

رقم : 15

عقد الشغل – إنهاء

– فصل لأسباب اقتصادية – مندوب الأجراء – استحقاق التعويض المضاعف.

يستحق مندوبو الأجراء و الممثلون النقابيون الذين يفصلون من شغلهم خلال مدة انتدابهم التعويض المضاعف المقرر بمقتضى المادة 58 من مدونة الشغل حتى في حالة الفصل لأسباب اقتصادية وليس فقط بمناسبة الفصل التأديبي .

يتعين على الأجير الذي يدعي أن فصله عن العمل كان تعسفيا لعدم مراعاة أقدميته وغيرها من العناصر الواردة في المادة 71 من مدونة الشغل والتي على أساسها يباشر الفصل المأذون فيه لأسباب اقتصادية أن يثبت صحة ادعائه باعتباره مدعيا.

نقض وإحالة

الأساس القانوني:

"يرفع بنسبة 100% التعويض المستحق لمندوب الأجراء والممثل النقابي للمقاولة عند وجوده، الذين يفصلون من شغلهم خلال مدة انتدابهم، وفق مقتضيات المنصوص عليها في المادة 53 أعلاه". (المادة 58 من مدونة الشغل).

"يستفيد الأجير عند فصله تعسفيا من التعويض عن الضرر والتعويض عن أجل الإخطار المنصوص عليهما على التوالي في المادتين 41 و51 أعلاه

المملكة المغربية
المجلس الأعلى للسلطة القضائية

كما يستفيد من التعويض عن فقدان الشغل" (المادة 59 من نفس القانون).

"يباشر الفصل المأذون به بالنسبة إلى كل مؤسسة في المقاولة تبعا لكل فئة مهنية مع مراعاة العناصر الواردة أدناه:

– الأقدمية؛

– القيمة المهنية؛

– الأعباء العائلية.

يتمتع الأجراء المفصولون بالأولوية في إعادة تشغيلهم، وفق الشروط المنصوص عليها في المادة 508 أدناه".

(المادة 71 من نفس القانون).

القرار عدد 600
الصادر بتاريخ 15 ماي 2009
في الملف عدد 2008/1/5/940

باسم جلالة الملك

حيث يستفاد من مستندات الملف، ومن القرار المطعون فيه المشار إلى مراجعه أعلاه أن الطالب تقدم بمقال افتتاحي وآخر إضافي يعرض فيهما أنه كان يشتغل لدى المطلوبة منذ 1-1-1988 إلى أن توصل بتاريخ 2004.11.30 بإشعار بفصله من عمله بدعوى وجود أسباب اقتصادية مطالبا بما هو مسطر فيهما صدر على إثرهما حكم قضى على المدعى عليها بأدائها له عن الفصل مبلغ 36881,61 درهم وعن مهلة الإخطار مبلغ 7962 درهم وعن العطلة السنوية مبلغ 1946,25 درهم وعن المنحة السنوية مبلغ 3190 درهم وعن منحة عيد الأضحى مبلغ 850 درهم وتسليمه شهادة العمل وشمول الحكم بالنفاذ المعجل ماعدا التعويض عن الفصل ومهلة الإخطار مع الصائر ورفض باقي الطلبات تم تأييده استئنافيا بمقتضى القرار المطلوب نقضه.

في شأن الفروع الثلاث الأولى من الوسيلة الأولى وكذا الوسيلة الثانية:

يعيب الطاعن على القرار خرقه القانون المتمثل في خرق مقتضيات المادة 43 من مدونة الشغل والمرسوم رقم 2-04-469 بتاريخ 2004-12-29 بشأن أجل الإخطار، ذلك أنه أيد الحكم الابتدائي فيما قضى به من تحديد التعويض عن مهلة الإخطار في أجرة شهرين على أساس أنه عامل عادي والحال أنه عامل متخصص في الميكانيك مما يحوله تعويضا على أساس أجرة ثلاثة أشهر طبقا للمادة 43 والمرسوم المشار إليهما.

