

## قرار محكمة النقض

رقم 74

الصادر بتاريخ 23 يناير 2023

في الملف الاجتماعي رقم 2022/1/5/3094

نزاع شغل - مقرر الفصل من العمل - أثره.

إن العبرة بالسبب المباشر لإنهاء العلاقة الشغلية، وأن المحكمة لا تناقش إلا الأخطاء الواردة بمقرر الفصل دون غيرها.

رفض الطلب

باسم جلالة الملك وطبقا للقانون

بناء على مقال النقض المودع بتاريخ 2022/10/03 من طرف الطالبة المذكورة أعلاه بواسطة نائبها، والرامي إلى نقض القرار رقم 560 الصادر بتاريخ 2022/06/07 في الملف عدد 2022/1501/785 عن محكمة الاستئناف بطنجة.

وبناء على قانون المسطرة المدنية المؤرخ في 28 شتنبر 1974.

وبناء على القانون رقم 65.99 المتعلق بمداولة الشغل القضائية

وبناء على الأمر بالتخلي والإبلاغ الصادر في 2023/01/03 وبناء على الإعلام بتعيين القضية في الجلسة العلنية المنعقدة بتاريخ 2023/01/23.

وبناء على المناقشة على الطرفين ومن ينوب عنهما وعدم حضورهم.

وبعد تلاوة التقرير من طرف المستشارة المقررة السيدة أمال بوعياد.

وبناء على مستنتجات المحامي العام السيد عبد العزيز أوبايك.

وبعد المداولة طبقا للقانون.

حيث يستفاد من مستندات الملف ومن القرار المطعون فيه، أن المطلوب تقدم بتاريخ 2020/03/16 بمقال افتتاحي عرض من خلاله أنه كان يشتغل لدى شركة (د.أ) والتي أصبح اسمها شركة (أ.س.ط) منذ 2012/04/09 بأجرة شهرية قدرها 6.500,00 درهم، وأنها عمدت بتاريخ 2020/02/28 إلى فصله من العمل بدون مبرر والتمس الحكم له بمجموعة من التعويضات، وبعد

جواب الطالبة بواسطة محاميها والذي جاء فيه أن فصله كان نتيجة ارتكابه خطأ جسيماً تمثل في رفضه القيام بعمل من اختصاصه والتسبب في إيقاف الوحدة الإنتاجية، وأنها احترمت مسطرة الفصل المنصوص عليها قانوناً ملتزمة رفض الطلب بعد إجراء بحث بحضور الطرفين والشهود. عقب على ذلك المطلوب بواسطة نائبه بأنها لم تحترم مسطرة الفصل وذلك لأنه لم يحضر أي جلسة الاستماع وأن محضر الاستماع المدلى به من صنع إدارة الشركة، كما أنها لم تقم بتوجيه نسخة من مقرر الفصل إلى مفتش الشغل طبقاً للمادة 64 من مدونة الشغل، وبصفة احتياطية فإنه ينفي الخطأ المنسوب إليه المتمثل في رفضه القيام بالعمل كما أنه ينفي ارتكابه أي خطأ يبرر فصله من العمل وأن المشغلة عملت على التضييق عليه بعد انخراطه في نقابة الكونفدرالية الديمقراطية للشغل واعتمدت انتماءه النقابي مبرراً للفصل بشكل تعسفي، وبعد إجراء بحث وفشل محاولة الصلح بين الطرفين وانتهاء الإجراءات المسطرية، أصدرت المحكمة الابتدائية حكمها القاضي بأداء الطالبة لفائدة المطلوب في النقض تعويضات عن الإحطار والفصل والضرر ومتخلف أجر فبراير 2020 والعطلة السنوية، وبرفض باقي الطلبات. استأنفه الطرفان الطالبة أصلياً والمطلوب فرعياً، فقضت محكمة الاستئناف بتأييد الحكم المستأنف، وهو القرار موضوع الطعن بالنقض.

