

القرار عدد 498
الصادر بتاريخ 18 أبريل 2019
في الملف الإداري عدد 2019/1/4/58

المشاركة في وقفة احتجاجية - قرار الاقتراع من الأجر - مشروعيته.

إن الوظيفة الأساسية للأجر تتجلى في كونه يقابل العمل الذي يؤديه الموظف، وأن ثبوت امتناع الموظف أو المستخدم عن القيام بعمله يقابله الاقتراع من أجره ولو كان حاضرا بمقرر عمله، فعلة الاقتراع هي عدم إنجاز العمل وليس التغيب غير المشروع عن العمل، وأن قاعدة الأجر مقابل العمل تقتضي ألا يستحق أجرا متى ثبت عدم إنجاز العمل، واعتبارا لكون الأجر يؤدي مقابل قيامه بالوظيفة المسندة إليه، وبالتالي فإن السبب القانوني لأداء الأجر هو إنجاز العمل، ومشروعية الوقفة الاحتجاجية من عدمها لا علاقة لها باستحقاق الأجر من عدمه وبالتبعية بقانونية الاقتراع من عدمه، والمحكمة لما بتت، دون مراعاة ما ذكر، لم تجعل لما قضت به أساسا من القانون وعللت قرارها تعليلا فاسدا يوازي انعدامه.

نقض وإحالة

باسم جلالة الملك وطبقا للقانون

حيث يؤخذ من وثائق الملف، ومن القرار المطعون فيه المشار إلى مراجعه أعلاه أن المطلوبة (ح.خ) تقدمت بتاريخ 2006/12/26 بمقال أمام المحكمة الإدارية بالرباط تعرض فيه أنها تعمل بالصندوق المغربي للتقاعد وأنه نظرا لسلطة إدارة الصندوق في الاستجابة لطلبات الشغيلة لجأت إلى ممارسته حقها النقابي للمطالبة بتسوية وضعيتها الإدارية، وأنها مارست هذا الحق في إطار القانون وكذا الميثاق الجماعي المبرم بين الصندوق المغربي للتقاعد والمكتب الوطني الموحد لنقابة الصندوق التابعة للاتحاد العام للشغالين بالمغرب، خاصة وأن المادة الثالثة عشر من هذا الميثاق تحدد مراحل الأشكال النضالية التي يجب اتباعها في حالة عدم التوصل بحلول بشأن النقاط العالقة، وتتمثل هذه المراحل في حمل الشارة بعد إعلام الإدارة قبل يومين على الأقل وذلك حفاظا على السير العادي للمرفق، وأنه بعد استنفاد الخطوة الأولى تمت مراسلة إدارة الصندوق بتاريخ 14 أكتوبر 2016 قصد إخبارها بتنظيم وقفة لمدة ساعتين يومي 24 و 27 أكتوبر 2016، كما تم إشعار ولاية جهة الرباط سلا القنيطرة وإخبار نقابة الاتحاد العام للشغالين بذلك، وأنه بعد تنفيذ الوقفة الاحتجاجية فوجئت عند متم شهر نونبر 2016 باقتراع مبلغ 239,27 درهما من أجرها الشهري بسبب الامتناع عن القيام بعمل وهو القرار المطعون فيه، ناعية عليه كونه أتى مخالفا للقانون على اعتبار أن تنظيم الوقفة يدخل ضمن نطاق حق الإضراب المكفول دستوريا، سيما وأن ممارستها لهذا الحق لم تكن بصورة تعسفية وإنما احترمت الدستور والقانون والنظام الأساسي الخاص

بالصندوق المغربي للتقاعد وكذا المادة 13 من الميثاق الجماعي إليه المشار إليه سابقا كما هو ثابت من المراسلات، كما أن النطاق الزمني للوقفة كان محددًا في ساعتين فقط احترامًا لحسن سير المرفق العام، وأنه لم يكن هناك تغيب عن العمل، بل إنها ظلت بمقر عملها كما يثبت ذلك مستخرج الآلة البيروميتريّة التي تسجل دخول وخروج المستخدمين، وبالتالي لم تكن في حالة تغيب غير مشروع عن العمل، فضلًا عن أن القرار جاء مخالفًا للقانون رقم 03-01 المتعلق بالزامية تعليل القرارات الإدارية، ملتزمة بالحكم بإلغاء القرار الإداري القاضي بالاقطاع من أجرها مع إرجاع المبلغ المقتطع وترتيب الآثار القانونية عن ذلك وشمول الحكم بالنفاذ المعجل وتحميل المدعى عليهم الصائر، وبعد الجواب وتمام الإجراءات قضت المحكمة بإلغاء القرار المطعون فيه مع ما يترتب عن آثار قانونية، بحكم استأنفه الصندوق المغربي للتقاعد (الطالب) أمام محكمة الاستئناف الإدارية بالرباط التي أيدته بمقتضى القرار المطعون فيه بالنقض.

