

القرار عدد 966
الصادر بتاريخ 4 يوليوز 2013
في الملف الاجتماعي عدد 2012/2/5/1655

عقد الشغل - ترقية الأجير - المعايير.

إذا كان نظام الترقية المعمول به على صعيد كل مؤسسة يقوم على مقاييس ومعايير يجب توفرها في أي أجير، فإن ذلك يرتبط بالسلطة التقديرية للجهة المشغلة وما تقتضيه مصلحتها دون أن يشكل الحرمان من الترقية أي خرق للمادتين 9 من مدونة الشغل و 61 من الاتفاقية الجماعية لاتصالات المغرب التي تحدد مسطرة الترقية.

رفض الطلب

الأساس القانوني:

"يمنع كل مس بالحريات والحقوق المتعلقة بالممارسة النقابية داخل المقابلة وفق القوانين والأنظمة الجاري بها العمل كما يمنع كل مس بحرية العمل بالنسبة للمشغل وللأجراء المنتمين للمقابلة.

كما يمنع كل تمييز بين الأجراء من حيث السلالة، أو اللون، أو الجنس، أو الإعاقة، أو الحالة الزوجية، أو الرأي السياسي، أو الانتماء النقابي، أو الأصل الوطني، أو الأصل الاجتماعي، يكون من شأنه خرق أو تحريف مبدأ تكافؤ الفرص، أو عدم المعاملة بالمثل في مجال التشغيل أو تعاطي مهنة، لاسيما فيما يتعلق بالاستخدام، وإدارة الشغل وتوزيعه، والتكوين المهني، والأجر، والترقية، والاستفادة من الامتيازات الاجتماعية، والتدابير التأديبية، والفصل من الشغل..."

(المادة 9 من مدونة الشغل)

"يجري التقييم الفردي على أساس لقاء سنوي للارتقاء بين الأجير والمسؤول المباشر وفقاً للمسااطر المحددة بواسطة مذكرة داخلية.

يستهدف اللقاء:

- 1- إجراء الحصيلة السنوية بخصوص النجاحات المسجلة والصعوبات المعترضة،
- 2- تقييم الكفاءات الموظفة من طرف الأجير داخل منصبه في إطار حوار بين المسؤول ومساعدته،
- 3- تحديد أهداف السنة الموالية وكذا الإمكانيات التي يجب توفيرها لبلوغها بتشاور مع المساعد،
- 4- رصد الاحتياجات المحتملة في مجال التكوين لأجل تمكن أحسن من منصب الشغل أو للاستجابة لرغبات الاستفادة من الحركية.

في حالة وجود اختلاف بين في وجهات النظر، فإن المسؤول م 2+ باعتباره مسؤولاً عن توقيع وثيقة التقييم، يقوم بالدعوة إلى إجراء لقاء تكميلي مع المساعد.

يمكن للمساعد، إذا رغب في ذلك، أن يقدم تظلمًا معلنًا إلى السلطة الرئاسية العليا.

وفي هذه الحالة يتم إخبار الأجير بالمال الذي آل إليه تظلمه.

(المادة 61 من الاتفاقية الجماعية لاتصالات المغرب)

باسم جلالة الملك وطبقا للقانون

حيث يستفاد من مستندات الملف، ومن القرار المطعون فيه أن الطالب تقدم بمقال بتاريخ 2009/10/19 عرض فيه أنه كان يشتغل مع المطلوبة منذ سنة 1973، وأنه تدرج في مداخل الترقى إلى أن وصل إلى الرتبة 16 في سنة 1998 وفق النظام الداخلي للمدعى عليها، وأنه بتاريخ 2004/2/1 أدرج اسمه ضمن لائحة المرشحين للرتبة 17 لكنه لم تتم ترقيته، بحجة أنه لا يستحق ذلك بناء على نقط الترقى التي حصل عليها وهي 20/18 مع أن النقطة الحقيقية التي حصل عليها من رئيسه المباشر هي 19.50، كما أنه قبل خوصصة قطاع الاتصالات كان يستفيد من الأنظمة الخاصة بترقية الموظفين التابعين للوظيفة العمومية، وأن الاتفاقية الجماعية الخاصة بالمدعى عليها نصت في فصلها السادس على الامتيازات المكتسبة لمستخدميها، كما أن المرسوم الصادر عن الوزير الأول بتاريخ 2000/10/31 ينص على أن موظفي الإدارات يمكنهم أن يستفيدوا بصفة استثنائية من الترقية عن طريق الاختيار بعد التقييد في جدول الترقى، وأنه قضى في خدمة المدعى عليها مدة 30 سنة، وأن المؤشر المقابل لسنة والرتبة 17 هو 576 نقطة وأن ثمن النقطة الواحدة هو 9.439 درهم، لأجل ذلك التمس الحكم على المدعى عليها بترقيته من الدرجة 16 إلى الدرجة 17 بأثر رجعي ابتداء من شتنبر 2004 وفق نظامها الداخلي، والحكم له بتكملة الأجر عن الزيادة في الراتب الأساسي الناتج عن تسوية وضعيته حسب مبلغ 103588.50 درهم، فقضت المحكمة الابتدائية برفض الطلب، فاستأنفه الطالب، 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 يعيب الطاعن على القرار المطعون فيه بالنقض خرق مقتضيات المادة 9 من مدونة الشغل ونقصان التعليل المعتبر بمثابة انعدامه، باعتبار أنه يتضح من الدياجة التي تضمنتها الاتفاقية الجماعية لاتصالات المغرب أنه قد ورد فيها ما يلي:

