

القرار عدد 473
الصاوير بتاريخ 03 أبريل 2014
في الملف الاجتماعي عدد 2013/1/5/998

عقد الشغل - إنهاء - الشروع في مسطرة الفصل التأديبي - هل
يعتبر فصلا.

شروع المشغلة في استدعاء الأجير قصد الاستماع إليه لمناقشة الخطأ المنسوب إليه، وتحرير محضر في الموضوع من قبلها بعدما تعذر عليها الاستماع إليه بسبب تغييه لجلسة الاستماع، لا يعني أنها كانت تعتزم القيام بفصله بدليل أن مسطرة الاستماع إلى الأجير لا تعتبر لازمة في حالة الخطأ الجسيم المبرر للطرد فقط، وإنما تعتبر كذلك في بعض العقوبات التأديبية الأخرى في حالة الخطأ غير الجسيم كما هو مقرر في المادة 37 من مدونة الشغل. والمحكمة لما اعتبرت توجيه الاستدعاء إلى الأجير قصد الاستماع إليه يشكل قرينة على فصله من عمله وانتهت إلى أن المشغلة قد خرقت مسطرة الفصل التأديبي بعدم توجيهها الاستدعاء إليه خلال أجل ثمانية أيام، وعدم تبليغه نسخة من مقرر الفصل إليه مع أن الملف خال من هذا المقرر، خاصة وأن المشغلة وبعدما تعذر عليها الاستماع إلى الأجير بسبب تغييه وجهت له مجموعة من الإنذارات من أجل الرجوع إلى عمله، إلا أنه وإن كان قد التحق بمقر الشركة فإن الملف خال مما يثبت أنه قد منع من الالتحاق بعمله، مما تكون معه المحكمة قد خرقت القانون.

نقض وإحالة

باسم جلالة الملك وطبقا للقانون

حيث يستفاد من مستندات الملف، ومن القرار المطعون فيه أن المطلوب تقدم بمقال بتاريخ: 2008/07/23 عرض فيه أنه كان يشتغل مع الطالبة منذ

1995/12/15، وأنه تعرض للطرد من عمله بتاريخ: 2008/07/16، والتمس الحكم له بتعويضات، فقضت المحكمة الابتدائية بأداء المدعى عليها لفائدة المدعي التعويضات التالية: 51000 درهم عن الإخطار، و158419.20 درهم عن الفصل، و331500 درهم عن الضرر، و6865.32 درهم عن العطلة السنوية، و9000 درهم عن أجرة 16 يوما، و186150 درهم عن الأقدمية مع تسليمه شهادة العمل تحت طائلة غرامة تهديدية قدرها 50 درهما يوميا من تاريخ الامتناع عن التنفيذ، ورفض باقي الطلبات. فاستأنفته الطالبة، وبعد الإجراءات قضت محكمة الاستئناف بتأييد الحكم المستأنف، وهو القرار المطعون فيه بالنقض والمشار إلى مراجعته أعلاه.

في شأن الوسائل الأولى والثانية والثالثة المعتمدة في النقض:

حيث تعيب الطاعنة على القرار المطعون فيه بالنقض خرق المادتين 62 و64 من مدونة الشغل، باعتبار أنه علل بحشية جاء فيها: "وحيث إنه علاوة على أن الاستدعاء المذكور لم يوجه إلا بعد تقديم الدعوى، فإنه يثبت شروع المستأنفة في سلوك مسطرة الفصل، وما دامت قد بدأت في سلوك مسطرة الفصل فإن الدفع بالمغادرة التلقائية يبقى غير المؤسّس ويكون بالتالي الفصل ثابتا".

فالقرار استنتج أن الفصل ثابت انطلاقا من واقعة توجيه الطالبة للمطلوب الاستدعاء للحضور للمجلس التأديبي، غير أن هذا التعليل يفتقر للأساس القانوني والواقعي السليم ومخالف وخارق لمقتضيات المادتين 62 و64 من مدونة الشغل، ذلك أن المادة 62 منها تنص على ما يلي: "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".

