

قرار محكمة النقض

رقم 37

الصادر بتاريخ 18 يناير 2023

في الملف الاجتماعي رقم 2021/1/5/1586

دعوى التعويض عن الفصل التعسفي - عدم احترام أجل 08 أيام من التبين من الخطأ - أثره.

الثابت من وثائق الملف أن الأجير تمسك بخرق المطلوبة لمقتضيات المادة 62 من مدونة الشغل فيما يخص عدم احترام أجل 08 أيام من التبين من الخطأ، ذلك أن المطلوبة كانت على علم بالأخطاء المثارة، بدليل الرسالة الإلكترونية المدلى بها من طرف الأجير، وأن المشغلة لم تقم بأي إجراء داخل الأجل، والمحكمة المطعون في قرارها لما نحت خلاف ذلك واعتبرت أجل 08 أيام المنصوص عليه في المادة 62 من مدونة الشغل تم احترامه من طرف المطلوبة وأن الاستماع إلى الطالب تم داخل الأجل المذكور، تكون قد جعلت قرارها تعليلا فاسدا يوازي لانعدامه وخرقت المقتضى القانوني المحتج به، مما يعرضه للنقض.



المملكة المغربية

المجلس الأعلى للسلطة القضائية
باسم جلالة الملك وطبقا للقانون
محكمة النقض

نقض وإحالة

بناء على مقال النقض المودع بتاريخ 20 أبريل 2021 من طرف الطالب المذكور أعلاه بواسطة نائبه، والرامي إلى نقض القرار عدد 603 الصادر بتاريخ 11 فبراير 2021 في الملف عدد 2019/1501/3777 عن محكمة الاستئناف بالدار البيضاء.

وبناء على المذكرة الجوابية المدلى بها من طرف نائب المطلوبة التمس من خلالها رفض الطلب.

وبناء على الأوراق الأخرى المدلى بها في الملف.

وبناء على قانون المسطرة المدنية المؤرخ في 28 شتنبر 1974.

وبناء على القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل.

وبناء على الأمر بالتخلي والإبلاغ الصادر في 2022/12/27.

وبناء على الإعلام بتعيين القضية في الجلسة العلنية المنعقدة بتاريخ 2023/01/18.

وبناء على المناذاة على الطرفين ومن ينوب عنهما وعدم حضورهم.
وبعد تلاوة التقرير من طرف المستشارة المقررة السيدة أم كلثوم قربال.
وبناء على مستنتجات المحامي العام السيد عبد العزيز أوبايك.
وبعد المداولة طبقا للقانون.

حيث يستفاد من أوراق القضية، ومن القرار المطعون فيه، أن الطالب تقدم بمقال بتاريخ 2019/02/06 عرض فيه أنه كان يعمل لدى المطلوبة منذ 2013/03/01 بأجرة شهرية قدرها 14061 درهم إلى أن تم فصله تعسفيا بتاريخ 2018/01/15، لأجله التمس الحكم له بالتعويضات المترتبة عن ذلك، وبعد جواب المطلوبة بواسطة نائبها وإجراء بحث وفشل محاولة الصلح بين الطرفين وانتهاء الإجراءات المسطرية، أصدرت المحكمة الابتدائية حكمها القاضي بأداء المطلوبة لفائدة الطالب تعويضات عن الضرر، الفصل، الإخطار، العطلة السنوية 2017، أجرة 15 يوم من يناير 2018 مع تسليمه شهادة العمل تحت طائلة غرامة تهديدية، ورفض باقي الطلبات. استأنفته المطلوبة أصليا والطالب فرعيا، فقضت محكمة الاستئناف بإلغاء الحكم المستأنف فيما قضى به من تعويض عن الإخطار والفصل والضرر وبعد التصدي برفض الطلب بشأنهم وتأنيده في الباقي مع رفع التعويض عن العطلة السنوية، وهو القرار موضوع الطعن بالنقض.

