

القرار عدد 153

الصادر بتاريخ 10 يناير 2013

في الملف الاجتماعي عدد 2012/1/5/783

عقد الشغل - إنهاء - تطبيق اتفاقية اجتماعية.

اعتماد المحكمة على بنود الاتفاقية الاجتماعية المتعلقة بشركة (مفاحم المغرب) المؤرخة في 1998/02/17 في الشق المتعلق منها بالتعويض عن العجز الجزئي الدائم بنسبة أجرة 20 يوم عن كل نقطة عجز، واعتبارها شاملة أيضا لحالة تفاقم الضرر، من دون أن تناقش بنود هذه الاتفاقية في شموليتها والظرفية الزمنية التي سنت فيها، يجعل قرارها بذلك معللا تعليلا فاسدا يوازي انعدامه.

نقض وإحالة

باسم جلالة الملك وطبقا للقانون

حيث يستفاد من مستندات الملف، ومن القرار المطعون فيه أن بوسلام (ب) تقدم بمقال افتتاحي يعرض فيه أنه كان يشتغل لدى طالبة ما بين 75/12/18 و 1998/07/01 وأنه من بين المستفيدين من بنود الاتفاقية الاجتماعية المبرمة بين المشغلة والأجراء والتي تقضي بتعويض الأجير وقت مغادرته النهائية للعمل بسبب العجز على أساس أجرة عشرين يوما من الأجر عن كل نقطة عجز، وأنه غادر العمل لعجزه وتم تعويضه فقط على أساس نسبة عجز 20 في المائة رغم أنه يستحق التعويض عن نسبة عجز محددة في 75 في المائة ملتصا بالحكم له بباقي التعويض وبعد إجراء المسطرة ابتدائيا تمت الاستجابة لطلبه استأنفته المشغلة لتصدر محكمة الدرجة الثانية بعد مناقشتها للقضية القرار المطعون فيه بالنقض.

في شأن الفرع الثاني من وسيلة النقض:

تعييب الطالبة على القرار المطعون فيه خرق القانون (الاتفاقية الاجتماعية المؤرخة في 1998/02/17)، وسوء التعليل، فخرق الاتفاقية الاجتماعية يتجلى من خلال تعليقات القرار، إذ أولت وفسرت بنود الاتفاقية خلافا لمضمونها، فالتعويض الممنوح بموجب هذه الاتفاقية لا يستحق إلا إذا كانت نسبة العجز غير منازع فيها وقت المغادرة، والمطلوب وقت مغادرته للعمل بتاريخ 1998/06/30 كان يشكو من عجز نسبته 25 في المائة عوض على أساسها أما المراجعة التي تقدم بها بتاريخ 2003/03/06 أي بعد مرور خمس سنوات فهي غير مشمولة بمضمون هذه الاتفاقية التي تشترط وجود نسبة عجز غير منازع فيها عند المغادرة وليس بعدها، لأن الاتفاقية سنت لتسوية وضعية العمال والمستخدمين بسبب تعليق نشاط الشركة وعجزها لظروفها الاقتصادية والمالية، فالاتفاقية

وضعت لتواكب عملية تسريح العمال وفق جدول زمني محدد، وأن الدولة هي من رصدت غلاف مالي لتغطية الحاجيات المطلوبة بخصوص ما ذكر، وانعدام التعليل فيبرز من تعليقات القرار المطعون فيه الذي استبعد الشرط الذي تضمنته الاتفاقية والمتمثل في وجوب كون العجز ثابت وقت المغادرة بعلّة أن الحكم القاضي بالمراجعة إنما هو كاشف للحق وليس منشئ له فخالف روح الاتفاقية التي تقضي باستفادة الأجير على ضوء نسبة العجز الثابتة وقت مغادرته للعمل وإلا فكل العمال الذين غادروا الشركة وعددهم 3080 عامل سيتقدمون بطلب مراجعة الإيرادات التي على ضوءها تم تعويضهم مما يعرض القرار فيما ذهب إليه للنقض.

