

القرار عدد 2654 الصادر بتاريخ 30 وجنبر 2015 في الملف الاجتماعي عدد 2013/1/5/1289

توقيف الأجير لمدة غير محددة - طرد تعسفي.

لما قامت المشغلة بتوقيف الطاعن من عمله، دون أن تنص في رسالة التوقيف على المدة التي سيظل خلالها الطاعن موقوفا عن العمل واكتفت بإخباره فيها أنه موقوف إلى حين الانتهاء من عملية الافتحاص التي تقوم بها بخصوص الاختلالات والأخطاء المنسوبة إليه ودون تحديد أي مدة لهذا الإجراء ولا للتوقيف الذي طاله، يجعل هذا الإجراء غير قانوني لما له من مساس بكرامته أمام زملائه ومرؤوسيه وتأثيره السلبي على نفسيته ومعنوياته وحياته الأسرية، والمحكمة لما قضت بتأييد الحكم المستأنف القاضي برفض طلب التعويض عن الطرد التعسفي يكون قرارها مخالفا لمقتضيات المادتين 37 و 62 من مدونة الشغل ومعللا تعليلا غير سليم وغير مرتكز على أساس.

نقض وإحالة



المملكة المغربية
المجلس الأعلى للقضاء
محكمة النقض

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 الاقتضاء، مع مراعاة مكان سكنى الأجير.

تطبق على العقوبات الواردة في الفقرتين 3 و 4 من هذه المادة مقتضيات المادة 62 أذناه.

(المادة 37 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 بالمقاولة 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 المقاولة، 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

يستفاد من مستندات الملف، ومن القرار المطعون فيه المشار إليه أعلاه، أنه بتاريخ 2010/8/26 تقدم طالب النقض بمقال إلى المحكمة الابتدائية بالدار البيضاء عرض فيه أنه التحق بالعمل لدى شركة (...) منذ 2005/7/18 كمدير إداري ومالي بأجرة شهرية قدرها 66336,60 درهما وأنه فوجئ بطرده من عمله بتاريخ 2010/8/10 بصفة تعسفية ودون سابق إنذار ودون تمتيعه من مستحقاته وخرقا لمقتضيات المادة 62 وما يليها من مدونة الشغل لأجله التمس الحكم لفائدته بتعويضات عن أجرة شهر غشت 2010 وعن عطلة سنة 2010 وسنة 2009 وعن أجرة الشهر الثالث عشر وعن الأقدمية وعن فقدان الشغل وعن أجل الإخطار وعن الفصل وعن الضرر مع الحكم على المدعى عليها بتسليمه شهادة العمل تحت طائلة غرامة تهديدية عن كل يوم تأخير في التنفيذ وشمول الحكم بالنفاذ المعجل وتحميل المدعى عليها الصائر.

وبعد تمام الإجراءات حكمت المحكمة الابتدائية في الشكل بعدم قبول طلبات التعويض عن الإخطار والفصل والضرر وفقدان الشغل ومنحة الشهر 13 وقبول باقي الطلبات ... وفي الموضوع بأداء المدعى عليها للمدعى مبلغ 80494,00 درهما عن العطلة السنوية وتسليمه شهادة العمل تحت طائلة غرامة تهديدية قدرها 100 درهم عن كل يوم تأخير وشمول الحكم بالنفاذ المعجل المدعى عليها الصائر بالنسبة ورفض باقي الطلبات.

استأنفه الأجير فقضت محكمة الاستئناف بتأييده فيما قضى به مع تحميل الطاعن الصائر في نطاق المساعدة القضائية. وهذا هو القرار المطعون فيه بالنقض.

