

قرار محكمة النقض

رقم 1/306

الصادر بتاريخ 14 مارس 2023

في الملف الاجتماعي رقم 2022/1/5/3744

رفض الأجير ارتداء الحذاء والسترة المخصصة للعمال - عدم احترام النظام الداخلي - فصل مشروع من العمل.

لقد قامت المشغلة بفصل الأجير نتيجة ارتكابه خطأ جسيماً يتمثل في عدم الامتثال لأوامر الإدارة فيما يخص ارتداء الحذاء والسترة (النظام الداخلي للمشغلة). مما يشكل رفضاً لتعليمات الإدارة وتهديداً للصحة والسلامة، عملاً بمقتضيات اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 155 المؤرخة في 1981/06/22 وكذا مقتضيات المواد 281، 293 و 296 من مدونة الشغل.

باسم جلالة الملك وطبقاً للقانون

حيث يستفاد من مستندات الملف، ومن القرار المطعون فيه أن الطالب تقدم بتاريخ 17 شتنبر 2021 بمقال عرض فيه أنه اشتغل لدى المطلوبة منذ 2014/08/01 بأجرة شهرية قدرها 3500 درهماً إلى أن تم فصله من العمل دون مبرر بتاريخ 2021/08/19 والتمس الحكم له بمجموعة من التعويضات، وبعد جواب المطلوبة بواسطة نائبيها جاء فيه أن فصل الطالب كان مبرراً لارتكابه خطأ جسيماً يتمثل في رفض تسلم السترة وحذاء السلامة دون سبب تطبيقاً لمقتضيات المادة 39 من مدونة الشغل وكذا المادة 281 من نفس القانون التي تتعلق باحترام شروط الوقاية الصحية والسلامة للحفاظ على صحة الأجراء، وأنها احترمت مسطرة الفصل التأديبي المنصوص عليها في المواد 62، 63، 64، و 65 من مدونة الشغل ملتزمة برفض الطلب، وبعد فشل محاولة الصلح بين الطرفين وإجراء بحث وانتهاء الإجراءات المسطرية أصدرت المحكمة الابتدائية حكمها القاضي بأداء المطلوبة لفائدة الطالب تعويضات عن الضرر، الفصل، الإخطار، الأجرة والعطلة السنوية مع تمكينه من شهادة العمل تحت طائلة غرامة تهديدية. استأنفته المطلوبة، فقضت محكمة الاستئناف بإلغاء الحكم المستأنف فيما قضى به من تعويضات عن الإخطار والفصل والضرر والحكم من جديد برفضها وتأييده فيما عدا ذلك، وهو القرار موضوع الطعن بالنقض.

في شأن وسائل النقض مجتمعة:

يعيب الطاعن على القرار المطعون فيه عدم الارتكاز على أساس قانوني ونقصان التعليل الموازي لانعدامه وتحريف الوقائع، وخرق القانون خاصة المادتين 37 و 39 من مدونة الشغل، ذلك أنه أدلى أمام المحكمة الابتدائية وأمام محكمة الاستئناف برسالة مؤرخة في 2021/08/16 موجهة للمطلوبة بواسطة المفوض القضائي السيد (ع.ر.م) يخبرها فيها بقبوله ارتداء الزي الموحد الذي يحمل اسم شركة (إ) بالرغم

