

القرار عدد 123 الصادر بتاريخ 07 فبراير 2017 في الملف الاجتماعي عدد 2016/1/5/2361

عقد عمل غير محدد المدة - توجيه كتاب لإنهاءه مع إمكانية إبرام عقد عمل جديد بناء على شروط جديدة - فصل تعسفي.

من المقرر أن وضع حد لعقد العمل أو تغيير بنوده بصفة منفردة وبدون رضا الأجير، يعتبر فصلاً تعسفياً. والمحكمة لما اعتبرت أن قيام المشغلة بتوجيه كتاب للأجير لإنهاء عقد عمل غير محدد المدة، مع إمكانية إبرام عقد عمل جديد بناء على شروط جديدة وأجر يحدد بتوافق بين الطرفين، يشكل خرقاً صريحاً لمقتضيات الفصل 230 من قانون الالتزامات والعقود، تكون قد عللت قرارها تعليلاً سليماً.

رفض الطلب

باسم جلالة الملك وطبقاً للقانون

حيث يستفاد من أوراق القضية، ومن القرار المطعون فيه أن المدعية تقدمت بمقال تعرض فيه أنها شرعت في العمل لدى المدعى عليها منذ 2011/09/01 إلى أن تم طرده بصفة تعسفية في 2015/02/09 ولأجله التمسست الحكم لها بالتعويضات المترتبة عن ذلك. وبعد جواب المدعى عليها، وفشل محاولة الصلح بين الطرفين وانتهاء الإجراءات المسطرية أصدرت المحكمة الابتدائية حكمها القاضي على المدعى عليها بأدائها لفائدة المدعية مجموعة تعويضات عن الفصل والإحطار والضرر والعطلة السنوية والأجرة ورفض باقي الطلبات. استأنفته المدعى عليها، فقضت محكمة الاستئناف بتأييده، وهو القرار موضوع الطعن بالنقض.

في شأن وسائل الطعن بالنقض مجتمعة :

تعييب الطاعنة القرار المطعون فيه عدم ارتكازه على أساس قانوني سليم وتطبيق القانون تطبيقاً خاطئاً. ذلك أنه بخصوص الدفع المثار من طرف طالبة النقض وجهت دعواها ضد غير ذي صفة باعتبارها قدمتها ضد مدير مؤسسة (...) دون تحديد صفته القانونية، ورغم الدفوعات المثارة بخصوص هاته النقطة، لا سيما صفة الممثل القانوني للشركة والإدلاء بما يعزز ذلك، إلا أن المحكمة ارتأت عكس ذلك وضداً على القانون، بل انبرت للدفاع عن المطلوبة في النقض وعللت قرارها بخصوص هذه النقطة تعليلاً لا صلة له بالقانون وأيدت ما ذهب إليه محكمة المرحلة الابتدائية التي بررت حكمها بكون يصعب على الأجراء الاطلاع على القانون الأساسي للشركة لمعرفة المدير

الحقيقي في حين أن العقدة المدلى بها من طرف المطلوبة في المرحلة الابتدائية تبين بشكل واضح وجلي من هو المسؤول القانوني للمؤسسة والذي يتحمل تبعات الإجراءات الموجهة ضد المؤسسة، وبذلك يكون القرار الاستثنائي قد حاد عن الصواب ولم يطبق القانون تطبيقاً سليماً.

كما تعيب الطاعنة القرار المطعون فيه بحرق القانون لما تجاهل الملتزم الرامي إلى إجراء بحث في موضوع المغادرة التلقائية والرسائل التي توصلت بها المطلوبة في النقض إبان زعمها لواقعة الطرد باعتبارها كانت تدرك أنها قامت بمغادرة تلقائية، كل ذلك كان من أجل الوصول إلى الحقيقة، إلا أن المحكمة لم تجب عليها ولم تفعلها مما يسجل على المحكمة أنها قامت بحرق القانون.

