



المعهد العالي للقضاء  
INSTITUT SUPERIEUR DE  
MAGISTRATURE  
RABAT

المملكة المغربية  
وزارة العدل  
المعهد العالي للقضاء  
مديرية تكوين  
الملحقين القضائيين والقضالة

بحث نهاية التدريب

حول موضوع

# المغادرة التلقائية للأجير على ضوء العمل القضائي المغربي

تحت إشراف الأستاذ :

يوسف بنباصر  
قاض بالمحكمة الابتدائية  
بتطوان

من إنجاز الملحقين القضائيين :

- عبدالقادر بروحو  
- محمد بنعلي

الفوج : 36

2009 - 2011 م

30 ن.ع.ر

المملكة المغربية  
وزارة العدل  
المعهد العالي للقضاء  
مديرية تكوين  
الملحقين القضائيين والقضاة

## بحث نهاية التدريب

حول موضوع

# المغادرة التلقائية للأجير على ضوء العمل القضائي المغربي

المملكة المغربية  
المركز الوطني للتوثيق  
مصلحة الطباعة والاستنساخ  
رقم 30 تاريخ 19/06/19  
جديدة

تحت إشراف الأستاذ :

يوسف بنباصر  
قاض بالمحكمة الابتدائية  
بتطوان

من إنجاز الملحقين القضائيين :

- عبد القادر بروحو  
- محمد بنعلي

الفوج : 36

المملكة المغربية  
المعهد العالي للقضاء  
الخزينة  
تاريخ الوصول : 2011/06/29  
رقم الجورنال :  
رقم المباراة : 2009/29/06

2009 - 2011 م



## مقدمة:

مما لا شك فيه أن مدونة الشغل جاءت لتحقيق نوع من التوازن بين مصالح أرباب العمل من جهة، والأجراء من جهة أخرى.

ومن هذا المنطلق، فقانون الشغل يستهدف بالدرجة الأولى الحفاظ على الأمن والسلم الاجتماعيين وكذا تشجيع عملية الإنتاج والاستثمار بنوعيه الداخلي والخارجي، وذلك تحقيقا للمصلحة العامة.

والمشرع عند سنه لمدونة الشغل عمل بدقة على تحديد حقوق والتزامات كل من المشغل والأجير، كما بين أنواع عقد الشغل وحالات وثوقفه وكيفيات إنتهائه...

ولعل حالات إنتهاء عقد الشغل والآثار التي تترتب عنها هي التي تستأثر عادة بنصيب وافر من البحث والتحليل نظرا للإشكاليات التي تطرحها على أرض الواقع خاصة إذا علمنا أن أغلب نزاعات الشغل المعروضة على المحاكم تتعلق بإحدى هذه الحالات.

وفي هذا الصدد نشير إلى أن عقد الشغل ينتهي عموما وكيفما كانت طبيعة الوصف الذي يرد عليه بأسباب عامة يلتقي فيها مع باقي العقود الأخرى، وينتهي كذلك بأسباب خاصة ترتبط أساسا بالتمييز بين عقد الشغل المحدد المدة وعقد الشغل غير المحدد المدة.<sup>1</sup>

وتتمثل الأسباب العامة للإنتهاء فيما يلي:

- القوة القاهرة *force majeure*.
- إرادة الطرفين أو ما يعبر عنها بالإقالة الإختيارية *La résiliation volontaire*

<sup>1</sup> محمد الكتنيور، إنتهاء عقد الشغل، طبعة 2008، ص 18.  
- في نفس الإطار راجع كذلك محمد سعيد بناني، قانون الشغل بالمغرب في ضوء مدونة الشغل، الجزء الثاني، المجلد الثاني، ص 806 وما يليها.

- البطلان Nullité والإبطال annulation.

- الوفاة.

وبالإضافة إلى هذه الأسباب العامة للإنتهاء، فإن عقد الشغل المحدد المدة ينتهي طبقاً للمادة 33 من مدونة الشغل بحلول الأجل المحدد له في العقد، أو بإنهاء الشغل الذي كان محلاً له.

ويمكن إنهاء عقد الشغل غير محدد المدة بإرادة المشغل، متى أثبت هذا الأخير ارتكاب أجييره لخطأ جسيم، وسلك مسطرة الفصل المنصوص عليها في المواد من 62 إلى 65 من مدونة الشغل.

كما يمكن أيضاً للأجير إنهاء عقد الشغل غير محدد المدة كما نصت على ذلك المادة 34 من مدونة الشغل عن طريق الإستقالة المصادق على صحة إمضائها من طرف الجهة المختصة مع مراعاة الأحكام المتعلقة بأجال الإخطار.

