

القرار عدد 1066
الصادر بتاريخ 30 أبريل 2015
في الملف الاجتماعي عدد 2015/1/5/258

قرار بالتقليص من مدة الشغل العادية - عدم تبليغ مندوبي الأجراء داخل الأجل - عدم الحصول على إذن من عامل العمالة - طرد تعسفي.

إن المشغلة ملزمة بتبليغ مندوبي الأجراء اعتزامها تقليص مدة الشغل العادية قبل أسبوع من الشروع في التقليص وتزويدهم بكل المعلومات حول الإجراءات المزمع اتخاذها والآثار التي يمكن أن تترتب عنها، وفي حالة عدم التوصل لأي اتفاق، لا يسمح بالتقليص من مدة الشغل العادية إلا بإذن يسلمه عامل العمالة أو الإقليم. والمحكمة لما اعتبرت أن عدم سلوك الإجراءات المذكورة يجعل الطرد تعسفيا تكون قد طبقت المقتضيات القانونية الواجبة تطبيقا سليما.

رفض الطلب

باسم جلالة الملك وطبقا للقانون

حيث يستفاد من أوراق القضية، وامن القرار المطعون فيه المشار إليه أعلاه أن المطلوب تقدم بمقال افتتاحي يعرض فيه أنه التحق للعمل لدى المدعى عليها منذ 2003/12/22 إلى أن تم فصله بدون مبرر بتاريخ 2013/1 ملتصا بالحكم له بمجموعة من التعويضات وبعد الإجراءات المسطرية أصدرت المحكمة الابتدائية حكما قضى له بتعويض عن الإخطار والفصل والضرر والأجرة والعطلة مع تسليمه بشهادة العمل والنفاد المعجل بالنسبة للأجرة والعطلة وشهادة العمل فقط وتحميل الطرفين الصائر بالنسبة ورفض باقي الطلب، استؤنف من طرف المشغلة وعلى إثر ذلك أصدرت محكمة الاستئناف قرارا يقضي بتأييد الحكم المستأنف فيما قضى به مع إبقاء الصائر على عاتق المستأنفة وهو القرار المطعون فيه بالنقض.

في شأن وسيلتي الطعن بالنقض مجتمعين :

تعيب الطاعنة القرار المطعون فيه سوء تطبيق القانون ونقصان التعليل الموازي لانعدامه ذلك أنه علل النتيجة التي انتهى إليها بالقول أن المشغلة لم تحترم مقتضيات الفصل 186 من مدونة الشغل ولم تخبر مندوبي العمال بقرارها بخفض ساعات العمل لمدة أسبوع قبل اتخاذها. لكن هذا التعليل طبق على وقائع النازلة تطبيقا خاطئا وجعل القرار المطعون فيه مؤسسا على تعليل قاصر يوازي انعدامه، ذلك أن الطالبة وباتفاق مع مندوبي الأجراء ومندوب وزارة التشغيل، أعقبتها عدة

اجتماعات تشاورية مع العمال مع إخبارهم بعزمها على تقليص ساعات العمل، عندئذ قامت بالتقليص من ساعات العمل لمدة لم تتجاوز 60 يوما. وذلك بدلا من إغلاق أبوابها وتعريض العمال للبطالة، وأن القانون يخولها اتخاذ مثل هذه التدابير التي احترامتها عكس ما ورد في القرار الاستثنائي الذي تبني ما جاء في الحكم الابتدائي دون إجراء أي بحث للوصول إلى الحقيقة.

كما تعيب الطاعنة القرار المطعون فيه، انعدام الأساس القانوني وعدم الجواب، ذلك أنها دفعت بأن المطلوب في النقض هو من غادر العمل من تلقاء نفسه، ملتزمة إجراء بحث لإثبات المغادرة التلقائية للعمل من جهة واحترامها مقتضيات الفصل 186 من مدونة الشغل من جهة أخرى خاصة وأن إجراء بحث يعتبر حاسما من شأنه أن يساعد المحكمة على الوقوف على الحقيقة بكل تجلياتها، إلا أن محكمة الاستئناف لم تجب على هذا الدفع ولم تستجب مع أن القانون يلزمها بالاستجابة لذلك، خاصة وأن الاستئناف، ويحق لأطرافها إثارة ما لديهم من دفوع ووسائل لإثبات ما يدعونه. مما يعرض القرار المطعون فيه للنقض.

لكن، من جهة أولى حيث إن المادة 186 من مدونة الشغل تنص على أنه : "إذا كان المشغل يعزم التقليص من مدة الشغل العادية يشغل اعتياديا عشرة أجراء أو أكثر، وجب عليه أن يبلغ ذلك لمندوبي الأجراء والممثلين النقابيين بالمقابلة عند وجودهم، قبل أسبوع على الأقل من تاريخ الشروع في التقليص، وأن يزودهم في نفس الوقت بكل المعلومات حول الإجراءات المزمع اتخاذها والآثار التي يمكن أن تترتب عنها....." كما تنص الفقرة الأخيرة من المادة 185 على ما يلي : "وفي حالة عدم التوصل لأي اتفاق، لا يسمح بالتقليص من مدة الشغل العادية إلا بإذن يسلمه عامل العمالة أو الإقليم طبقا للمسطرة المحددة في المادة 67 أعلاه" ولما ثبت من خلال وثائق الملف ومستنداته وكذا البحث المنجز ابتدائيا أن الطاعنة لم تبلغ مندوبي الأجراء التزامها تقليص مدة الشغل العادية قبل أسبوع من الشروع في التقليص ولم تزودهم بكل المعلومات حول الإجراءات المزمع اتخاذها والآثار التي يمكن أن تترتب عنها، والثابت كذلك أن الطاعنة لم تحصل على إذن من عامل العمالة رغم تجاوز مدة التقليص ستين يوما المنصوص عليها بالمادة 186 أعلاه حسب تصريح ممثل الطاعنة بجلسة البحث المنجز ابتدائيا والذي جاء فيه أن مدة التقليص كانت منذ أبريل إلى متم شهر غشت وهو ما يعد مخالفة لمقتضيات المادتين 185 و186 من مدونة الشغل، والمحكمة كانت على صواب لما اعتبرته كذلك وطبقت المقتضيات القانونية الواجبة تطبيقا سليما والوسيلة لا سند لها.

ومن جهة ثانية، حيث إنه وأمام ثبوت عدم احترام الطاعنة للمقتضيات أعلاه، فإن الأجير لا يمكنه القبول بالعمل وفق ما تحدده الطاعنة من ساعات من تلقاء نفسها، وأن لجوءه إلى مفتش الشغل ثم إلى المحكمة فيما بعد لا يمكن اعتباره مغادرة تلقائية للعمل أمام تقليص ساعات العمل بدون احترام للشكليات المتطلبة ومحكمة الاستئناف لما لم تستجب لطلب إجراء بحث جديد تكون

قد ردت ضمينا ما دام أنه قد ثبت لديها أن الطاعنة قد قامت بخفض ساعات العمل دون احترام للمقتضيات القانونية الواجبة. مما يبقى معه القرار المطعون فيه معللا تعليلا سليما والوسيلة لا سند لها.

لهذه الأسباب

قضت محكمة النقض برفض الطلب.

الرئيس : السيدة مليكة بتراهيم - المقرر : السيدة مريّة شيحة - المحامي العام : السيد علي شفقي.



المملكة المغربية
المجلس الأعلى للسلطة القضائية
محكمة النقض