

القرار عدد 1368
الصادر بتاريخ 10 يونيو 2015
في الملف الاجتماعي عدد 2013/2/5/1494

تعويض عن الطرد التعسفي — الأجرة المعتمدة في تحديده — إثباتها.

إن المشغلة هي الملزومة قانونا بمسك دفاتر أداء الأجور وتسليم أجرائها أوراق الأداء إثبات ما كانت تصرفه لهم من أجر عملا بمقتضيات المادتين 370 و 371 من مدونة الشغل. والمحكمة لما اعتمدت في تحديد التعويضات على الحد الأدنى للأجر المحكوم بها للأجير بعلة عدم إدلاءه بما يثبت أجرته، تكون قد بنت قضاءها على تعليل غير سليم وخرقت المقتضيات القانونية المذكورة.

نقض وإحالة

باسم جلالة الملك وطبقا للقانون
المملكة المغربية

حيث يستفاد من مستندات الملف، ومن القرار المطعون فيه المشار إليه أعلاه أنه بتاريخ 2011/8/22 تقدم طالب النقض بمقتضى مقال إلى المحكمة الابتدائية بالعيون عرض فيه أنه كان يشتغل لدى المدعى عليها منذ سنة 2000 بأجر شهري قدره 4000 درهم إلى أن طرد تعسفيا بتاريخ 2011/8/8 وأن له شاهدان على صحة ما ورد بمقاله لأجله التمس الحكم على المدعى عليها بأدائه له تعويضا عن الطرد التعسفي وتعويضا عن الإغفاء وتعويضا عن الأقدمية، وعن الفصل وعن عدم التسجيل بالضمان الاجتماعي والنفاد المعجل وتحميل المدعى عليها الصائر.

وبعد استيفاء الإجراءات حكمت المحكمة الابتدائية باعتبار الطرد الذي تعرض له المدعي طردا تعسفيا وتحكم على المدعى عليها شركة (كوبليت) في شخص ممثلها القانوني بأدائها للمدعي السيد صالح (م) التعويضات التالية : عن الفصل مبلغ 18.920,92 درهما وعن الإخطار مبلغ 4563 درهما وعن الأقدمية مبلغ 22.428,9 درهما وجعل التعويض عن

الأقدمية وحده مشمولاً بالنفاذ المعجل وتحميل الطرفين الصائر مناصفة يستخلص نصيب المدعي في إطار المساعدة القضائية، وبرفض باقي الطلبات.

استأنفته شركة (كوبليت) استئنافاً أصلياً والأجير فرعياً فقضت محكمة الاستئناف بإلغاء الحكم الابتدائي فيما قضى به من تعويض عن الإخطار وبتأييده في الباقي مع تعديله بجعل التعويض عن الفصل محددًا في مبلغ 10.000,00 درهم وبالتخفيض من التعويض عن الأقدمية إلى مبلغ 5496,00 درهماً وتحميل المستأنف عليها الصائر.

وهذا هو القرار المطعون فيه بالنقض.

في شأن الوسيلة الثانية المعتمدة في النقض:

يعيب الطاعن على القرار المطعون فيه خرق القانون، ذلك أنه بعد تأكيده لواقعة الطرد التعسفي حدد التعويضات عن الضرر والفصل والأقدمية خلافاً للقانون ذلك أنه بعد إثبات الطاعن اشتغاله لأزيد من 11 سنة لدى المطلوبة في النقض فإن التعويضات المستحقة له تحدد على أساس تلك المدة وأن المادة 53 من مدونة الشغل حددت طريقة حساب التعويض.

ومن جهة أخرى، فإن الاجتهاد القضائي دأب على تأكيد أن قواعد قانون الشغل آمرة ولا يجوز مخالفتها والتخفيض من تعويضاتها باعتبارها تشكل الحد الأدنى من الحقوق الممنوحة للعامل، والقرار المطعون فيه بإعماله مقتضيات الفصل 3 من ق.م.م يكون قد خرق قواعد قانون الشغل الآمرة.

ومن جهة أخرى، حدد واجب الأقدمية في السنتين الأخيرتين لإنهاء عقد العمل استناداً إلى مقتضيات المادة 395 من مدونة الشغل وهي صريحة في تحديد طريقة احتساب التعويض المستحق عن واجب الأقدمية وقد تم تفصيل ذلك بجيشيات الحكم الابتدائي استناداً إلى إثبات عمل الطاعن لمدة 11 سنة وثمانية أشهر وثمانية أيام، وأن القرار بإلغائه واجب الإخطار بعله خرق الفصل 3 من ق.م.م يكون قد خالف القانون والقواعد الآمرة لقانون الشغل.

