

رقم : 7

عقد الشغل - إنهاء

- ارتداء الحجاب في مكان العمل .

لئن كان نظام العمل داخل المقابلة يفرض على العاملين وضع قبعة واقية على الرأس، فإن تقييد الأجيعة بما فرض عليها، مع ارتدائها أيضا سترة للرأس التزمت بها كطريقة خاصة في لباسها، لا يشكل إخلالا بذلك النظام ، ومن تم فإن مطالبتها من طرف المشغل بإزالة الحجاب الموضوع على رأسها يعد مساسا بحريتها الشخصية ، مادام لم يثبت أن لباسها على النحو المذكور يحول دون قيامها بعملها على الوجه المطلوب، أو أنه يعرقله بأي شكل من الأشكال. وأنه أمام تمسك الأجيعة بممارسة حريتها في لباسها فإن مغادرتها لعملها، إن تمت من قبلها ، أمام إصرار المشغل على موقفه تعتبر طردا مقنعا من عملها تستحق معه التعويضات التي يخولها قانون الشغل عن الفسخ التعسفي لعقد الشغل.

رفض الطلب

القرار عدد 1016
الصادر بتاريخ 9 وجنبر 2010
في الملف الاجتماعي عدد 2009/1/5/600

المملكة المغربية
المجلس الأعلى للسلطة القضائية
محكمة النقض

حيث يستفاد من مستندات الملف، ومن القرار المطعون فيه أن المطلوبة تقدمت بمقال عرضت فيه أنها شرعت في العمل مع الطالبة منذ 10-5-93 وأنها تعرضت للطرد بتاريخ 30-5-2003 والتمست الحكم لها بتعويضات فقضت المحكمة الابتدائية بأداء المدعى عليها لفائدة المدعية التعويضات التالية: عن الإشعار 3826 درهم وعن الإعفاء 30000 درهم وعن الطرد التعسفي 50000 درهم وعن العطلة السنوية 3826 درهم وعن الشهر 13-1800 درهم، مع تمكينها من شهادة العمل تحت غرامة تهديدية قدرها 100 درهم عن كل يوم تأخير ورفض باقي الطلبات فاستأنفه الطرفان وبعد الإجراءات قضت محكمة الاستئناف بتأييد الحكم المستأنف وهو القرار المطعون فيه بالنقض والمشار إلى مراجعه أعلاه.

في شأن الوسيلة الوحيدة المعتمدة في النقض :

تعيب الطاعنة على القرار عدم ارتكازه على أساس قانوني أو انعدام التعليل باعتبار أن الطالبة سواء في المرحلة الابتدائية أو في المرحلة الاستئنافية قد أكدت على أنها لم تطرد الأجيعة، وأن هذه الأخيرة هي التي لم ترجع إلى عملها بالشركة بعد أن تعرضت لعقوبتين تأديبيتين مؤقتتين، وأنه

بالرجوع إلى محضر جلسة البحث الابتدائي المؤرخ في 16-2-2004 فإننا نجد الأجير تصرّح بالحرف الواحد: "أن السيد عبدان بوصفه مسؤولاً عن الموارد في الشركة طلب منها إزالة الحجاب الموضوع على رأسها ورفضت ثم تعرضت لعقوبة ثلاثة أيام التحقت بعدها إلى الشركة وأصرت على الحجاب، تعرضت بعدها لعقوبة ثلاثة أيام من أجل نفس السبب وهو الحجاب على رأسها أصرت على ذلك التوقيف النهائي وطلب منها إزالة اللباس الرسمي للعمل، التجأت إلى مفتش الشغل، لم يحضر للشركة ثم التجأت إلى المحكمة". وهكذا فإن الأجيرة تكون قد اعترفت أمام القضاء وبصفة شخصية بأنها لم تعد إلى العمل بعد توقيفها المؤقت في المرة الثانية، وأنه دون مناقشة هل التوقف المؤقت كان قانونياً أم لا فإنه كان على الأجيرة الرجوع إلى عملها، مع أحقيتها في الطعن بالطرق القانونية في التوقيف المؤقت وسببه أمام الجهات القضائية والإدارية المختصة، إلا أن الأجيرة فضلت وباعترافها القضائي الصريح اللجوء إلى مفتش الشغل والمحكمة، دون الرجوع إلى العمل بالرغم من الإنذار الموجه لها من طرف المشغلة بواسطة المضمون عدد 176 والمدلى به في المرحلة الابتدائية. إلا أن الأجيرة وفي جلسة البحث الاستئنافية وبعدما تبين لها خطورة اعترافاتها الابتدائية تراجعت عن ذلك الاعتراف الابتدائي الذي هو ملزم لها من الناحية القانونية، وأنه ورغم تثبيت الطالبة بالاعتراف القضائي الصادر عن الأجيرة تبنت الحكم الابتدائي على أساس أنه مغلل تعليلاً كافياً ودون الجواب على دفوعات الطالبة المستندة على ما جاء في محضر جلسة البحث الابتدائية والاستئنافية. فالقرار المطعون فيه صرح بأن المستأنفة المشغلة لم تدل للمحكمة بما يفيد مغادرة الأجيرة لعملها تلقائياً، مع أن الطالبة وكما سبق بيانه في المرحلة الاستئنافية أكدت بأنه لا مجال لإحضار شهود من أجل إثبات المغادرة التلقائية للعمل مادامت الأجيرة قد اعترفت بجلسة البحث الابتدائية بأنها لم تعد للعمل بعد التوقيف المؤقت لثلاثة أيام بكونها التجأت إلى مفتش الشغل والمحكمة، وإن عدم الجواب على دفع الطالبة الذي هو دفع جوهري وأساسي في النزاع يعتبر خرقاً لحقوق الدفاع ومؤدياً إلى انعدام التعليل، مما يتعين نقض القرار المطعون فيه.

