

# Travail par roulement : le refus d'accès au travail s'analyse en un licenciement abusif en l'absence de notification préalable au salarié (Cass. soc. 2023)

Identification			
<b>Ref</b> 34451	<b>Juridiction</b> Cour de cassation	<b>Pays/Ville</b> Maroc / Rabat	<b>N° de décision</b> 84
<b>Date de décision</b> 31/01/2023	<b>N° de dossier</b> 2022/1/5/2577	<b>Type de décision</b> Arrêt	<b>Chambre</b> Sociale
Abstract			
<b>Thème</b> Rupture du contrat de travail, Travail		<b>Mots clés</b> Travail par roulement, Rupture du contrat, Rejet, Refus d'accès au lieu de travail, Pouvoir de direction, Organisation du travail, Obligation de notification, Licenciement abusif, Crise sanitaire, Covid-19, Contrat de travail, Charge de la preuve	
<b>Base légale</b> Article(s) : 185 - Dahir n° 1-03-194 du 14 rejeb 1424 (11 septembre 2003) portant promulgation de la loi n° 65-99 relative au Code du travail		<b>Source</b> Revue de Jurisprudence Civile n°12 (2024)	

## Résumé en français

Les dispositions de l'article 185 du Code du travail, relatives à la réduction de la durée du travail, ne sont pas applicables à la mise en place d'un système de travail par roulement consistant à réduire le nombre de salariés présents simultanément dans l'entreprise. La mise en place d'un tel système par l'employeur exige que celui-ci désigne les salariés concernés et les en informe préalablement. Par suite, c'est à bon droit qu'une cour d'appel, ayant constaté que l'employeur n'établissait pas avoir notifié au salarié la mise en place d'un tel système avant de lui interdire l'accès à son lieu de travail, qualifie cette interdiction de licenciement abusif.

## Texte intégral

قرار عدد 84 مؤرخ في 2023/01/31 ملف اجتماعي عدد 2022/1/5/2577 \* إغلاق بسبب جائحة كورونا - استئناف العمل - إجراءات

احترافية – العمل بالتناوب بين الأجراء – عدم تعيين الأجراء المشمولين به وإشعارهم بذلك – منع الأجير من الدخول – أثره. إن العمل بالتناوب بين الأجراء يقتضي تعيين الأجراء المشمولين به، وإشعارهم بذلك قبل البدء بالعمل به. والطالبة لم تدل بما يثبت عقدها للاجتماع من أجل تقليص عدد العمال، والعمل بالتناوب فيما بينهم، وإشعارها للمطلوب في النقض به قبل منعها له من الدخول لمواصلة العمل، الثابت بمقتضى محضر معاينة. ويبقى بذلك منعه من الدخول لمقر العمل بعد استئناف العمل بعد تخفيف حالة الطوارئ تدريجيا، فصلا تعسفا له.

باسم جلالة الملك وطبقا للقانون

إن محكمة النقض (غ.إج، ق.1)؛

بناء على مقال النقض المودع بتاريخ 17 غشت 2022، من طرف الطالبة المذكورة أعلاه بواسطة نائبها، والرامي إلى نقض القرار عدد 150، الصادر بتاريخ 08/06/2022، في الملف عدد 181/1501/2022، عن محكمة الاستئناف بسطات.

وبعد المداولة طبقا للقانون: حيث يستفاد من أوراق القضية ومن القرار المطعون فيه، أن المطلوب في النقض تقدم بمقال يعرض فيه أنه كان يعمل لدى الطالبة إلى أن تم فصله بصفة تعسفية، لأجله التمس الحكم له بالتعويضات المترتبة عن ذلك، وبعد جواب الطالبة، وفشل محاولة الصلح بين الطرفين، وانتهاء الإجراءات المسطرية، أصدرت المحكمة الابتدائية حكمها القاضي عليها بأدائها لفائدة المطلوب في النقض مجموعة من التعويضات مسطرة بمنطوق الحكم الابتدائي، استأنفته الطالبة، فقضت محكمة الاستئناف بتأييده، وهو القرار موضوع الطعن بالنقض.

