

القرار عدد 77

الصادر بتاريخ 14 يناير 2016

في الملف الاجتماعي عدد 2015/1/5/1663

عمل موسمي - انتهاءه بتحقيق واقعة مؤكدة الوقوع.

البيّن من وثائق الملف ومن تصريحات الأطراف وشهادة الشاهدين ان الطالبة تشتغل مع المطلوبة في تليف الخضر من شهر شتنبر الى شهر يونيه، وهو ما يجعل العمل الذي تقوم به ذا طبيعة موسمية لعدم إمكانية استمراره بعد ذلك نتيجة عدم توفر المنتج الفلاحي موضوع التليف، ويبقى معه العقد الرابط بين طرفي الدعوى عقد موسمي، ولما كان العمل الموسمي ينتهي بتحقيق واقعة مؤكدة الوقوع والتي في نازلة الحال نفاذ المنتج الفلاحي في شهر يونيه، فإن المحكمة بما نحت به تكون قد ركزت قضاءها على أساس وجاء قرارها معللا تعليلا سليما.

رفض الطلب

باسم جلالة الملك وطبقا للقانون



حيث يستفاد من مستندات الملف، ومن القرار المطعون فيه المشار إليه أعلاه ان الطالبة تقدمت بمقال افتتاحي تعرض فيه تعرض فيها أهما التحقت للعمل لدى المدعى عليها إلى ان تم طردها بتاريخ 2012/3/17 دون مبرر ملتمسة الحكم لها بمجموعة من التعويضات، وبعد الإجراءات المسطرية أصدرت المحكمة الابتدائية حكما قضى لها بتعويض عن الإضرار والفصل والضرر والعطلة السنوية والأقدمية مع منحها شهادة العمل تحت طائلة غرامة تهديدية قدرها 50 درهم عن كل يوم تأخير مع النفاذ المعجل فيما يخص العطلة والأقدمية وشهادة العمل وبتحميل المدعى عليها الصائر ورفض باقي الطلبات، استأنف من طرف المشغلة وعلى إثر ذلك أصدرت محكمة الاستئناف قرارا يقضي بإلغاء الحكم المستأنف فيما قضى به من تعويضات عن الإضرار والفصل والضرر والعطلة السنوية والتصدي والحكم برفض الطلب بخصوصها وتأيبده في الباقي وتحميل المشغلة الصائر في حدود القدر المحكوم به و هو القرار المطعون فيه بالنقض.

في شأن السبب الوحيد:

تعيب الطالبة على القرار المطعون فيه: نقصان التعليل الموازي لانعدامه وخرق القانون ذلك انه أسس لقضائه على حيثيات انتهت الى نتيجة جوهرية هي اعتبار علاقة الشغل الرابطة بين الطرفين

هي علاقة شغل موسمية، لا تمنح أية حقوق نتيجة توقف العقد من طرف المؤجر، واستخلص من تصريحات المشغلة والشاهدتين ان نشاط المؤسسة غير متسم بالاستمرارية ذلك ان العمل يستمر من شهر أكتوبر الى شهر يونيه حيث يتوقف النشاط لمدة ثلاثة أشهر لتتم المنادة على الأجيرات لاستئناف العمل، وان التصريح بالأجور لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي يؤكد عدم الاستمرارية فضلا على ان الأجيرة تعمل لدى الغير خلال فترات التوقف وان تجدد العمل كل سنة لا ينفي عن العمل طبيعة الموسمية، في حين ان النقطة القانونية المثارة للنقاش هي مدى اعتبار عمل الطالبة وعمل المشغلة ذي طبيعة موسمية من عدمه، وبذلك فإن الأساس القانوني المطر للمناقشة هو مقتضيات المادة 16 من مدونة الشغل وكذا مقتضيات المادة 52 من نفس المدونة، فعقد العمل يكون محدد المدة في حالات حددها القانون على سبيل الحصر ومنها كون طبيعة عمل المشغلة موسمي وبالتالي ضرورة البحث عن تعريف لمفهوم الموسمية بالنسبة للمشغل خصوصا ان المشرع المغربي تحاشي الدخول في هذا الموضوع وتخصيص جانب لتوضيحه وبالنتيجة ضرورة اللجوء الى الفقه والاجتهاد القضائي المغربي والمقارن.

