

## قرار محكمة النقض

رقم 58

الصادر بتاريخ 23 يناير 2023

في الملف الاجتماعي رقم 2021/1/5/1808

نزاع شغل - تغيير مكان عمل الأجير - أثره.

لئن كان للمشغل الحق في تسيير المقاولة، وفق ما يراه مناسبا لضمان استمراريتها، واتخاذ الإجراءات الكفيلة بتطويرها وتحسين إنتاجها، فإن العمل باعتباره وسيلة لصيانة كرامة الإنسان، لا يجوز ممارسته في ظروف تنقص من كرامة الأجير، بصريح المادة 24 من مدونة الشغل، التي أوجبت على المشغل اتخاذ كافة التدابير اللازمة لحماية كرامة الأجير داخل المقاولة.

رفض الطلب



باسم جلالة الملك وطبقا للقانون

بناء على مقال النقض المودع بتاريخ 2021/05/04 من طرف الطالبة المذكورة أعلاه بواسطة نائبها، والرامي إلى نقض القرار رقم 623 الصادر بتاريخ 2021/02/18 في الملف عدد 2020/1501/360 عن محكمة الاستئناف بأكادير.

وبناء على المستندات المدلى بها في الملف.

وبناء على قانون المسطرة المدنية المؤرخ في 28 شتنبر 1974.

وبناء على القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل.

وبناء على الأمر بالتخلي والإبلاغ الصادر في 2023/01/03.

وبناء على الإعلام بتعيين القضية في الجلسة العلنية المنعقدة بتاريخ 2023/01/23.

وبناء على المناذاة على الطرفين ومن ينوب عنهما وعدم حضورهم.

وبعد تلاوة التقرير من طرف المستشارة المقررة السيدة أم كلثوم قربال.

وبناء على مستنتجات المحامي العام السيد عبد العزيز أوبايك.

## وبعد المداولة طبقا للقانون.

حيث يستفاد من أوراق القضية ومن القرار المطعون فيه، أن المطلوب في النقص تقدم بتاريخ 2019/06/17 بمقال افتتاحي ثم بمقال إصلاحي وإضافي، عرض فيها أنه كان يعمل لدى الطالبة منذ 2003/03/01 بصفته مديرا مسيرا، مقابل أجره شهرية محددة في 57.147,73 درهم، وأنه بتاريخ 2019/05/29 وبناء على طلب مدير الموارد البشرية قام بتسليم مفاتيح السيارة التابعة للتعاونية من نوع (...) مع وثائقها وبطاقة البترين وبطاقة الطريق للسيار وجواز وبطاقة جوال اتصالات المغرب، وأنه بتاريخ 2019/06/04 توصل بقرار مفاجئ بتحويل منصبه من مدير مسير إلى بدون مهمة، في مقر عبارة عن بيت من زجاج بمحاذاة بيت حارس باب التعاونية، وأنه عند ترده على مقر العمل الجديد تبين له أنه تعرض لفصل تعسفي مقنع، خاصة أنه حرم من وسائل اشتغاله، وأنه بتاريخ 2019/06/10 اضطر إلى التوقف عن العمل، والتمس الحكم له بمجموعة من التعويضات. وبعد جواب الطالبة بواسطة نائبها، جاء فيه أن التعاونية وضعت برنامجا لإعادة هيكلة أساليب تدبيرها وطرق إنتاجها وتسويق وضبط العلاقات الخارجية، وفي ذلك الإطار تم تكليف المطلوب بتطوير وحدات تجميع الحليب وإعادة تنظيمها وتفعيل التنسيق بين كل عمليات سلسلة تجميع الحليب، فهياً لذلك فضاء للعمل بالبنية الجديدة بإحدى البنات بنفس مقر التعاونية، ولما تم إخباره بذلك بمقتضى الرسالة المؤرخة في 2019/05/29، مع الاحتفاظ له على جميع الصلاحيات والامتيازات التي كان يحظى بها، إلا أنه رفض الأمر وبادر إلى وقف عمله ورفض الالتحاق بمقر عمله، وأنه بتاريخ 2019/06/10 حضر المطلوب لدى الطالبة قصد تسليمه السيارة الجديدة والوثائق المتعلقة بها، إلا أنه رفض تسليمها بعلّة أنها لا تتناسب معها، فانصرف من جديد وغادر من تلقاء نفسه، فبادرت إلى إشعاره بالالتحاق بالعمل، وباتاريخ 2019/06/13 حضر إلى مقر العمل حيث عرض عليه مدير الموارد البشرية من جديد المهام المسندة إليه، فرفض قرار المشغلة باستئناف عمله، كما هو ثابت من محضر المعاينة، ملتزمة برفض الطلب. وبعد فشل محاولة الصلح بين الطرفين وانتهاء الإجراءات المسطرية، أصدرت المحكمة الابتدائية حكمها القاضي بأداء الطالبة لفائدة المطلوب تعويضات عن الإخطار والفصل والضرر والعطلة السنوية مع تسليمه شهادة العمل تحت طائلة تعويض قدره 30.000,00 درهم، ورفض باقي الطلبات. استأنفته الطالبة والمطلوب استئنافاً أصلياً، فقضت محكمة الاستئناف بإلغاء الحكم المستأنف فيما قضى من تعويض عن شهادة العمل والحكم من جديد برفض الطلب بشأنه وتأنيده في الباقي، وهو القرار موضوع الطعن بالنقض.