في وسيلة النقض الفريدة:

حيث يعيب الطالب القرار المطعون فيه بعدم الارتكاز على أساس قانوني وانعدام التعليل، ذلك أن ما صرحت به المحكمة من أن المطالبة في النقض لم تتغيب والتحقّت بمقر عملها يرمي 24 و 27 أكتوبر 2016 كما هو ثابت من مستخرج التفتيش يعتبر تعليلًا فاسدًا لأن امتناعها عن أداء الوظيفة المنوطة بها خلال مدة الاحتجاج داخل المرفق العام لا يحصن أجرها من الاقطاع، وأن التمييز الذي تبنته المحكمة بين وضعية التغيب والتوقف لا يرر ما انتهت إليه لأن الأجر يكون مقابل العمل وليس الحضور، وأن امتناع الموظف عن القيام بعمله يقابله الاقطاع من الأجر، وهو ما تؤكده المادة 37 من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية التي تحدد الوضعيات التي يكون عليها الموظف وفي حالة القيام بالوظيفة التي تعرفه المادة 38 من نفس النظام على أنه (الحالة التي يكون فيها الموظف في وضعية القيام بالوظيفة ... ويزاول بالفعل مهامه الوظيفية) مما مؤداه أنه ماعدا الرخص الإدارية مثل المرض أو الولادة فإن الموظف لا يكون مستحقًا للأجر إلا إذا أدى فعليًا العمل المنوط به والمادة 32 من مدونة الشغل أدرجت الإضراب ضمن الحالات التي يتوقف فيها عقد الشغل مؤقتًا، وهو ما ينسجم والمادتين 8 من المرسوم رقم 2.07.1235 الصادر في 2008/11/04 المتعلق بمراقبة نفقات الدولة و 41 من المرسوم الملكي عدد 330.66 الصادر بتاريخ 1967/04/21 سن نظام عام للمحاسبة العمومية التي تنص على (الأداء هو العمل الذي يبرئ به المرفق العمومي ذمته من الدين ولا يمكن أن يتم هذا الأداء قبل تنفيذ العمل أو حلول أجل الدين أو صدور المقرر الفردي بتحويل إعانة أو منحة)، وأن أداء الأجر إلى المضربين أو المحتجين الممتنعين عن أداء المهام المنوطة بهم يعد تشجيعًا لما قاموا به لأن الأجر تعويض ومقابل عن العمل، وعدم تنفيذ العمل يقابله انقضاء الالتزام المقابل، وأنه يترتب على وقف عقد العمل زوال الأجر كنتيجة لتحرر العامل من القيام بتنفيذ العمل تطبيقًا لفكرة السبب القانوني للالتزام بالأجر فهو يرر دفعه

ويحدد مقداره، ومن ثم لا يستحق العامل أي أجر إذا لم ينفذ ما التزم به، وأن الاقترطاع الذي باشرته الإدارة من أجل أجر المطلوبة في النقض عن الفترة التي انقطعت فيها عن العمل خلال الوقتين الاحتجاجيتين أمر منطقي وقانوني مادام الأجر مقابل العمل الناجز والفعلي، وأن ما ذهبت إليه المحكمة من أن التوقف عن العمل للقيام بوقفه احتجاجية يجد سنده في المادة 13 من الميثاق الاجتماعي المبرم بين الإدارة والمكاتب النقابية أمر مشروع هو تأويل خاطئ لأن الإيقاف المذكور إنما يضفي الشرعية على الوقفة الاحتجاجية ويحصن العاملين من توقيع العقوبات التأديبية لسببين:

أ- أن الاتفاق المذكور لم يشر صراحة أو يتضمن أي بند تتعهد الإدارة بمقتضاه بعدم الاقترطاع من الأجر عن مدة الانقطاع عن العمل.