### في شأن وسيلة النقض الفريدة:

تعيب الطاعنة على القرار المطعون فيه بعدم ارتكابه على أساس قانوني سليم وانعدام التعليل، ذلك أنه أيد الحكم الابتدائي بعلّة نقل المطلوب إلى عمل آخر بشكل مفاجئ دون موافقته ودون تدريب ودون مبرر ولعدم إثبات كون الأمر يتعلق بعمل داخل نفس السلسلة، وأن عنصر العمد في عدم إنجاز المطلوب غير متوفر ولعدم احترام مبدأ التدرج في العقوبة، وأن جميع هذه العناصر لا تبرر تأييد الحكم الابتدائي، حيث بخصوص مسألة نقل الأجير إلى منصب آخر، فإن هذا النقل لا يمكن أن يشكل مبرراً للقول بفصل المطلوب بشكل تعسفي، لأن الطالبة بمقتضى الفصل 2 من عقد الشغل الأصلي، المدلى به استئنافياً، تملك الصلاحية لإسناد مناصب أخرى للأجير توافق مؤهلاته وليست بحاجة إلى موافقته المبدئية عند نقله من منصب لآخر، وليس هناك أي مقتضى عقدي أو قانوني يلزم المشغلة بالحصول على موافقة الأجير قبل الإقدام على نقله، لأن ذلك يدخل في إطار حرية تصرفها في تدير شؤونها الداخلية وفقاً لاحتياجاتها، كما أن الجهة المشغلة غير ملزمة بتبرير عملية النقل سواء من الناحية القانونية أو من الناحية العقدية، وحيث بخصوص مسألة التدريب وكون العمل يتعلق بنفس السلسلة، فإنه بمقتضى الفصل 9 من عقد الشغل، فإن الأجير تلقى تكويناً شاملاً على جميع مناصب الشغل وعلى آليات الشركة عند التحاقه بالعمل، وأن المنصب المسند إليه لا يختلف عن المنصب القديم، كما أن الشاهد المستمع إليه خلال المرحلة الابتدائية، ضمن جلسة البحث التي انعقدت بتاريخ 2021/11/22، المسمى (ج.ب)، أن المطلوب رفض القيام بالعمل الموكل إليه رغم تكوينه ورغم تسهيل مأمورية العمل، كما أن الممثل القانوني

للشركة، الذي حضر نفس الجلسة، أكد بدوره أن العمل المسند إلى الأجير يقوم به جميع عمال الشركة، وأنه ليس هناك أي تقرير طبي يفيد عدم استطاعة المطلوب العمل في منصبه، وأن تعليل القرار الذي ورد به أن أجل التدريب لم يكن كافيا، غير مؤسس، وأن المطلوب ليس بعامل متخصص بل مجرد عامل عادي يمكنه العمل في أي منصب يسند إليه، كما أن العمل الذي كلفته به الشركة لا يتطلب معرفة خاصة أو تكوين خاص، بل يمكن لأي عامل بالشركة القيام به، وبخصوص مسألة عنصر العمد في رفض القيام بالعمل فقد تم إثباته بواسطة الشاهد المستمع إليه بجلسة البحث، وأن عنصر العمد في رفض القيام بالعمل لا يحتاج إلى إثبات خاص، لأن مجرد الامتناع من العمل يشكل تصرفا إراديا نابعا من رغبة الأجير الذي لم تكن له أسباب وجيهة لعدم إنجاز العمل المطلوب منه، وأن هذا الرفض يشكل مخالفة لنص المادة 21 من مدونة الشغل، التي تلزم الأجير بالامتناع لأوامر المشغل، ومخالفته للفصل 14 من عقد الشغل، الذي يلزم بدوره المطلوب تطبيق تعليمات المسؤولين المباشرين وغير المباشرين في تنفيذ العمل، وبالنسبة لمسألة عدم احترام مبدأ التدرج في العقوبة، فإن هذا المبدأ غير قابل للتطبيق في نازلة الأمر، لأن الأمر يتعلق بخطأ جسيم تمثل في رفض القيام بالعمل عمدا وبدون مبرر، وهو خطأ منصوص عليه بالمادة 39 من مدونة الشغل، ويستوجب الفصل، في حين أن تطبيق مبدأ التدرج في العقوبة ينحصر على الأخطاء التي تعتبر بسيطة، كما أن القرار جانب الصواب في جميع ما قضى به، لأن الطالبة أثبتت الخطأ الجسيم المتمثل في القيام بالعمل عمدا وبدون مبرر طبقا للمادة 63 من مدونة الشغل، وأنه لم يكن مؤسسا لعدم أخذه بعين الاعتبار شهادة الشاهد المستمع إليه ابتدائيا، المسمى (ج.ب)، الذي أكد هذه الواقعة، كما أن القرار لم يكن مغللا بخصوص مصادقية شهادة الشاهد ولم يتم إبراز أي خلل في تلك الشهادة، مما يعتبر خارقا لقواعد الشهادة ويتعين نقضه.