فمن خلال هذه المقتضيات، يتضح أن المشرع ألزم المشغل قبل إقدامه على فصل الأجير بالاستماع إليه بحضور مندوب الأجراء أو الممثل النقابي بالمقابلة، وذلك داخل أجل ثمانية أيام التي تبين فيها ارتكاب الأجير للخطأ الجسيم المنسوب إليه، وتبعاً لذلك فالمشرع جعل من الفصل التأديبي تصرفاً صادراً عن المشغل يفرض عليه قبل اتخاذه احترام شكليات معينة، ووفقاً لذلك فإذا أقدم المشغل على فصل الأجير دون الاستماع إليه ودون احترامه للشكليات الواردة في المادة 62 من مدونة الشغل فإن الفصل يكون تعسفياً، إلا أنه اشترط أن يترتب عن عدم احترام تلك الشكليات صدور تصرف عن المشغل موضوعه فصل الأجير من العمل، ومن ثم فإن العبرة في ثبوت الفصل التأديبي ليس فقط بالشروع في الشكليات المحددة قانوناً وإنما العبرة بما سيترتب عن سلوك هذه الشكليات من قرارات صادرة عن المشغل في حق الأجير، فلا يكفي إذن للقول والحكم بثبوت الفصل معاناة شروع المشغل في إجراءات وشكليات استدعاء الأجير، بل لا بد من إثبات أن المشغل قد اتخذ موقفاً يقضي بفصل الأجير، ومما يؤكد أن العبرة بصدور مقرر الفصل هو أن المشرع ألزم المحكمة بعدم جواز النظر إلا في الأسباب الواردة في مقرر الفصل وظروفه تطبيقاً للمادة 64 من مدونة الشغل، وهو ما يفرض عليها التأكد أولاً من صدور مقرر عن المشغل يقضي بفصل الأجير من العمل وذلك حتى يجوز لها بعد ذلك النظر في الأسباب التي على أساسها اتخذ ذلك المقرر، وحتى يمكن لها تقدير ما إذا كان المشغل احتراماً أو لم يحترم شكليات المادة 62 من مدونة الشغل.

كما أنه من جهة ثانية وبمفهوم مخالفة المادة 64 من مدونة الشغل، فإنه في ظل عدم معاناة المحكمة لوجود مقرر الفصل فإنه لا يجوز استنتاج وجود هذا المقرر من مجرد استدعاء المشغل للأجير بقصد الاستماع إليه، لأن العبرة في ثبوت الفصل التأديبي بما سيترتب على الاستماع من قرار يتخذه المشغل وليس

بمجرد توجيه الاستدعاء، لأن المحكمة لا يمكن لها أن تبسط رقابتها على تصرف المشغل وتقدر تبعا لذلك فيما إذا كان هناك فصل أم لا إلا بعد ثبوت اتخاذ المشغل مقررًا بالفصل، وبعد معاينتها بشكل يقيني لوجود هذا المقرر فآنذاك تقدر فيما إذا كان المقرر المذكور اتخذ بشكل سليم وصحيح.

وهكذا يتضح في نازلة الحال أن القرار الاستثنائي المطعون فيه بالنقض اكتفى بالقول بثبوت الفصل فقط من خلال معاينته لوجود استدعاء موجه من طرف الطالبة للمطلوب ودون أن يبحث فيما إذا كان توجيه هذا الاستدعاء قد ترتب عنه أم لم يترتب عنه صدور مقرر يقضي بفصل الأجير، مما يجعل منه قرارا مشوبا بخرق مقتضيات المادتين 62 و 64 من مدونة الشغل، ويتعين نقضه.

كما تعيب الطاعنة على القرار خرق مقتضيات المادة 63 من مدونة الشغل وانعدام التعليل وفساده، باعتبار أنه بالرجوع إليه يتضح أنه علل بما يلي: " وحيث إن المستأنفة لم تثبت توصل المستأنف عليه بالاستدعاء للاستماع إليه كما أنها لم تدل بما يثبت الاستماع إليه وفق الشكليات والآجال المنصوص عليها في الفصل 62 من مدونة الشغل، كما أنها لم تدل بمقرر الفصل ولا بما يثبت تبليغه داخل الأجل المنصوص عليه في المدونة. "، وهكذا يتضح أن هذا القرار فضلا عن كونه استخلص عن غير صواب واقعة فصل الطالبة للمطلوب من مجرد استدعائه لحضور المجلس التأديبي، فإنه اعتبر أن هذا الفصل هو فصل تعسفي اعتبارا لكون الطالبة لم تثبت أنها استمعت إلى المطلوب وفق ما تنص عليه المادة 62 من مدونة الشغل، واعتبارا كذلك لكونها لم تدل بمقرر الفصل ولا بما يثبت تبليغه داخل الأجل المنصوص عليه في نفس المادة، غير أن هذا التعليل جاء مشوبا بخرق مقتضيات المادة 63 من مدونة الشغل التي تنص فقرتها الثانية على ما يلي: "يقع على عاتق المشغل عبء إثبات وجود مبرر مقبول للفصل، كما يقع عليه عبء الإثبات عندما يدعي مغادرة الأجير لشغله"، وهكذا يستفاد من هذه المقتضيات أن المشرع حدد على سبيل الحصر مجال الإثبات الواقع على عاتق المشغل، إذ ألزمه عند ادعاء الأجير بكونه تعرض للفصل بإثبات واقعتين فقط:

