

Distinction entre conflit individuel et collectif en matière de licenciement (Cass. soc. 2023)

Identification			
Ref 32220	Juridiction Cour de cassation	Pays/Ville Maroc / Rabat	N° de décision 226/1
Date de décision 28/02/2023	N° de dossier 1452/5/1/2022	Type de décision Arrêt	Chambre Sociale
Abstract			
Thème Licenciement, Travail		Mots clés نزاع شغل, Conflit collectif de travail, Dommage et intérêts, Intérêts collectifs professionnels, Licéce abusif, Organisation syndicale, Pourvoi en cassation, فصل تعسفي, التعميمات المترتبة, Charge de la preuve, محاولة الصلح, مسطرة الصلح, مدونة الشغل, محكمة النقض, مصالح جماعية مهنية, منظمة نقابية للأجراء, نزاع جماعي, قرارات محكمة النقض, Appréciation souveraine	
Base légale Article(s) : 62 - 63 - 66 - 549 - 551 - 552 - 556 - 565 - Dahir n° 1-03-194 du 14 rejev 1424 (11 septembre 2003) portant promulgation de la loi n° 65-99 relative au Code du travail		Source Juriscassation.cspj.ma	

Résumé en français

Un salarié licencié a saisi la justice pour licenciement abusif. L'employeur a plaidé le départ volontaire. Le salarié a contesté la décision de la Cour d'appel en cassation, arguant d'un conflit collectif et de l'absence de procédure de licenciement pour faute grave.

La Cour de Cassation a rejeté le pourvoi, considérant que le litige était individuel et non collectif, que l'employeur n'était pas tenu de suivre la procédure de licenciement pour faute grave en cas de départ volontaire, et que la Cour d'appel avait suffisamment motivé sa décision.

Résumé en arabe

إن منازعة عشرة أجراء للمشغل لا يضيفي على النزاع صفة النزاع الجماعي، لكون نزاعات الشغل الجماعية طبقا للمادة 549 من مدونة

الشغل هي كل الخلافات الناشئة بسبب الشغل، والتي يكون أحد أطرافها منظمة نقابية للأجراء أو جماعة من الأجراء، ويكون هدفها الدفاع عن مصالح جماعية مهنية لهؤلاء الأجراء.

رفض الطلب

Texte intégral

وبعد المداولة طبقا للقانون:

حيث يستفاد من أوراق القضية، ومن القرار المطعون فيه، أن الطالب تقدم بمقال يعرض فيه أنه كان يعمل لدى المطلوبة في النقض إلى أن تم فصله بصفة تعسفية، لأجله التمس الحكم له بالتعويضات المترتبة عن ذلك. وبعد جواب المطلوبة في النقض، وفشل محاولة الصلح بين الطرفين، وانتهاء الإجراءات المسطرية أصدرت المحكمة الابتدائية حكمها القاضي عليها بأدائها لفائدة الطالب تعويض عن العطلة السنوية، وتسليمه شهادة العمل تحت طائلة غرامة تهديدية، ورفض باقي الطلبات. استأنفه الطالب، فقضت محكمة الاستئناف بتأييده، وهو القرار موضوع الطعن بالنقض.

في شأن وسيلتي النقض مجتمعين:

يعيب الطاعن على القرار المطعون فيه، خرق القانون، وانعدام التعليل، ذلك أنه تمسك خلال سائر مراحل الدعوى بأن النزاع الحالي هو نزاع شغل جماعي، وأن عدد العمال الذين تم توقيفهم من العمل هم عشرة عمال، ومادام النزاع يتعلق بعشرة عمال فإنه يدخل في إطار نزاعات الشغل الجماعية التي تحكمها، تنظمها مقتضيات المادة 549 وما يليها من مدونة الشغل. وأنه طبقا لمقتضيات المادة 551 من مدونة الشغل، فإن كل خلاف بسبب الشغل من شأنه أن يؤدي إلى نزاع جماعي، يكون موضوع محاولة التصالح أمام المندوب المكلف بالشغل، لدى العمالة أو الإقليم أو العون المكلف بتفتيش الشغل، أو أمام اللجنة الوطنية للبحث

والمصالحة بناء على نوعية الخلاف الجماعي طبقا للمواد 552 و556 و565 وأنه لذلك كان يتعين على المطلوبة في النقض أن تسلك المسطرة المنصوص عليها في تسوية الشغل الجماعية المنصوص عليها في المادة 551 ساليها من مدونة الشغل، واحترام المسطرة المنصوص عليها في المواد من 66 إلى 71 من المدونة. ونا المحكمة لم تأخذ بعين الاعتبار دفعه، فخرقت بذلك المقتضيات القانونية المشار إليها وتعلل قرارها بشأنه الأمر الذي يجعله منعدم التعليل.

