

القرار عدد 2294
الصادر بتاريخ 18 أكتوبر 2016
في الملف الاجتماعي عدد 2016/1/5/729

فصل من العمل - عدم احترام مبدأ التدرج في العقوبة - طرد تعسفي.
طبقاً للمادتين 37 و38 من مدونة الشغل، فإن المشغل ملزم باتباع مبدأ التدرج في العقوبة، ولا يسوغ له فصل الأجير من العمل، إلا بعد استنفاد العقوبات الوارد النص عليها بالمادة 37، داخل أجل سنة، وإلا اعتبر الفصل من العمل فصلاً غير مبرر.

نقض وإحالة

الأساس القانوني:

"يمكن للمشغل اتخاذ إحدى العقوبات التأديبية التالية في حق الأجير لارتكابه خطأ غير جسيم:

1 - الإنذار؛

2 - التوبيخ؛

3 - التوبيخ الثاني، أو التوقيف عن الشغل مدة لا تتعدى ثمانية أيام؛

4 - التوبيخ الثالث، أو النقل إلى مصلحة، أو مؤسسة أخرى عند الإفضاء، مع مراعاة مكان سكنى الأجير.

تطبق على العقوبات الواردة في الفقرتين 3 و4 من هذه المادة مقتضيات المادة 62 أدناه."

(37 من مدونة الشغل)

يتبع المشغل بشأن العقوبات التأديبية مبدأ التدرج في العقوبة. ويمكن له بعد استنفاد هذه العقوبات داخل السنة أن يقوم بفصل الأجير؛ ويعتبر الفصل في هذه الحالة فصلاً مبرراً.

(38 من مدونة الشغل)

"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 بالمقابلة الذي يختاره الأجير بنفسه، وذلك داخل أجل لا يتعدى ثمانية أيام ابتداء من التاريخ الذي تبين فيه ارتكاب الفعل المنسوب إليه.

يجر محضر في الموضوع من قبل إدارة المقابلة، يوقعه الطرفان، وتسلم نسخة منه إلى الأجير.

إذا رفض أحد الطرفين إجراء أو إتمام المسطرة، يتم اللجوء إلى مفتش الشغل."

(المادة 62 من مدونة الشغل)

باسم جلالة الملك وطبقا للقانون

حيث يستفاد من أوراق القضية، ومن نسخة القرار المطعون فيه، أن الطالبة تقدمت بمقال أمام المحكمة الابتدائية بالدار البيضاء، بتاريخ 2013/01/30، عرضت من خلاله أنها شرعت في العمل لدى المطلوبة منذ 2001/03/01، بأجرة شهرية قدرها 1600.00 درهم، إلى أن تم فصلها بصفة تعسفية خلال شهر دجنبر من سنة 2012، لأجله، التمسست الحكم لها بالتعويضات المترتبة عن ذلك، فدفعت المطلوبة من خلال مذكرة الجواب، بانعدام واقعة الفصل من العمل، وعقبت الطالبة بأنه بعد انقضاء فترة رخصة المرض التي امتدت لمدة ثمانية أيام مبررة بشهادة طبية مؤرخة في 2012/12/24، التحقت بالعمل فسلمتها المطلوبة رسالة الفصل من العمل، دون احترام مسطرة الفصل من العمل، وبعد الأمر تمهيداً بإجراء بحث، والتصريح بفشل محاولة الصلح بين الطرفين، وانتهاء الإجراءات المسطرية، أصدرت المحكمة الابتدائية حكمها القاضي على المطلوبة، بأدائها لفائدة الطالبة، التعويضات المترتبة عن تنفيذ عقد العمل، فاستأنفتها الطالبة، مؤكدة أنه تم فصلها من العمل، بعد انتهاء رخصة المرض، دون احترام المسطرة، فقضت محكمة الاستئناف بتأييد الحكم المستأنف، وهو القرار موضوع الطعن بالنقض.

