

تعليق على قرار محكمة النقض عدد 1/523 الصادر بتاريخ 16 ماي 2017¹



عبد الحق بولنوار: طالب باحث بصف الدكتوراه
كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية
جامعة مولاي إسماعيل - مكناس

القاعدة

مسطرة الفصل التأديبي - رفض الأجير إتمام المسطرة من خلال رفض التوقيع على محضر الاستماع - إلزامية اللجوء إلى مفتش الشغل لإستكمال المسطرة - لا.

باسم جلاله الملك وطبقا للقانون

بتاريخ: 16 ماي 2017

إن الغرفة الاجتماعية (القسم الأول) و الغرفة الإدارية (القسم الأول) بمحكمة النقض:
في جلستها العلنية أصدرت القرار الآتي نصه:

.....

حيث صح ما عابته الطاعنة على القرار المطعون فيه، ذلك أن الفقرتين الأولى والثانية من المادة 62 من مدونة الشغل إذا كانتا واضحتي الدلالة، من حيث وجوب إتباع الشكليات الواردة بها، ويفهم المراد منهما من اللفظ نفسه، فإن الفقرة الثالثة من المادة نفسها، غير واضحة الدلالة من لفظها، لعدم بيان المشرع المراد من اللجوء إلى مفتش الشغل، وقد تبين من الأعمال التحضيرية لمدونة الشغل، أنه تم اقتراح تعديل المادة 62 المشار إليها أعلاه، بإضافة فقرة جديدة تنص على إرسال المحضر إلى مفتش الشغل بواسطة البريد المضمون، في حالة رفض الأجير التوقيع عليه، وهو ما يفهم منه، أن الغرض من اللجوء إلى مفتش الشغل، هو مجرد الإخبار بتعذر إنجاز مسطرة الاستماع أو إتمامها، وليس مباشرتها، أو الإشراف عليها، أو مواصلتها، وقد ثبت من خلال وثائق الملف أن المطلوب وخلال جميع مراحل

1 - قرار محكمة النقض عدد 1/523 صادر بتاريخ 16 ماي 2017 في الملف الاجتماعي عدد 2016/1/5/1616 منشور في المجلة القانونية للمحكمة الابتدائية بمكناس، سنة 2018، عدد مزدوج 4-5، الصفحة 107.

الدعوى أثار خرق مقتضيات المواد 62 إلى 65 من مدونة الشغل إلا أن القرار لما اعتبر أن المسطرة مختلة في جانبها المتعلق بالفقرة الأخيرة من المادة 62 من مدونة الشغل وخلص إلى أن رفض الأجير الاستماع إليه لا يمنع المشغل من اللجوء إلى مفتش الشغل لإتمام المسطرة قبل اتخاذ مقرر الفصل في حقه يكون قد خرق المقتضى أعلاه إذ الثابت أن الطاعنة قد عمدت بتاريخ 17-12-2013 إلى تبليغ مفتش الشغل برسالة الفصل من العمل، مرفقة بالاستدعاء الموجهة إلى المطلوب في النقض من أجل الاستماع إليه، وكذا بنسخة من محضر الاستماع، المنجز في غيبته وهي بهذا الإجراء، تكون قد أخبرت مفتش الشغل بجميع مراحل مسطرة الفصل المتبعة في حق المطلوب في النقض، بما في ذلك واقعة امتناعه عن حضور جلسة الاستماع، مادام أن الغاية قد تحققت بإشعار مفتش الشغل بواقعة الفصل من العمل بعد امتناع المطلوب في النقض عن توقيع محضر الاستماع وما دام أنه لا يمكن ولا يجوز إتمام مسطرة الاستماع أمام مفتش الشغل لأن نص المادة 62 من مدونه الشغل واضحة وصريحة في كون مسطرة الاستماع تتم داخل المقابلة، داخل أجل ثمانية أيام من تاريخ التبين من الخطأ لأن القول عكس ذلك من شأنه أن يفرغ الأجل المنصوص عليه بالفقرة الأولى من فحواه وأن المحكمة مصدرة القرار المطعون فيه، لما بنت قرارها على أساس خرق مسطرة الفصل بعدم اللجوء لمفتش الشغل لاستكمال المسطرة، بعد رفض الأجير التوقيع على محضر جلسة الاستماع، تكون قد خرقت المقتضيات القانونية المستندل بها وجاء قرارها معللاً تعليلاً فاسداً ويتعين نقضه.

