

القرار عدد 655
الصادر بتاريخ 25 أبريل 2013
في الملف الاجتماعي عدد 2012/2/5/1014

مندوب الأجراء - تغيير العمل - امتناع من الالتحاق بالعمل الجديد - طرد ضمني.

الشركة المشغلة وإن كانت لها سلطة في إدارة مشروعها وتنظيمه، وإعادة تنظيمه متى كان ذلك ضروريا، فإن ذلك لا ينبغي أن يضر بالعامل. ذلك أن تعديل عقد العمل من طرف المشغلة بإرادة منفردة في نازلة الحال انصب على عناصر جوهرية في عقد الشغل بتغيير عمل المطلوب من مقتصد إلى العمل بالحانة كعقوبة تأديبية، وامتناع الأجير من الالتحاق بالعمل الجديد لا يعتبر مغادرة تلقائية بل طردا ضمنيا.

رفض الطلب

الأساس القانوني:

"يجب أن يكون كل إجراء تأديبي، يعتزم المشغل اتخاذه في حق مندوب الأجراء، أصليا كان أو نائبا، موضوع مقرر، يوافق عليه العون المكلف بتفتيش الشغل، إذا كان هذا الإجراء يرمي إلى نقل المندوب أو نائبه من مصلحة إلى أخرى، أو من شغل إلى آخر، أو إلى توقيفه عن شغله، أو فصله عنه."

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 باكادير والمشار إلى مراجعه أعلاه، أن المطلوب في النقض تقدم بمقال يعرض فيه أنه كان يشتغل مع الطالبة بصفته مقتصدا منذ 1992/5/1 بأجرة شهرية قدرها 3500 درهم وبتاريخ 2010/1/13 تم طرده بكيفية تعسفية وبدون مبرر وأنه كان مندوبا للعمال، والتمس الحكم له بمختلف التعويضات، وبعد الإجراءات صدر حكم ابتدائي قضى بالحكم على المدعى عليها في شخص ممثلها القانوني بأدائها للمدعي التعويضات التالية: عن الضرر مبلغ 71292,15 درهم، وعن الفصل مبلغ 73120,15 درهم، وعن الإخطار مبلغ 5280,90 درهم، وعن العطلة السنوية مبلغ 1828 درهم مع تسليمه شهادة العمل تحت طائلة غرامة تهديدية قدرها 100 درهم عن كل يوم تأخير عن التنفيذ من تاريخ الامتناع، ورفض باقي الطلبات وما عدا ذلك من الدفع، استأنفته الطالبة استئنفا أصليا واستأنفه المطلوب استئنفا فرعيا، فصدر القرار القاضي بقبول الاستئناف وتأييد الحكم المستأنف، وهو القرار المطلوب نقضه.

في شأن الوسيلة المستدل بها للنقض:

تعيب الطاعنة على القرار نقصان التعليل الموازي لانعدامه وعدم ارتكازه على أساس قانوني، إذ بالرجوع إلى حيثيات القرار المطعون فيه نجد أن المحكمة المصدرة له ذهبت للقول بكون ما تعرض له المطلوب ضده يعد طردا تعسفيا لأن الأجير له صفة مندوب العمال وأن نقله تأديبيا يستوجب قبل اتخاذه أخذ رأي مفتش الشغل عملا بمقتضيات الفصل 457 من مدونة الشغل، وبالتالي فإن امتناع الأجير من الالتحاق بعمله الجديد لا يعتبر مغادرة تلقائية للعمل كما أنه لا يعتبر خطأ فادحا منه يستوجب طرده، إلا أن ذلك غير مرتكز على أي أساس سليم على اعتبار أن الشركة العارضة تمسكت خلال جميع أطوار الملف سواء أمام المحكمة الابتدائية أو أمام المرجع الاستئنافي بكونها لم تعتمد إلى فصل المطلوب ضده من عمله، خصوصا وأنه بعد معاينة العارضة لمغادرة المطلوب ضده لعمله عمدت إلى إجراء محضر معاينة لمكان اشتغاله الذي بقي فارغا حسب تصريحات الأجرة التي تشغل معه. كما قامت كذلك ولإتاحة الفرصة للدفاع عن نفسه إلى مراسلته قصد الحضور لمناقشة تخلفه عن العمل والأسباب الموضوعية التي دفعته إلى المغادرة إلا أنه رغم ذلك لم يحضر.

