

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, Licence abusif, Organisation syndicale, Pourvoi en cassation, فصل تعسفي, التغويضات المترتبة على النقض, Charge de la preuve, محكمة النقض, مدونة الشغل, مسطرة الصلح, مصالح جماعية, مهنية, منظمة نقابية للأجراء, نزاع جماعي, محاولة الصلح, Appréciation souveraine	
Base légale Article(s) : 62 - 63 - 66 - 549 - 551 - 552 - 556 - 565 - Dahir n° 1-03-194 du 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 أجزاء للمشغل لا يضفي على النزاع صفة النزاع الجماعي، لكون نزاعات الشغل الجماعية طبقاً 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

بعد المداولة طبقا للقانون:

حيث يستفاد من أوراق القضية، ومن القرار المطعون فيه، أن الطالب تقدم بمقابل يعرض فيه أنه كان يعمل لدى المطلوبة في النقض إلى أن تم فصله بصفة تعسفية، لأجله التماس 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، وتسلیمه شهادة العمل تحت طائلة غرامة تهدیدية، ورفض باقي الطلبات. استأنفه الطالب، فقضت محكمة الاستئناف بتأييده، وهو القرار موضوع الطعن بالنقض.

في شأن وسائل النقض مجتمعين:

يعيب الطاعن على القرار المطعون فيه، خرق القانون، وإنعدام 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 يسبب الشغل من شأنه أن يؤدي إلى نزاع جماعي، يكون موضوع محاولة التصالح أمام المندوب المكلف بالشغل، لدى العمالية أو الإقليم أو العون المكلف بتفتيش الشغل، أو أمام اللجنة الوطنية للبحث والمصالحة بناء على نوعية الخلاف الجماعي طبقا للمواد 552 و 556 و 565 وأنه لذلك كان يتبع على المطلوبة في النقض أن تسلك المسطورة المنصوص عليها في تسوية الشغل الجماعية المنصوص عليها في المادة 551 ساليلها من مدونة الشغل، واحترام المسطورة 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 يعيّب على القراره لقصاص علاّ تعليل بالحوازلي لا نعدامه، إذ أنه أثار كون المطلوبة دفعت بارتكابه خطأ جسيما، وحدّته بتغييّبه عن العمل لمدة طويلة دون مبرر، وأن ذلك يعتبر خطأ جسيما يبرر اعتباره مفصولا، وأنها لم تسلك مسطورة الخطأ الجسيم المنصوص عليها في المادة 62 وما يليها من مدونة الشغل وأن المحكمة ردت هذا الدفع، ولم تعلل قرارها تعليلا سليما، وجابت الصواب، فالمطلوبه دفعت بارتكابه خطأ جسيما، وحدّته في التغيّب عن العمل مدة طويلة، واعتبرته مفصولا استنادا إلى ذلك، والمحكمة لما اعتبرت أنها تمسكت بالمغادرة التلقائية فقط تكون قد جابت 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 لشاهد بعلة 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، فجابت 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 وبباقي العمال عن العمل، فالشاهد (ر.ه) يعمل كمحاسب بالشركة، عمله بالإدارة ولا علم له بما وقع بورش العمل، ونفس الشيء بالنسبة للشاهد (ط) الذي صرَّ أن آخر يوم لم يعمل فيه معه وبباقي 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، جانت الصواب، ولم تجعل لقضائها أي أساس قانوني سليم، ولم تعلله تعليلا سليما، فجاء قرارها ناقص التعليل الموازي لأنعدامه، مما يتعين معه نقضه.

لكن خلافاً لما ينعته الطاعن على القرار المطعون فيه، فمن جهة أولى، فمنازعة عشرة أجزاء للمشغل لا يضفي على النزاع صفة النزاع الجماعي، لكون نزاعات الشغل الجماعية طبقاً 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 المدلل، أن الأمر لا يتعلق بنزاع جماعي، وإنما بنزاع فردي، لكون مطالب الطالب العمل تعسفياً، وهي بذلك مطالب مدفأة الوفاع بمح صالح فردية خاصة به، ولا تمس المصالح الجماعية المهنية للأجراء، والمحكمة يعلم جواه على لهذا الدفع تكون قد ردته ضمنيا. ومن جهة ثانية، فإن المطلوبة في النقض، تمسكك من خلال جميع مذكراتها المدللي بها ابتدائياً، واستثنافياً بالمخادرة التلقائية للعمل، وبالتالي فاتهها مية بالغير ملزمة بسلوك مسطرة الفصل للخطأ ولعي للشطة القضايا الجسيم المنصوص عليها في المادة 62 ومل بليها رمن المدونة. ومن جهة ثالثة، فإنه طبقاً للفقرة الأخيرة من المادة 63، يقع على عاتق المشغل عباء الإثبات عندما يدعي مخادرة الأجير لشغله من تلقاء نفسه، والمطلوبة في النقض باعتبارها الملزمة بالإثبات، أحضرت شهوداً تم الاستماع إليهم خلال المرحلة الابتدائية، وأكذبوا مغادرة الطالب لشغله تلقائياً، خاصة الشاهد السيد الطبيبي الذي صرَّ أنه بتاريخ 14-05-2019 قام بإيصال الطالب لمقر سكانه، ولما رجع في اليوم الموالي لنقله من المكان المخصص لم يجد، وبعد اتصاله هاتفياً بالأجراء قصد استفسارهم عن عدم مجئيهم للعمل، أكدوا له مغادرة الطالب للشغل، والمحكمة لما اعتبرت أنه هو من وضع حداً لعقد الشغل بإرادته، تكون قد عللته قرارها تعليلاً سليماً، ولم تخرق أي مقتضى من المقتضيات القانونية المحتج بها وما بالوسائلتين غير جدير بالاعتبار.

لهذه الأسباب

قضت محكمة النقض برفض الطلب، وتحميل الطالب الصائر.

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