## في شأن وسائل الطعن بالنقض مجتمعة:

تعيب الطاعنة على القرار المطعون فيه خرق القواعد الجوهرية التي تحكم عقود الشغل، ذلك أنه إذا كانت المحكمة قد استحضرت العنصر المميز لعقد الشغل الذي تحكمه قواعد التبعية، وهو ما يخول للمشغل سلطة تدبير المقاوله وتوجيهها وتحديد خطط العمل وكيفية تنفيذ العمل، فإن نفس

المحكمة وبنفس التعليل أنكرت على المشغل ما هو من صميم سلطاته التي يمارسها من منطق التبعية، وذلك عندما اعتبرت أن تغيير مكاتب العمل والتغيير في سيارات العمل أو التقليل من بعض النفقات الزائدة، كبطائق الهاتف وجواز الطرق السيارة، فاعتبرت ذلك عناصر جوهرية يجرم المساس بها، تكون قد تناقضت بشكل واضح مع مفهوم عنصر التبعية، الذي يحكم العلاقة بين المشغل والأجير، فخرجت بذلك عن الإطار القانوني المعروف عليها، خصوصا وأن هذا النزاع عرض على مفتش الشغل، فحرر محضرا لم تشر المحكمة إليه، مما جعل حكمها مخالفا للقانون.

كما تعيب الطاعنة على القرار فساد التعليل، ذلك أنها تمسكت أمام محكمة الموضوع في مسار تدبيرها لعلاقتها بالمطلوب، وأدلت بعدة وثائق في الموضوع لم تشر إليها المحكمة في تعليلها، مما جعل حكمها ناقص التعليل، إذ أن محضر محاولة الصلح المنجز من طرف مفتش الشغل بتاريخ 2019/06/13 يتضمن تصريحات واضحة لممثلي الطالبة من أن المركز القانوني للمطلوب لم ينله أي مساس أو تغيير كمدير مساعد للتعاونية، وأن جميع الامتيازات والحقوق المكتسبة التي يتمتع بها محتفظ بها، ومعززة بتعويضات عن التنقل، وفق ما جرى به العمل زيادة على وضع سيارة لائحة رهن إشارته، وهي سيارة جديدة من نوع "..."، أما المطلوب فادعى أن الطالبة عمدت إلى تغيير موقع عمله ومهامه بشكل يراه تعسفيا، وأنها حرمتها من بطاقة البترين واشتراك الهاتف وبطاقة الطريق السيار والسيارة من نوع "..."،

ويطالب باسترجاعه لنفس مهامه السابقة مع نفس وسائل العمل والامتيازات التي كان يستفيد منها، كما أنه يحتج على مكان العمل الجديد، الذي يراه غير ملائم كمدير مساعد مكلف بالتجميع، وهكذا يظهر العيب في التعليل عندما يتم تجاهل الوثائق التي تفرض واجب الفحص والدقة حتى تكون سلطة القاضي واضحة المبني وسليمة الأساس.

