

القرار عدد 1293

الصادر بتاريخ 24 شتنبر 2019

في الملف الاجتماعي عدد 2017/1/5/779

فصل من العمل - محاضر استماع إلى الأجير من أجل أخطاء سبق ارتكابها - حجيتها.

إن المحكمة لم تستند في قضائها على شهادة الشاهد الواحد، وإنما استندت على محضر الاستماع للطالب الذي تضمن تذكيره بالأخطاء التي سبق له أن ارتكبها وعوقب من أجلها طبقا للمادة 37 من مدونة الشغل، وبالخطأ الذي ارتكبه بتاريخ المحضر المتعلق بعدم الامتثال لتعليمات الصحة والسلامة، وأكد بأنه نسي استعمال قبعة السلامة، فتم التوقيع على المحضر من طرفه مع ممثل المشغلة ومندوب الأجراء، مما يكون معه قرارها مؤسسا ومعللا تعليلا كافيا وسليما.

رفض الطلب

باسم جلالة الملك وطبقا للقانون

حيث يستفاد من أوراق القضية، ومن القرار المطعون فيه أن المدعي تقدم بمقال يعرض فيه أنه كان يعمل لدى المدعى عليها إلى أن تم فصله بصفة تعسفية، لأجله التمس الحكم له بالتعويضات المترتبة عن ذلك. وبعد جواب المدعى عليها، وفشل محاولة الصلح بين الطرفين، وانتهاء الإجراءات المسطرية أصدرت المحكمة الابتدائية حكمها القاضي على المدعى عليها بأدائها لفائدة المدعي مجموعة من التعويضات مفصلة في الحكم الابتدائي. استأنفته المدعى عليها، فقضت محكمة الاستئناف بإلغاء الحكم المستأنف جزئيا فيما قضى به من تعويضات عن الإخطار والفصل والضرر، والحكم تصديا برفض الطلب بشأنها، وبتأييده فيما عدا ذلك، وهو القرار موضوع الطعن بالنقض.

في شأن قبول المذكرة الجوابية:

حيث إن الفصل 365 من قانون المسطرة المدنية ينص على أنه: "يجب على الأطراف المعنية بالأمر أن يقدموا مذكرات جوابهم، وكذا المستندات التي يريدون استعمالها في ظرف ثلاثين يوما من تاريخ التبليغ." والفصل 367 من نفس القانون ينص على أنه: "تخفيض الآجال المنصوص عليها في الفصول 364 و365 و366 إلى النصف فيما يخص طلبات النقض المرفوعة ضد الأحكام الآتية.... والقضايا الاجتماعية.....". والثابت من وثائق الملف أن المطلوبة في النقض، وحسب شهادة

التسليم بلغت بمقال النقض بتاريخ 2018/07/12، إلا أنها لم تدل بمذكرتها الجوابية، حسب تأشيرة كتابة الضبط، إلا بتاريخ 2018/08/09، وهو تاريخ خارج عن الأجل المنصوص عليه في الفصل 367 أعلاه، وتكون بذلك غير مقبولة.

في شأن الوسائل المعتمدة للنقض:

يعيب الطاعن على القرار المطعون فيه فساد التعليل، ذلك أنه استند لإلغاء الحكم الابتدائي على حثية وحيدة تتعلق بالمغادرة التلقائية دون أن يعلل تعليلاً كافياً من الناحيتين الواقعية والقانونية، وأنه أنكر ونفى واقعة المغادرة التلقائية التي ادعتها المطلوبة في النقض، واستندت فيها إلى شاهد واحد لم تقتنع به المحكمة الابتدائية. وأن محكمة الاستئناف جانبت الصواب لما اعتمدت شهادة شاهد واحد والتي كانت غامضة، ولم تحدد واقعة المغادرة التلقائية. وأن المجلس الأعلى في مجموعة من قراراته أكد عدم جدوى شهادة شاهد واحد في واقعة استمرارية العلاقة الشغلية وبالأحرى المغادرة التلقائية. مما يتعين معه نقض القرار.

كما يعيب الطاعن على القرار المطعون فيه خرق مقتضيات المادة 36 من مدونة الشغل، فبالرجوع إلى العقوبات التأديبية المجتمعة في نص قرار الفصل غير منطبقة مع المادة 37، وغير متدرجة، ومكررة لنفس الأخطاء، وبالتالي تبقى العقوبات التي تم الاحتجاج بها غير محترمة لمقتضيات المادة 37 على اعتبار أن هذه الأخيرة تتضمن أربعة عقوبات متنوعة ومتدرجة.