كما يعيب على القرار لقصاك علالتعليل بلالحوازالي لا نعدامه، إذ أنه أثار كون المطلوبة دفعت بارتكابه خطأ جسيما، وحددته بتغيبه عن العمل لمدة طويلة دون مبرر، وأن ذلك يعتبر خطأ جسيما يبرر اعتباره مفصولا، وأنها لم تسلك مسطرة الخطأ الجسيم المنصوص عليها في المادة 62 وما يليها من مدونة الشغل وأن المحكمة ردت هذا الدفع، ولم تعلل قرارها تعليلا سليما، وجانبت الصواب، فالمطلوبة دفعت بارتكابه خطأ جسيما، وحددته في التغيب عن العمل مدة طويلة، واعتبرته مفصولا استنادا إلى ذلك، والمحكمة لما اعتبرت أنها تمسكت بالمغادرة التلقائية فقط تكون قد جانبت الصواب، وجاء قرارها ناقص التعليل الموازي لانعدامه. كما أنه أدلى خلال المرحلة الابتدائية بطلب الاستماع إلى الشاهد (ن.ع) لإثبات واقعة تعرضه للطرد، إلا أن المحكمة استمعت لشهود المطلوبة فقط، ورفضت الاستماع لشاهده بعله أنه لا يتذكر آخر مرة عمل خلالها لدى المطلوبة، فتمسك مرة ثانية بالاستماع للشاهد (ع.ع) الذي تم الإدلاء باسمه أمام محكمة الاستئناف، وطالب بإجراء بحث والاستماع للشاهدين لإثبات واقعة تعرضه للطرد مادام أن الاستئناف ينشر الدعوى من جديد، إلا أن المحكمة لم تستجب لطلبه

إجراء بحث والاستماع لشاهديه، فجانبت بذلك الصواب، ولم تجعل لقضائها أساسا سليما. وأن شهود المطلوبة الذين تم الأخذ بشهادتهم لا أحد منهم كان حاضرا معه عندما حضر عنده أحد المسؤولين بالشركة وهو السيد (م.م)، وأوقفه وباقي العمال عن العمل، فالشاهد (ر.ه) يعمل كمحاسب بالشركة، عمله بالإدارة ولا علم له بما وقع بورش العمل، ونفس الشيء بالنسبة للشاهد (ط) الذي صرح أن آخر يوم لم يعمل فيه معه وباقي العمال، وأنه حضر وقت خروجهم لنقلهم لمقر سكنهم، وأن الشاهد (ع. ل) أكد أنه لم يحضر ولم يعاين أي شيء غير عادي، والمحكمة لما أخذت بشهادة هؤلاء الشهود في إثبات المغادرة التلقائية، جانبت الصواب، ولم تجعل لقضائها أي أساس قانوني سليم، ولم تعلله تعليلا سليما، فجاء قرارها ناقص التعليل الموازي لانعدامه، مما يتعين معه نقضه.

لكن خلافا لما ينعاه الطاعن على القرار المطعون فيه، فمن جهة أولى، فمنازعة عشرة أجزاء للمشغل لا يضيفي على النزاع صفة النزاع الجماعي، لكون نزاعات الشغل الجماعية طبقا للمادة 549 من مدونة الشغل، هي كل الخلافات الناشئة بسبب الشغل، والتي يكون أحد أطرافها منظمة نقابية للأجراء أو جماعة من الأجراء، ويكون هدفها الدفاع عن مصالح جماعية مهنية لهؤلاء الأجراء. والثابت من خلال وقائق الملعل، أن الأمر لا يتعلق بنزاع جماعي، وإنما ينزاع فردي، لكون مطالب الطالب العمل تعسفا، وهي بذلك مطالب مدفها الوفاق بج مصالح فردية خاصة به، ولا تمس المصالح الجماعية المهنية للأجراء، والمحكمة يعلم جواه علوهذا الدفع تكون قد ردتته ضمينا. ومن جهة ثانية، فإن المطلوبة في النقض، تمسكك من خلال جميع مذكراتها المدلى بها ابتدائيا، واستئنافيا بالمغادرة التلقائية للعمل، وبالتالي فاتهة مية بالغير ملزمة بسلوك مسطرة الفصل للخطأ ولعي للشطة القضا الجسم المنصوص عليها في المادة 62 ومل يليها رمن المدونة. ومن جهة ثالثة، فإنه طبقا للفقرة الأخيرة من المادة 63، يقع على عاتق المشغل عبء الإثبات عندما يدعي مغادرة الأجير لشغله من تلقاء نفسه، والمطلوبة في النقض باعتبارها الملزمة بالإثبات، أحضرت شهودا تم الاستماع إليهم خلال المرحلة الابتدائية، وأكدوا مغادرة الطالب لشغله تلقائيا، خاصة الشاهد السيد الطيبي الذي صرح أنه بتاريخ 14-05-2019 قام بإيصال الطالب لمقر سكنه، ولما رجع في اليوم الموالي لنقله من المكان المخصص لم يجده، وبعد اتصاله هاتفيا بالأجراء قصد استفسارهم عن عدم مجيئهم للعمل، أكدوا له مغادرة الطالب للشغل، والمحكمة لما اعتبرت أنه هو من وضع حدا لعقد الشغل بإرادته، تكون قد عللت قرارها تعليلا سليما، ولم تخرق أي مقتضى من المقتضيات القانونية المحتج بها وما بالوسيلتين غير جدير بالاعتبار.

لهذه الأسباب

قضت محكمة النقض برفض الطلب، وتحميل الطالب الصائر.

وبه صدر القرار وتلي في الجلسة العلنية المنعقدة بالتاريخ المذكور أعلاه بقاعة الجلسات العادية بمحكمة النقض بالرباط، وكانت الهيئة الحاكمة متركبة من رئيسة الغرفة السيدة مليكة بنزاهير، والمستشارين السادة: عتيقة بحراوي مقررة، وأم كلثوم قربال وأمينة ناعمي وأمال بوعياذ أعضاء، وبمحضر المحامي العام السيد عبد العزيز أوبايك، وبمساعدة كاتب الضبط السيد خالد لحياني.