كما يعيب عليه خرق مقتضيات المادة 53 من مدونة الشغل، ذلك أن القرار رفض التعويض عن فقدان الشغل بعله أنه أعفي من عمله بصفة قانونية طبقا للمادة 66 وما يليها من المدونة أي لأسباب اقتصادية أو هيكلية أو تكنولوجية إلا أن هذا التعليل يتعارض مع مقتضيات المادة 53، فقد كان على المحكمة لما اقتنعت بوجود أسباب اقتصادية تبرر الفصل أن تقضي بالتعويض عن فقدان الشغل حسبما تنص على ذلك المادة المذكورة خصوصا وأنها سابقة عن المادة 59، والقرار برفضه الحكم بهذا التعويض يكون قد خرق المادة 53 وهو ما يعرضه للنقض.

ثم يعيب عليه خرق المادة 71 من نفس المدونة بشأن الفصل المأذون به، ذلك أنه أشار بمقاله الاستئنافي ومذكراته الجوابية إلى أن المطلوبة في النقض لم تحترم مقتضيات القانونية للفصل المأذون به بناء على أسباب اقتصادية وهيكلية إذ فصلت العمال القدامى والأطر واحتفظت بالعمال الجدد والمياومين بل إنها قامت بتشغيل عمال جدد وقد أدلى بأسماء بعضهم، كما أنه لا يكفي الحصول على ترخيص السلطة المحلية بل يجب مراعاة عناصر الأقدمية والكفاءة المهنية والتحملات العائلية، إلا

أن المحكمة ردت دفعه بهذا الخصوص بدعوى احترام المطلوبة مقتضيات المنصوص عليها بالمواد من 66 إلى 69 من المدونة وحصلت على ترخيص بتسريح 150 عاملا ولم تستجب لطلبه بإجراء بحث لإثبات ما ذكر، فالقرار بما ذهب إليه يكون قد خرق مقتضيات المادة 71 من المدونة بتركيزه على الجانب الشكلي أو الإداري المتمثل في الحصول على الإذن دون الجانب الموضوعي أي الشروط المنصوص عليها بالمادة 71 المذكورة إذ لا يكفي التوفر على إذن السلطة المحلية بل أن المشغل ملزم بإثبات فصله الأجراء الأحداث دون القدامى وهو الأمر الذي يخضع لمراقبة القضاء، والمحكمة بعدم إجرائها بحثا للتأكد من احترام شروط المادة 71 تكون قد خرقت مقتضياتها وعرضت بذلك قرارها للنقض.

ويعيب عليه أخيرا نقصان وفساد تعليله، ذلك أن المحكمة استبعدت عدة دفعات ورفضت عدة طلبات خصوصا ما تعلق بفقدان الشغل و البحث في مسطرة الفصل المأذون به والشروط الواجب توافرها في العمال المفصولين والتعويض المضاعف للمندوب مما يعرض قرارها للنقض.

لكن من جهة أولى، فإن الثابت من وثائق الملف وخاصة من المقال الافتتاحي للدعوى مطالبة الطاعن بالتعويض عن مهلة الإخطار على أساس شهرين فيما استثناه انصب على مبلغ الأجر المعتمد في احتساب هذا التعويض لا على المدة، مما يجعل ما يعيبه على القرار المطعون فيه من اعتداده في التعويض عن الإخطار على أساس شهرين بدل ثلاثة أشهر اعتبارا لصفته كمتخصص في الميكانيك نقاشا أثير لأول مرة أمام المجلس الأعلى فهو غير مقبول.

ومن جهة ثانية، فإن التعويض عن فقدان الشغل حتى وإن كان مستحقا لفصل الطالب من عمله لأسباب اقتصادية وهيكلية فإن عدم تحديد المشرع طريقة احتسابه والجهة الملزمة بأدائه خلافا لما هو عليه الحال بالنسبة لباقي التعويضات المترتبة عن إنهاء علاقة الشغل في ظل المدونة يحول دون الحكم به وهذا التعليل يحل محل التعليل المتقدم للقرار المطعون فيه مما يجعل الوسيلة على غير أساس.