في شأن الفرع الثاني من وسيلة النقض الأولى:

يعيب الطاعن على القرار المطعون فيه خرق مقتضيات المادة 62 من مدونة الشغل وانعدام التعليل فيما يخص مسطرة الفصل، واحترام الأجل 08 أيام من أجل سلوك مسطرة الاستماع، إذ أنه اعتبر أن الأجل المذكور قد احترم من طرف المطلوبة إلا أنه تبين تعليلا فاسدا تارة ومنعدما تارة أخرى بعدم إجابته على دفوع الطالب الجدية فيما يخص اكتشاف الأخطاء الجسيمة المنسوبة إليه منذ مدة طويلة إذ اعتبر القرار أن الرسالة الصادرة عن إجراء الشركة بتاريخ 16 أكتوبر 2017 التي استند عليها الحكم الابتدائي من أجل تحديد تاريخ اكتشاف الأخطاء المنسوبة إليه موضوع الفصل، وأن الإخبار كان بخصوص السيد (ن.ب) بصفته المسؤول التجاري وأنه يستفاد من الرسالة المؤرخة في 16 أكتوبر 2017 بأن الأجراء قاموا خلافا لما استنتجه القرار المطعون فيه بإبلاغ الشركة بمجموعة من الأفعال المرتكبة من طرف المدير التجاري والمكلف بالمهام التجارية، والمتمثلة في الاحتيال والسرقة والتزوير والاختلاسات التي تم التستر عليها وإخفاؤها حسب الرسالة بكتابات حسابية، وأن الثابت من الرسالة أن الأفعال التي قام بإجرائها الشركة بإبلاغها للمطلوبة هي نفس الأخطاء الجسيمة المنسوبة للطالب من ناحية، كما يستفاد أن الأجراء قد أكدوا بأن تلك الأفعال مرتكبة من طرف المدير التجاري معية المكلف بالمهام التجارية أي السيد (ن.ب) من ناحية أخرى، وأن الثابت من عقد الشغل الخاص بالطالب وبوقائع الملف أن الطالب هو الوحيد الذي

كان يمارس مهام "المدير التجاري" لدى المطلوبة وهو ما يثبت أن تلك الرسالة الصادرة بتاريخ 16 أكتوبر 2017 تتضمن الإشارة بشكل أكيد بأن الطالب هو المرتكب للأفعال المزعومة أو المقصود شخصيا بذلك، وأنه بناء على ذلك فإن القرار جاء فاسد التعليل حينما اعتبر أن تاريخ 16 أكتوبر 2017 لا يمثل تاريخ اكتشاف المطلوبة للأخطاء الجسيمة المنسوبة للطالب، كما أن القرار اعتبر تاريخ إنجاز تقرير الافتحاص (12 يناير 2018) هو تاريخ اكتشاف المطلوبة للأخطاء الجسيمة المنسوبة للطالب، إلا أن تاريخ الافتحاص لا يمكن الاعتداد به من أجل احتساب أجل ثمانية أيام قصد سلوك مسطرة الاستماع، وأنه بالرجوع إلى التقرير المذكور، سيتضح بأنه مؤثر عليه من طرف المطلوبة ومنجز من طرف السيد (ه.ه) بصفته المدير المالي للمطلوبة وللمجموعة التابعة لها هذه الأخيرة وهو معناه أن ذلك التقرير غير صادر عن مكتب خارجي، وأن الطالب أثبت أن الشخص المذكور هو المدير المالي للمطلوبة وهو الذي كان يراقبه باستمرار، كما يستفاد ذلك من الرسالة الإلكترونية الصادرة عن السيد (ه.ه) بتاريخ 18 أبريل 2017 والموجهة للطالب والتي تم عرضها على ممثل المطلوبة خلال جلسة البحث دون أن ينازع فيها هذا الأخير، وما يثبت أنه هو المدير المالي للمطلوبة هو تخلفه عن الحضور لجلسة البحث المنعقدة أمام محكمة الاستئناف بتاريخ 16 يناير 2020 رغم استدعائه عن طريق المطلوبة بناء على طلب المحكمة لكونه يدرك بأنه سيواجه الطالب وكذلك بالرسائل الإلكترونية الصادرة عنه والمذلى بها، والتي تثبت أنه كان هو المدير المالي للمطلوبة والتي تثبت بأنه كان يتابع عمل الطالب باستمرار، وما دام أن تقرير الافتحاص المزعوم لم يتم إنجازه من طرف مكتب خارجي محايد بل قام بإنجازه شخص يشتغل لدى المطلوبة أو حتى بالمجموعة التابعة لها هذه الأخيرة، فإن ذلك التقرير يعتبر تقريراً داخلياً ويبقى من صنع هذه الأخيرة ولا يمكن الاعتداد به قصد تبرير المدة الفاصلة بين تاريخ اكتشاف الأخطاء المنسوبة للطالب وتاريخ سلوك مسطرة الاستماع ولا يصلح دليلاً من أجل تبرير تدارك الإخلال الشكلي الواضح والثابت موضوع المادة 62 من مدونة الشغل، وأن ما يؤكد عدم إمكانية الاعتداد بذلك التقرير هو أن المطلوبة لم تقم مطلقاً بالإشارة إليه سواء في رسالة الاستدعاء لحضور جلسة الاستماع أو في محضر جلسة الاستماع قصد إثبات تاريخ اكتشافها للأخطاء الجسيمة المنسوبة للطالب وقصد إثبات كذلك اعتمادها على ذلك التقرير من أجل التأكد من تلك الأخطاء، وأنه لا يمكن اعتبار تاريخ إنجاز تقرير الافتحاص الداخلي وغير التواجهي دليلاً على تاريخ العلم بالأخطاء المنسوبة للأجير، وبالتالي دليلاً على احترام أجل 08 أيام من أجل سلوك مسطرة الاستماع وفقاً للمادة 62 من مدونة الشغل، لذلك فإن القرار المطعون فيه باستناده على تقرير الافتحاص الداخلي من أجل تحديد تاريخ اكتشاف الأخطاء الجسيمة المنسوبة للطالب، يكون فاسد التعليل المترل مترل انعدامه كما أنه حرق مقتضيات المادة 62 من مدونة الشغل، ويتعين نقضه.