غير أن الواقع العملي أظهر أن بعض الأجراء يغادرون عملهم لأسباب مختلفة بشكل تلقائي ومفاجئ، الأمر الذي يؤثر على السير العادي للمقاولة ويضر بنشاطها وفي مقابل هذه الصورة فإن بعض المشغلين يقومون بفصل أجرائهم بشكل تعسفي ويدفعون أمام المحاكم بكون الأجير هو من غادر عمله بصفة تلقائية .

والمغادرة التلقائية التي هي موضوع هذا البحث، تكتسي أهمية بالغة، إن على المستوى النظري أو على المستوى العملي.

فبالنسبة للأهمية النظرية نشير إلى أن النتائج التي تترتب عن المغادرة التلقائية جد جسيمة، ذلك أنه في حالة الإستجابة للدفع المتعلق بالمغادرة فإن الأجير - والذي يمكن أن

يكون قضى سنوات طويلة يعمل تحت إشراف مشغله- لا يستحق أي تعويض بل قد يكون هو الملزم به.

كما أنه في حالة عدم الإستجابة لهذا الدفع فإن المشغل يكون ملزما بأداء التعويضات الثلاثية (الإخطار، الفصل، الضرر) المترتبة عن الفصل التعسفي والتي تصل في كثير من الأحيان إلى مبالغ ضخمة.

وبالنسبة للأهمية العملية نسجل تغيرا مهما في موقف المجلس الأعلى من بعض النقاط والإشكاليات المرتبطة بالمغادرة التلقائية.

ولعل هذا التغير هو الذي دفعنا إلى اختيار هذا الموضوع الذي ظل القضاء المغربي في فترة سابقة يتأرجح في تكييفه وفي التعامل مع كل الإشكاليات المرتبطة به.

وتكمن الصعوبات التي واجهتنا في معالجة هذا الموضوع في قلة الكتابات التي حاولت التطرق له وذلك بالرغم من وفرة الأحكام والقرارات الصادرة بشأنه، مما يشكل معه تحديا حقيقيا للباحث ويجعلنا نعمل جاهدين على إيجاد الصيغة الملائمة للإحاطة بالموضوع من كل جوانبه والفوز بأجر الإجتهد.

وتتجسد إشكالية هذا البحث في تحديد طبيعة المغادرة التلقائية والطرف الذي يتحمل إثباتها والحالات التي ينقلب فيها عبء الإثبات وإبراز مختلف الآثار التي تترتب عنها كل ذلك من خلال العمل القضائي.

وعليه سيتم التطرق لهذا الموضوع من خلال فصلين وذلك على الشكل التالي :

**الفصل الأول : ماهية المغادرة التلقائية.**

**الفصل الثاني : إثبات المغادرة التلقائية والآثار المترتبة عنها.**

## **الفصل الأول : ماهية المضادة التلقائية**

سيتم تناول هذا الفصل من خلال مبحثين على الشكل التالي :

- المبحث الأول : مفهوم المضادة التلقائية.
- المبحث الثاني : تمييز المضادة التلقائية عن باقي النظم القانونية المشابهة.

## المبحث الأول مفهوم المغادرة التلقائية

سنتناول هذا المبحث من خلال ثلاث مطالب : نخص الأول لتعريف المغادرة التلقائية ونتطرق في الثاني لصورها ونعالج في الثالث المغادرة الإضطرارية ( الطرد المفنع) .

### المطلب الأول: تعريف المغادرة التلقائية.

لم تعرف مدونة الشغل المغادرة التلقائية شأنها شأن النظام النموذجي الذي كان معمولاً به سابقاً، وبذلك تم فتح المجال للفقهاء والقضاء لبلورة هذا المفهوم وتأصيله وتحديد كل جوانبه.

فمدونة الشغل أشارت إلى المغادرة التلقائية في فصل وحيد هو الفصل 63 الذي ينص "... يقع على عاتق المشغل عبء إثبات وجود مبرر مقبول للفصل، كما يقع عليه عبء الإثبات عندما يدعي مغادرة الأجير لشغله".

