيته في التعويضات، مما يتعين معه نقض القرار.

حيث ثبت صحة ما نعه الطاعن على القرار المطعون فيه، ذلك أن عقد الشغل هو من العقود الرضائية والتي لا يمكن إنهاؤها إلا بأسباب مبررة للإلغاء، وأن الاتفاقية الدولية رقم 111 في مادتها الخامسة منعت الميز بين الأشخاص بسبب الجنس أو السن أو العجز أو المسؤوليات العائلية أو المستوى الاجتماعي أو الثقافي، وهو ما كرسته مدونة الشغل في مادتها التاسعة، وأن الثابت من خلال وثائق الملف خاصة المذكرة المقدمة من طرف المطلوبة في النقض بجلسة 2015/11/24 أنها ارتضت تشغيل الطاعن وهي تعلم بأنه حاصل على التقاعد من القوات المسلحة الملكية وسنه آنذاك 54 سنة، واستمر في العمل معها إلى سن 74 سنة، وبما أن المشرع حدد السن الأدنى للشغل وهي أقل من 15 سنة بالمادة 143 من مدونة الشغل فإنه لم يحدد السن الأقصى للتعاقد، وبما أن المشغلة ارتضت تشغيل الأجير بعد حصوله على التعاقد بالقوات المسلحة وقبل بلوغه سن الستين سنة واستمر في العمل معها إلى ما بعد السبعين سنة برضاها، فإن إنهاء عقد الشغل في هذه الحالة يجب أن يكون بأسباب مبررة للإلغاء والإكراه لا يمكن الاستحالة للتعويضات المقررة له قانونا، وأن المحكمة المطعون في قرارها لما اعتبرت أنه لا يستحق تلك التعويضات مادام يتوفر على معاش ولتجاوز الأجير سن الستين سنة، جعلته غير مرتكز على أساس ومعللا تعليلا فاسدا موازي لانعدامه ويتعين نقضه.

لهذه الأسباب

قضت محكمة النقض بنقض القرار المطعون فيه.

وبه صدر القرار وتلي في الجلسة العلنية المنعقدة بالتاريخ المذكور أعلاه بقاعة الجلسات العادية بمحكمة النقض بالرباط. وكانت الهيئة الحاكمة متركبة من رئيسة الغرفة السيدة مليكة بتراهير رئيسة، والمستشارين السادة: العربي عجابي مقررا وعمر تيزاوي وام كلثوم قربال وعتيقة بجاوي أعضاء، وبحضر المحامي العام السيد علي شفقي، وبمساعدة كاتب الضبط السيد خالد لحياني.