

القرار عدد: 3/428
المؤرخ في: 2018/09/19
ملف تجاري عدد: 2017/3/3/1070

وبعد المداولة طبقا للقانون.

يستفاد من مستندات الملف، ومن القرار المطعون فيه أن طالبة النقض تقدمت بمقال إلى المحكمة الابتدائية بتاريخ: 2015/6/22 عرضت فيه أنها كانت تعمل لدى المدعى عليها منذ: 1991/10/21 كإطار إداري بصفة مستمرة الى غاية 2015/5/06 باجر شهري قدره: 8519 درهما حيث تم فصلها عن عملها بصفة تعسفية دون مبرر مشروع دون احترام مقتضيات المواد: 62 و 63 و 64 من مدونة الشغل والتمست الحكم لها بما هو مسطر بتفصيل بمقالها الافتتاحي للدعوى وبعد جواب المدعى عليها واستيفاء الإجراءات قضت المحكمة الابتدائية بأداء المدعى عليها للمدعية تعويضات عن مهلة الإخطار وعن الفصل وعن الضرر وعن العطلة السنوية وعن الأجرة وبمنحه شهادة العمل وبرفض باقي الطلبات.

هذا الحكم استأنفته الشركة المشغلة فقضت محكمة الاستئناف بتأييده مع تعديله بالاقصاء في التعويضات المحكوم بها عن الإخطار على مبلغ: 00/8519 درهما وعن الفصل على مبلغ: 4281.80 درهما وعن الضرر على مبلغ 12.778.50 درهما وعن العطلة السنوية على مبلغ: 6880.73 درهما وتحميل المشغلة الصائر في حدود القدر المحكوم به، وهذا هو القرار المطعون فيه بالنقض من طرف الطالبة أعلاه استنادا إلى سببين لم تجب عنهما المطلوبة في النقض.

في شأن السببين المعتمدين في النقض:

تعيب الطاعنة على القرار المطعون فيه: عدم ارتكازه على أساس قانوني سليم ذلك أنها عملت طيلة مدة اشتغالها في إطار عقود عمل تتجدد بانتظام بتذليلها بتأشير السلطة الحكومية المكلفة بالشغل إلى ان أبرمت مع المطلوبة أول وآخر عقد ما يبين: 2011/7/07 لغاية 2012/7/07 اذا اكتفت بتجديد عقد الشغل دون التقيد بالالتزام القانوني الوارد في المادة: 516 من مدونة الشغل تحت طائلة الجزاء المنصوص عليه في المادة: 521 منها والمتمثل في غرامة تتراوح بين 2000 درهم الى 5000 درهم فضلا عن الجزاء المنصوص عليه في المادة: 518 من نفس المدونة وكذلك في حالة رفض السلطة الحكومية منح الرخصة المشار إليها في المادة: 516 منها، وان إخلال المشغلة بهذا الالتزام لا يجب تحميل تبعاته للطالبة بحرمانها من الواجبات المستحقة لها قانونا. بحكم عملها الفعلي ولو من باب تكييف هذه المستحقات على أساس التعويض المدني المنبثق من الجزاء ذي الطابع الجزري المتمثل في الغرامة المنصوص عليها في المادة

القرار عدد: 3/428
ملف تجاري عدد: 2017/3/3/1070

521 من مدونة الشغل ثم ان المشغلة لا يمكن ان تحتمي بخطئها وتستفيد من خرقها للقانون المتمثل في عدم حصولها على الرخصة لحرمان الطالبة من حقوقها وقضاء المحكمة على نحو يجعل المشغلة تستفيد من خطئها القانوني يجعل قرارها عديم الأساس القانوني ومعرضا بذلك للنقض.

كما تعيب الطاعنة على القرار المطعون فيه خرق مقتضيات مدونة الشغل والاتفاقيات الدولية المصادق عليها من طرف المغرب وكذا الدستور المغربي لسنة 2011 ذلك ان المطلوبة خرقت المواد: 516 و518 و521 من مدونة الشغل.