وان الحديث عن العمل الموسمي يبغي الحديث عن موسم عمل محدد من حيث مدته كموسم جني البرتقال او موسم الحصاد او جني الزيتون أما إذا كان العمل متسلسلا عبر مواسم متتالية كالقيام بأعمال الحرث ثم جني الزيتون والحصاد ونقطة الأشجار وسياقه الجرار وتسيير الضيعة، فإن ذلك لا يعتبر عملا موسميا.

وبالرجوع الى النازلة فإن الطالبة تشتغل وفقا لما أفادت به الشاهدة (ف.أ) من بداية شهر شتنبر الى شهر يونيه لتتوقف خلال شهري يوليوز وغشت ولتستأنف عملها بعد ذلك، وان عمل المشغلة ليس مرتبطا بموسم فلاحي معين بل باعتبارها محطة تلفيف فإنها تشتغل لمدة عشرة أشهر متتالية خلال السنة تقوم بتلفيف كل المنتوجات الفلاحية المتوفرة خلال تلك الفترة دون ان تكون متخصصة في نوع معين من المنتوج مرتبط بموسم معين و توقيت معين وإن اعمال مقتضيات المادة 52 من مدونة الشغل والتي تنص على اعتبار الأجير المفصول بعد قضائه لمدة عمل لا تقل عن ستة أشهر مستحقا للتعويض عن الفصل أي ان فصله والحالة ما ذكر يعتبر تعسفيا.

وأن باقي ما استند إليه القرار لا يؤسس للنتيجة التي آل إليها، ذلك ان القول بأن نشاط المؤسسة غير متسم بالاستمرارية يعاكسه العمل الثابت لمدة من تسعة الى عشرة أشهر سنويا واستئذان الأجيرة لمشغلتها في استئناف العمل ليس معناه إبرام اتفاق جديد للعمل لفترة أخرى بل هو للتأكيد من جاهزية المشغلة لاستئناف العمل، هذا فضلا على ان التصريح بالأجور لدى ض و ض ج لا يمكن اعتباره لإثبات أيام الاشتغال الحقيقية بكونه المشغلين لا يصرحون بجميع أيام العمل تفاديا

لأداء المستحقات لهذا الصندوق ثم ان خلال فترة العطلة، فإن الأجرة حرة في العمل لدى الغير وذلك لضمان لقمة العيش.

وأن مقتضيات المادة 52 من مدونة الشغل تصطدم مع كل ما سبق، مما يكون معه قرار محكمة الموضوع ناقص التعليل غير مطبق لمدونة الشغل التطبيق السليم مما يعرضه للنقض.

لكن حيث ان الثابت من وثائق الملف ومن تصريحات الأطراف وشهادة الشاهدين ان الطالبة تشتغل مع المطلوبة في تليف الخضر من شهر شتنبر الى شهر يونيه وهو ما يجعل العمل الذي تقوم به ذا طبيعة موسمية لعدم إمكانية استمراره بعد ذلك نتيجة عدم توفر المنتج الفلاحي موضوع التليف مما يجعل العقد الرابط بين طرفي الدعوى عقد موسمي، ولا ينزع عنه هذه الصفة فترة التليف ليبدأ عقد جديد عند بداية موسم جديد، وما يؤكد ذلك الوثائق الأخرى المضمنة بالملف ومنها التصريحات بالأجور لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي التي تشير الى اشتغالها لفترات متقطعة من كل سنة، وكذا اشتغالها لدى جهات أخرى، وكذا الإشعار الذي تبعث به المشغلة لمفتش الشغل عند بداية ونهاية موسم التليف برسم كل موسم فلاحي.

وبالتالي فالعمل الموسمي ينتهي بتحقيق واقعة مؤكدة الوقوع والتي هي نازلة الحال نفاذ المنتج الفلاحي في شهر يونيه وهذا هو المنحى الذي اعتمدته المحكمة في تعليل قرارها الذي جاء معللا تعليلا سليما وغير خارق للمقتضيات القانونية المستدل بها والوسيلة على غير أساس.

هذه الأسباب

قضت محكمة النقض برفض الطلب وتحميل الطالب الصائر.

وبه صدر القرار وتلي بالجلسة العلنية المحكمة بالقرار المذكور أعلاه بقاعة الجلسات العادية بمحكمة النقض بالرباط. وكانت الهيئة الحاكمة متركبة من السيدة رئيسة الغرفة مليكة بنزاهير والمستشارين السادة: مرية شيحة مقررة وعبد اللطيف الغازي والمصطفى مستعيد وأنس لوكيلي أعضاء وبحضور المحامي العام السيد علي شفقي وكاتب الضبط السيد سعيد احماموش.