وتعيب الطاعنة على القرار فساد التعليل وانعدام الأساس، ذلك أن موضوع النزاع ينصب حول استمرار عقد الشغل ومواصلته وفق إعادة هيكلة المؤسسة دون المساس بحقوق الأجراء وباللحقوق المكتسبة، وما دام أن النزاع في جوهره يتمحور حول مدى تأثير التغييرات الحاصلة في نظام الشغل وتثمينه على حقوق الأجير ومركزه القانوني وما ترتب عن ذلك من خسارة، فإن المحكمة ملزمة بتطبيق القانون، ولو لم يطلب منها وليس مسaire المطلوب، الذي كان عليه أن يبادر إلى الطعن في عدم سلامة الإجراءات المتخذة داخل المقابلة، والتي مست بحقوقه، وأن مسaire وجهة نظره دون فحصها والتأكد من مدى مساس التغييرات التي يدعي بها بمصالحه وحقوقه يعتبر تعليلا ناقصا، لأنه ليس استبدال سيارة أو استبدال لمكتب داخل المؤسسة أو وقف نظام العمل بالبترين غير المحدد وبطائق الطرق غير المحددة وإخضاعها إلى نظام المراقبة والتحكم عملا جوهريا من شأنه أن يفضي إلى إنهاء عقد الشغل، كل ذلك لا يمكن اعتباره تعديلا جوهريا في عقد الشغل بدون إرادة الأجير.

كما تعيب الطاعنة على القرار فساد التعليل والانحراف في بناء السلطة التقديرية، ذلك أنه يتبين من تصريح المطلوب المضمن بمحضر جلسة البحث أمام المحكمة الابتدائية، من كونه ليست له مشاكل مع مشغلته وأنه يعزي ما أقدمت عليه إلى التغييرات التي قامت بها على مستوى أطر التعاونية، وهذا التصريح يعزز ما أكدت عليه الطالبة في جميع مراحل القضية، من أن كل ما قامت به هو مراجعة طرق تسيير التعاونية ووضع أنظمة جديدة، مما شمل جميع أطرها بما فيهم المطلوب، وهذا يعني أن عقود الشغل مسترسلة وسارية المفعول دون أي تأثير، ويقتى على كل من يعتبر نفسه متضررا أن يطلب إصلاح الضرر، إما حيا أو عن طريق القضاء، وحسب تعليل القرار، فإن أي خلاف يحصل حول طريقة تدبير المقاوله بين الأجير والمشغل يعتبر وضع حد لعلاقة الشغل، ويجعل الأجير في حل من الامتثال لتعليمات المشغل، مما جعل التعليل فاسدا.

وتعيب الطاعنة أيضا على القرار سوء التقدير وانعدام التعليل، ذلك أنه يتبين من تعليل المحكمة مصدرته أن كل تغيير لسيارة بسيارة أخرى، وكل تغيير لمكتب بمكتب آخر ومراجعة نظام النفقات في الطرق، كجواز التنقل بالطرق السيارة وبطاقات الهاتف، كلها عناصر جوهرية لعقد الشغل وأن المساس بها يؤدي إلى إنهاء عقد الشغل، في حين أن وثائق الملف تتضمن المحاضر التي عاينت ما عرض على المطلوب من وسائل العمل التي تجاوزت حاجياته، كما هو مبين في المحاضر المؤرخة في 2019/05/30 و 2019/06/01 و 2019/06/03 و 2019/06/04، و 2019/06/07 و 2019/06/08 و 2019/06/11 و 2019/06/12، كلها معاينات لعرض الطالبة لمستلزمات العمل المعتادة ورفض المطلوب الامتثال للعمل، وأكثر من ذلك أن المحضر المؤرخ في 2019/06/10 عاين وضع سيارة جديدة من نوع (...) رهن إشارته، فرفض تسليم مفاتيحها وانصرف مغادرا مقر العمل، كما أن تعليل القرار يفيد بأن السيارة التي وضعت رهن إشارة المطلوب، حسب الصور الفوتوغرافية المدلى بها ليست في حالة جيدة ولا تتناسب ومهمته كإطار مسؤول بالشركة، والحال أن هناك محضر معاينة يفيد أن الأمر يتعلق بسيارة جديدة، وأمام غياب أي محضر تقني لوصف حالة السيارة وغياب أي أساس لتحديد ما يقصده الحكم بعبارة "أنها لا تتناسب ومهمة المستأنف عليه كإطار مسؤول بالشركة"، فاعتبرت ذلك تغييرا بصفة انفرادية لعقد الشغل.