في شأن وسيلة النقض الثانية :

تعييب الطاعنة على القرار المطعون فيه، ضمن الوسيلة الثانية، عدم الارتكاز على أساس قانوني، وانعدام التعليل، ذلك أن مدونة الشغل ألزمت قبل الإقدام على فصل الأجير من العمل احترام المسطرة المنصوص عليها في المادة 62، إلا أن القرار محل الطعن، استبعد الدفع بالتعرض للفصل من العمل، لكون واقعة المغادرة التلقائية للعمل ثبت حصولها، قبل واقعة تسليم رسالة الفصل من العمل، وفي ذلك فساد في التعليل مجيء على أساس غير قانوني، يعرضه للنقض.

حيث صح ما عابته الطاعنة على القرار، ذلك أنه طبقاً للمادتين 37 و38 من مدونة الشغل، فإن المشغل ملزم بإتباع مبدأ التدرج في العقوبة، ولا يسوغ له فصل الأجير من العمل، إلا بعد استنفاد العقوبات الوارد النص عليها بالمادة 37، داخل أجل سنة، وإلا اعتبر الفصل من العمل فصلاً غير مبرر، وأنه يستفاد من رسالة الفصل من العمل الصادرة عن المطلوبة بتاريخ 2012/12/30، أنها عمدت في إطار ممارسة سلطتها التأديبية، إلى توجيه إنذار للطالبة بتاريخ 2012/11/20، من أجل التأخير غير المبرر عن العمل والغياب، كعقوبة أولى عن هذه المخالفة، ثم وجهت لها بتاريخ 2012/11/27، إنذاراً ثانياً، من أجل تكرار المخالفة نفسها، كعقوبة ثانية، وأوقفتها عن العمل لمدة خمسة أيام بتاريخ 2012/12/22، لاستمرارها في ارتكاب المخالفة نفسها، كعقوبة ثالثة، وبتاريخ 2012/12/30، سلمتها رسالة الفصل من العمل، كعقوبة رابعة، وأنه إذا كان يسوغ للمشغل توقيع عقوبة الفصل من العمل، طبقاً لما هو منصوص عليه بالمادة 38 من مدونة الشغل، إذا تحققت الشروط المشار إليها أعلاه، فإن الفقرة الأخيرة من المادة 37 من مدونة الشغل، تلزم المشغل، في حالة تطبيق إحدى العقوبات الوارد النص عليها في الفقرتين رقمي 03 و04 من

المادة نفسها، بتطبيق مقتضيات المادة 62 من مدونة الشغل، وهو ما لا دليل على حصوله. بملف النازلة، وأن المحكمة مصدرة القرار، حينما لم تراعى وجود مثل هذا الخلل في المسطرة التأديبية، التي مارسها المطلوبة في مواجهة الطالبة، معتبرة أن الواقعة تشكل مغادرة تلقائية للعمل من جانب الطالبة، لعدم إثبات تسليمها الشهادة الطبية المبررة للغياب، من 2012/12/24 إلى غاية 2012/12/31، إلى المطلوبة، رغم أن الطالبة كانت موقوفة عن العمل كعقوبة تأديبية لمدة خمسة أيام تمتد من 2012/12/22 إلى غاية يوم 2012/12/27، والتحقّت بالعمل في اليوم الثالث الموالي ليوم انقضاء العقوبة التأديبية مصحوبة بشهادة طبية، وليس في ذلك أي مخالفة لمقتضيات المادة 271 من مدونة الشغل، التي تفترض الغياب بسبب المرض لمدة تتجاوز أربعة أيام، حيث يكون عقد الشغل متوقفاً بصفة مؤقتة استناداً إلى الفقرة رقم 02 من المادة 32 من مدونة الشغل، تكون قد بنت قرارها على أساس غير سليم، وعرضته للنقض، وبغض النظر عن الوسائل الأخرى المثارة.

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 متركبة من رئيسة الغرفة السيدة مليكة بتراهير رئيسة، والمستشارين السادة: عمر تيزاوي مقوراً ومريّة شيحة والمصطفى مستعيد وأنس لوكيلي أعضاء، وبحضور المحامي العام السيد علي شافقي، وبمساعدة كاتب الضبط السيد سعيد احماموش.

المملكة المغربية
المجلس الأعلى للسلطة القضائية
محكمة النقض