كما يعيب الطاعن على القرار المطعون فيه خرق مقتضيات المادة 38 من المدونة عندما اعتبر أن المطلوبة في النقض احترمت مبدأ التدرج، والحال أنها اكتفت بالتوبيخ والتوقيف عن العمل لمدة ثمانية أيام دون أن تعتمد على عقوبة الإنذار المنصوص عليها في المادة 37، ناهيك أنها تتعلق بنفس الأخطاء. وأن المطلوبة في النقض اعتمدت على مقتضيات المادة 62 وما يليها لإيقاع عقوبة الفصل عليه بعدما تم الاستماع إليه بتاريخ 2014/01/18، وهي من ضمن الأخطاء المعاقب عليها بالعقوبات المنصوص عليها في المادة 37 من المدونة.

كما يعيب الطاعن على القرار المطعون فيه خرق مقتضيات المواد 62 و63 و64 و65 من مدونة الشغل، إذ اعتمد على حثية مفادها أن المشغلة احترمت مقتضيات المادة 62 لما استمعت للأجير بخصوص الخطأ المتمثل في عدم الامتثال لتعليمات الصحة والسلامة، حيث أجاب أنه نسي استعمال القبعة، والحال أن هذا الخطأ على علته لم يعترف به، ولم تثبته المشغلة، ولم تشعره بإنذار من أجل إعداد الدفاع، وبالتالي احترام أجل ثمانية أيام، إضافة إلى أن نفس الخطأ تمت المعاقبة عليه، وأن الاجتهاد القضائي ذهب إلى أنه لا يسوغ أن يعاقب الأجير عن خطأ واحد مرتين. وأن القرار الاستئنائي والمشغلة لم يعللا الأخذ بمقتضيات المواد 62 إلى 65 من مدونة الشغل، وكذا مقتضيات المادتين 37 و38 من مدونة الشغل، ولم يحترما المساطر المنصوص عليها فيها، ويكون القرار جانب الصواب فيما قضى به من رفض التعويضات العمالية، مما يتعين معه نقضه.

لكن من جهة أولى، وخلافا لما نعاه الطاعن على القرار المطعون فيه، فإن الثابت من خلال وثائق الملف أن المحكمة لم تستند في قضائها على شهادة الشاهد الواحد، وإنما استندت على محضر الاستماع للطالب بتاريخ 2014/01/16، والذي تضمن تذكيره بالأخطاء التي سبق له أن ارتكبها وعوقب من أجلها طبقا للمادة 37، وبالخطأ الذي ارتكبه بتاريخ المحضر 2014/01/16 المتعلق بعدم الامتثال لتعليمات الصحة والسلامة، وأنه أجاب بأنه نسي استعمال قبعة السلامة، فتم التوقيع على المحضر من طرف الممثل المشغلة والأجير ومندوب الأجراء، وبذلك يكون ما جاء بالوسيلة الأولى خلاف الواقع وهي غير مقبولة. ومن جهة ثانية، فإن ما أثاره الطاعن بخصوص خرق مقتضيات المواد 36 و37 و38 و62 و63 و64 و65 من مدونة الشغل، يعتبر دفوعا جديدة لم يسبق له إثارتها أمام قضاة الموضوع ليقولوا كلمتهم بشأنها، وهي دفوع يختلط فيها الواقع بالقانون، ولا يجوز إثارتها لأول مرة أمام محكمة النقض، وهي بذلك غير مقبولة.

لهذه الأسباب

قضت محكمة النقض برفض الطلب.

وبه صدر القرار وتلي في الجلسة العلنية المنعقدة بالتاريخ المذكور أعلاه بقاعة الجلسات العادية بمحكمة النقض بالرباط، وكانت الهيئة الحاكمة متركبة من رئيسة الغرفة السيدة مليكة بتراهيم رئيسة، والمستشارين السادة: عتيقة بحراوي مقررة وأنس الوكيللي والعربي عجاي وعمر تيزاوي أعضاء، ومحضر المحامي العام السيد علي شفقي، وبمساعدة كاتب الضبط السيد سعيد احماموش.

المملكة المغربية
المجلس الأعلى للسلطة القضائية
محكمة النقض