"وتستمد هذه الاتفاقية مرجعيتها من القانون 96/24 المتعلق بالبريد والمواصلات، ومدونة الشغل، والرسوم رقم 328 - 97 - 2 الصادر بتاريخ 24 فبراير 1998 الحامل للنظام الأساسي لمستخدمي المكتب الوطني للبريد والمواصلات كما تم تعديله وتتميمه، والنظام الداخلي لمستخدمي اتصالات المغرب الصادر بتاريخ 28 يوليوز 2003."

فمن بين النصوص التي أكدت الاتفاقية على أنها تشكل مرجعية للعلاقات التي تربط شركة اتصالات المغرب والمستخدمين لديها توجد مدونة الشغل، ذلك أن المادة 9 منها تنص على ما يلي:

"يمنع كل مس بالحريات والحقوق المتعلقة بالممارسة النقابية داخل المقابلة وفق القوانين والأنظمة الجاري بها العمل كما يمنع كل مس بحرية العمل بالنسبة للمشغل وللأجراء المنتمين للمقابلة.

كما يمنع كل تمييز بين الأجراء من حيث السلالة، أو اللون، أو الجنس، أو الإعاقة، أو الحالة الزوجية، أو العقيدة، أو الرأي السياسي، أو الانتماء النقابي، أو الأصل الوطني، أو الأصل الاجتماعي، يكون من شأنه خرق أو تحريف مبدأ تكافؤ الفرص، أو عدم المعاملة بالمثل في مجال التشغيل أو تعاطي مهنة، لاسيما فيما يتعلق بالاستخدام، وإدارة الشغل وتوزيعه، والتكوين المهني، والأجر، والترقية، والاستفادة من الامتيازات الاجتماعية، والتدابير التأديبية، والفصل من الشغل."

فهذه المادة تمنع كل تمييز من شأنه خرق أو تحريف مبدأ تكافؤ الفرص، أو عدم المعاملة بالمثل في مجال التشغيل أو تعاطي مهنة لاسيما فيما يتعلق بالترقية، وأن المشرع عند تقنينه لنص المادة 9 في مدونة الشغل فإنه قصد من ذلك حث أرباب العمل على ضرورة احترام مقتضيات الدقة والمفصلة التي ضمنها هذه المادة، والوسيلة التي تمكن المستخدم من التشكي لظلم أو حيف يرى أنه تعرض لهما من جراء عدم التزام رب العمل بتلك المقتضيات هي اللجوء إلى القضاء المفروض عليه القيام بدوره في كفالة حماية المتقاضين بتفعيل نصوص القانون التي تحكم العلاقات الرابطة بينهم، وأن محكمة الاستئناف بتصريحها كون: "نظام الترقية هو شأن داخلي تخضعه كل مؤسسة لما تقتضيه مصلحتها ولا يمكن لأي جهة إرغامها على ترقية أجراءها". فإنها تكون قد تخلت عن الدور المنوط بها بمراقبة مدى احترام المقتضيات الآمرة التي جاءت بها المادة 9 ما دامت قد اعتبرت كون رب العمل هو وحده المتحكم في تطبيق نظام الترقية دون حسيب ولا رقيب من طرف أي كان ولو كان القضاء نفسه كما يستخلص من تعليقات القرار المطعون فيه، فكما سبق للطالب أن أكدته أمام محكمة الاستئناف فإن التنصيص على مقتضيات المادة 9 لم يضمنه المشرع في مدونة الشغل دون هدف أو غاية أو بقصد تضخيم حجم هذه المدونة بل إن قراءة النص وتحليل التعابير المستعملة فيه تدل بشكل قطعي على أن الأمر يتعلق بمبادئ تكتسي صبغة النظام العام لكونها ناشئة عن حقوق لا تضمنها النصوص القانونية الوطنية فقط بل إنها تشكل أحد المبادئ الجوهرية والأساسية التي أقرتها مختلف العهود والمواثيق الدولية المنظمة لحقوق الإنسان السياسية منها أو الاجتماعية والاقتصادية، كما صادقت عليها المملكة المغربية بل وأكدت في صلب دستورها على الالتزام باحترامها مما يتعين نقض القرار المطعون فيه.

