CCass,06/06/1995,561

Identification			
Ref 20059	**Juridiction** Cour de cassation	**Pays/Ville** Maroc / Rabat	**N° de décision** 561
Date de décision 19950606	**N° de dossier** 8251/93	**Type de décision** Arrêt	**Chambre** Sociale
Abstract			
Thème Durée du travail et rémunération, Travail		**Mots clés** Réduction massive des heures du travail, Licenciement collectif, Formalités, Ensemble du personnel concerné	
Base légale Décret du 14 août 1967 relatif au maintien de l'activité des entreprises industrielles et commerciales et au licenciement de leur personnel		**Source** Non publiée	

Résumé en français

La réduction des heures de travail dans une entreprise à 4 ou 6 heures par semaine, est considérée comme étant un licenciement abusif déguisé. Lorsque cette réduction s'étend à plusieurs salariés, elle est interprétée comme un licenciement collectif nécessitant de l'employeur le respect de la procédure prévue par le Décret du 14 Août 1967. La réduction massive des heures de travail et portant la diminution des salaires à moins d'un dirham par jour est une modification substancielle du contrat de travail.

Texte intégral

المجلس الأعلى قرار رقم 561 صادر بتاريخ 06/06/1995 ملف اجتماعي رقم 93/8251 التعليل حيث يستفاد من وثائق الملف ومن القرار المطعون فيه بالنقض أن المطلوب في النقض تقدم بدعوى التعويض عن الطرد التعسفي الذي ذكر أنه تعرض له بتاريخ آخر شهر أبريل 89 من لدن مشغلته الطاعنة شركة سبونتيس بعدما عمل معها منذ عدة سنوات. وأجابت المشغلة بأنها لم تغلق أبوابها وأن المدعي هو الذي غادر عمله تلقائيا ورغم إنذاره عدة مرات بالرجوع للعمل فإنه رفض الرجوع بعلة قيام المشغلة بتخفيض ساعات العمل إلى ساعة في اليوم في حين أن هذا التخفيض كان باتفاق مع مندوبي العمال نتيجة الأزمة المالية التي تعرفها الشركة فاعتبرت المحكمة

