القرار عدد 1072
الصادر بتاريخ 14 أكتوبر 2009
في الملف عدد 2008/1/5/1448

أجيـــر

– الخدمة المنزلية – عمل عارض – لا يعتد به.

العمل الأصلي للأجير هو المعتبر في تطبيق مدونة الشغل في حين أن العمل العارض لا يعتد به، وعليه فإن الأجيرة التي قامت عرضا بالخدمة المنزلية في بيت مدير المقاولة لا تعتبر من خدم المنازل وإنما تحتفظ بصفتها كأجيرة لدى المقاولة علما أن عقد الشغل يفرض عليها القيام بعملها كمنظفة داخل أو خارج المقاولة.

نقض وإحالة

المملكة المغربية
المجلس الأعلى للسلطة القضائية
محكمة النقض

باسم جلالة الملك

حيث يستفاد من مستندات الملف، ومن القرار المطعون فيه أن الطالبة تقدمت بمقال عرضت فيه أنها شرعت في العمل مع المدعى عليها (المطلوبة) منذ 1989/3/6 وأنها تعرضت للطرد بتاريخ 2004/9/7 والتمست الحكم لها بتعويضات فقضت المحكمة الابتدائية برفض الطلب، فاستأنفته الطالبة وبعد الإجراءات قضت محكمة الاستئناف بتأييد الحكم المستأنف، وهو القرار المطعون فيه بالنقض.

في شأن السبب الوحيد المستدل به للنقض :

تعيب الطاعنة على القرار كونه لم يصادف الصواب، باعتبار أن قاضي الدرجة الأولى أو الثانية لم يأخذ بعين الاعتبار مقتضيات فصول عقد العمل

وشهادات الأجرة المدلى بها والتي تضمن للطالبة جميع حقوقها، ذلك أن الطالبة كانت تعمل منظفة كسائر المنظفات لدى الشركة وليست كمنظفة داخل المنزل الشيء الذي قبلته الشركة وبأجرة شهرية قدرها 3000 درهم وذلك منذ عام 1989 علما أن أي منظفة في المنزل لا تتقاضى هذه الأجرة (طيه شهادة العمل)، وأن الطالبة لما التحقت للعمل في منزل المدير لتنظيفه قامت بذلك امتثالا لأوامر مديرها، كما أن الشركة ارتأت وبعد تشغيلها مدة 17 سنة مكافأتها بإبرام عقد الشغل بينها وبين الطالبة كمستخدمة، وأنه بالرجوع إلى مقتضيات الفصل الأول من هذا العقد فإنه ينص في الفقرة الأولى أنه : "يجب على الطالبة الامتثال لأوامر مشغليها بصفة دقيقة من بينها التنقلات داخل أو خارج الشركة أو غيرها على حسب المصلحة"، وأنه لا يوجد أي نص في قانون الشغل يرغم على إنجاز عقد بين منظفة البيت وبين مشغلها أو مشغلتها مما عملته الشركة المذكورة رغم ذلك في حق الطالبة، وبذلك فإن المطلوبة تتناقض مع نفسها و تدعي الآن أن الطالبة ليست سوى منظفة منزل وأن قانون الشغل لم يتطرق إلى خدم المنزل مما يدل على أن غرضها هو التهرب من أدائها التعويضات اللازمة، وأنه بالرجوع إلى الشهادة الطبية فإن المطلوبة تزعم أن الطالبة لم تبرر غيابها بعد مرور الرخصة الطبية، وأنه لم يتم طردها من العمل وإنما غادرته تلقائيا، خاصة وأن الطالبة صرحت خلال البحث أن عطلة شهرين استفادت منها خلال تأخرها عن العمل والتي صادفت مرضها، وأنه بالرجوع إلى الفقرة الأخيرة من الفصل 7 من عقد العمل والمتعلق بالغياب والذي نص بالحرف على "أن كل غياب غير مبرر يؤدي إلى اقتطاع من الأجرة الشهرية دون متابعة"، مع أنه بالرجوع إلى شواهد الأجرة سيلاحظ المجلس أن الطالبة لا تتمتع بكل هذه الضمانات، وهكذا استغل المدير الجديد للشركة جميع المحاولات لطردها باتهامها بالسرقة مع أنها عملت منذ 17 سنة مع نفس الشركة دون أن تتعرض لأي تهمة أو متابعة.

حيث تبين صحة ما عابته الطاعنة على القرار، ذلك أنه من الثابت من عقد الشغل وشهادة العمل وأوراق أداء الأجور المدلى بها أن الطالبة كانت تعمل لدى المطلوبة منظفة داخل الشركة، وأن قيامها بأشغال المنزل داخل منزل المدير

لا ينفي عنها صفة مستخدمة لدى الشركة المطلوبة مادام عملها الأصلي يكون داخل الشركة، خاصة وأن العقد الرابط بين الطرفين يفرض عليها القيام بعملها داخل أو خارج الشركة، إلا أن المحكمة المطعون في قرارها اعتبرت عملها يدخل في إطار عمل خدم المنازل، واستثنتها من تطبيق مدونة الشغل، مما تكون معه قد بنت قرارها على تعليل فاسد وعرضت قرارها للنقض وأن حسن سير العدالة يقتضي إحالة القضية على نفس المحكمة.

لهذه الأسباب

قضى المجلس الأعلى بنقض القرار المطعون فيه.

السيد الحبيب بلقصير رئيسا، والسادة المستشارون : محمد سعد جرندي مقررا، ويوسف الإدريسي ومليكة بتراهير وعبد اللطيف الغازي أعضاء، وبمحضر المحامي العام السيد نجيب بركات، وبمساعدة كاتب الضبط السيد سعيد احماموش.

المملكة المغربية
المجلس الأعلى للسلطة القضائية
محكمة النقض