في شأن الوسيلة الأولى والفرعين الأول والثالث من الوسيلة الثانية :

يعيب الطالب على القرار المطعون فيه خرق القانون الداخلي خرق المواد 62-63-64 و37 من مدونة الشغل، فالمحكمة اعتبرت التوقيف الذي تعرض له الطاعن يخضع لمقتضيات المادة 37 من مدونة الشغل وهو إجراء احترازي واحتياطي وبالرجوع إلى مدونة الشغل يلاحظ بجلاء أن مقتضياتها تتحدث عن التوقيف كعقوبة تأديبية وتشتت ألا يتجاوز 8 أيام وهو ما تترجمه المادة 37 منها والتي لا تتضمن أية إشارة إلى الإجراء الاحترازي والاحتياطي، كما أن القرار لم يأخذ بعين الاعتبار مقتضيات المواد 62-63-64 من مدونة الشغل فالرسالة التي تلقاها الطاعن من المطلوبة في النقض والتي تعلن فيها عن قرار التوقيف المتخذ في حقه بدون تحديد لأية مدة له وإرسالها له جميع أغراضه التي كانت بمكتبه كل ذلك يشكل قرائن قوية على أن إرادة المشغلة انصرفت إلى فصله من عمله بشكل نهائي والمواد المشار إليها أعلاه حددت شروطا وقيودا قبل الإقدام على فصل الأجير، وأن المحكمة بإضافتها الشرعية على رسالة التوقيف التي لا يزال مفعولها ساريا ومنذ سنة 2011 تكون قد خرقت القانون وبإضافتها الصفة القانونية للتوقيف كإجراء مؤقت دون وجود أي سند قانوني يعتبر خرقا للقانون.

ويضيف أن القرار لم يحقق الغاية التي توخاها المشرع وهي حماية الأجير من تعسف المشغل وأن إقرار قانونية التوقيف الاحتياطي لمدة غير محددة ودون سلوك أية مسطرة ودون أن ينص عليه القانون إنما يخول للمشغل ممارسته السلطة التأديبية بطريقة تعسفية باللجوء إلى هذا التوقيف بدل التوقيف المؤقت لارتباطه بتحديد مدته في سقف 8 أيام وسلوك المسطرة المنصوص عليها في المادة 62 من مدونة الشغل وهذا ما أقرته محكمة النقض في قرارها عدد 1364 الصادر بتاريخ 2004/12/23 ملف 2004/1/5/857 ليخلص إلى أن توقيف الطاعن لمدى جاوزت تسعة أشهر يضيف على القرار صبغة الطرد التعسفي.

ويضيف أن قانون الشغل لا يميز بين توقيف تأديبي وآخر احتياطي ويشير فقط إلى الأول مع تحديد شروط صحته ومدته وإضفاء الصفة القانونية على التوقيف الاحتياطي دون وجود سند قانوني له فيه تجاوز للقانون وإهدار لحقوق الطاعن، وإقرار المحكمة بالتوقيف الاحترازي لمدة غير محددة ودون سلوك أية مسطرة ودون أن يكون هذا التوقيف منصوصا عليه في القانون إنما يعطي للمشغل سلطة تأديبية بطريقة تعسفية تخوله اللجوء إلى هذا النوع من التوقيف عوض التوقيف التأديبي لارتباط قانونية هذا الإجراء بتحديد مدته في ثمانية أيام وسلوك المسطرة المنصوص عليها في المادة 62 من مدونة الشغل وهذا في حد ذاته يعتبر ضربا لحقوق الأجير... وبذلك تبقى الصبغة التعسفية ثابتة وهو ما قامت به المطلوبة في النقض وسائرهما المحكمة في ذلك، وأن إقرار المجلس الأعلى للطرد الضمني إنما جاء لضمان حماية الأجير من التعسف في استعمال السلطة التأديبية من طرف المشغل رغم الاحتفاظ للأجير بجميع الامتيازات المادية فمنع العارض من حقه في العمل لمدة غير محددة فيه مساس أو لا بعقد الشغل وثانياً، مدونة الشغل ويؤكد هذا التوجه القرار عدد 2554 الصادر عن المجلس الأعلى بتاريخ 1996/11/26 وأن منع الطاعن وتوقيفه من العمل لمدة غير محددة بالرغم من الاحتفاظ له بأجرته فيه ضرر معنوي كبير عليه مما يضيف على قرار التوقيف صبغة الطرد التعسفي، والقرار لما ذهب في هذا الاتجاه كان غير معلل وغير مرتكز على أساس ومخالف لمقتضيات مدونة الشغل مما يعرضه للنقض.