كما يعيب على القرار خرق مقتضيات المادة 9 من مدونة الشغل والتعليل المخالف للواقع، باعتبار أن محكمة الاستئناف أكدت في تعليقاتها على ما يلي:

"حيث إن ما يتمسك به المستأنف لا يرتكز على أساس ذلك أن نظام الترقية ومعيار ترقية أي أجير أو مستخدم يخضع للسلطة التقديرية لرب العمل ومدى رؤيته وتحديد الشروط الواجب

توافرها في كل أجير انطبقت عليه تلك الشروط...". في الدفوع المثارة من طرف الطالب لم تكن تنازع في المعايير المحددة من طرف شركة اتصالات المغرب لاستحقاق الترقية والتي لا مجادلة في كونها شأن داخلي يخضع للسلطة التقديرية للمؤسسة، بل إن طعنه كان ينصب على عدم احترام هذه الأخيرة للمعايير التي وضعتها هي نفسها والمفروض أن يتم تطبيقها بشكل مجرد وموضوعي بين كافة المستخدمين، إذ أن الطالب كان يتوفر على الشروط التي فرضتها المعايير التي حددتها شركة اتصالات المغرب لاستحقاق الترقية، إلا أن محكمة الاستئناف والمحكمة الابتدائية من قبلها لم تبحثا في هذا الدفع مكتفتين بالتأكيد على أن الأمر يتعلق بتنظيم داخلي لا يحق للقضاء مراقبته، وذلك نتيجة للخلط الذي وقع في ماهية دفع الطالب باعتقادهما أنه ينصب على الطعن في معايير استحقاق الترقية، في حين أن سبب الدعوى مركز على الخرق الواضح الذي قامت به شركة اتصالات المغرب للمعايير المحددة من طرفها والذي تسبب في الإضرار بمصالح الطالب مما يتعين نقض القرار المطعون فيه.

كما يعيب على القرار خرق نص المادة 61 من الاتفاقية الجماعية والإخلال بحق الدفاع، حيث جاء فيها ما يلي: "يجري التقييم الفردي على أساس لقاء سنوي للارتقاء بين الأجير والمسؤول المباشر وفقا للمساطر المحددة بواسطة مذكرة داخلية...". وقد تمسك الطالب بذلك بصفة نظامية في الدفوع المثارة أمام محكمة الاستئناف وأنه كان يتوفر على الشروط الموضوعية المتعلقة بترقيته إلى الدرجة الأعلى أي السلم 17 وأرفق ذلك بصورة من أسماء زملائه حظوا بالترقية رغم أنه أقدم من بعضهم وحاصل على نقطة صادرة عن رئيسه المباشر قدرها 20/19.50 بخلاف نقاط بعض المستخدمين الذي حظوا بالترقية، وطلب من المحكمة إجراء بحث وتحقيق في الترقية للتأكد مما ذكر، إلا أنها لم ترد على طلبه لا سلبا ولا إيجابا رغم تعلق الأمر بدفع جوهري كان من شأنه أن يؤثر على قرار المحكمة لو تمت الاستجابة له، والمحكمة بإهمالها لهذا الدفع تكون قد خرقت حقا من حقوق الدفاع، مما يتعين نقض القرار المطعون فيه.

لكن، حيث إن نظام الترقية المعمول به على صعيد كل مؤسسة مشغلة يقوم على مقاييس ومعايير لا بد من توفرها في أي أجير حتى يمكنه الاستفادة من الترقية كما يخضع للسلطة التقديرية لرب العمل، ومن هذه المعايير مدى أقدميته في العمل بالإضافة إلى ما يتوفر عليه ملفه الإداري بخصوص مساره المهني ومدى انضباطه ومواظبته وكيفية أداء العمل ومدى مردوديته فيه بالإضافة إلى سلوكه وتعامله مع زملائه واحترام رؤسائه، وهذه الضوابط هي التي على ضوءها يستفيد المعني بالأمر من نظام الترقى، وهي شأن داخلي يرتبط بما تقتضيه مصلحة الجهة المشغلة، ومن ثم فلا يمكن لأية جهة إرغامها قضاء على ترقية أجراءها، وتبعاً لذلك فلا يمثل حرمان الطالب من الترقية خرقاً لمقتضيات المادة 9 من مدونة الشغل التي تمنع التمييز بين الأجراء لاعتبار شخصي يكون من شأنه "خرق أو تحريف مبدأ تكافؤ الفرص" أو "عدم المعاملة بالمثل" فيما يتعلق بالترقية، ولا خرقاً

لمقتضيات الفصل 61 من الاتفاقية الجماعية لاتصالات المغرب التي تحدد مسطرة هذه الترقية، وبذلك تكون المحكمة المطعون في قرارها بعدم استجابتها لطلب إجراء بحث قد ردتته ضمنيا، مما كان معه القرار مرتكزا على أساس فيما انتهى إليه ومعللا بما فيه الكفاية، ويبقى ما بالوسائل على غير أساس.

لهذه الأسباب

قضت محكمة النقض برفض الطلب.

الرئيس: السيدة مليكة بنزاهير - المقرر: السيد محمد سعد جرندي - المحامي العام: السيد محمد صادق.



المملكة المغربية
المجلس الأعلى للسلطة القضائية
محكمة النقض