وحيث إن حسن سير العدالة و مصلحة الطرفين تقتضيان إحالة القضية على نفس المحكمة للبت فيها من جديد بهيئة أخرى.

لهذه الأسباب

قضت محكمة النقض بنقض وإبطال القرار المطعون فيه وإحالة القضية على نفس المحكمة للبت فيها من جديد بهيئة أخرى، وتحميل المطلوب في النقض الصائر.

التعليق على القرار الاجتماعي

ملحة

يتعرض القرار الاجتماعي الصادر عن محكمة النقض بتاريخ 16 ماي 2017، إلى مسطرة الفصل التأديبي للأجير، يتبين ذلك من خلال الوقائع التي تضمنت أن المسمى "أ" شرع في العمل لدى شركة لصناعة الأدوية (ش.م) منذ 02-07-2012 إلى أن تم طرده بطريقة تعسفية بتاريخ 12-12-2013، مما دفع به إلى متابعة الشركة المعنية قضائيا أمام المحكمة الابتدائية، التي قضت له بأداء المدعى عليها لفائدته مجموعة من التعويضات عن الإخطار و الفصل و الضرر و العطلة السنوية و رفض باقي الطلبات، بسبب عدم إحترام مسطرة الفصل.

هذا الحكم كان موضوع استئناف أمام محكمة الاستئناف بطنجة من طرف المدعى عليها (الشركة) بعلّة أنها احترمت كافة الإجراءات الشكلية للفصل معززة أسباب استئنافها بالوثائق المثبتة لذلك، و بالرغم من ذلك قضت محكمة الاستئناف بتأييد الحكم الابتدائي بما قضى به من تعويضات لفائدة الأجير، فنقضت المدعى عليها هذا القرار أمام محكمة النقض على أساس نقصان التعليل الموازي لانعدامه، ذلك أن القرار المطعون فيه لم يجب عن الأسباب المثارة صحتها أو عدم صحتها، وبادر لإثارة سبب تلقائي لم يكن موضوع إثارة من أي طرف و هو عدم اللجوء إلى مفتش الشغل، عندما رفض الأجير توقيع محضر الاستماع، وقضت محكمة النقض في قرارها هذا موضوع التعليق بنقض قرار محكمة الاستئناف، بعلّة أن تبليغ مفتش الشغل برسالة الفصل من العمل مرفقة بالاستدعاء الموجهة للمطلوب في النقض من اجل الاستماع إليه و كذا نسخة من محضر الإستماع المنجز في غيبته يعد تطبيقا لما جاءت به الفقرة الأخيرة من المادة 62 من مدونة الشغل و هو ما يعني استكمال مسطرة الفصل باللجوء لمفتش الشغل.

ومن هنا تظهر أهمية هذا القرار من خلال المشكل القانوني المطروح و هو مدى إلزامية اللجوء إلى مفتش الشغل لاستكمال مسطرة الاستماع ؟ وما هي الإجراءات الشكلية لاستنفاد هذه المسطرة في حالة تعذر إجرائها أو إتمامها؟ للإجابة عن هذه الأسئلة ستتم معالجة هذا القرار وفق التقسيم التالي:

أولاً: إلزامية اللجوء إلى مفتش الشغل لإتمام مسطرة الاستماع

ثانياً: دور مفتش الشغل في إتمام مسطرة الاستماع

أولاً: إلزامية اللجوء إلى مفتش الشغل لإتمام مسطرة الاستماع

تعد مسطرة الاستماع أهم حلقات الفصل التأديبي للأجير المرتكب لخطأ جسيم وهي من المستجدات التي جاءت بها مدونة الشغل¹، تنزيلاً من المشرع المغربي لأحكام اتفاقية الشغل الدولية رقم 158 لسنة 1982 والمتعلقة بـ"إنهاء علاقة الاستخدام بمبادرة من صاحب العمل"².