كما تعيب الطاعنة عليه: خرق مقتضيات قانونية عامة، ذلك ان الطالبة قبل حصولها على الجنسية المغربية كانت وضعية إقامتها بالمغرب قانونية حسب القانون رقم 03-02 بحكم زواجها بزواج مغربي وحصولها على بطاقة تسجيل بطريقة مشروعة وهو ما يجعلها محقة في التمتع بحقوقها الاجتماعية ومنها الحق في الشغل وتستنثى من وجوب الحصول على رخصة العمل بالمغرب ويجعلها تتمتع بالحماية القانونية طبقا للاتفاقيات الدولية المصادق عليها والتي ترجح على القانون الداخلي أي على مدونة الشغل عند التعارض بين النصين طبقا لما ينص عليه الدستور المغربي لسنة 2011 في ديباجته، وان ما قضت به المحكمة فيه اضرار بحقوق الطالبة ويجعل قرارها خارقا لمقتضيات قانونية وللدستور وهو ما يعرضه للنقض.

لكن حيث ان عقود الشغل التي تبرم مع أجانب هي عقود ذات طبيعة محددة المدة، بحكم خضوعها وجوبا للرخصة التي تسلمها السلطات الحكومية المغربية المختصة في شكل تأشيرة توضع على هذه العقود والتي تكون محددة في الزمن الأمر الذي يجعل العقد المبرم محددًا تبعًا لمدة التأشيرة، وحتى لو تم تجديدها لأكثر مرة فإن ذلك لا تأثير له على الطبيعة المحددة لهذه العقود باعتبار ان القواعد والمقتضيات المطبقة عليها تعتبر من النظام العام ولا يجوز الاتفاق على مخالفتها وكل اتفاق يتم بهذا الخصوص يكون باطلا، وهو ما يفيد ان الأطراف المتعاقدة لا دخل لها في تحديد طبيعة العقد ووصفه بانه غير محدد المدة لما في ذلك من مخالفة للقانون خاصة مقتضيات المادة: 516 وما يليها من مدونة الشغل الواجبة التطبيق في النازلة وانطلاقا مما ذكر وأخذا بعين الاعتبار ان الطالبة أجنبية، فهي تبقى خاضعة لهذه المقتضيات والعقد الذي كان يربطها بالمطلوبة سواء خلال الفترة السابقة لتاريخ دخول مدونة الشغل حيز التنفيذ في: 2004/6/08 او بعد هذا التاريخ.... هو عقد محدد المدة تبعًا للتأشيرات المحصل عليها من طرف المشغلة، والتي لا تأثير لها على الطبيعة المحددة له حتى لو تعددت... كما أن ما أثارته الطالبة من كونها ارتبطت بعلاقة زواج مع شخص مغربي لا تأثير له أيضا على طبيعة عقد العمل ولا يضيف عليه طابع عقد غير محدد المدة واذا كان مالا ذكر يسري على الطالبة قبل تاريخ حصولها على الجنسية

المغربية سنة 2015 فإنها يعد هذا التاريخ وقد أصبحت تحمل هذه الجنسية فإنها تكون مثلها مثل أي أجير مغربي ويطبق عليها ما يطبق على الأجراء المغاربة ومن ذلك اعتبار عقد الشغل اللاحق لهذا التاريخ عقدا غير محدد المدة في ظل غياب ما يثبت خلافا ذلك، وهو ما أخذت به المحكمة عن صواب عندما اعتبرت ان إنهاء عقد العمل غير محدد المدة لعدم ثبوت حالات المادة 16 من مدونة الشغل وقضت لها بالتعويض عن إنهائه عن المدة من: 2014/7/25 الى 2015/5/06 وكذا عن العطلة السنوية فجاء قرارها سليما فيما قضى به ولم يخرق أي مقتضى قانوني مما استدل به والوسيلتان لا سند لهما.

لهذه الأسباب

قضت محكمة النقض برفض الطلب وبتحميل الطالبة الصائر.