من خلال هذا الفصل يتضح أن المغادرة التلقائية هي دفع يتمسك به المشغل في مواجهة الأجير.<sup>1</sup>

كما يمكن القول أن المغادرة التلقائية هي إنهاء لعقد الشغل من جانب الأجير، فهذا الأخير، الذي يترك عمله بصفة تلقائية إنما يعبر عن رغبة واضحة في وضع حد لعلاقة التبعية التي تربطه بالمشغل، ومن الملاحظ أن هذا الإنهاء بهذا الشكل يخرق قاعدة جوهرية ترسخت في مجال العقود غير المحددة المدة وتتمثل في كون إنهاء هذا النوع من العقود يستلزم بالضرورة إخطار المعني بالأمر داخل أجل يحدده القانون، الأمر الذي

<sup>1</sup> الملاحظ أن هذا الدفع من قبيل الدفع الموضوعية، التي يمكن إثارتها في أي مرحلة من مراحل الدعوى، كما يجب على المحكمة الإجابة عليه حسب ما استقر عليه المجلس الأعلى في كثير من قراراته.

يتبين معه أن إنهاء عقد الشغل - من جانب الأجير - دون إحترام أجل الإخطار يحمل في طياته كل مظاهر التعسف.

فإذا كان المشرع سن مبدأ عاما في الفصل 728 من ق.ل.ع بموجبه يبطل كل اتفاق يلتزم بمقتضاه شخص بتقديم خدماته طوال حياته، أو لمدة تبلغ من الطول حدا بحيث يظل ملتزما حتى موته، فإنه بالمقابل حدد شكليات إنهاء العقود غير المحددة المدة بما يحفظ لكل ذي حق حقه.

فالمغادرة التلقائية بالمعنى المتقدم يمكن تشبيهها بالإستقالة التعسفية،<sup>1</sup> كما يمكن تشبيهها أيضا بالإستقالة الضمنية تميزا لها عن الإستقالة الصريحة، غير أننا نفضل اعتبارها إنهاء لعقد الشغل من طرف الأجير وذلك بشكل تعسفي.

ولما كانت المغادرة التلقائية هي في حقيقتها ترك العامل لعمله بشكل نهائي ودون تقديمه لأية استقالة،<sup>2</sup> فإنها تعتبر والحالة هذه من الوقائع المادية التي يمكن إثباتها بكافة وسائل الإثبات.

ومن الواجب التأكيد على أن العمل القضائي أفرز بعض الإشكاليات المرتبطة بالدفع بالمغادرة التلقائية، ذلك أن بعض المشتغلين يثيرون هذا الدفع بإعتبار أن هذه تعد خطأ جسيما إرتكبه الأجير، في حين أن بعض المشتغلين يثيرون هذا الدفع بإعتبار أن المغادرة التلقائية للأجير تعد إنهاء لعقد العمل من جانب الأجير،<sup>3</sup> وعلى هذا الأساس سنتطرق في المطلب الثاني لصور المغادرة التلقائية.

<sup>1</sup> نوال شرقاوي وسهام لخضر، رسالة نهاية التدريب في المعهد الوطني للدراسات القضائية، سنة 2002-2003، تحت موضوع المغادرة التلقائية في القضاء المغربي، ص 36.

<sup>2</sup> تطرق المشرع للإستقالة في المادة 34 من مدونة الشغل.

<sup>3</sup> وهذا هو المفهوم الصحيح للمغادرة التلقائية في نظرنا.



## المطلب الثاني: صور المغادرة التلقائية.

سنعمل على دراسة المغادرة التلقائية في صورتها، أي كخطأ جسيم وكأنهاء تعسفي لعقد العمل من جانب الأجير.

الفقرة الأولى: الدفع بالمغادرة التلقائية باعتبارها خطأ جسيماً:

قد يدفع المشغل بسبب جهله بطبيعة المغادرة التلقائية أو لأي سبب آخر بالمغادرة على أساس أنها تشكل خطأ جسيماً،<sup>1</sup> ففي هذه الحالة يجب عليه إثبات الخطأ الجسيم الذي يخوله فصل الأجير<sup>2</sup>، ومن ثم إنهاء عقد الشغل دون أدائه أي تعويض، زيادة على ذلك يجب على المشغل إثبات أنه سلك مسطرة الفصل المنصوص عليها في الفصول من 62 إلى 65 من مدونة الشغل.

وفي حالة ما إذا لم يثبت المشغل الخطأ الجسيم ولم يسلك مسطرة الفصل يعتبر في حكم من قام بطرد أجيره بشكل تعسفي مع ما يترتب عن ذلك من آثار.<sup>3</sup>

فالدفع بالمغادرة التلقائية على هذا النحو يزيد الكثير من الإلتزامات على عاتق المشغل عكس الصورة الثانية التي سنتطرق لها بعده.