لكن من جهة أولى، لئن كان نظام العمل داخل الشركة الطالبة يفرض على العاملين وضع قبعة واقية على الرأس، فإن استعمال "سترة الرأس" التي التزمت بها المطلوبة كطريقة خاصة في لباسها، إلى جانب القبعة المذكورة، قيامها بذلك لا يشكل إخلالاً بنظام العمل، ولا يؤثر على طبيعة عملها ومن ثم فإن مطالبة إدارة الشركة للمطلوبة "بإزالة الحجاب الموضوع على رأسها" وكما جاء في مقال النقض يشكل مساساً بحق شخصي لها، في ظل خلو الملف مما يثبت أن ذلك يحول دون قيامها بعملها على الوجه المطلوب، أو أنه يعرقله بأي شكل من الأشكال.

ومن جهة ثانية، فإنه أمام تمسك المطلوبة بحقها الشخصي في طريقة معينة في لباسها فإن مغادرتها لعملها إن تمت من قبلها أمام إصرار المسؤول عن الشركة الطالبة على التخلي عنها تعتبر طرداً مقنعاً من عملها تستحق معه التعويضات التي يخولها له قانون الشغل، وهو ما انتهى إليه القرار

المطعون فيه وعن صواب، وهذا التعليل المستمد من الوقائع الثابتة بالملف يحل محل التعليل المتقدم، ويبقى ما بالوسيلة لا سند له.

لهذه الأسباب

قضى المجلس الأعلى برفض الطلب.

السيد يوسف الإدريسي رئيسا والسادة المستشارون: محمد سعد جرندي مقررًا وبهيجة رشد والزهرة الطاهري وعبد اللطيف الغازي أعضاء وبحضور المحامي العام السيد نجيب بركات وكاتب الضبط السيد سعيد احماموش.



المملكة المغربية
المجلس الأعلى للسلطة القضائية
محكمة النقض

تعليق :

إنهاء عقد الشغل بسبب ارتداء الحجاب في مكان العمل

د. محمد المجدوبي الإدريسي

يطرح القرار المنشور أعلاه عدد 1016 الصادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 9 دجنبر 2010 في الملف عدد 2009/1/5/600 إشكالية لم يسبق للمجلس الأعلى أن أبدى رأيه بشأنها، وتتعلق بمشروعية اتخاذ تدبير تأديبي في حق أجيعة بسبب ارتدائها الحجاب داخل مقابلة الشغل¹، وما إذا كان إرغامها من طرف المشغل على خلعه كشرط لاستمرارية تنفيذ عقد الشغل الرابط بينهما هو بمثابة طرد مقنع تستحق معه الأجيعة التعويضات المقررة عن الفصل التعسفي.

