

القرار عدد 1299

الصاوير بتاريخ 28 ماي 2015

في الملف الاجتماعي عدد 2014/1/5/388

سن الأجير - يفوق 60 سنة أثناء التعاقد - فصله من العمل بسبب سنه - يشكل نوعا من التمييز وفق المادة 5 من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 111 والمصادقة عليها من طرف المملكة المغربية سنة 1963.

إن مقتضيات المادة 526 من مدونة الشغل تطبق على الأجير الذي يزاول عمله الفعلي بالمقابلة قبل بلوغه سن التقاعد، أما والحال أن المشغل كان على علم أثناء التعاقد بتاريخ ازدياد الأجير والذي يفوق الستين سنة، فلا تطبق عليها مقتضياته، وأن الفصل من العمل بسبب السن يشكل نوعا من التمييز حسبما تنص عليه المادة 5 من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 111 والمصادقة عليها من طرف المملكة المغربية سنة 1963.

نقض وإحالة

باسم جلالة الملك وطبقا للقانون

حيث يستفاد من مستندات الملف، ومن القرار المطعون فيه المشار إليه أعلاه، أن الطالبة تقدمت بمقال افتتاحي تعرض فيه أنها تشغل لدى المدعى عليها من 2009/1/20 إلى 2011/2/16 بأجرة شهرية قدرها 600 درهم إلى أن تم طردها دون مبرر ملتزمة الحكم لها بمجموعة من التعويضات، وبعد الإجراءات المسطرية أصدرت المحكمة الابتدائية حكما قضى لها بتعويض عن الإخطار والفصل والطردها التعسفي والعطلة السنوية وفارق الحد الأدنى للأجير والأجرة الشهرية لشهر أكتوبر ونوفمبر وديجنبر من سنة 2010 ويناير 2011 مع شمول الحكم بالنفاذ المعجل ما عدا التعويضات المرتبطة بمهلة الإخطار والفصل والضرر وتحميل المدعى عليها الصائر ورفض باقي الطلبات، استؤنف من طرف المشغلة وعلى إثر ذلك أصدرت محكمة الاستئناف قرارا يقضي بإلغاء الحكم المستأنف وتصديا الحكم برفض الدعوى وتحميل المستأنف عليها الصائر في إطار المساعدة القضائية وهو القرار المطعون فيه بالنقض.

في شأن السبب الوحيد :

تعيب الطالبة على القرار المطعون فيه : انعدام الأساس القانوني وفساد التعليل وخرق قواعد الإثبات، ذلك أن المحكمة مصدرة القرار المطعون فيه قضت بإلغاء الحكم المستأنف في جميع ما

قضى به وتصديا الحكم برفض الدعوى بعلته أنه بصرف النظر عن المغادرة التلقائية من عدمها فإنه من الثابت من تصريحات المستأنف عليها أن عمرها حوالي 70 سنة، ومن تم فإنه تطبيقا لمقتضيات المادة 926 الصحيح 526 من مدونة الشغل، فإنه يجب أن يحال إلى التقاعد كل أجير بلغ سن الستين سنة، غير أنه يمكن الاستمرار في الشغل بعد تجاوز هذا السن بناء على قرار تتخذه السلطة المكلفة بالشغل وبطلب من المشغل وبموافقة الأجير ما دام أن الأجير المستأنف عليها طالبت بحقوقها العمالية في إطار مدونة الشغل فإنه يتعين إعمال أحكام هذه المدونة التي قيدت إمكانية الاستمرار في العمل بعد تجاوز الستين سنة بالحصول على قرار من السلطة المكلفة بالشغل وبالتالي فإنه في غياب هذا القرار تبقى ممارسة المستأنف عليها للعمل بعد تجاوز الستين سنة غير خاضعة لمقتضيات مدونة الشغل، وأنه بذلك تبقى مطالبة المستأنف عليها بحقوقها العمالية غير مرتكزة على أساس بغض النظر عن طبيعة عملها وبالتالي فإن الحكم المستأنف يكون قد صدر مجانباً للصواب ويتعين إلغاؤه والحكم من جديد برفض الدعوى، إلا أن هذا التعليل فاسد ولا يستقيم والمنطق القانوني السليم إذ أن بلوغ الأجير سن التقاعد المحدد في 60 سنة لا يلغي حقه في التعويض عن سابق الإيلاء وعن الإعفاء والضرر في حالة تعرضه للفصل التعسفي لأنه من المقرر قانوناً أنه لا يكفي بلوغ الأجير سن التقاعد المحدد في 60 سنة للقول بأنه أصبح في حكم المتقاعد بل يتعين على المشغل قبل إقدامه على إحالة الأجير على التقاعد أن يتأكد بأن هذا الأخير قضى فترة التأمين المحددة في الفصل 53 من ظهير 1972/7/27 المتعلق بنظام الضمان الاجتماعي (أي على الأقل 3240 يوماً من التأمين) وإلا أحر سن التقاعد بالنسبة للأجير البالغ 60 سنة إلى التاريخ الذي يستوفي فيه مدة التأمين المذكورة عملاً بالفصل 2 من ظهير 1982/5/6 وهو الأمر الذي لم يتوفر في النازلة، ثم إن التعويضات الأخرى المحكوم بها لفائدة الطالبة ابتدائياً عن الأجرة والأقدمية والعطلة والفرق بين الأجر المتقاضى والحد الأدنى للأجر حقوقاً مقررة قانوناً ومعززة بإقرار المطلوبة وهي غير مشمولة بمقتضيات نص الفصل 926 الصحيح 526 من مدونة الشغل اعتباراً لكونها حقوقاً مكتسبة وهي دين في ذمة المشغلة مما يبقى معه القرار المطعون فيه فاسد التعليل ومنعدم الأساس القانوني وخارقاً لقواعد الإثبات مما يستوجب نقضه.