**لكن، خلافا** لما نعتة الطاعنة على القرار، فإن العبرة بالسبب المباشر لإنهاء العلاقة الشغلية، وأن المحكمة لا تناقش إلا الأخطاء الواردة بمقرر الفصل دون غيرها، والثابت من وثائق الملف، وخاصة محضر جلسة الاستماع ومقرر الفصل، أن الخطأ الجسيم المتمسك به من طرف الطالبة هو رفض المطلوب إنجاز عمل من اختصاصه عمدا وبدون مبرر، ولما كان المقرر قانونا أنه يقع على عاتق المشغلة عبء إثبات وجود مبرر مقبول للفصل عملا بمقتضيات المادة 63 من مدونة الشغل، فإن المحكمة الابتدائية أجرت بحثا استمعت خلاله بجلسة 2021/11/22 إلى شاهد الطالبة (ج.ب)، الذي لم يثبت رفض المطلوب القيام بعمل من اختصاصه وإنما أكد أنه طلب تلقيه تكويننا في المنصب الجديد الذي عين للعمل فيه، وبعد فترة قصيرة أخبر أنه رفض إنجاز العمل، ولدى استفساره عن الأمر أفاد بأنه لا يستطيع القيام بالعمل الجديد بسبب حالته الصحية، لكون الأمر يتطلب الصعود على السلم، لاسيما وأنه سبق أن تم تغيير منصبه بناء على توصية طبيبه المعالج، المختص في علاج أمراض القلب، الذي وضع تقريرا أمام طبيب الشغل، وتم أخذه بعين الاعتبار،

وهو ما لم يتم دحضه من قبل الطالبة، فيكون الخطأ المتمسك به وهو رفض إنجاز العمل من اختصاصه عمدا ودون مبرر، غير ثابت، ما دام أن المطلوب لم يسبق له الاشتغال بالمنصب الجديد الذي ألحق به، بدليل تلقيه تكويننا بشأن الأشغال التي سيقوم بها، ومن تم لا يمكن اعتبار أن ما كلف به من عمل يعتبر من صميم اختصاصه، وأن رفض إنجازه يعتبر خطأ جسيما. بمفهوم المادة 39 من مدونة الشغل، ويحل هذا التعليل المستمد من وثائق الملف محل التعليل المنتقد، ويبقى القرار المطعون فيه مؤسسا قانونا ومعللا تعليلا كافيا، والوسيلة على غير أساس.

### لهذه الأسباب

قضت محكمة النقض برفض الطلب وبتحميل الطالبة الصائر.

وبه صدر القرار وتلي بالجلسة العلنية المنعقدة بالتاريخ المذكور أعلاه بقاعة الجلسات العادية بمحكمة النقض بالرباط. وكانت الهيئة الحاكمة مترتبة من السيدة رئيسة الغرفة مليكة بتراهير والمستشارين السادة: أمال بوعياذ مقررة والعربي عجاي وأم كلثوم قربال وعتيقة بجرابي أعضاء، وبحضور المحامي العام السيد عبد العزيز أوبايك، وكاتب الضبط السيد خالد لحياي.



المملكة المغربية  
المجلس الأعلى للسلطة القضائية  
محكمة النقض