

## قرار محكمة النقض

رقم 24

الصادر بتاريخ 18 يناير 2023

في الملف الاجتماعي رقم 2021/1/5/3062

دعوى التعويض عن الفصل التعسفي - مبدأ التدرج في العقوبة - أثره.

إن المحكمة المطعون في قرارها لما اعتبرت أن الخطأ الذي قامت به المطلوبة لا يستوجب فصلها ولم يصدر عنها وإنما عن متدربة تعمل تحت إمرتها وأن فصلها كان تعسفياً، والحال أن الطالبة قامت بفصل الأجيعة بعد احترام مبدأ التدرج في العقوبة كما هو منصوص عليه في المادة 38 من مدونة الشغل لارتكابها مجموعة أخطاء غير جسيمة داخل السنة كما ورد بمقرر الفصل، تكون قد عللت قرارها تعليلاً فاسداً يوازي انعدامه، مما يعرضه للنقض.

نقض وإحالة

باسم جلالة الملك وطقاً للقانون

بناء على مقال النقض المودع بتاريخ 27 أكتوبر 2021 من طرف الطالبة المذكورة أعلاه بواسطة نائبها، والرامي إلى نقض القرار عدد 266 الصادر بتاريخ 2021/07/12 في الملف الاجتماعي عدد 2021/1501/132 عن محكمة الاستئناف بالجديدة.

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 2022/12/20.

وبناء على الإعلام بتعيين القضية في الجلسة العلنية المنعقدة بتاريخ 2023/01/03 تم تمديدها لجلسة يومه.

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 مستندات الملف، ومن القرار المطعون فيه أن المطلوب تقدم بتاريخ 23 يناير 2020 بمقال عرض فيه أنه اشتغل لدى الطالبة كمفتش بكازينو (م) منذ 23 يوليوز 2012 بأجر شهري قدره 18700 درهم إلى أن فوجئ بتاريخ 2019/12/17 بفصله تعسفيا، والتمس الحكم له بمجموعة من التعويضات، وبعد جواب الطالبة بواسطة نائبها جاء فيه أن السبب الرئيسي لفصل المطلوب يرجع إلى استيفائه للعقوبات التأديبية المقررة قانونا إذ أنه بتاريخ 2019/04/04 لم يبد أي احترام لرئيسه في العمل السيد (G.I)، فالتخذت عقوبة الإنذار في حقه بتاريخ 2019/04/12، وبتاريخ 2019/04/21 تم اتخاذ عقوبة التوبيخ في حقه احتراما لمبدأ التدرج في العقوبة لأنه بتاريخ 2019/04/15 أحل المطلوب بالتزاماته المهنية بعدما تعيب دون إخبار رئيسه المباشر وهو غياب غير مبرر وخرق للنظام الداخلي، وبتاريخ 2019/12/01 أحل المطلوب بالتزاماته المهنية بعدما قامت إحدى الأجيريات التي تشتغل تحت إمرته بإرجاع الرهانات المتأخرة لأحد الزبناء الذي راهن بشكل متأخر، غير أن المطلوب تدخل وطلب منها أن ترجع له رقاقة jeton بقيمة 1000 درهم وهو ما لم يكن فيه على حق وتسبب في تحمل الطالبة ماديًا لتبعية خطئه، فتم استدعاؤه لجلسة استماع بتاريخ 2019/12/04 توصل به ووقع عليه وحضر تلك الجلسة وتم الاستماع إليه فالتخذت الطالبة في حقه عقوبة التوبيخ الثاني بتاريخ 2019/12/05، وبتاريخ 2019/12/02 أعيد للمطلوب عمله الأساسي في مراقبة اللعب بالطولة رقم (...). ودخل في جدال مع أحيرة قرب طاولة فارغة تاركًا عمله في مراقبة اللعب، فاستدعته الطالبة لجلسة الاستماع بتاريخ 2019/12/05 وحضر وتم الاستماع إليه واتخذت في حقه عقوبة التوبيخ الثالث بتاريخ 2019/12/06، وفيما يخص الخطأ الخامس الذي نتج عنه فصل الأجير، فإنه بتاريخ 2019/12/08 أحل بالتزاماته المهنية أثناء عمله على طاولة اللعب رقم (...). بعدما طالب أحيرة تحت إمرته بأن تحتسب رهان أحد الزبناء على أساس مراهنه بقيمة 200 درهم، والحال أنه راهن بـ 100 درهم وهو ما كلف الطالبة مبلغ 1000 درهم أدته زيادة دون وجه حق، فتم استدعاؤه لجلسة استماع بتاريخ 2019/12/12 وحضر وتم الاستماع إليه واعتبارا للعقوبات الأربع السابقة واحتراما لمبدأ التدرج في العقوبة، تكون قد استوفت العقوبات المنصوص عليها في المادة 37 من مدونة الشغل، ما دفع الطالبة إلى إصدار مقرر الفصل بتاريخ 2019/12/17 ملتزمة برفض الطلب، وبعد إجراء بحث وفشل محاولة الصلح وانتهاء الإجراءات المسطرية، أصدرت المحكمة الابتدائية حكمها القاضي بأداء الطالبة لفائدة المطلوب تعويضات عن الضرر، الإخطار، والفصل، وتسليمها شهادة العمل تحت طائلة غرامة تهيديية ورفض باقي الطلبات. استأنفه الطرفان، فقضت محكمة الاستئناف بتأييد الحكم المستأنف، وهو القرار موضوع الطعن بالنقض.