كما تعيب الطاعنة على القرار فساد التعليل، ذلك أنه لما كان من مبادئ قانون الشغل الحفاظ للمشغل بحق هيكله مؤسسته بقصد تطوير أدائها ونجاعة إنتاجها وحق ترشيد المقاوله وترشيد النفقات ونهج الحكامة الجيدة، ولما كان الأجير ينازع في هذه الحقوق، فإن الأمر يستدعي حكما مستقلا خارج دعوى الفصل الذي لم يحصل، وهو النزاع المعروض على المحكمة، ويتضح أن تعليل القرار المطعون فيه لن يتناول جوهر النزاع ويحكم بتصحيح الأوضاع في ظل بقاء عقد الشغل وضمن استمراره، مما يجعل تعليله غير مفهوم وغير منطقي، وهو ما يفسر عدم الجواب على كافة الدفوع المثارة ابتدائيا واستئنافية، خصوصا وأن الطالبة ما فتئت تتمسك باستمرار عقد

الشغل وتنفي أن تكون لديها أي إرادة في إنهائه، ولم يصدر عنها أي فعل مادي يمكن اعتباره سببا مبررا للإنهاء، وأن جميع الوثائق بما فيها تصريحات المطلوب تفيد أن عقد الشغل ما زال قائما، وأن المطلوب امتنع عن الاستجابة للطلبات الموجهة إليه تحت ذريعة الرجوع إلى النظام القديم وإبقاء التعاونية تسير بالشكل الذي لم يعد يساير تحقيق أهدافها وتنفيذ برامجها، مما يتعين معه نقض القرار.

**لكن، خلافا** لما نعتته الطاعنة على القرار، فلئن كان للمشغل الحق في تسيير المقاول، وفق ما يراه مناسبا لضمان استمراريتها، واتخاذ الإجراءات الكفيلة بتطويرها وتحسين إنتاجها، ولما كان العمل وسيلة لصيانة كرامة الإنسان، لا يجوز ممارسته في ظروف تنقص من كرامة الأجير، بصريح المادة 24 من مدونة الشغل، التي أوجبت على المشغل اتخاذ كافة التدابير اللازمة لحماية كرامة الأجراء داخل المقاول، فإن الثابت من وثائق الملف كما هي معروضة على قضاة الموضوع، أن المطلوب كان يعمل لدى الطالبة بصفته مديرا مساعدا مكلفا بتجميع الحليب، ويستفيد من مجموعة من الامتيازات المرتبطة بهذه المهام، والمتمثلة في وسائل العمل الموضوعية رهن إشارته وكذا مصاريف التنقل، إلا أنه تم تجريده من السيارة رباعية الدفع وكذا بطائق الوقود والطريق السيارة والهاتف النقال، حسب الثابت من محضر المعاينة المؤرخ في 2019/05/29، وعرضت عليه ناقلة أقل ميزة وأقل ملائمة، إذ شرع في استخدامها منذ سنة 2004، وقطعت مسافة كيلومترية بلغت 379180 كلم، أفرشتها متسخة، حسيما يستفاد من محضر المعاينة المؤرخ في 2019/06/10، كما تم تغيير مكان عمله، الذي كان عبارة عن مكتب يتواجد بمقر التعاونية، على مستوى المكاتب المعدة لباقي المديرين والذي كان يشغله منذ التحاقه بالعمل، إلى مكتب بمدخل باب التعاونية، وفق الثابت من الصور الفوتوغرافية المدلى بها، وأن رفضه الاستمرار في العمل في ظروف تمس اعتباره المعنوي ولا تتلاءم ومهمته كمدير لدى الطالبة، يبقى مبررا، ويحل هذا التعليل المستمد من وثائق الملف محل التعليل المنتقد، والقرار لما خلص إلى أن إنهاء عقد الشغل كان من جانب الطالبة بصفة تعسفية، ورتب الآثار القانونية عن ذلك باستحقاق المطلوب للتعويضات المترتبة عن ذلك، كان مرتكزا على أساس ومعللا تعليلا سليما فيما انتهى إليه، وغير خارق للقانون، والوسائل على غير أساس.

### لهذه الأسباب

قضت محكمة النقض برفض الطلب وبتحميل الطالبة الصائر.

وبه صدر القرار وتلي بالجلسة العلنية المنعقدة بالتاريخ المذكور أعلاه بقاعة الجلسات العادية بمحكمة النقض بالرباط. وكانت الهيئة الحاكمة مترتبة من السيدة رئيسة الغرفة مليكة بتراهيم والمستشارين السادة: أم كلثوم قربال مقررة والعربي عجاي وعتيقة بجراوي وأمال بوعيداء أعضاء، وبحضور المحامي العام السيد عبد العزيز أوبايك، وكاتب الضبط السيد خالد لحياي.