حيث ثبت صحة ما تنعاه الطالبة على القرار المطعون فيه، ذلك أن المحكمة مصدرته ذهبت إلى أن بنود الاتفاقية الاجتماعية المتعلقة بشركة (مفاحم المغرب) المؤرخة في 1998/02/17 في الشق المتعلق منها بالتعويض عن العجز الجزئي الدائم بنسبة أجرة 20 يوم عن كل نقطة عجز تشمل أيضا حالة تفاقم الضرر، من دون أن تناقش من جهة أولى بنود هذه الاتفاقية في شموليتها والظرفية الزمنية التي سنت فيها، والتي تنص بخصوص التعويض عن العجز على ما يلي: "بالإضافة إلى التعويض عن المغادرة المذكورة في الفقرة 1 أعلاه، سيتم منح تعويض عن العجز لجميع المستخدمين المغادرين المصابين بعجز بدني مستديم مثبت ويقدر هذا التعويض بأجرة 20 يوم عمل عن كل نقطة عجز بدني مستديم مثبت في تاريخ المغادرة".

ومن جهة ثانية لم تناقش واقعة كون المطلوب في النقض استصدار قرارا قضائيا نهائيا في مواجهة الطالبة قضى لفائدته بإيراد عمري سنوي نتيجة تفاقم نسبة العجز المعوض عنها إثر مغادرته، واعتمدت في قضائها على نسبة العجز الناتجة عن التفاقم التي بني عليها قرار مراجعة الإيراد ومددت بنود الاتفاقية رغم نصها الصريح بأن هذا التعويض وإلى جانب باقي التعويضات منحت بسبب المغادرة حسب نسبة العجز المثبتة وقتها فجاء قرارها بذلك معللا تعليلا فاسدا يوازي انعدامه مما يعرضه للنقض.

لهذه الأسباب

قضت محكمة النقض بنقض القرار المطعون فيه.

الرئيس: السيدة مليكة بنزاهير - المقرر: السيد عبد الله زيادي - المحامي العام: السيد محمد صادق.

القرار عدد 1099
الصادر بتاريخ 18 يوليوز 2013
في الملف الاجتماعي عدد 2012/2/5/1596

نزاعات الشغل - رفض الخضوع للفحص الطبي المضاد - الاستماع داخل أجل 8 أيام من تاريخ الالتحاق بالعمل بعد المرض - الفصل التأديبي قانوني.

رفض الخضوع للفحص الطبي المضاد، واستماع المشغلة إلى الأجرة قبل مرور ثمانية أيام من تاريخ التحاقها بعملها بعد المرض، يجعل مسطرة الفصل التأديبي محترمة لمقتضيات المادة 62 من مدونة الشغل.

نقض وإحالة

الأساس القانوني:

"يتوقف عقد الشغل مؤقتاً أثناء:

- 1- فترة الخدمة العسكرية الإلزامية،
 - 2- تغيب الأجير لمرض، أو إصابة، يثبتها طبيب إثباتاً قانونياً،
 - 3- فترة ما قبل وضع الحامل حملها، وما بعده، وفق الشروط المنصوص عليها في المادتين 154 و156 أدناه،
 - 4- فترة العجز المؤقت الناتج عن حادثة شغل أو مرض مهني،
 - 5- فترات تغيب الأجير المنصوص عليها في المواد 274 و275 و277 أدناه،
 - 6- مدة الإضراب،
 - 7- الإغلاق القانوني للمقاولة بصفة مؤقتة.
- غير أن عقد الشغل محدد المدة، ينتهي بحلول الأجل المحدد له، بصرف النظر عن الأحكام الواردة أعلاه".

(المادة 32 من مدونة الشغل)

"يجب، قبل فصل الأجير، أن تتاح له فرصة الدفاع عن نفسه بالاستماع إليه من طرف المشغل أو من ينوب عنه بحضور مندوب الأجراء أو ممثل النقابي بالمقاولة الذي يختاره الأجير بنفسه، وذلك داخل أجل لا يتعدى ثمانية أيام ابتداء من التاريخ الذي تبين فيه ارتكاب الفعل المنسوب إليه".

(الفقرة الأولى من المادة 62 من مدونة الشغل)