

القرار عدد 153

الصادر بتاريخ 30 يناير 2014

في الملف الاجتماعي عدد 2013/1/5/895

رفض الأجير ارتداء البذلة المخصصة للعمال - عدم احترام النظام الداخلي للمقاوله - فصل مشروع من العمل.

إن الأخطاء الجسيمة المشار إليها في المادة 39 من مدونة الشغل وردت على سبيل المثال لا الحصر بدليل قولها "تعتبر بمثابة" لذلك فإن معيار التفرقة بين الخطأ الجسيم وغيره وترتيب الآثار القانونية على ذلك يرجع إلى السلطة التقديرية للمحكمة مع تعليلها لذلك، ولما كان صاحب المقاوله له سلطة تنظيمية في إدارة مشروعه ووضع ضوابط لعمله منها توزيع بذل موحدة على جميع مستخدميه لاستعمالها في فصل الصيف قصد التعريف بالمستخدم للزبناء ويشكل شكلا تنظيميا لظهور مستخدمي الشركة حسب ما يقتضيه دفتر التحملات الخاص بالنقل الحضري، فإن الأجير لم ينازع في ذلك، ويبقى رفضه ارتداء البذلة المقدمة له من طرف مشغله مثل باقي المستخدمين يعتبر خروجاً على النظام الداخلي للشركة وضوابطها الواجب عليه التقيد بها واحترامها.

نقض وإحالة

المملكة المغربية
المجلس الأعلى للسلطة القضائية
محكمة النقض
باسم جلالة الملك وطبقا للقانون

حيث يستفاد من مستندات الملف، ومن القرار المطعون فيه الصادر عن محكمة الاستئناف بوجدة والمشار إلى مراجعه أعلاه، أن المطلوب في النقض تقدم بمقال يعرض فيه أنه كان يعمل مع الطالبة بصفته قابض ومراقب ثم قابض منذ سنة 1996 إلا أنه بتاريخ 2011/9/9 تم فصله من عمله ملتمسا الحكم بإرجاعه إلى عمله مع أداء الأجرة عن مدة توقيفه، وبعد فشل محاولة الصلح ومختلف الإجراءات المتخذة في القضية أصدرت المحكمة الابتدائية بأبركان حكمها القاضي بإلزام المدعى عليها بإرجاع المدعي إلى عمله مع النفاذ المعجل ورفض باقي الطلبات، استأنفته المحكوم عليها (الطالبة) فصدر القرار القاضي بتأييد الحكم المستأنف، وهو القرار المطلوب نقضه.

في شأن الوسيلة الأولى المستدل بها للنقض :

تعيب الطاعنة على القرار المطعون فيه انعدام التعليل، إذ أنه أيد الحكم الابتدائي متبنيا علته الرئيسية الذي ورد فيها أن ما نسب للأجير مجرد خطأ بسيط يستلزم عند وقوعه تطبيق العقوبات