- إثبات وجود مبرر مقبول للفصل عند ثبوت اتخاذه مقررًا يقضي بفصل الأجير.

- إثبات أن الأجير هو من غادر عمله بصفة تلقائية، وذلك سواء في الحالة التي يكون فيها قد اتخذ مقررًا يقضي بفصل الأجير وارتكز في اتخاذ هذا المقرر على واقعة المغادرة التلقائية كخطأ جسيم يبرر الفصل، أو في الحالة التي لا يصدر فيها مقرر بالفصل ويزعم فيها الأجير بأنه تعرض للطرد التعسفي دون ارتكازه واستناده في مزاعمه على مقرر بالفصل أو على ما يفيد امتناع المشغل عن تسليمه هذا المقرر، وتبعاً لذلك فإن الأجير يظل في مسطرة الفصل التأديبي ملزماً بإثبات أن المشغل أصدر مقررًا يقضي بفصله، وأنه امتنع عن تسليم هذا المقرر، ومما يؤكد أن الأجير يبقى ملزماً بإثبات واقعة صدور مقرر عن المشغل يقضي بفصله أو بمعاقبته بإحدى العقوبات التأديبية المنصوص عليها في المادة 37 من مدونة الشغل، وكذا إثبات واقعة امتناع مشغله عن تسليمه هذا المقرر هي التي من أجلها سن المشرع الفقرة الأولى من المادة 63 من مدونة الشغل التي نصت على أنه: "يسلم مقرر العقوبات التأديبية الواردة في المادة 37 أعلاه أو مقرر الفصل إلى الأجير المعني بالأمر بالأمور الإدارية مقابل وصل، أو بواسطة رسالة مضمونة مع إشعار بالتوصل داخل أجل ثماني وأربعين ساعة من تاريخ اتخاذ المقرر المذكور"، فالمشرع ألزم المشغل بتسليم مقرر الفصل أو العقوبات التأديبية للأجير بعلّة تمكين هذا الأخير من حق المنازعة في مشروعية مقرر الفصل، وهو الأمر الذي يستفاد معه أن دعوى الفصل التعسفي يجب أن تنبني على وجود مقرر يقضي بالفصل، وذلك سواء من خلال إثبات الأجير أنه تعرض للفصل عبر الإدلاء بمقرر الفصل أو من خلال إثباته أن المشغل أصدر في حقه مقررًا بالفصل وامتنع عن تسليمه إياه، وبناءً على ذلك إذا ادعى الأجير أن مشغله أصدر في حقه مقررًا يقضي بالفصل دون تسليمه هذا المقرر كما تقضي بذلك مقتضيات الفقرة الأولى من المادة 63 من مدونة الشغل، فإنه يكون ملزماً بإثبات صدور هذا المقرر إثباتاً يبنى على اليقين وليس على الاستنتاج انطلاقاً من وقائع لا يعتبرها المشرع دليلاً كافياً للقول بوجود مقرر صادر عن المشغل يقضي