وتعيب الطاعنة القرار المطعون فيه عدم ارتكازه على أساس قانوني سليم وانعدام التعليل فالقرار المطعون فيه تبنى الحكم الابتدائي دون الارتكاز على أي أساس قانوني، وذلك بخصوص ما تم تأويله واستنتاجه من كون الدعوة لمراجعة بنود العقد والاتفاق على خطة عمل جديدة اعتبرها القرار الاستثنائي بداية لفسخ العقد واعتمدها كدليل قاطع على الطرد التعسفي بل أكثر من ذلك فقد اعتبر مجرد اقتراح التغيير بنود العقد يشكل تراجعاً عن مكتسبات وحقوق الأجيال، وهذا يبين بالواضح كون محكمة الاستئناف لم تعتمد ولم تبين النص القانوني الذي يسير في هذا الاتجاه، بل اكتفت بتأويلها الخاص دفاعاً عن المطلوبة في النقض التي هي نفسها لم تثر هذه المناقشة، مما يبقى معه ما جاء بالقرار حليف النقض.

لكن، وخلافاً لما جاء بالوسيلة فإن المطلوبة في النقض لما وجهت دعواها ضد الطاعنة في شخص مديرها تكون قد حددت صفته القانونية كمدير للمؤسسة الذي تشتغل المطلوبة في النقض تحت إشرافه وتوجيهه وتبعيته. كما أن عقد الشغل المدلى به في الملف يبين أن العقد وقع من طرف المدير العام للمؤسسة، وهو ما يبقى معه ما انتهى إليه القرار المطعون فيه في محله، ويحل هذا التعليل المستمد من وقائع النازلة محل التعليل المنتقد. أما بخصوص عدم الجواب على طلب إجراء بحث لإثبات المغادرة التلقائية، فإن المحكمة لما توفرت لديها الوسائل الكافية للبت في الدعوى كانت في غنى عن الاستجابة لهذا الطلب وحتى الجواب عليه. ما دام أن الثابت من تنسيقات القرار المطعون فيه أن عقد العمل المبرم بين الطرفين المؤرخ في 2011/08/16 وملحق عقد العمل المصادق على صحة إمضائه من الطرفين في كلا العقد المبرم بينهما عقد غير محدد المدة تم الاتفاق فيه على أجرة شهرية قدرها 13000 درهم شهرياً، والطاعنة قررت بمقتضى الكتاب الموجه للمطلوبة في النقض بتاريخ 2016/01/28 إنهاء عقد العمل أعلاه في نهاية فبراير 2015، مع إمكانية إبرام المطلوبة في النقض عقد عمل جديد في 2015/03/01 بناء على شروط جديدة وأجر يحدد بتوافق مع المشغلة. وهو ما يشكل خرقاً صريحاً لمقتضيات الفصل 230 من قانون الالتزامات والعقود، التي تنص على أن: "الالتزامات التعاقدية الناشئة على وجه صحيح تقوم مقام القانون بالنسبة إلى منشيئها ولا يجوز إلغاؤها إلا برضاها معاً أو في الحالات المنصوص عليها في القانون"، وهو ما لا يحق معه

للطاعنة وضع حد لعقد العمل أو تغيير بنوده بصفة منفردة وبدون رضا المطلوبة في النقض، وأن إنهاء عقد الشغل من قبل الطاعنة بصفة منفردة يعتبر فصلا تعسفيا. والمحكمة المطعون في قرارها كانت على صواب لما اعتبرتها كذلك ورتبت الآثار القانونية على ذلك وجاء قرارها معللا تعليلا سليما و غير خارق لأي مقتضى قانوني والوسائل لا سند لها.

لهذه الأسباب

قضت محكمة النقض برفض الطلب.

وبه صدر القرار وتلي في الجلسة العلنية المنعقدة بالتاريخ المذكور أعلاه بقاعة الجلسات العادية بمحكمة النقض بالرباط، وكانت الهيئة الحاكمة مترتبة من رئيسة الغرفة السيدة مليكة بتراهير رئيسة، والمستشارين السادة: المصطفى مستعيد مقررا ومريّة شيحة والعربي عجّابي وعمر تيزاوي أعضاء، ومحضر المحامي العام السيد محمد جعفري، وبمساعدة كاتب الضبط السيد سعيد احماموش.



المملكة المغربية
المجلس الأعلى للسلطة القضائية
محكمة النقض