ومن جهة ثالثة، فإن الثابت لقضاة الموضوع احترام المطلوبة ما تستوجهه مسطرة الفصل المأذون به لأسباب اقتصادية أو هيكلية، والطاعن لما ادعى أن فصله من عمله كان تعسفيا لعدم احترام المطلوبة ما تشترطه المادة 71 من مدونة الشغل من ضرورة مراعاة الأقدمية والكفاءة أو القيمة المهنية وكذا الأعباء العائلية فقد كان عليه إثبات ما ادعاه مما جعل القرار لم يأبه لذلك وردده بتعليل سليم جاء فيه: "إن الجهة المستأنف عليها - المطلوبة - قد حصلت على الإذن بتسريح 150 عاملا في إطار المواد المذكورة - 66 إلى 69 من مدونة الشغل - من طرف السلطة الإقليمية المختصة بعد اجتماع اللجان المتكونة من الجهات المهنية ودراستها للأسباب التي اعتمدتها المشغلة في فصل العمال وأن الدفع بمقتضيات المادة 71 من مدونة الشغل لا مبرر له ما دام أن الموافقة على الفصل قد تمت بقرار السيد عامل الإقليم، وباعتبار المستأنف - الطالب - مندوبا للعمال فإنه بهاته الصفة قد شارك في اجتماعات اللجان التي تدارست مسطرة الفصل ولم يدل بما يفيد إثارته ذلك الدفع وعدم الاستجابة

إليه فضلا عن أنه لم يدل بما يفيد خرق المستأنف عليها لعناصر المادة 71 بإدلائه بأسماء عمال احتفظت بهم الجهة المشغلة رغم أنه أقدم وأكفأ منهم وأكثر منهم من حيث الأعباء العائلية، فيكون القرار بذلك قد راعى الجانب الإداري المتمثل في الحصول على الإذن وكذا الجانب الموضوعي بشأن مواصفات الفئات التي تقرر فصلها خلافا لما جاء بالوسيلة فهو بذلك لم يشبه أي خرق لمقتضيات المادة 71 المستدل بها مما يجعل المحكمة في حل من إجراء ما طالب به الطاعن من بحث لعدم جدواه في النازلة.

وفي شأن الفرع الرابع من الوسيلة الأولى في النقض:

يعيب الطاعن على القرار خرق القانون بخرق مقتضيات المادة 58 من مدونة الشغل الناصة على رفع التعويض المستحق لمدوبي الأجراء بنسبة 100%، فقد كان مندوبا للعمال وهو ما لم تنازع فيه المطلوبة إلا أن القرار المطعون فيه لم يطبق المادة 58 المذكورة بعله أن المندوب لا يستفيد من التعويض المضاعف إلا في حالة الفصل التعسفي والحال أن هذه المادة تتحدث عن الفصل بشكل عام سواء كان تعسفيا أم مبررا مما يجعل القرار خارقا للمقتضى القانوني أعلاه وهو بذلك عرضة للنقض.

حيث تبين صحة ما عابه الفرع من الوسيلة على القرار، ذلك أنه بمقتضى المادة 70 من مدونة الشغل بشأن إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية أو هيكلية أو تكنولوجية يستحق الأجير التعويض المنصوص عليه بالمادتين 51 و52 من نفس المدونة المتعلقين بالتعويض عن الإخطار والفصل، وأن المادة 70 المذكورة لم تستثن مقتضيات المادة 58 من المدونة المتعلقة بمضاعفة التعويض لمدوبي الأجراء والممثلين النقابيين عند وجودهم مما يجعل الطاعن بصفته مندوبا للعمال محقا في التعويض المضاعف عن الفصل، والقرار لما قضى بخلاف ذلك بعله أن مضاعفة هذا التعويض بالنسبة لهذه الفئة من الأجراء لا يكون إلا في حال الفصل التعسفي جاء فاسد التعليل المعتبر بمثابة انعدامه مما يوجب نقضه وإبطاله بهذا الخصوص.

لهذه الأسباب

قضى المجلس الأعلى بنقض القرار المطعون فيه نقضا جزئيا فيما قضى به من تعويض عن الفصل.

السيد الحبيب بلقشير رئيسا، والسادة المستشارون: عبد اللطيف الغازي مقررًا، ويوسف الإدريسي ومليكة بنزاهير والزهرة الطاهري، وبمحضر المحامي العام السيد نجيب بركات، وبمساعدة كاتب الضبط السيد سعيد احماموش.