حيث صح ما عابه الطاعن على القرار، ذلك أن المقرر قانوناً أنه يجب قبل فصل الأجير أن

تتاح له فرصة الدفاع عن نفسه بالاستماع إليه من طرف المشغل أو من ينوب عنه بحضور مندوب الأجراء أو الممثل النقابي بالمقاولة الذي يختاره الأجير بنفسه داخل أجل لا يتعدى 08 أيام ابتداء من التاريخ الذي تبين فيه ارتكاب الفعل المنسوب إليه، بصريح مقتضيات الفقرة الأولى من المادة 62 من مدونة الشغل، والثابت من وثائق الملف أن الأجير تمسك بخرق المطلوبة لمقتضيات المادة 62 من مدونة الشغل فيما يخص عدم احترام أجل 08 أيام من التبين من الخطأ، ذلك أن الأخطاء المثارة ترجع إلى أكتوبر 2017 وأن المطلوبة كانت على علم بما بدليل الرسالة الإلكترونية المدلى بها من طرف الأجير، والمشغلة لم تقم بأي إجراء إلا بتاريخ 2018/01/15، والمحكمة المطعون في قرارها لما نحت خلاف ذلك واعتبرت أجل 08 أيام المنصوص عليه في المادة 62 من مدونة الشغل تم احترامه من طرف المطلوبة، وأن الاستماع إلى الطالب تم بتاريخ 2018/01/15 داخل الأجل المذكور ما دام التقرير المذكور مؤرخ في 2018/01/12، تكون قد عللت قرارها تعليلا فاسدا يوازي لانعدامه وخرقت المقتضى القانوني المحتج به، مما يعرضه للنقض.

وبغض النظر عن باقي ما أثير.

وحيث إن حسن سير العدالة ومصلحة الطرفين يقتضيان إحالة القضية على نفس المحكمة.



قضت محكمة النقض بنقض وإبطال القرار المطعون فيه، وإحالة القضية على نفس المحكمة. للبت فيها من جديد بهيئة أخرى طبقا للقانون وبتحميل المطلوبة في النقض الصائر.

كما قررت إثبات قرارها هذا بسجلات المحكمة المصدرة له، اثر القرار المطعون فيه أو بطرته.

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: أم كلثوم قربال مقررة والعربي عجاي وعتيقة بجراوي وأمينة ناعمي أعضاء وبحضور المحامي العام السيد عبد العزيز أوبايك وكاتب الضبط السيد خالد لحياني.