ويقصد بمسطرة الاستماع مجموع الإجراءات الشكلية التي يتعين على المشغل أو من ينوب عنه سلوكها مع الأجير قبل توقيع إحدى العقوبات التأديبية الموجبة قانوناً سلوك هذه المسطرة في حالة ارتكابه خطأ جسيماً أو غير جسيم.

وتبعا لذلك تعتبر مسطرة الاستماع إحدى الضمانات القانونية المخولة للأجير للدفاع عن نفسه بدحض الأخطاء المنسوبة إليه، باعتباره الطرف الضعيف في العلاقة الشغلية، كما أنها تمكن المشغل من الوقوف على حقيقة ارتكاب الأجير للأخطاء المنسوبة إليه من عدمه، وبالتالي اتخاذ إحدى العقوبات التأديبية المنصوص عليها قانونياً في مواجهته.

وقد حددت المادة 62 من مدونة الشغل مسطرة الاستماع للأجير حيث جاء فيها:

" يجب، قبل فصل الأجير، أن تتاح له فرصة الدفاع عن نفسه بالاستماع إليه من طرف المشغل أو من ينوب عنه بحضور مندوب الأجراء أو الممثل النقابي بالمقابلة الذي يختاره الأجير بنفسه، وذلك داخل أجل لا يتعدى ثمانية أيام ابتداء من التاريخ الذي تبين فيه ارتكاب الفعل المنسوب إليه.

يجر محضر في الموضوع من قبل إدارة المقابلة، يوقعه الطرفان، وتسلم نسخة منه إلى الأجير.

إذا رفض أحد الطرفين إجراء أو إتمام المسطرة، يتم اللجوء إلى مفتش الشغل."

لقد أثارت هذه المادة الكثير من النقاش والجدل من حيث مدى إلزاميتها وشكليات إجراءاتها، ويرجع ذلك إلى أن صيغة الوجوب قد وردت في الفقرة الأولى فقط بينما جاءت الفقرة الثانية والثالثة من نفس المادة بصيغة قد لا تفيد الوجوب والإلزام، إلا أن الاجتهاد القضائي لمحكمة النقض قد حسم الأمر، واعتبر أن صيغة الوجوب تشمل جميع إجراءات المسطرة تحت طائلة اعتبار الطرد الذي يتعرض له الأجير تعسفياً بسبب خرق المشغل للمسطرة بمرمتها أو لجزء منها فقط أو عدم إتمام إحدى مراحلها، كما أن ذلك يجعل المحكمة في غنى عن إجراء بحث للتأكد من الخطأ المنسوب للأجير³ وفي هذا الإطار صدرت عن محكمة النقض مجموعة من القرارات تذهب في اتجاه إلزامية هذه

- 1- ظهير شريف رقم 1.03.194 صادر في 14 رجب 1424 (11 شتنبر 2003) بتنفيذ القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل، الجريدة الرسمية عدد 5167 بتاريخ 8 دجنبر 2003، الصفحة 3969
- 2- اتفاقية رقم 158 لسنة 1982، اعتمدت من قبل مؤتمر العمل الدولي في دورته 68 المنعقدة بجنيف في شهر يونيو من سنة 1982، وقد دخلت هذه الاتفاقية حيز التنفيذ في 24 نونبر 1985، وتم تنميتها بواسطة التوصية رقم 166 الصادرة عن مؤتمر العمل الدولي سنة 1988 و قد تم التوقيع على محضر إيداع وثائق مصادقة المملكة المغربية على الاتفاقية المذكورة في جنيف بتاريخ 7 أكتوبر 1993، ونشرت بموجب الظهير الشريف رقم 1.98.167 بتاريخ فاتح رمضان 1432 (2 غشت 2011)، الجريدة الرسمية عدد 6062 بتاريخ 15 شعبان 1433 (5 يوليو 2012)، الصفحة 4058
- 3- محمد سعد جرندي: "الدليل العملي لمدونة الشغل، قراءة تحليلية نقدية لمقتضيات المدونة مدعومة بأهم اجتهادات محكمة النقض" الجزء الثالث، الطبعة الأولى، مطبعة النجاح الجديدة، الدار البيضاء، سنة 2014، الصفحة 95.