في شأن الوسيلة الوحيدة للنقض: تعيب الطاعنة على القرار المطعون فيه، سوء التعليل الموازي لانعدامه، وخرق القانون، ذلك أن ما ذهبت إليه المحكمة في تعليلها يتعلق بالفقرة الأخيرة من المادة 185 من مدونة الشغل، أي أنه لما تكون مدة تقليص العمل تفوق السنة، في حين أنه في نازلة الحال تتعلق بإجراء عرضي استثنائي مؤقت دعت إليه ظروف طارئة قاهرة أملت لها الحالة الصحية للبلاد، وهي فيروس كوفيد 19، وأنه كان مقررا لبضعة أسابيع فقط، وأنها لم تقلص ساعات العمل، وإنما قلصت من عدد العمال في وقت واحد، لأن العمال كانوا سيتقاضون أجورهم كاملة حتى في فترة توقفهم، أي أن مصالحهم المالية لم تتأثر بتوقفهم، وأن الداعي إلى اتخاذ لهذا الإجراء هو وباء كوفيد 19، والتي ألحمت السلطات المحلية على جميع المقاولات بتقليص عدد العمال إلى حد لا ينزل على 50% من عدد العمال تفاديا للازدحام داخل المقاولات، وأن الفقرة الأولى من المادة 185 من مدونة الشغل هي الواجبة التطبيق، وهي تنص صراحة على الاكتفاء باستشارة مندوبي الأجراء والممثلين النقابيين بالمقاولات إن وجدوا، وهو ما قمت به بالفعل كما هو واضح من الوثائق المدلى بها في الملف. وأن ما ذهبت إليه المحكمة المطعون في قرارها لا يمكن تطبيقه لاعتبارات منها : – القوة القاهرة وحالة الاستثناء التي عاشها المغرب وباقي دول العالم. – الفترة التي تم التوافق بشأنها مع مندوبي الأجراء هي فترة مؤقتة لم تتعدى بضعة أسابيع، ومن ثم لا يجب إعمال الفقرة الأخيرة من المادة 185 من مدونة الشغل، لأن الاتفاق يكون واجبا في الحالة التي تكون فيها فترة تقليص العمل بصفة متصلة أو منفصلة تجاوز ستين يوما في السنة، في حين أنها اقترحت عليهم بأن هذا النظام لن يتجاوز بضعة أسابيع وتعود الأمور إلى طبيعتها. – أنها كانت مرغمة من قبل السلطات المعنية بتقليص عدد العمال في حدود 50% بعدما تم استئناف العمل الذي كان متوقفا بسبب كوفيد 19، وأن تحترم هذا النظام الجديد لتفادي العدوى بين الأجراء تحت طائلة عقوبة الإغلاق والغرامة، الشيء الذي لم يترك لها اختيار آخر غير ما أعلنت عنه سلطات البلاد. – وأنها احتفظت لكل العمال سواء الذين يشتغلون، أو الذين ينتظرون دورهم بنفس الامتيازات من أجور ومكافآت وغيرها، وأن توقفهم في فترة التناوب لا تأثير له على مصالحهم المالية، وأن الدافع لاتخاذ هذا الإجراء هو التباعد أثناء العمل تفاديا لتفشي وباء كوفيد 19، وتجنب عقوبة الإغلاق والغرامة تبعا لما قرره السلطات؛ – أنه بالرجوع إلى محضر البحث نجد أن مندوب العمال السيد (م.ك)، والشاهد (ع.ح.ب) أكدوا أنه تم اتفاق بين ممثل الشركة ومندوبي الأجراء، وأكدا معا أن المسمى (ع.ر.ر) كان حاضرا للاجتماع الاستشاري بصفته المندوب الثاني عن الأجراء، ووقع على محضر الاجتماع، وأنه تم التأكيد على أنه كان هناك اجتماع من أجل تخفيض عدد العمال بدواعي احترافية من عدوى كوفيد 19، وتفادي المخالفات القانونية الناتجة عن ذلك، وأن عدم التحاق المطلوب في النقض بمقر العمل بتاريخ 13/07/2020 للقيام بالعمل المنوط به يعتبر تخليا منه، ومغادرة تلقائية للعمل،