الابتدائية أن المدعي تعرض للطرد التعسفي معتمدة على أن تحديد مدة العمل بساعة واحدة في اليوم يعتبر تعسفا من طرف المشغلة لأنها قامت بالتعديل الانفرادي لأحد أركان عقد الشغل وهو الأجر دون موافقة الطرف الثاني ويشكل ضررا جسيما للأجير وكان على المشغلة حسب تقرير الخبرة الذي أثبت وجودها في أزمة اقتصادية أن تسلك مسطرة المرسوم الملكي المؤرخ ب 67/8/14 خصوصا وأن التخفيض في ساعات العمل استمر إلى أجل غير مسمى وأن الإنذار بالرجوع للعمل ورد بعد إقامة الدعوى وقضت للمدعي بعدة تعويضات عن الطرد التعسفي والإعفاء والإشعار فاستأنفت المشغلة ذلك الحكم استئنافا أصليا كما استأنفه الأجير استئنافا فرعيا. وبعد تبادل المذكرات أصدرت محكمة الاستئناف قرارها بالتأييد مع تخفيض تعويض الطرد. وهو القرار المطعون فيه بالنقض برمته من لدن المشغلة شركة سبونتيس. وقد استوفى مقال النقض المتطلبات الشكلية مما يجعله مقبولا من ناحية الشكل. ـ وفي الموضوع: حيث تؤاخذ الطاعنة المشغلة على القرار المطعون فيه خرق قاعدة مسطرية وانعدام التعليل وانعدام الأساس القانوني ونقصان التعليل الموازي لانعدامه ذلك أنه اعتمد على أن المغادرة التلقائية للعمل المثارة من لدن الطاعنة غير مبررة في حين أن عدم استجابة المطلوبة في النقض لطلب الطاعنة الموجه له عدة مرات قصد الرجوع إلى العمل الذي لم تطرده منه يؤكد ثبوت واقعة المغادرة التلقائية وأن ما ذكره القرار الاستئنافي من أن المطالبة بالرجوع للعمل تمت بعد رفع الدعوى غير صحيح إذ أن المطالبة بالرجوع كانت بعلم مندوب وزارة الشغل ومندوبي العمال وأن المطلوب في النقض فضل اللجوء إلى القضاء مما يدل على سوء نيته ومحاولته الإثراء على حساب الطاعنة. وأن القرار المطعون فيه ورد فيه أن التخفيض من ساعات العمل الذي أقدمت عليه الطاعنة أضر بالمطلوب في النقض في حين أن هذا التخفيض اضطرت إليه الطاعنة نظرا للأزمة الاقتصادية التي تعيشها حسب تقرير الخبرة وباتفاق مع مندوبي العمال ومندوب وزارة التشغيل وبعد إشعار السيد والي مدينة الدار البيضاء وذلك بدلا من إغلاق أبوابها وتعريض العمال للبطالة وأن القانون يخولها اتخاذ مثل هذه التدابير وخاصة مرسوم 67/8/14 الذي احترمت الطاعنة مقتضياته عكس ما ورد في القرار الاستئنافي. وبذلك تبقى واقعة الطرد المزعوم غير قائمة خلافا لما ورد في القرار الاستئنافي. لكن حيث إن القرار المطعون فيه بالإضافة لرده على المغادرة التلقائية للعمل بأنها غير ثابتة فقد اعتمد أساس على أن تخفيض ساعات العمل إلى أربع أو ست ساعات في الأسبوع يعتبر طردا تعسفيا مقنعا وعلى أن هناك طردا جماعيا هم عدة عمال ولم تحترم فيه مسطرة الطرد الجماعي المنصوص عليه في مرسوم 67/8/14 وهو تعليل قانوني سليم وكاف إذ لا يمكن للأجير أن يتعيش من أجر ساعة في اليوم الذي يقل عن درهم مما يعتبر معه هذا التخفيض من الأجر إخلالا بأهم عنصر في عقد العمل وهو الأجر ويعتبر في حقيقته طردا من العمل، وأن هذا الطرد تعرض له عدة عمال وليس بالملف ما يفيد احترام المشغلة لمسطرة طرد عدة عمال حسب مرسوم 67/8/14 الذي ينص على ضرورة الحصول على إذن السيد العامل بهذا الطرد الجماعي وبذلك يكون القرار المطعون فيه مستندا على أساس قانوني سليم وكافي التعليل وتكون وسيلتا النقض على غير أساس. ـ فيما يتعلق بالوسيلة الثالثة للنقض : حيث تعيب الطاعنة على القرار المطعون فيه خرق مقتضيات الفقرة الرابعة من الفصل 754 من قانون الالتزامات والعقود ذلك أنه اكتفى في الجواب على طلب البحث الذي تقدمت به الطاعنة في مقالها الاستئنافي بذكر أن المحكمة تتوفر على العناصر الكافية للبث في الجوهر مما ترى بذلك عدم إجراء بحث في النازلة في حين أن القانون يجيز في المادة الاجتماعية أن تأمر المحكمة تلقائيا بإجراء بحث لمعرفة أسباب وظروف الفسخ وأن الطاعنة التمست استدعاء كل من مندوب وزارة الشغل وممثلي العمال لإجراء بحث معهما حول ظروف القضية وأن عدم إجراء البحث المطلوب يعتبر خرقا للقانون كما قضى بذلك المجلس الأعلى في عدة قرارات. لكن حيث إن المحكمة عللت رفض طلب البحث بتوفرها على العناصر الكافية للبث في القضية وهذه العناصر تتمثل في التخفيض الفاحش لساعات العمل الذي اعتبرته بمثابة طرد جماعي لعدة عمال دون سلوك مسطرة مرسوم 67/8/14 بالإضافة لما يتوفر عليه الملف من وثائق والمحكمة لا تكون ملزمة بإجراء بحث مادام ليس ضروريا في القضية. وبذلك يكون القرار غير خارق للمقتضى المحتج به وتكون الوسيلة غير مبنية على أساس. ـ فيما يتعلق بالوسيلتين الرابعة والخامسة للنقض مجتمعتين : حيث تنعى الطاعنة على القرار خرق الفصلين 335 و 345 من ق.م.م، وذلك بعدم احترامه مسطرة إصدار أمر بالتخلي وتحديد تاريخ الجلسة التي تدرج فيها القضية وعدم إشارته إلى كون الهيأة التي أصدرته هي نفسها التي ناقشت القضية خلال مختلف الإجراءات وخلال المداولة وإغفاله ذكر البيانات المتعلقة بالطاعنة. لكن حيث إن عدم إشارة القرار المطعون فيه إلى صدور أمر بالتخلي وتعيين الجلسة التي ستدرج فيها القضية غير مؤثر ولم يلحق الطاعنة منه ضرر ومن شأن عدم إصداره أمر بالتخلي بقاء المجال مفتوحا للأطراف لتقديم مستنتجاتهم إلى حين وضع القضية في المداولة بالإضافة إلى أن القضية لم يجر فيها بحث وإنما كانت تروج أمام المحكمة إلى أن اعتبرتها جاهزة وحجزتها للمداولة ومن تم فلا لزوم لإصدار أمر بالتخلي حسب أحكام الفقرة الأخيرة من الفصل 333 من ق.م.م أما بالنسبة للهيأة

فخلافا لما جاء في الوسيلة الأخيرة فإن القرار المطعون فيه أشار في آخره إلى عدم تغيير الهيأة الحاكمة أثناء الجلسات وقد عرف القرار بالطاعنة ولم تذكر الوسيلة البيانات التي وقع إغفالها بشأنها وبذلك تكون الوسيلة الرابعة غير مؤثرة والخامسة خلاف الواقع فهي غير مقبولة. لهذه الأسباب قضى المجلس الأعلى برفض الطلب وبجعل الصائر على عاتق الطالبة.