المسطرة، نورد منها قرار محكمة النقض عءء 895 المورخ في 10/05/2012¹ و الءى ءاء فيه ما يلي "...وحيث أن المحكمة بعء اءلاعها على وءائق الملف لم ءءء به ما يفءءكون المءءى عليها قء اءءرمت مسطرة الفصل 62 من مءونة الشغل ... مما يكون معه ءفع المءءى بآصوص عءم اءءرام مسطرة الفصل في محله ... و ءكون المحكمة في غنى عن مناقشة الأءطاء الجسممة المنسوبة للأآبر"، هءذا فإن ءل القرارات الصاءرة عن محكمة النقض ءأبت على اءءبار إلزاممة مسطرة الاستماع في كلئتها بما في ذلك اللآوء إلى مفءش الشغل و لم ءوضآ أي منها كيف يتم اللآوء لمفءش الشغل، وهو ما آلق نوعا من ءءارب في عمل مفءشي الشغل بآصوص استكمال مسطرة الاستماع، حيث هناك من يءهب في آءاه أن الغاممة من اللآوء إلى مفءش الشغل هم إجراء ءلسة الاستماع أمامه، بينما هناك آءاه آآر يءئفي بوضع آاتم الإدارة على طلب استكمال مسطرة الاستماع المقءم له من طرف المشغل، كناية عن اللآوء إليه.

ومن آلال استقراءنا للقرار موضوع التعليق يظهر أنه أعطى ءفسيرا آءيدا للفقرة الآلفة من المءاءة 62 من مءونة الشغل، حيث اءءبر هذا الأخير أن اللآوء إلى مفءش الشغل يتم فقط عبر إآباره بمآل ءلسة الاستماع ويستفء ذلك مما آاء في هذا القرار الءى نص على ما يلي:

"...و هو ما يفهم منه أن الغرض من اللآوء لمفءش الشغل هو مجرد إآباره بءعءر إءآاز مسطرة الاستماع أو إءامها، وليس مباشرآها أو الإشراف عليها أو مواصلاآها"

انءلاقا من هذا القرار يظهر انه أعطى مفهوما آءيدا لمقءضيات الفقرة الآلفة من المءاءة 62 مءونة الشغل، ألا وهو اءءفاء المشغل بإآبار مفءش الشغل بءعءر إءآاز مسطرة الاستماع أو إءامها، هذا ءفسير يظهر أن من شأنه أن يضع آءا للءءارب الءى كان آاصلا في عمل مفءشي الشغل بآصوص ءفسير هذه المءاءة، كما أنه آفف العبئ على المشغلين الءين غالبا ما كان يتسم فصلهم للأآراء و لو في آالة ارتكابهم لآطأ آسيم بالءعسفي، و لكن من آهة أخرى فإنه يعاب على هذا القرار أن آعل من اللآوء إلى مفءش الشغل أمرا لآقا على عملمة الفصل، وهو ما يعنى أن هذا القرار لم يراعي ءرابمة مسطرة الاستماع إذ آاء في هذا الأخير ما يلي: "...إذ الآاب أن الطاعنة قء عمدت بءاريخ 2013/12/17 إلى ءبليغ مفءش الشغل برسالة الفصل من العمل مرفقة بالاستءعاء الموجهة إلى المطلوب في النقض من أآل الاستماع إليه،...و أن المحكمة مصءرة القرار المطعون فيه، لما بنت قرارها على أساس آرق مسطرة الفصل بعءم اللآوء لمفءش الشغل لاستكمال المسطرة ...ءكون قء آرقت المقءضيات القانونية المسءل بها وآاء قرارها معللا ءعلالا فاسءا وبتعين نقضه "