من عمله لدى شركة (ر) وأنه طالب فقط بتوضيح حول الاسم الجديد الذي تحمله السترة هل يتعلق بمنتج جديد أم باسم شركة جديدة خصوصا بعد دخول مسير جديد للشركة، وبعد اتضاح الأمر وما دام الأمر يتعلق بمنتج جديد فقد أبدى قبوله السترة الجديدة، وأن المطلوبة رفضت التوصل بتلك الرسالة بتاريخ 2021/08/17، ورغم موقف الطالب المذكور باشرت مسطرة الفصل وتم تحرير استدعاء جلسة الاستماع يوم 2017/08/16 وهو نفس التاريخ الذي قبل فيه الطالب ارتداء البدلة الجديدة عن طريق الرسالة الموجهة عن طريق المكتب النقابي للمطلوبة، وحددت تاريخ 2021/08/19 لجلسة الاستماع وقامت بفصله رفقة زملائه بنفس التاريخ، مما تكون معه الرسالة المذكورة سابقة عن تاريخ جلسة الاستماع وتاريخ الفصل عكس ما ذهب إليه القرار المطعون فيه، كما أن استعماله عبارة "ردحا من الزمان" تعني أن الطالب امتنع لمدة طويلة عن القيام بعمله، والحال أنه وافق على ارتداء البدلة الجديدة في نفس اليوم الذي عرضت عليه كما هو واضح من الرسالة غير المنازع فيها، وبالتالي فإن المطلوبة لم يقع لها أي ضرر جراء ذلك، مما يجعل الخطأ غير قائم، وأن القرار لما اعتبر رسالة قبول ارتداء البدلة الجديدة لاحقة عن تاريخ الفصل وأن الامتناع كان لمدة طويلة يكون بذلك قد حرف الوثائق المدلى بها وبني تعليله على غير أساس، كما أن وثائق الملف تبين أنه لا وجود لإشعار مؤرخ في 2021/08/13 يحثه على ارتداء بدلة تحمل اسم جديد للشركة، وأن الإشعار الوحيد هو المؤرخ في 2021/08/16، وأن القرار تبني مزاعم المطلوبة دون تمحيص ووثائق الملف، وأن المطلوبة تشتغل في صناعة الدقيق وكانت تستعمل العلامة التجارية "ر" في بدل مستخدميها، وخلال سنة 2021 حصل أحد المستثمرين على حصة الأسد في الشركة، وبتاريخ 2021/08/16 عرض على العمال ارتداء بدلة جديدة تحمل اسم "إ"، وهو معروف لدى العاملين في هذا المجال ويخص شركة أخرى تعمل في نفس نشاط المطلوبة، وأن الطالب ونظرا لأقدميته ومخافة تأثر علاقته التشغيلية بالمطلوبة استفسر المسؤول عن هذا الاسم هل يعتبر اسما لمنتج جديد أم لشركة، واتضح أن الأمر يتعلق بمنتج جديد وأنه لا خوف على أقدميته وحقوقه داخل الشركة، وافق الطالب وباقي زملائه على ارتداء البدلة الجديدة في نفس اليوم الذي عرضت عليه، وأن القرار اعتبر أن مجرد استفسار الطالب عن الاسم الجديد يشكل خطأ جسيما دون أن يبرز جسامته هذا الخطأ والأضرار التي لحقت بالمطلوبة، وأن الطالب تمسك في جميع مراحل التقاضي بالرسالة المؤرخة في 2021/08/16 المذكورة أعلاه، مما يجعل المحكمة قد خالفت المادة 39 من مدونة الشغل، وأن معيار التفرقة بين الخطأ الجسيم والخطأ غير الجسيم هو الضرر اللاحق بالمشغل جراء هذا الخطأ، والذي يستحيل معه استمرار العلاقة التشغيلية بين الطرفين، وأن الطالب تمسك خلال جميع مراحل الدعوى أنه لم يرتكب أي خطأ يستوجب فصله من العمل، فضلا على أن الخطأ لا يرقى إلى درجة الخطأ الجسيم وإنما يبقى خطأ بسيطا يستوجب تطبيق العقوبات المنصوص عليها في المادة 37 من مدونة الشغل، خصوصا وأن الأجير قبل الاستماع إليه أعرب عن قبوله ارتداء البدلة الجديدة، وأن القرار الاستئنائي ومن خلال تعليله بكون الأجير توقف عن العمل ردحا من الزمان قد خرق الواقع، على أساس أنه لم يتوقف أبدا عن العمل، كما أن المشغل الجديد لم يقيم

بوضع أي قانون داخلي للعمل بالشركة المطلوبة يلزمهم بارتداء بدلة تحمل شركة (إ)، لذلك يتعين نقض القرار.

