القرار عدد 1860

الصادر بتاريخ 27 شتنبر 2012

في الملف الاجتماعي عدد 2012/2/5/50

تسوية نزاعات الشغل الجماعية – امتناع الأجير عن التوقيع على محضر التسوية – مغادرة تلقائية – طرد تعسفي.

ما دام عقد الشغل عقدا شخصيا ورضائيا، فإنه لا يعتبر امتناع الأجير عن التوقيع على محضر تسوية نزاع جماعي يهدف إلى تشغيله في إطار عمل موسمي، بمثابة مغادرة تلقائية للعمل في ظل عدم ثبوت هذه الواقعة، ويبقى الطرد الذي تعرض له الأجير طردا تعسفيا. والمحكمة لما اعتبرت الأجير مغادرا لعمله بسبب الامتناع عن التوقيع تكون قد بنت قرارها على تعليل ناقص وعرضته للنقض.

نقض وإحالة

المملكة المغربية
المجلس الأعلى للسلطة القضائية
محكمة النقض

باسم جلالة الملك وطبقا للقانون

حيث يستفاد من مستندات الملف، ومن القرار المطعون فيه أن الطالب تقدم بمقال عرض فيه أنه كان يشتغل مع المطلوبة منذ فاتح يناير 1996، وأنه تعرض للطرد من عمله بتاريخ 2008/1/3، والتمس الحكم له بتعويضات فقضت المحكمة الابتدائية بأداء المدعى عليها لفائدة المدعي التعويضات التالية: 2600 درهم عن الإخطار، و8700 درهم عن الفصل، و25350 درهم عن الضرر، و1050 درهم عن العطلة السنوية، و13260 درهم عن الأقدمية، فاستأنفته الطالبة، وبعد الإجراءات قضت محكمة الاستئناف بإلغاء الحكم المستأنف فيما قضى به من تعويض عن المهلة والفصل والضرر والأقدمية وتصديا الحكم من جديد برفض الطلب، وبتأييد الحكم في الباقي، وهو القرار المطعون فيه بالنقض والمشار إلى مراجعه أعلاه.

في شأن الوسيلة الأولى المعتمدة في النقض: حيث يعيب الطاعن على القرار المطعون فيه بالنقض ضعف التعليل الموازي لانعدامه، باعتبار أن الحكم الابتدائي قضى لفائدة الطالب بالتعويضات عن الإخطار والفصل والضرر والأقدمية، إلا أن القرار المطعون فيه بالنقض قضى برفض هذه الطلبات بعلة أن المشغلة: "أبرمت اتفاقية جماعية مع ممثلي العمال وبإشراف السلطات الإدارية حول مشكل الموقوفين بسبب عدم توقيع عقود العمل الموسمية وذلك بإرجاع العمال إلى مناصب عملهم فور توقيع عقود العمل وذلك بإدراج بياني تاريخ الالتحاق بالعمل وقابلية تجديد العقد للمواسم القادمة وهو ما رفضه المستأنف عليه، وعليه تبقى مغادرته بعد هذا الاتفاق هي مغادرة تلقائية، وبالتالي لا مجال للقول بالطرد التعسفي لذلك يكون الحكم المستأنف غير صائب حين قضى بالتعويضات الناتجة عن فسخ العقد مما يتعين معه إلغاؤه والحكم من جديد برفض الطلب بخصوصه".

غير أنه بالرجوع إلى الوثائق المدلى بها من طرف المشغلة والتي اعتبرتها محكمة الاستئناف بأنها اتفاقية شغل جماعية يتضح بأنها عبارة عن محضرين لتسوية نزاع جماعي ولا علاقة لها باتفاقية الشغل الجماعية المنصوص عليها في المواد من 104 إلى 133 من مدونة الشغل، ويتضح من ذلك أن اعتبار القرار المطعون فيه لمحاضر التسوية عبارة عن اتفاقية جماعية ينم عن ضعف في التعليل الموازي لانعدامه، كما أكد القرار المطعون فيه أن عدم موافقة الطالب على التسوية يعتبر مغادرة تلقائية للعمل، وأن هذا الاستنتاج يعتبر استنتاجا خياليا ومخالفا للواقع مما يعتبر معه ضعفا في التعليل الموازي لانعدامه.

حيث تبين صحة ما عابه الطاعن على القرار، ذلك أنه بصرف النظر عما إذا كان الأمر يتعلق باتفاقية جماعية أو محضري تسوية نزاع جماعي، فإنه مادام عقد الشغل عقدا شخصيا ورضائيا، ولا يمكن إلزام الأجير (الطالب) في إطار هذه الاتفاقية أو المحضر إلا بما هو أفيد له، فإن رفضه التوقيع على محضري تسوية نزاع جماعي وما تضمناه من عقد شغل موسمي لا يعتبر مغادرة تلقائية منه

المملكة المغربية
المجلس الأعلى للسلطة القضائية
محكمة النقض

لعمله، وفي ظل خلو الملف من ثبوت واقعة المغادرة التلقائية له فإن الطرد الذي تعرض له الطالب يبقى طردا تعسفيا، إلا أن المحكمة المطعون في قرارها اعتبرت مجرد رفض الطالب لبنود هذه الاتفاقية مغادرة تلقائية لعمله مما تكون معه قد بنت قرارها على تعليل ناقص وعرضته للنقض، وبصرف النظر عن بحث الوسيلة الثانية.

لـــهـــذه الأســـبـــاب

قضت محكمة النقض بنقض القرار المطعون فيه.

الرئيس: السيدة مليكة بتراهير – **المقرر**: السيد محمد سعد جرندي – **المحامي العام**: السيد محمد صادق.

المملكة المغربية
المجلس الأعلى للسلطة القضائية
محكمة النقض