نعم يمكن قبول مقءضيات هذا القرار لو اءءبر أن ءبليغ استءعاء ءلسة الاستماع مرفقة بمآضر الاستماع إلى مفءش الشغل كافيمة للقول باستفءاذ آميع مراحل مسطرة الاستماع، أما القول بأن ءبليغ مقرر الفصل إلى آانب استءعاء ءلسة الاستماع و مآضر الاستماع يعد استكمالا للمسطرة، فهذا يآانب الصواب و ينبغي إعاءة النظر فيه

1 - قرار محكمة النقض عءء 895، مورخ في 10/05/2012، ملف آءماعي عءء 764/1/5/2011، منشور في آآاب عمر آزوكار "قضاء محكمة النقض في مءونة الشغل" الآءة الآلف، الطبعمة الأولى، مطبعة النآاح الآءيعة، الءار الببيضاء، سنة 2014، الصفاءة 95

مراجعة للطابع الحمائي الذي جاءت به هذه المادة لمصالح الأجراء، إذ الصواب أن يتخذ المشغل قراره بفصل الأجير بعد حصوله على ما يثبت إخبار مفتش الشغل بتعذر إنجاز أو إتمام المسطرة.

ثانيا: دور مفتش الشغل في إتمام مسطرة الاستماع

يعتبر المشغل هو الطرف الذي يقع عليه عبء إجراء مسطرة الاستماع، وذلك بالرغم من أن المادة 62 من مدونة الشغل لم تبين الطرف الذي يقع عليه عبء مباشرة هذه المسطرة، إلا أنه بالرجوع إلى مجموعة من الاجتهادات القضائية يتضح أنها تذهب في اتجاه إلقاء عبء إثبات استنفاد مسطرة الاستماع على عاتق المشغل، ويعتبر القرار عدد 276 الصادر بتاريخ 2007/03/14¹ عن المجلس الأعلى أول قرار صدر في أعقاب صدور مدونة الشغل، وبرز من خلاله توجه محكمة النقض من مسطرة الفصل التأديبي، وألقى على عاتق المشغل مسؤولية إجراء هذه المسطرة حيث جاء في هذا القرار ما يلي: "لكن حيث إنه من استقراء مقتضيات المواد 61، 62، 63، 64، 65 من مدونة الشغل يتجلى بأن تطبيق مسطرة الفصل ملقاة بالأساس على كاهل المشغل باعتباره صاحب المبادرة في فصل الأجير بادعاء ارتكابه للخطأ الجسيم، و بالتالي فدور المشغل في هذه المسطرة هو دور إيجابي وليس سلبيا"، انطلاقا من هذا القرار فإن المشغل هو الملزم بإتمام مسطرة الفصل بما في ذلك اللجوء إلى مفتش الشغل في حالة تعذر إتمام أو إجراء مسطرة الاستماع، و عدم لجوء المشغل لمفتش الشغل يجعل المسطرة مختلة، و بالتالي يعتبر الفصل الذي تعرض له الأجير تعسفيا، و لكن التساؤل المطروح بهذا الخصوص يتجلى في ما هو الدور الذي يقوم به مفتش الشغل في حالة اللجوء إليه، بالرجوع إلى القرار موضوع التعليق نجده ينص على ما يلي: "...و هو ما يفهم منه أن الغرض من اللجوء إلى مفتش الشغل هو مجرد الإخبار بتعذر إنجاز مسطرة الاستماع أو إتمامها وليس مباشرتها أو الإشراف عليها أو مواصلتها .."، كما جاء فيه ما يلي: "...و مادام أنه لا يمكن و لا يجوز إتمام مسطرة الاستماع أمام مفتش الشغل لأن نص المادة 62 من مدونة الشغل واضحة و صريحة في كون مسطرة الاستماع تتم داخل المقابلة.." انطلاقا مما تضمنه هذا القرار و عن صواب يظهر أن اللجوء إلى مفتش الشغل الذي نصت عليه المادة 62 من مدونة الشغل لا يعني إجراء أو إتمام مسطرة الاستماع من لدن المفتش أو حضور أطوارها، و إنما هو إجراء مسطري يدل على استكمال المشغل لجميع مراحل المسطرة باعتباره الملزم بإجرائها كما تم بيانه سابقا، و بالتالي فدوره في مسطرة الاستماع يتجلى في تسلم نسخة من محضر الجلسة، وذلك في الحالة التي يتعذر فيها إجراء أو إتمام المسطرة، و إعطاء المشغل ما يفيد تسلمه لمحضر جلسة الاستماع وحب الإشارة هنا إلى أن هذا الأخير يقتصر دوره على تسلم المحضر، وليس له أن ينظر في مدى صحة المسطرة من عدمها، أي التحقق من وجود استدعاء لحضور الجلسة، أو مدى احترام الآجال القانونية، أو أدلة إثبات الخطأ، لأن ذلك من اختصاص السلطة القضائية، و هو ما ذهب إليه هذا القرار و عن صواب حيث قصر دور مفتش الشغل على مجرد تلقي الإخبار، يتضح من خلال ما سبق الدور المنوط بمفتش الشغل في حالة اللجوء