بالعقوبات التأديبية أو بالفصل في حق الأجير كواقعة توجيه استدعاء من طرف المشغل للأجير، إذ هي واقعة ناقصة لا ترقى إلى الدليل الكافي المتطلب قانوناً للقول بصدور مقرر عن المشغل يقضي بفصل الأجير لأن العبرة طبقاً للمادة 62 من مدونة الشغل ليس بمجرد توجيه المشغل استدعاء للأجير وإنما العبرة باتخاذ المشغل مقررًا يقضي بفصل الأجير دون الاستماع إليه ودون احترام الشكليات القانونية، إلا أن القرار المطعون فيه اعتبر أن الطالبة لم تدل بمقرر الفصل ولا بما يثبت تبليغه للأجير داخل الأجل المنصوص عليه في مدونة الشغل، وخلص تبعاً لذلك إلى أن الطالبة أحلت بالتزامها والحال أن المشرع لم يلزمها في المادة 63 من هذه المدونة بإثبات وجود مقرر للفصل وإنما فقط بإثبات وجود مبرر مقبول للفصل متى أثبت المطلوب وجوده وأنه صادر عنها وهو ما لم يثبت هذا الأخير، ولما ألزم القرار الطالبة بالإدلاء بمقرر الفصل فإنه يكون قد ألزمها بإثبات ما لا يندرج ضمن مجال إثباتها المنصوص عليه في المادة 63 من مدونة الشغل، مما يكون قد خرق مقتضيات هذه المادة.

وزيادة على ذلك وجدلاً إذا ما تم افتراض أن توجيه الاستدعاء للأجير من طرف المشغل هو قرينة للقول بوجود مقرر يقضي بفصل الأجير فهو لن يكون سوى قرينة بسيطة يجوز معها للمشغل إثبات عكسها من خلال إثباته بكافة وسائل الإثبات أنه رغم توجيهه استدعاء له فإنه لم يتخذ مقررًا يقضي بفصل هذا الأخير وأنه هو من غادر العمل بصفة تلقائية، وذلك تطبيقاً للقاعدة الخاصة الواردة في الفقرة الثانية من المادة 63 المذكورة، فالمطلوب زعم أنه تعرض للطرد التعسفي مرتكزاً على أن الطالبة لم تسلك مسطرة الفصل التأديبي على أساس أنها وجهت له استدعاء لحضور المجلس التأديبي دون أن يثبت صدور مقرر الفصل وامتناعها عن تسليمه هذا المقرر، إلا أن الطالبة أوضحت أنها لم تتخذ في حقه أي مقرر للفصل خلال انعقاد المجلس لتعذر الاستماع إليه وأن سندها في ذلك هو محضر الاجتماع المحرر من طرف المفوض القضائي والمؤرخ في 2008/09/23 (المرفق بمقال النقض)، فهذا المحضر يشير إلى عدم التحاق المطلوب لجلسة الاستماع ولم يرد فيه أن الطالبة قد اتخذت قراراً بفصله،

وزيادة على ذلك فإن الطالبة بعد استنفاذها لكافة طرق تبليغ الإنذارات الموجهة للمطلوب فإنها استصدرت عن رئيس المحكمة الابتدائية بالرباط أمرا بتعيين السيد سعيد صبري بقصد تبليغ المطلوب، حرصا منها بعدم اتخاذها لأي قرار يقضي بأي عقوبة تأديبية কিفما كانت في حقه إلا بعد ضمان حقه في الدفاع عن نفسه والاستماع إليه.

ومن جانب آخر فإن الطالبة قد دفعت بأن المطلوب هو من غادر العمل بصفة تلقائية وأنها مستعدة لإثبات واقعة المغادرة التلقائية كواقعة مادية بكافة وسائل الإثبات من بينها شهادة الشهود، ملتزمة لأجل ذلك من المحكمة إجراء بحث، إلا أن المحكمة ردت هذا الدفع بعله أن الطالبة كان عليها قبل فصل الأجير احترام شكليات المادة 62 من مدونة الشغل التي توجب الاستماع إليه، مع أن الطالبة لم تتخذ أي مقرر يقضي بفصله، مما يعتبر خرقا لحقوق الدفاع، وهذا ما استقرت عليه اجتهادات محكمة النقض.