لكن، خلافا لما نعه الطاعن على القرار، فمن جهة أولى، فإن ما أثير من خرق المادة 39 من مدونة الشغل، وعدم وجود أي إشعار بتاريخ 2021/08/13 بخصوص ارتداء البدلة الجديدة، وخرق المادة 37 من مدونة الشغل وأن الأمر يتعلق بخطأ بسيط، تعتبر أسبابا جديدة لم يسبق إثارتها أمام محكمة الموضوع وأثيرت لأول مرة أمام محكمة النقض، وهو ما لا يجوز لاختلاط الواقع فيها بالقانون، فهي غير مقبولة، ومن جهة ثانية، فإن المقرر قانونا أنه يقع على عاتق المشغل عبء إثبات وجود مبرر مقبول للفصل، بصريح مقتضيات المادة 63 من مدونة الشغل، وأن الثابت من وثائق الملف وخاصة من مقرر الفصل الصادر عن المطلوبة بتاريخ 2021/08/19 أنها قامت بفصل الطالب نتيجة ارتكابه خطأ جسيما يتمثل في "عدم الامتثال لأوامر الإدارة فيما يخص ارتداء حذاء الصحة والسلامة وكذا سترة العمل مما يشكل رفضا لتعليمات الإدارة وتهديدا للصحة والسلامة"، وأن الثابت من محضر المعاينة المنجز من طرف المفوض القضائي (ع.ل.م) بتاريخ 2021/08/16 أن الطالب رفض رفقة 18 أجير تسلم الزي الموحد للشركة من حذاء وسترة كما رفض ارتداها، الشيء الذي أقر به الطالب نفسه متمسكا بأن ذلك الفعل لا يترتب عنه الفصل، والحال أن تكييف الخطأ الجسيم يرجع إلى السلطة التقديرية لمحكمة الموضوع التي لا رقابة عليها من طرف محكمة النقض إلا من حيث التعليل، وأن المحكمة المطعون في قرارها عللت وعن صواب قرارها بثبوت الخطأ الجسيم واعتبرت أن "ما ارتكبه الطالب امتناع عن القيام بعمل بدون مبرر وتدخل في إدارة المشغلة لعملها وتمردا على نظامها الداخلي"، ذلك أن المطلوبة باعتبارها المشغلة تملك سلطة تسيير مقاولتها وتنظيمها بالطريقة التي تراها ملائمة، خاصة وأنها استندت في ما أقدمت عليه على تطبيق النظام الداخلي وتنفيذ التزامها المتمثل في السهر على نظافة أماكن الشغل والحرص على أن تتوفر فيها شروط الوقاية الصحية ومتطلبات السلامة اللازمة للحفاظ على صحة الأجراء، عملا بمقتضيات اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 155 بشأن السلامة والصحة المهنتين المؤرخة في 22 يونيو 1981 وكذا مقتضيات المادة 281 من مدونة الشغل، خاصة وأن إخلالها بالالتزام المذكور يؤدي إلى الحكم عليها بغرامة منصوص عليها في المادة 296 من مدونة الشغل، فضلا على أن مقتضيات المادة 293 من مدونة الشغل تعتبر عدم امتثال الأجراء للتعليمات الخصوصية المتعلقة بقواعد السلامة وحفظ الصحة خطأ جسيما، ومن جهة ثالثة، فإن الطالب لئن تمسك بأنه تراجع عن رفض ارتداء السترة والحذاء بنفس التاريخ أي 2021/08/16 ووجه رسالة إلى المطلوبة عن طريق المكتب النقابي في نفس اليوم، فإن المشغلة توصلت بها بتاريخ 2021/08/17 خلافا لما تمسك به الأجير، أي في تاريخ لاحق على مباشرة مسطرة الفصل التأديبي وتوصل الطالب بالاستدعاء لجلسة الاستماع بتاريخ 2021/08/16 فتكون غير منتجة في النازلة، وأن ما ورد بالقرار المطعون فيه بأن تلك الرسالة جاءت بعد تاريخ الفصل علة زائدة يستقيم القرار بدونها، والذي يبقى معللا لتعليلها كافيًا وسليما فيما انتهى إليه من اعتبار فصل الطالب مبررا، ومؤسسا قانونا، والوسائل على غير أساس، باستثناء ما هو غير مقبول.

لهذه الأسباب

قضت محكمة النقض برفض الطلب وبتحميل الطالب الصائر.

وبه صدر القرار وتلي بالجلسة العلنية المنعقدة بالتاريخ المذكور أعلاه بقاعة الجلسات العادية بمحكمة النقض بالرباط. وكانت الهيئة الحاكمة متركبة من السيدة رئيسة الغرفة مليكة بنزاهير والمستشارين السادة: أم كلثوم قريال مقررة والعربي عجابي وعتيقة بحراوي وأمينة ناعمي أعضاء وبحضور المحامي العام السيد رشيد الكتامي وكاتب الضبط السيد خالد لحياني.



المملكة المغربية
الجلس الأعلى للسلطة القضائية
محكمة النقض