والقرار بذلك يعتبر مخالفاً للصواب بمخالفته المادة 185 من مدونة الشغل، ومشوياً بسوء التعليل، مما يتعين معه نقضه. لكن، خلافاً لما تنعاه الطاعنة على القرار المطعون فيه، فمن جهة أولى، أن الثابت من خلال وثائق الملف، أنها تمسكت بكونها لم تقلص ساعات العمل، وإنما قلصت عدد العمال في وقت واحد، وفرضت العمل بالتناوب بين الأجراء لدواعي احترازية من عدوى كوفيد 19، بسبب تنفيذ علاقة الشغل إلحاح السلطات المحلية على جميع المقاولات بتقليص عدد العمال تفادياً للازدحام داخل المقاولات، فتكون بذلك مقتضيات المادة 185 من مدونة الشغل التي تجيز للمشغل، للوقاية من الأزمات الدورية العابرة، التقليل من ساعات العمل، لا تنطبق على النازلة، ولا مجال للتمسك بها. ومن جهة ثانية، فإن العمل بالتناوب بين الأجراء يقتضي تعيين الأجراء المشمولين به، وإشعارهم بذلك قبل البدء بالعمل، والطالبة لم تدل بما يثبت عقدها للاجتماع من أجل تقليص عدد العمال، والعمل بالتناوب فيما بينهم، وإشعارها للمطلوب في النقض به قبل منعها له من الدخول لمواصلة العمل بتاريخ 2020/07/03، الثابت بمقتضى محضر المعاينة المدلى به في الملف. كما أن شهودها المستمع إليهم بجلسة البحث أكدوا جميعهم أن الاجتماع الذي تم عقده من طرفها كان في شهر يوليوز وليس بتاريخ 2020/06/30 كما جاء في دفعوها، وأن الشاهد (م.ك) أكد عدم حضور الشاهد السيد (ع.ر.ر) المضمن اسمه في محضر الاجتماع، للاجتماع المنعقد من طرفها، وأنه لا يعرف سبب التوقيف ولا تاريخه، وأن الشاهد السيد (ع.ر.ر) نفسه أكد أنه لم يحضر لهذا الاجتماع - المؤرخ في 2020/06/30-، وأن الممثل القانوني للطالبة لم يسبق أن سلمه أية وثيقة تفيد اشتغال بعض العمال دون الآخرين، وأنه هو من طلب منه منع المطلوب في النقض وباقي العمال من الالتحاق بعملهم، فيكون بذلك ما أثارته من أنها عقدت الاجتماع من أجل تنظيم ساعات العمل، والعمل بالتناوب بين الأجراء بتاريخ 2020/06/30، وأنها علقت برنامج العمل بالتناوب بالشركة، وأعلمت المطلوب في النقض به قبل تاريخ التحاقه بالعمل في 2020/07/03 ومنعه منه ليس بالملف ما يثبته، ويبقى بذلك منع المطلوب في النقض من الدخول لمقر العمل بتاريخ 2020/07/03 بعد مواصلتها العمل بعد تخفيف حالة الطوارئ تدريجياً، فصلاً تعسفياً له، ويكون ما انتهى إليه القرار المطعون فيه معللاً تعليلاً كافياً، وغير خارق لأي مقتضى قانوني، والوسيلة المثارة على غير أساس.

لهذه الأسباب

قضت محكمة النقض برفض الطلب، وتحميل الطالبة الصائر. وبه صدر القرار، وتلي بالجلسة العلنية المنعقدة بالتاريخ المذكور أعلاه بقاعة الجلسات العادية بمحكمة النقض بالرباط. وكانت الهيئة الحاكمة مترتبة من رئيسة الغرفة السيدة مليكة بنزاهير والمستشارين السادة: عتيقة بحراوي مقررة، والعربي عجابي وأم كلثوم قربال وأمال بوعياذ أعضاء ومحضر المحامي العام السيد عبد العزيز أوباك وبمساعدة كاتبة الضبط السيد خالد لحياني. كاتب الضبط المستشار المقرر الرئيس