1 - قرار المجلس الأعلى عدد 276 الصادر بتاريخ 2007.03.14 في الملف رقم 5.913.2006.01 ذكره محمد سعيد جرندي، مرجع سابق ص 354

إليه من طرف المشغل، ولكن يطرح التساؤل عن ما هو الدور الذي سيقوم به مفتش الشغل في حالة لو تم اللجوء إليه من قبل الأجير سواء قبل إنجاز أو إتمام المسطرة، أو في حالة إتمامها؟.

بالرجوع إلى المادة 532 من مدونة الشغل نجد أنها تنص على ما يلي: "تناط بالأعوان المكلفين بتفتيش الشغل المهام التالية: 4...-إجراء محاولات التصالح في مجال نزاعات الشغل الفردية..." انطلاقاً من هذه المادة فإنه على مفتش الشغل في حالة اللجوء إليه من طرف الأجير أن يقوم بإجراء محاولة التصالح بين الأجير و مشغله، وذلك دون مراعاة لمدى إنجاز مسطرة الاستماع من عدمها، لأن هاته الأخيرة وكذا اللجوء إلى مفتش الشغل ضمانتين قانونيتين مხოولتين للأجير من أجل الحفاظ على شغله و لا تغني إحداها عن الأخرى، و هذا ما ذهب إليه قرار محكمة النقض عدد 389 الصادر بتاريخ 26 يونيو 2014¹ الذي جاء فيه ما يلي: "... فضلاً عن أن الطالبة لم تدل بمحضر الاستماع إلى المطلوبة، وهذه المسطرة التي تعتبر ضماناً أساسية للأجير للدفاع عن نفسه بخصوص الخطأ المنسوب إليه واجبة قبل إقدام المشغل على فصله من عمله، و لا تقوم مقامها محاولة التصالح التي أجريت أمام مفتش الشغل..."

خاتمة

أثارت الصيغة التي جاءت بها المادة 62 من مدونة الشغل العديد من الإختلافات و التأويلات في الاجتهادات القضائية و الفقهية، وقد عملت محكمة النقض على تحديد مجموعة من الشكليات المرتبطة بمختلف مراحل مسطرة الاستماع، لتوحيد عمل المحاكم بالمغرب ومن ضمنها القرار الذي تمت مناقشته، ولكن بالرغم من ذلك فإنه يرجى من المشرع المغربي التدخل لإعادة صياغة هذه المادة أسوة بمجموعة من مواد مدونة الشغل بشكل واضح يضع حدا لاختلاف التأويلات و القراءات و الاجتهادات

1- قرار عدد 852 صادر بتاريخ 26 يونيو 2014 في الملف رقم 1566/5/2013، ورد في. المذكرة التوضيحية لأحكام المادة 62 من مدونة الشغل على ضوء الاجتهاد القضائي. الصادرة عن وزارة الشغل و الإدماج المهني، الصفحة 53، منشورة على الموقع الإلكتروني www.emploi.gov.ma تاريخ الإطلاع 16.02.2019 الساعة 14.26د.