ب- أن الاقترطاع من الأجر ليس عقوبة تأديبية بل إجراء قانوني يجد سنده في قانون المحاسبة العمومية الذي يجعل الأجر مقابل العمل، وإضفاء الشرعية على الوقتين الاحتجاجيين لا يعد مانعا من الاقترطاع من الأجر لأنه إذا كانت ممارسة الحريات النقابية حق دستوري يبرر الاقترطاع أو التوقف عن العمل خلال فترة الإضراب يحصن المستخدمة من المتابعة التأديبية فإن ذلك لا يحول دون تفعيل الإدارة للمقتضيات القانونية التي تجعل الأجر مقابل العمل، وأن الإقرار الدستوري وإن كان قد ضمن ممارسة حق الإضراب فإن هذه الممارسة يجب أن تراعى ضرورة التقيد بعدد من الحقوق واحترام الحقوق والمبادئ التي نص عليها الدستور بصفة صريحة في فصول أهمها ضرورة تقيد جميع المواطنين والمواطنات بروح المسؤولية والمواطنة التي أقرها المشرع في مجال المحاسبة العمومية من أداء الأجر مقابل العمل وهو ما نص عليه الفصل 41 من المرسوم الملكي رقم 60-336 الصادر بتاريخ 21 أبريل 1967 بسن نظام عام للمحاسبة العمومية وهو مبدأ ينطبق على الحالات التي يتم فيها الانقطاع عن العمل لأسباب منها حالة اللجوء إلى الإضراب ويترتب على ذلك أن الإدارة لها الحق في أن تقتطع عن مدة التغيب من الأجرة وضعية كل موظف لم يقم فعليا بمزاولة عمله وانقطع عنه بإرادته، وينطبق هذا المبدأ بصفة خاصة على حالات الموظفين الذين يلجؤون إلى ممارسة حق الإضراب بكيفية تعسفية دون مراعاة المبادئ الدستورية المشار إليها وفي مقدمتها مراعاة حق المواطنين في الحصول على الخدمات العمومية واستمرارية المرفق العام ورعاية المصلحة العامة، وأن المادة 32 من مدونة الشغل أدرجت مدة الإضراب ضمن الحالات التي يتوقف فيها عقد الشغل مؤقتا والإضراب لا يعتبر من الحقوق المطلقة بل يخضع كغيره من الحقوق لقيود تضمن ممارسته بشكل سليم ويحفظ السير العادي للمرفق العام، مما يناسب نقض القرار المطعون فيه.

حيث إن محكمة الاستئناف لما استندت فيما انتهت إليه إلى أن المستأنف عليها لم يتغيب عن العمل، بل التحقت بمقر عملها يومي 24 و 27 أكتوبر 2016، كما هو ثابت من مستخرج التنقيط

الالكتروني، وأن التوقف عن العمل للقيام بالوقف الاحتجاجية يجد سنده في مقتضيات المادة 13 من الميثاق الجماعي المبرم بين إدارة الصندوق المغربي للتقاعد والمكتب الوطني الموحد لنقابة الصندوق المغربي للتقاعد... وأن التوقف عن العمل لمدة ساعتين تفعيلاً للميثاق أعلاه يبقى مبرراً ومشروعاً، طالما أنه يجسد شكلاً احتجاجياً وافقت عليه إدارة الصندوق، وجاء مسبقاً بمسطرة إخبار الإدارة لمدة تفوق أكثر من خمسة أيام عمل... وبالتالي يكون الحكم المستأنف لما قضى بإلغاء القرار القاضي بالانقطاع من الأجر صائباً وهذه العلل وجب تأييده، في حين تمسك الطالب بأن مسألة الحضور إلى مقر العمل لا تثير أية إشكالية ما دام أن حضور المطلوبة في النقض يفرض عليها أداء الوظيفة المنوطة بها، وأن امتناعها عن أداء العمل لا يحسن أجرها من الانقطاع، والمحكمة لما نحت غير هذا المنحى تكون قد جردت الأجر من وظيفته الأساسية المتجلية في كونه يقابل العمل الذي يؤديه الموظف، فثبوت امتناع الموظف أو المستخدم عن القيام بعمله يقابله الانقطاع من أجره ولو كان حاضراً بمقر عمله، وعلة الانقطاع هي عدم إنجاز العمل وليس التغيب غير المشروع عن العمل، وأن قاعدة الأجر مقابل العمل تقتضي ألا يستحق أجراً متى ثبت عدم إنجاز العمل، واعتباراً لكون الأجر يؤدي مقابل قيامه بالوظيفة المسندة إليه، وبالتالي فإن السبب القانوني لأداء الأجر هو إنجاز العمل، ومشروعية الوقفة الاحتجاجية من عدمها لا علاقة لها باستحقاق الأجر من عدمه وبالتبعية بقانونية الانقطاع من عدمه، وأن الاتفاق المبرم بين الطرفين تم في إطار ضمان حسن سير المرفق ولتجاوز الإشكالات الاحتجاجية العسفية أو الفجائية وليس بغاية حماية المستخدمين من تطبيق الانقطاع من الأجر، ولا ينص في أي بند من بنوده على التزام الإدارة بعدم الانقطاع من الأجر عن مدة الانقطاع عن العمل خلال الأوقات الاحتجاجية، ودون مراعاة ما ذكر، لم تجعل لما قضت به أساساً من القانون وعللت قرارها تعليلاً فاسداً يوازي انعدامه، مما يعرضه للنقض.

لهذه الأسباب

قضت محكمة النقض بنقض القرار المطعون فيه.

وبه صدر القرار وتلي في الجلسة العلنية المنعقدة بالتاريخ المذكور أعلاه بقاعة الجلسات العادية بمحكمة النقض بالرباط، وكانت الهيئة الحاكمة مترتبة من رئيس الغرفة الإدارية (القسم الأول) السيد عبد المجيد بابا اعلي رئيساً والمستشارين السادة: احمد دينية مقرراً، المصطفى الدحاني، نادية للوسي، فائزة بلعسري، ومحضر المحامي العام السيد سابق الشرقاوي، وبمساعدة كاتبة الضبط السيدة حفصة ساجد.