لكن من جهة أولى، فإنه لما كانت مقتضيات الفصل الثالث من ق.م.م توجب على المحكمة أن تبت في حدود طلبات الأطراف، فإن محكمة الاستئناف بإلغائها للحكم

الابتدائي بخصوص التعويض المحكوم به للطاعن عن مهلة الإخطار وتعديلها له بخصوص التعويض المحكوم به له عن الفصل من العمل، تكون قد بتت في حدود ما طلب، ذلك أنه بالنسبة للتعويض عن مهلة الإخطار فإنه لم يكن محل طلب من طرف الطاعن أما التعويض عن الفصل فقد حدده في مبلغ 10.000 درهم وهو المبلغ المطلوب حسب المقال الافتتاحي للدعوى، والمحكمة لما بتت على هذا النحو تكون قد التزمت التطبيق السليم للفصل الثالث من ق.م.م ولم تخرقه، خاصة وأن مقتضيات مدونة لا تحول دون تطبيق الفصل المذكور خلافا لما أثاره الطاعن، وبخصوص ما أثير حول باقي التعويضات (الضرر) فإن الطاعن لم يبين وجه خرق القرار للقانون بشأن تحديدها مما يجعل ما أثاره الطالب بهذا الخصوص غامضا فهو غير مقبول.

ومن جهة ثانية، وبخصوص التعويض عن الأقدمية فإن محكمة الاستئناف وكما جاء في تنسيقات القرار المطعون فيه قضت لفائدة الطاعن عنه في حدود ما يستحقه عن السنتين الأخيرتين اللتين لم يطلهما التقادم المنصوص عليه في المادة 395 من مدونة الشغل والذي تمسكت به المطلوبة في النقض مما يجعل ما أثير بخصوص التعويض المذكور غير وجيه ولا يرتكز على أساس وتبعاً لذلك فإن القرار المطعون فيه لما بتت على النحو المذكور كان على صواب ولم يخرق أي مقتضى قانوني مما استدل به والوسيلة لا سند لها عدا ما كان منها غامضا فهو غير مقبول.

المجلس الأعلى للسلطة القضائية
محكمة النقض

في شأن الوسيلة الأولى المعتمدة في النقض :

يعيب الطاعن على القرار المطعون فيه : فساد التعليل، ذلك أنه ذهب إلى عدم إدلاء الطاعن بما يثبت أجرته فإن التعويضات المستحقة له تحسب على أساس الحد الأدنى للأجر، في حين أن الطالب حدد أجرته الشهرية ضمن مقالیه الافتتاحي والإصلاحي والمطلوبة في النقض لم تفند ذلك باعتبارها هي الملزمة بمسك دفاتر الأداء تبعاً لما تواتر عليه الاجتهاد القضائي إذ ورد في العديد من قرارات المجلس الأعلى أن المشغل هو الملزم بمسك دفاتر الأجور وتقيى بطائق الأداء لإجرائه وبالتالي يقع عليه إثبات أن الأجر الذي يتقاضاه الأجير هو خلاف ما صرح به ولهذا فلا موجب لإعمال قاعدة الحد الأدنى للأجور مما يجعل القرار معرضاً للنقض.

حيث تبين صحة ما أثاره الطالب بالوسيلة أعلاه، ذلك أنه تمسك أمام محكمة الاستئناف من خلال استئنافه الفرعي بكون أجرته الشهرية محددة في 4000 درهم وأن المطلوبة في النقض لم تدل بعكس ما حدده كأجرة باعتبارها مكلفة بمسك سجل أداء الأجور إلا أن المحكمة المطعون في قرارها اعتمدت في تحديد التعويضات على الحد الأدنى للأجر بعلة عدم إدلاء الطاعن بما يثبت أجرته مع أن المطلوبة في النقض هي الملزمة قانوناً بمسك دفاتر أداء الأجور وتسليم أجرائها أوراق الأداء كما توجب ذلك مقتضيات المادتين: 370 و 371 من مدونة الشغل ومادام الأمر كذلك فإن المطلوبة في النقض تكون قادرة أكثر من الأجير على إثبات ما كانت تصرفه لهذا الأخير من أجر إلا أنها لم تفعل.

ومحكمة الاستئناف لما نحت غير هذا المنحى واعتمدت الحد الأدنى للأجر في تحديد التعويضات المحكوم بها للطاعن تكون قد بنت قضاءها على تعليل غير سليم وخرقت المقتضيات القانونية المشار إليها أعلاه فكان قرارها معرضاً للنقض.

لهذه الأسباب

قضت محكمة النقض بنقض القرار المطعون فيه.

المملكة المغربية

الرئيس : السيد محمد سعيد الحرندي — المقررات السيد أحمد بنهدي — المحامي
العام : السيد رشيد صدوق. محكمة النقض