وعلاوة على ذلك، فإن المطلوب اكتفى من أجل إثبات وجود مقرر للفصل بالإدلاء بمحضر للمعينة محرر من طرف المفوض القضائي أخراز محمد بتاريخ 2008/07/16، والذي يفيد أن المكتب المخصص للمطلوب كان مغلقا، مع أن الطالبة أكدت أن المحضر المذكور لا يتضمن ما يفيد أن الطالبة منعت المطلوب من الالتحاق بمكتبه، وفضلا عن ذلك فإن هذا المحضر باطل اعتبارا لكون محرره تجاوز اختصاصه المحدد بموجب القانون رقم 03.81 المتعلق بتنظيم مهنة المفوضين القضائيين وخاصة الفقرة 4 من الفصل 15 منه، التي حصرت اختصاصات المفوض القضائي في القيام بمعينة وقائع مادية مجردة من كل رأي، إذ لم يعاين المفوض واقعة إغلاق الطالبة لمكتب المطلوب ومنعها من دخوله هذا المكتب، مما يكون محضه عديم الأثر القانوني، كما أن المفوض لم يذكر في محضره سبب هذا الإغلاق هل هو من أجل فصل المطلوب أو من أجل تغيير مكتبه، مما يجعل من هذا المحضر غير صالح لإثبات واقعة الطرد التعسفي يتعين تبعا لذلك نقض القرار المطعون فيه بالنقض.

كما تعيب على القرار فساد التعليل المتزل متزلة انعدامه، باعتبار أنه بني على حيثية جاء فيها: "وحيث إنه علاوة على أن الاستدعاء المذكور لم يوجه إلا بعد تقديم الدعوى فإنه يثبت شروع المستأنفة في سلوك مسطرة الفصل وما دامت قد بدأت في سلوك مسطرة الفصل فإن الدفع بالمغادرة التلقائية يبقى غير مؤسس ويكون بالتالي الفصل ثابتاً".

غير أن هذا التعليل يبقى فاسدا لعدم ارتكازه على أساس واقعي سليم، ذلك أن الطالبة وجهت استدعاءها إلى المطلوب بقصد حثه على الرجوع إلى العمل وتقديم مبررات تغييه عن العمل ومغادرته له بصفة تلقائية لمدة تفوق أربعة أيام قبل علمها بتقديمه لدعواه، على اعتبار أنها أشعرت بوجود دعوى ضدها بتاريخ 2008/09/30 وهو تاريخ لاحق لتواريخ جميع عمليات تبليغ إنذارها للمطلوب بل وحتى قبل تقديم هذه الدعوى الذي كان بتاريخ 2008/07/23، إذ أن الطالبة وجهت له أول إنذار بتاريخ 2008/07/22 عن طريق البريد المضمون الذي أرجع بعبارته غير مطالب به، وبالرجوع إلى وثائق الملف يتضح أن الطالبة وجهت الإنذار الأول للمطلوب عبر البريد المضمون مع الإشعار بالتوصل بتاريخ 2008/07/21 تم تقديمه بعنوانه مرتين الأولى يوم 2008/07/22 والثانية يوم 2008/07/23 وأنه أرجع بعبارته غير مطالب به، وأن الطالبة وجهت كذلك إنذارها عن طريق المفوض القضائي ثلاث مرات، الأولى من طرف المفوض القضائي عبد العزيز غياتي بتاريخ 2008/08/01 والثانية والثالثة من طرف المفوض القضائي التهامي العمري على التوالي بتاريخ 2008/08/18 و2008/09/18، في حين أنها لم تبلغ بوجود دعوى ضدها إلا بتاريخ 2008/09/30 تقدم بها المطلوب بتاريخ 2008/07/23، مما يكون تاريخ علمها بوجود دعوى ضدها وهو بتاريخ 2008/09/30 وليس تاريخ تقديم الدعوى، ذلك أن الطالبة تعذر عليها تبليغ إنذارها للمطلوب بسبب فعل هذا الأخير والدليل على ذلك هو أن جميع محاولات التبليغ كانت تتم بمحل إقامته الكائن بزقة الهاشمي المستاري وزقة الكولونيل كليكود عمارة أ رقم 4 الرباط، رغم أنه هو العنوان الذي اعتمده وصرح به كمحل إقامته في المقال الافتتاحي للدعوى الذي تقدم به بتاريخ

2008/07/23، والحال أن أول إنذار وجه له بالعنوان المذكور بتاريخ 2008/07/22 والثاني بتاريخ 2008/07/23 عن طريق البريد المضمون، والثالث والرابع والخامس عن طريق المفوضين القضائيين بتاريخ 2008/08/01 و2008/08/18 و2008/09/19 للذين عاينا معا أن المحل مغلق باستمرار، وأن القرار لما اعتبر أن توجيه الاستدعاء من طرف الطالبة بعد تقديمه لدعواه، فإنه يكون قد بني تعليله على أساس فاسد لكون الطالبة لم تبلغ بهذه الدعوى إلا بتاريخ 2008/09/30، في حين أن أول الاستدعاء كان بتاريخ 2008/09/18، مما يتعين نقض القرار المطعون فيه.