حيث ثبت صحة ما عابته الطالبة على القرار، ذلك أنه وإن كانت مدونة الشغل قد حددت السن الأدنى للتشغيل وذلك بمقتضى المادة 143 من مدونة الشغل، فإنها بالمقابل لم تحدد السن الأقصى لقبول تشغيل الأجراء والثابت أن الطالبة التحقت للعمل لدى المطلوب وسنها يتجاوز الستين سنة فإنه لا نص قانوني يمنعها من ذلك ما دام المشغل قد ارتضى تشغيلها حسب السن المشار إليه أعلاه، ذلك أن المطلوب في النقض لما قام بتشغيلها عن عمر يفوق الستين سنة، فهو على علم بأنها تتجاوز سن التقاعد المنصوص عليه في المادة 526 من مدونة الشغل والتي تسري على الأجراء المزاولين لعملهم وهم لم يبلغوا بعد سن التقاعد وذلك حفاظاً وضمناً لحقوقهم الخاصة

براتب المعاش، أما الحال وأن الطاعنة تم التعاقد معها وسنها حوالي 66 سنة فإن مقتضيات المادة 526 من مدونة الشغل لا يمكن الإعمال بها مادام أن الطالبة لم تكن أجيبة لدى المطلوب قبل بلوغها سن التقاعد، ولا يوجد بالملف ما يفيد أنها كانت تستفيد من راتب التقاعد قبل التحاقها بالعمل لديه حتى يمكن تفعيل مقتضيات المادة أعلاه. وبالتالي فإنها تبقى محقة في تقديم طلباتها بشأن إنهاء العلاقة الشغلية سواء تلك الناتجة عن تنفيذ عقد العمل أو إنهائه وعلى المحكمة أن تناقش أسباب إنهاء هذه العلاقة وكذا مدى أحقية الطالبة في التعويضات المترتبة عن إنهاء عقد الشغل.

والقرار الاستثنائي لما طبق على النازلة مقتضيات المادة 526 من مدونة الشغل للقول بعدم ارتكاز طلبات المدعية على أساس وقضى برفضها فيه خرق لاتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 111 بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة الصادر سنة 1958 المصادق عليها من طرف المغرب في 1963/7/3 والتي تعتبر السن كمبرر لإنهاء العلاقة الشغلية من شأنه أن يشكل تمييزا في العمل وبالخصوص المادة 5 من الاتفاقية المشار إليها أعلاه خاصة الفقرة الأخيرة منها.

يكون فاسد التعليل ومنعدم الأساس القانوني مما يتعين معه نقضه.



هذه الأسباب

قضت محكمة النقض بنقض القرار المطعون فيه.

الرئيس : السيدة مليكة بتراهيم - المقرر : السيدة مريم شيحة - المحامي العام : السيد رشيد صدوق.