وتتلخص وقائع النازلة في أن أجيعة اشتغلت بمقابلة خاصة مدة عشر سنوات بدأ خلافها مع مشغلها بعد أن قررت وضع حجاب يخفي شعرها أثناء أدائها لعملها، فأمرها المشغل بإزالته، لكنها رفضت الامتثال لأمره، معرضة نفسها لعقوبة تأديبية هي التوقيف عن العمل لمدة محددة، وبعد تنفيذها العقوبة، التحقت مجددا بعملها، لكن مع إصرارها على الإبقاء على الحجاب الموضوع على رأسها تعبيرا منها عن تشبثها بالتزامها الديني، غير أن المشغل أصر من جانبه على نزاعها الحجاب، وبرفضها تعرضت للمرة الثانية للتأديب بتوقيفها عن العمل، فالتجأت إلى مفتش الشغل لحل خلافها مع مشغلها، وبعده إلى محكمة الشغل مطالبة بالتعويضات عن الفسخ التعسفي لعقد الشغل، فقضت لها المحكمة بذلك، وقد اعتبر المجلس الأعلى في قراره المذكور أنه : "لئن كان نظام العمل داخل الشركة يفرض على العاملين وضع قبعة واقية على الرأس، فإن استعمال سترة الرأس التي التزمت بها الأجيعة كطريقة خاصة في لباسها، إلى جانب القبعة المذكورة، لا يشكل إخلالا بنظام العمل، ولا يؤثر على طبيعة عملها، ومن ثم فإن مطالبة إدارة الشركة للأجيعة "بإزالة الحجاب الموضوع على رأسها" يشكل مساسا بحق شخصي لها ، في ظل خلو الملف مما يثبت أن ذلك يحول دون قيامها بعملها على الوجه المطلوب، أو أنه يعرقله بأي شكل من الأشكال، وأنه أمام تمسك الأجيعة بحقوقها الشخصية في طريقة معينة في لباسها فإن مغادرتها لعملها، إن تمت من قبلها، أمام إصرار المسؤول عن الشركة على التخلي عنها، تعتبر طردا مقنعا من عملها، تستحق معه التعويضات التي ينحولها لها قانون الشغل".

1 - النازلة الأقرب المتعلقة بالحياة الخاصة للأجيعة صدر بشأنها قرار مشهور للمجلس الأعلى تحت عدد 1300 بتاريخ 1983/7/20 في الملف عدد 93241 اعتبر أن الشرط الوارد في القرار العام للخطوط الملكية رقم 64 بتاريخ 1962/1/29 الذي يلزم المضيفات بعدم الزواج باطل طبقا للفصل 109 من قانون الالتزامات والعقود ، الذي ينص على أن كل شرط من شأنه أن يمنع أو يحد من مباشرة الحقوق والرخص الثابتة لكل إنسان كحق الإنسان في أن يتزوج وحقه في أن يباشر حقوقه المدنية يكون باطلا، وقد اعتبر المجلس أن فسخ عقد الشغل كان تعسفيا من جانب المشغلة بسبب ممارسة الأجيعة لحقها في الزواج.

ويبدو من قرار المجلس الأعلى أنه انتصر لموقف الأجيّة في ممارسة حريتها الفردية في ارتداء اللباس الذي يناسب قناعتها واختيارها الخاص في فضاء العمل من منطق حماية حقوقها الشخصية، في إشارة واضحة إلى دور القضاء في حماية حقوق الإنسان في ميدان الشغل، غير أن ممارسة هذه الحرية وكسائر الحريات مقيدة بعدم الإضرار بحقوق الأجيال، ومن ثم يفهم ما أورده القرار المذكور من ضوابط قيد بها ممارسة تلك الحرية وهي عدم عرقلة العمل أو التقصير في أدائه على الوجه المتفق عليه في عقد الشغل، مع الإشارة إلى أن عبء إثبات واقعة التقصير أو عرقلة العمل، أي إثبات عنصر الضرر، يقع على عاتق المشغل.

والحقيقة، أنه قد يبدو لأول وهلة، أن ارتداء الحجاب من طرف المرأة العاملة في بلد إسلامي كالمغرب، لا يطرح أي إشكال، ولا يلقي أي اعتراض، غير أن واقع ميدان الشغل يظهر خلاف ذلك، فالكثير من النساء العاملات يشتكين من مضايقات مشغليهن بسبب ارتدائهن الحجاب في فضاء العمل.

وللإشارة أن هنالك من الفقهاء المسلمين من يعتبر الحجاب واجبا على المرأة المسلمة لا يجوز لها تركه، وسندهم في ذلك قوله تعالى في كتابه الحكيم: "يا أيها النبي قل لأزواجك وبناتك ونساء المؤمنين يدنين عليهن من جلابيبهن". (سورة الأحزاب: من الآية 59)، وقوله تعالى: "وقل للمؤمنات يغضضن من أبصارهن ويحفظن فروجهن ولا يبدن زينتهن إلا ما ظهر منها وليضربن بخمرهن على جيوبهن ولا يبدن زينتهن إلا لبعولتهن أو آبائهن أو أبناءهن أو بناتهن أو أخواتهن أو بني إخوانهن أو بني إخوانهن أو ما ملكت أيمانهن أو التابعين غير أولي الإربة من الرجال أو الطفل الذي لم يظهروا على عورات النساء ولا يضربن بأرجلهن ليعلم ما يخفين من زينتهن" (سورة النور: من الآية 31).