حيث تبين صحة ما عابته الطاعنة على القرار، ذلك أنه لئن كانت الفقرة الأولى من المادة 62 من مدونة الشغل تنص على 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، وذلك داخل أجل لا يتعدى ثمانية أيام ابتداء من التاريخ الذي تبين فيه ارتكاب الفعل المنسوب إليه". فإن ما يؤخذ من ذلك أن شروع الطالبة في استدعاء الأجير (المطلوب) قصد الاستماع إليه لمناقشة الخطأ المنسوب إليه المتمثل في رفضه العمل مؤقتا في المكتب المخصص له والاعتصام بالفضاء الخارجي لمقر الشركة، وتحرير محضر في الموضوع من قبل الطالبة بعدما تعذر عليها الاستماع إليه بسبب تغيبه لجلسة الاستماع، شروع الطالبة في سلوك هذه المسطرة لا يعني أنها كانت تعتزم القيام بفصله بدليل أن مسطرة الاستماع إلى الأجير لا تعتبر لازمة في حالة الخطأ الجسيم المبرر للطرد فقط، وإنما تعتبر كذلك في بعض العقوبات التأديبية الأخرى في حالة الخطأ غير الجسيم كما هو مقرر في المادة 37 من مدونة الشغل، خاصة وأن المشرع ألزم المحكمة بعدم جواز النظر إلا في الأسباب الواردة في مقرر الفصل وظروفه تطبيقا للمادة 64 من مدونة الشغل، وهو ما يفرض عليها التأكد أولا من صدور مقرر عن المشغل يقضي بفصل الأجير من العمل وذلك حتى يجوز لها بعد ذلك النظر في الأسباب التي على أساسها اتخذ ذلك المقرر، ومما يؤكد ذلك أن الفقرة الأولى من المادة 63 من مدونة الشغل تنص على أنه: "يسلم مقرر العقوبات التأديبية الواردة في المادة

37 أعلاه أو مقرر الفصل إلى الأجير المعني بالأمر يدا بيد مقابل وصل، أو بواسطة رسالة مضمونة مع إشعار بالتوصل داخل أجل ثماني وأربعين ساعة من تاريخ اتخاذ المقرر المذكور."، فالمشرع ألزم المشغل بتسليم مقرر الفصل أو مقرر العقوبات التأديبية الأخرى للأجير حتى يتمكن من المنازعة فيها، ومن ثم فإن صدور هذا المقرر يعتبر أمرا لازما لضرورة احترام المشغل لمسطرة الاستماع برمتها والمنصوص عليها في المادة 62 من مدونة الشغل وهو ما لا يتوفر في الملف وتنكره الطالبة، إلا أن المحكمة المطعون في قرارها اعتبرت توجيه الاستدعاء إلى الأجير (المطلوب) قصد الاستماع إليه يشكل قرينة على فصله من عمله، وانتهت إلى أنها قد خرقت مسطرة الفصل التأديبي بعدم توجيهها الاستدعاء إليه خلال أجل ثمانية أيام، وكذا بعدم تبليغه نسخة من مقرر الفصل إليه مع أن الملف خال من هذا المقرر، خاصة وأن الطالبة وبعدما تعذر عليها الاستماع إلى المطلوب بسبب تغييه وجهت له مجموعة من الإنذارات من أجل الرجوع إلى عمله آخرها كان بواسطة المفوض القضائي، إلا أنه وإن كان قد التحق بمقر الشركة فإن الملف خال مما ثبت أن الطالبة قد منعت من الالتحاق بعمله، مما تكون معه المحكمة قد بنت قرارها على تعليل ناقص مواز لانعدامه خارقة بذلك لمقتضيات المواد 62 و63 و64 من مدونة الشغل وعرضته للنقض.

لهذه الأسباب

قضت محكمة النقض بنقض القرار المطعون فيه.

الرئيس : السيدة مليكة بتراهيم - المقرر : السيد محمد سعد جرندي -
المحامي العام : السيد رشيد بناني.