حيث تبين صحة ما أثير أعلاه، ذلك أن القانون هو الذي يحدد طبيعة التوقيف المؤقت للأجير من عمله وعلى هذا الأساس فإن قرار التوقيف المؤقت المتخذ في حق كل أجير من طرف مشغله يجب أن يتم في إطار القانون والقول بخلاف ذلك يشكل تجاوزا للمقتضيات القانونية ومخالفة لها ومن ثم فهو غير جائز وطبقا للمادة 37 من مدونة الشغل فإن التوقيف المؤقت عن العمل وهو إجراء تأديبي بطبيعته لا يمكن أن تتجاوز مدته ثمانية أيام، وهذه المادة لا تنص على أي توقيف آخر من أي نوع كان وهي بذلك لم تميز بين توقيف احتياطي أو احترازي غير محدد وآخر محدد المدة.

والثابت في نازلة الحال أن المطلوبة في النقض قامت بتوقيف الطاعن من عمله، دون أن تنص في رسالة التوقيف على المدة التي سيظل خلالها الطاعن موقوفا عن العمل واكتفت بإخباره فيها أنه موقوف إلى حين الانتهاء من عملية الافتحاص التي تقوم بها بخصوص الاختلالات والأخطاء

المنسوبة إليه ودون تحديد أي مدة لهذا الإجراء ولا للتوقيف الذي طال طالب النقض، وهو ما يجعل ما قامت به غير قانوني لمخالفته لمقتضيات المادة 37 من مدونة الشغل، ولا يبرره ما تتمسك به من كونها بصدد إجراء تدقيق بشأن الاختلالات التي تنسبها إلى الطاعن كما لا يبرره احتفاظها له بأجوره وامتيازاته التي كان يستفيد منها مادام أن التوقيف غير قانوني ولا يرتب أي أثر تجاه الأجير الموقوف وأن الاستمرار في صرف الأجور للطاعن لا يعني بالضرورة أنه لم يتضرر من توقيف غير محدد المدة خاصة وأنه استمر لمدة طويلة، مما يؤثر سلباً على نفسية الأجير وفيه مساس بكرامته أمام زملائه ومرؤوسيه وله انعكاسات سلبية على معنوياته وحياته الأسرية، ناهيك عن إخلال المطلوبة في النقض بعقد الشغل الذي يشكل العمل الذي يقوم به الأجير أحد عناصره الأساسية يقتضي قيامه وجودها وأن عدم تراجعها عن هذا الإجراء في الوقت المناسب وبعد تجاوزه المدة المسموح بها قانوناً يشكل إقراراً بكون الأمر يتعلق بتوقيف نهائي للطاعن من عمله، خاصة وأنها تكون ملزمة بسلوك المسطرة المنصوص عليها في المادة 62 من مدونة الشغل التي تحيل عليها المادة 37 من نفس المدونة التي لا تنص إلا على التوقيف التأديبي الذي لا يجب أن يتجاوز ثمانية أيام في جميع الأحوال، وهو ما لم تتقيد به المطلوبة في النقض وسائرهما في ذلك المحكمة الابتدائية وحذت حذوها محكمة الاستئناف رغم تمسك الطاعن أمامها بما أشير إليه أعلاه، مما كان معه قرارها مخالفاً لمقتضيات المادتين 37 و62 من مدونة الشغل ومعللاً تعليلاً غير سليم وغير مرتكز على أساس فيما انتهى إليه، مما يعرضه للنقض.

ومن غير حاجة لبحث باقي فروع الوسيلة الثانية.

هذه الأسباب
المجلس الأعلى للسلطة القضائية
قضت محكمة النقض بنقض القرار المطعون فيه.

وبه صدر القرار وتلي بالجلسة العلنية المنعقدة بالتاريخ المذكور أعلاه بقاعة الجلسات العادية بمحكمة النقض بالرباط. وكانت الهيئة الحاكمة مترتبة من السيد رئيس الغرفة محمد سعد جرندي رئيساً والمستشارين السادة: أحمد بنهدي مقررًا ونزهة مرشد ومحمد برادة وخالد بنسليم أعضاء، وبحضور المحامي العام السيد رشيد صدوق وبمساعدة كاتب الضبط السيد سعيد احماموش.