## في شأن الفرع الأول من وسيلة النقض الثانية:

تعيب الطاعنة على القرار المطعون فيه نقصان التعليل الموازي لانعدامه، إذ أنها لم تتخذ قرارا

بفصل المطلوب إلا بعد استيفائه للعقوبات التأديبية داخل أجل السنة كما توجب المادتان 37 و38 من مدونة الشغل وهي العقوبات التي فصلتها بمذكرتها الجوابية المدلى بها خلال المرحلة الابتدائية بجلسة 2020/07/14، وأن ما استنتجته المحكمة في تعليها جعلها تربط القول باستحقاق المطلوب للتعويضات المحكوم بها بعدم حصول ضرر للمشغلة، والحال أن المشرع المغربي لم يشترط الضرر إلا في حالات محددة على سبيل الحصر في المادة 39 من مدونة الشغل، كما أن الأخطاء التأديبية لم يشترط فيها المشرع ثبوت الضرر، فإطار نازلة الحال يختلف جليا مع ما ركزت عليه محكمة الاستئناف إذ أن الطالبة أكدت في كتاباتها أن المطلوب ارتكب أخطاء غير جسيمة استحق عنها العقوبات التأديبية الواردة بالمادة 37 من مدونة الشغل وأنه بلغ بها ولم تكن محل طعن من قبله، وأن الطالبة احترمت في إنزال تلك العقوبات مبدأ التدرج في العقوبة المنصوص عليه بالمادة 37 من مدونة الشغل وأن ما بنت عليه المحكمة حكمها أي المادة 39 من مدونة الشغل لا ينطبق على نازلة الحال، وأن المقصود من المادة 37 من مدونة الشغل أن كل خطأ غير وارد في المادة 39 من مدونة الشغل ولم يصل إلى الحد الذي يمكن معه أن يقاس على الأخطاء الجسيمة الواردة في هذه المادة يعتبر خطأ يسيرا لا يستحق عنه الأجير إلا عقوبة مخففة عملا بمقتضيات المادة 37 من مدونة الشغل، وأن تمادي المطلوب في ارتكاب الأخطاء غير الجسيمة رغم إنذاره وتوبيخه وتوبيخه للمرة الثانية وتوبيخها للمرة الثالثة وارتكابه لخطأ جسيم غير جسيم واستنفاذ الطالبة لكل هاته العقوبات داخل أجل سنة يجيز لها فصله هائيا عن العمل بدون تعويض لكون الفصل أصبح مبررا، وأن إخلال المطلوب بالتزاماته القانونية والعقدية وبما تفرضه عليه قواعد الانضباط داخل مقر الطالبة يبرر اتخاذ عقوبات تأديبية في حقه، لذلك يتعين نقض القرار.