وحيث إن القرار المطعون فيه لم يشر لا من قريب ولا من بعيد إلى المستندات المدلى بها من طرف العارضة خلال الطور الابتدائي، كما أنها لم ترد على ملتمسات الشركة والرامية إلى إجراءات بحث والاستماع إلى الشاهدة المدلى باسمها رفقة مذكرة إجراء بحث تكميلي أمام المرجع الابتدائي وهو نفس الملتمس الذي حددته الشركة أمام المحكمة ومصدرة القرار، خصوصا وأن المادة 63 من مدونة الشغل تضع عبء الإثبات على المشغل حينما يدعي مغادرة الأجير لشغله.

أضف إلى ذلك أن القرار المطعون فيه لم يبرر الأسباب التي تدل على أن الأجير طرد من عمله، رغم أن الشركة العارضة أكدت خلال جميع أطوار القضية بأنها لم تعمل على فصله، وإنما هو الذي تغيب وانقطع عن المهمة التي كلف بها، رغم أن مسألة الانقطاع عن العمل هي نقطة أساسية في موضوع النزاع إلا أن المحكمة لم تبرز موقفها من هذه المسألة، وهو الشيء الذي يبقى معه القرار المطعون فيه والصادر على النحو المذكور قد رد الدفع المثار بشأن المغادرة التلقائية للعمل بتعليل ناقص ينزل منزلة انعدامه.

كما أن عدم الرد على ملتمس الشركة العارضة بإجراء بحث بالاستماع إلى الشاهدة المدلى باسمها يعد خرقا لحق الدفاع المكفول قانونا، وخرقا لمقتضيات الفصل 400 من ق.ع.ل حينما استبعدت وسيلة من وسائل الإثبات وهو ما يجعل قرارها ناقص التعليل وغير مرتكز على أساس قانوني، فوجب نقضه.

لكن، حيث إنه من الثابت من وثائق الملف ومستنداته أن المطلوب في النقض كان يعمل مع الطالبة كمقتصد وأنه كان مندوبا للعمال، والشركة المشغلة إن كانت لها سلطة في إدارة مشروعها

وتنظيمه، وإعادة تنظيمه متى كان ذلك ضروريا، فإن ذلك لا ينبغي أن يضر بالعامل، ذلك أن تعديل عقد العمل من طرف المشغلة بإرادة منفردة في نازلة الحال انصب على عناصر جوهرية في عقد الشغل بتغيير عمل المطلوب من مقتصد إلى العمل بالحنة كعقوبة تأديبية، فإن المسؤولية عن الإنهاء تقع على عاتقها حتى لو صدرت المبادرة في هذا الشأن من الأجير لأن الإنهاء كان بسبب تعسف المشغلة في التغيير الجوهرى لعقد الشغل ألحق ضررا بالأجير، وامتناع هذا الأخير من الالتحاق بالعمل الجديد لا يعتبر مغادرة تلقائية بل طردا ضمنيا، وفضلا عن ذلك، فالطالبة لم تحصل على موافقة العون المكلف بتفتيش الشغل قبل إقدامها على تغيير عمل المطلوب من مقتصد إلى العمل بالحنة كإجراء تأديبي وكما تنص على ذلك مقتضيات المادة 457 من مدونة الشغل، وذلك ما عللت به محكمة الموضوع المطعون في قرارها، وما انتهت إليه كان على صواب كما أنها كانت في غنى عن إجراء بحث لإثبات المغادرة مادامت تتوفر على عناصر البت في النازلة، فجاء قرارها سليما ومعللا بما فيه الكفاية وغير مشوب بأي خرق، وما جاء بالوسيلة لا أساس له.

لهذه الأسباب

قضت محكمة النقض برفض الطلب.



الرئيس: السيدة مليكة بنزاهر - المقرر: السيد محمد برادة - المحامي العام: السيد محمد

صادق.

المملكة المغربية
المجلس الأعلى للسلطة القضائية
محكمة النقض