ونرى أن ارتداء الحجاب من طرف المرأة هو مظهر من المظاهر الخارجية للتعبير عن التزامها الديني، والذي يدخل في باب حرية المعتقد التي تأخذ صورتها حرية الرأي والحرية الدينية، وهي حرية تكفلها المواثيق الدولية كالاتفاقية الدولية لحقوق الإنسان لسنة 1948 التي أشارت إليها في فصلها 18، ويكفلها كذلك الدستور المغربي المراجع لسنة 1996 الذي ينص على أن الإسلام دين الدولة، والدولة تضمن لكل واحد حرية ممارسة شؤونه الدينية (الفصل 6)، كما أنه يمكن أن يدخل في باب ممارسة الحريات الفردية التي يضمنها الدستور (الفصل 9).

وإن ضمان ممارسة تلك الحريات يستتبع أيضا حماية المرأة من كل ضغط اجتماعي أو عائلي أو مهني يفرض عليها ارتداء الحجاب. وبهذا الصدد نشير أن المحكمة العليا بينغلادش ألغت نظاما يفرض الحجاب في المؤسسات التعليمية معتبرة أن فرض أي نوع من الملابس الدينية هو حكم غير شرعي.

فالمرأة العاملة إذن حرة في التعبير و إظهار انتمائها الديني بواسطة اللباس داخل فضاء العمل، ولا يسوغ أن تتعرض بسبب ارتدائها الحجاب لأي تمييز، وإن هذه الحماية لا تقتصر على الدستور كما سلف ذكره، بل أيضا بمقتضى قوانين أخرى، وخاصة مدونة الشغل التي منعت كل تمييز بين الأجراء من حيث الجنس أو العقيدة من شأنه خرق أو تحريف مبدأ تكافؤ الفرص أو عدم المعاملة بالمثل في مجال التشغيل أو تعاطي المهنة (المادة 9)، ونصت أيضا على أنه من التزامات المشغل حماية كرامة الأجراء والسهر على مراعاة حسن السلوك والأخلاق الحميدة و استتباب الآداب العامة داخل المقاول (المادة 24)، علما أن ارتداء الحجاب يأتي بغاية حفظ كرامة المرأة وصون عفتها وهو ما لا يتعارض مع خروجها إلى ميدان الشغل سعيا للرزق الحلال، الذي يعتبر من مكملات الإيمان.

كما أن المرأة العاملة لا يمكن أن تتعرض بسبب ارتدائها الحجاب لأي تدبير تأديبي، فمن حقها رفض الامتثال لأوامر المشغل بنزعه، مادام أمره يتعارض مع القانون، فمدونة الشغل ربطت بين التزام الأجير بالامتثال لأوامر المشغل بصدورها في نطاق المقتضيات القانونية والتنظيمية (المادة 21) وأكدت على أن العقيدة لا تعد مبررا مقبولا لاتخاذ العقوبة التأديبية أو للفصل من الشغل (المادة 36)، ومن ثم يكون من حق الأجير فسخ عقد الشغل أمام إصرار المشغل على تنفيذها لأمره غير المشروع بنزع الحجاب الموضوع على رأسها، ومن هنا نفهم ما نحا إليه القرار موضوع التعليق باعتباره أن امتناع الأجير عن الرجوع إلى العمل لا يعد مغادرة تلقائية للعمل، وإنما هو أتي اضطرارا بسبب العقوبات التأديبية المتتالية التي سلطها عليها المشغل لإرغامها على تنفيذ أمره غير المشروع، وبالتالي يبقى من حق الأجير، والحالة هذه، الحصول على التعويضات المقررة عن الفصل التعسفي.

وقد كنا نفضل أن تطالب الأجير في النازلة المذكورة برجوعها إلى العمل لتحقيق حماية حقوقها وحرّياتها بمناسبة تنفيذ عقد الشغل لا بمناسبة فسخه، وإن تحقق هذه الحماية كان من المفروض أن يأتي بداية عن طريق مفتشية الشغل التي لجأت إليها الأجير على اعتبار أنه من مهامها السهر على تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالشغل (المادة 532 من مدونة الشغل) وتحرير محاضر المخالفات التي تمت معاينتها لتلك الأحكام (المادة 539 من مدونة الشغل)، علما أن محكمة الشغل لم يكن بوسعها الحكم تلقائيا برجوع الأجير إلى عملها مادام ذلك مرتبط بتقديمها طلبا قضائيا صريحا بهذا الخصوص.

وختاما نشير أن هناك رأيا فقهيًا يعتبر أن كل عمل يلزم المرأة بخلع الحجاب يجب عليها تركه، وعليها أن تبحث عن عمل آخر يسمح لها أهلها بالحجاب، فإذا لم تجده، وكانت محتاجة إليه حقا، جاز لها ذلك من باب الحاجة، والتي تنزل منزلة ضرورة، وتقدر بقدرها.