المنصوص عليها بالمادة 37 يكون قد قدر المقتضيات القانونية أعلاه أحسن تقدير، وأن تبني القرار المطعون فيه لتلك العلة يبقى قاصرا يتزل متزلة انعدام التعليل بناء على الاعتبارات التالية : أن مدونة الشغل وإن كانت قد ميزت بين الخطأ الجسيم والخطأ غير الجسيم بخصوص إيقاع الجزاء التأديبي في حق الأجير المخالف فإنها لم تضع معيارا فاصلا للتمييز بينهما بل تركت ذلك للسلطة التقديرية للمحكمة رغم ما ورد في المادة 39 من عرض للأخطاء الجسيمة فإن ذلك العرض لم يرد على سبيل الحصر بل على سبيل المثال وبشكل عام قد يستغرق وقائع مشاهمة لم يتم النص عليها لأن الأخطاء مسألة واقع لا تخضع للحصر والمقصود الأخطاء الموجبة للعقوبة التأديبية بخلاف الأخطاء التي قد تكتسي وصفا مجرما طبقا للقانون الجنائي عملا بقاعدة "لا جريمة ولا عقوبة إلا بالنص"، وفي هذه النازلة فإن ما قام به المطلوب في النقض متمثلا في رفضه ارتداء بذلة العمل وفقا للزي الموحد وهذا ضابط من ضوابط عمل الشركة لأن الزي الموحد يعرف الجمهور بالمستخدم ويشكل شكلا تنظيميا لظهور مستخدمي الشركة وهي قاعدة جارية بها العمل في كل شركات النقل الحضري وطنيا وأن رفض المستخدم ارتداء البذلة الموحدة يتزل متزلة رفض إنجاز شغل من اختصاصه عمدا وبدون مبرر طبقا للفقرة 11 من الفصل 39 من مدونة الشغل خاصة وأن الشروع في مباشرة الشغل يبدأ بارتداء الزي والبذلة المقدمة للمستخدمين بل أن رفض المستخدم منفردا يشكل تحريضا لباقي المستخدمين على ذلك وتمردا على النظم الداخلية للشركة وضوابطها التي يفترض في الأجير احترامها والتقيد بها وهو الذي تعاقد أصلا مع العارضة بقبول منه يفترض فيه أنه موافق على الأنظمة الداخلية للشركة، وإن العلة التي انبنى عليها الحكم المستأنف المؤيد بمقتضى القرار المطعون فيه لم تبين المعيار الذي اعتمدته للقول بأن الخطأ المرتكب يشكل خطأ بسيطا ويظهر منها أنها مجرد انطباع فقط لا يركز على معيار واقعي مما يتزل معه القرار المطعون فيه متزلة انعدام التعليل، فوجب نقضه.

حيث تبين صحة ما عابته الطاعنة على القرار وأنه خلافا لما ورد بالوسيلة فإن الأخطاء الجسيمة المشار إليها في المادة 39 من مدونة الشغل وردت على سبيل المثال لا الحصر بدليل قولها "تعتبر بمثابة" لذلك فإن معيار التفرقة بين الخطأ الجسيم وغيره وترتيب الآثار القانونية على ذلك يرجع إلى السلطة التقديرية للمحكمة مع تعليلها لذلك، ولما كان صاحب المقاول له سلطة تنظيمية في إدارة مشروعة ووضع ضوابط لعمله منها توزيع بذل موحدة على جميع مستخدميها لاستعمالها في فصل الصيف قصد التعريف بالمستخدم للزبناء ويشكل شكلا تنظيميا لظهور مستخدمي الشركة حسب ما يقتضيه دفتر التحملات الخاص بالنقض الحضري، فإن المطلوب في النقض لم ينافر في ذلك، ويبقى رفضه ارتداء البذلة المقدمة له من طرف مشغله مثل باقي المستخدمين يعتبر خروجاً على النظام الداخلي للشركة وضوابطها الواجب عليه التقيد بها واحترامها ولا يعفيه التذرع بالحرارة المفرطة رفضه ارتداء البذلة المذكورة وكونها مصنوعة من مادة النيلون أو أن

كرسي العمل بالحافلة مصنوع من مادة بلاستيكية تسبب له حروقا بظهره خاصة وأنه لم يثبت بما هو مقبول قانونا ما يفيد ذلك، ومحكمة الموضوع المطعون في قرارها عندما اعتبرت أن رفض الأجير ارتداء البذلة المخصصة للعمال لا يعتبر خطأ جسيما وإنما بسيطاً يستوجب عند وقوعه تطبيق العقوبات المنصوص عليها بالمادة 37 من مدونة الشغل فإن تعليلها هذا يكون غير مرتكز على أساس، يكون قرارها وفيما انتهى إليه ناقص التعليل الموازي لانعدامه، مما يتعين نقضه وبغض النظر عما أثير بالوسيلة الثانية.

لهذه الأسباب

قضت محكمة النقض بنقض القرار المطعون فيه.

الرئيس : السيدة مليكة بتراهيم - المقرر : السيد محمد برادة - المحامي العام : السيد رشيد

بناني.



المملكة المغربية
المجلس الأعلى للسلطة القضائية
محكمة النقض