**حيث صح** ما عابته الطاعنة على القرار، ذلك أن المقرر قانونا أنه: "يمكن للمشغل اتخاذ إحدى العقوبات التأديبية التالية في حق الأجير لارتكابه خطأ غير جسيم: الإنذار، التوبيخ، التوبيخ الثاني، أو التوقيف عن الشغل لمدة لا تتجاوز ثمانية أيام، التوبيخ الثالث أو النقل إلى مصلحة، أو إلى مؤسسة أخرى عند الاقتضاء، مع مراعاة مكان سكنى الأجير، تطبق على العقوبتين الواردتين في الفقرتين 3 و4 من هذه المادة مقتضيات المادة 62"، كما: "يتبع المشغل بشأن العقوبات التأديبية مبدأ التدرج في العقوبة، ويمكن له بعد استنفاد هذه العقوبة داخل السنة أن يقوم بفصل الأجير، ويعتبر الفصل في هذه الحالة فصلا مبررا"، بصريح مقتضيات المادتين 37 و38 من مدونة الشغل، والثابت من وثائق الملف أن الطالبة احترمت مبدأ التدرج في العقوبة المذكور وأصدرت عقوبات تأديبية في مواجهة المطلوب لم تكن محل أي طعن من طرفه وبعد ارتكابه مجموعة أخطاء غير جسيمة، إذ أنها اتخذت عقوبة الإنذار في حقه بتاريخ 2019/04/12، وبتاريخ 2019/04/21 تم اتخاذ عقوبة التوبيخ، وكذا عقوبة التوبيخ الثاني بتاريخ 2019/12/05 واتخذت في حقه عقوبة التوبيخ الثالث بتاريخ 2019/12/06، بعد عقد جلسة الاستماع بالنسبة للعقوبتين الأخيرتين كما أنها

أصدرت مقرر الفصل بتاريخ 2019/12/17 بعد إجراء جلسة الاستماع واعتبارا للعقوبات الأربع السابقة واحتراما لمبدأ التدرج في العقوبة، فتكون قد استوفت العقوبات المنصوص عليها في المادة 37 من مدونة الشغل، والمحكمة المطعون في قرارها لما اعتبرت أن الخطأ الذي قام به المطلوب لا يستوجب فصله ولم يصدر عنه وإنما عن متدربة تعمل تحت إمرته، وأن الخطأ تم تداركه وأن فصله كان تعسفياً، والحال أن الطالبة قامت بفصل الأجير بعد احترام مبدأ التدرج في العقوبة كما هو منصوص عليه في المادة 38 من مدونة الشغل لارتكابه مجموعة أخطاء غير جسيمة داخل السنة، وكما ورد بمقرر الفصل تكون قد عللت قرارها تعليلاً فاسداً يوازي انعدامه، مما يعرضه للنقض.

وبغض النظر عن باقي ما أثير.

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

### لهذه الأسباب

قضت محكمة النقض بنقض وإبطال القرار المطعون فيه، وإحالة القضية على نفس المحكمة للبت فيها من جديد بهيئة أخرى طبقاً للقانون وبتحميل المطلوب 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 المحكمة المتحركة من السيدة رئيسة الغرفة مليكة بتراهير والمستشارين السادة: أم كلثوم قربال مقررة والعربي عجابي وعتيقة بجراوي وأمينة ناعمي أعضاء وبم حضور المحامي العام السيد عبد العزيز أوبايك وكاتب الضبط السيد خالد لحياني.