هذا وقد يكون أحيانا الدفع المثار من قبل المشغل مزدوجا بحيث يتمسك في آن واحد بالمغادرة التلقائية باعتبارها خطأ جسيماً وباعتبارها أيضا إنهاء لعقد الشغل من جانب الأجير وهكذا فقد جاء في قرار صادر عن المجلس الأعلى ما يلي: "...في حين أن الطاعنة تمسكت أمام قضاة الموضوع بأن المطعون ضده ترك الشغل عمدا وبدون مبرر

<sup>1</sup> في هذا الاتجاه ذهبت استئنافية أسفي في قرارها عدد 1799 بتاريخ 11 نونبر 1985 والذي ورد فيه "حيث إن المشغل يدعي كون الأجير غادر عمله من تلقاء نفسه من غير أن يثبت أي شيء من ذلك، خصوصا وأن هذه المغادرة تكيف قانونا على أنها ترك للعمل وهي خطأ جسيم يتحمل عبء إثباته المشغل..." ورد هذا القرار في بحث نوال شرقاوي وسهام لخضر (مرجع سابق)، ص 57.

- واضح من هذا القرار أن المحكمة تعاملت مع المغادرة التلقائية على أساس أنها تغيب عن العمل أي أنها من بين الأخطاء الجسيمة المبررة للفصل.

<sup>2</sup> تنص الفقرة الثانية من المادة 63 "يقع على عاتق المشغل عبء إثبات وجود مبرر مقبول للفصل.."

<sup>3</sup> المقصود بها التعويضات الثلاثية وهي: التعويض عن الإضرار وعن الفصل وعن الضرر.

وأنه قام بعرقلة حرية العمل وهما مخالفتان منصوص عليهما في القانون على أنهما يشكلان خطأ جسيماً يبرر وضع حد لعقد العمل دونما أداء أي تعويض، وأن الطاعة تمسكت كذلك أما قضاة الموضوع بأن الأجير رفض العمل من تلقاء نفسه هو وجماعة من العمال مفندة مزاعمه من كونها أفلت المؤسسة وأدلت لذلك بلوائح أجور العاملين الذين استمروا في عملهم وأن القرار المطعون فيه يكون بالإضافة إلى خرقه المقتضيات القانونية المشار إليها لم يعلل تعليلاً كافياً ولم يجب عن الدفع المتمسك بها.

لكن حيث أن المشغل الذي يفصل أجيراً لإرتكابه خطأ، عليه كما يفرض ذلك الفصل 6 من قرار 23 أكتوبر 1948 أن يوجه له إنذاراً داخل أجل 48 ساعة يخبره بفصله وبأسباب الفصل وأن يوجه نسخة من الإنذار إلى مفتش الشغل الشيء الذي لم تدع الطاعة أنها قامت به، علاوة على أنها لم تثبت ما ادعته من قيام المطلوب في النقض بعرقلة حرية العمل، كما يفرض ذلك الفصل 399 من ق ل ع، ومن جهة أخرى فقد كان على الطاعة إثبات مغادرة المطلوب في النقض لعمله من تلقاء نفسه ما دام الأجير قد أثبت وجود العلاقة الشغلية يبقى على الطالبة إثبات انقضائها بإنقطاعه عن العمل طبقاً لمقتضيات الفصل 400 من ق ل ع. فالقاضي الابتدائي فتح لها الباب لإثبات ادعائها بالبحث الذي أمر به لكنها لم تستطع لا إثبات الخطأ ولا إثبات المغادرة".<sup>1</sup>

هذا ويلاحظ أن المجلس الأعلى كان يعتبر إلى عهد قريب المغادرة التلقائية تغيباً بدون مبرر عن العمل أي أنها خطأ جسيم، ولعل هذا السبب الذي يفسر إثارة بعض المشغلين حالياً للدفع بالمغادرة التلقائية على أساس أنها خطأ جسيم، صادر عن الأجير وليس باعتبارها - وهذا هو الأصح - إنهاء تعسفي لعقد الشغل من جانب الأجير.

<sup>1</sup> القرار عدد 124 الصادر بتاريخ 9 مارس 1987 في الملف الاجتماعي عدد 86\_8589، وورد في رسالة نهاية التدريب نوال شارقوي وسهام لخضر (مرجع سابق) ص 58.

الفقرة الثاني: الدفع بالمغادرة التلقائية باعتبارها إنهاء تعسفا لعقد العمل من جانب الأجير.

إذا دفع المشغل بالمغادرة التلقائية على أساس أنها إنهاء لعقد الشغل من طرف الأجير وهذا هو السائد حاليا-، فإنه يكون ملزما بإثباتها<sup>1</sup> تطبيقا للمادة 63 من مدونة الشغل، وإلا كان الفصل تعسفا، وهذا ما أكده المجلس الأعلى في كثير من قراراته إذ ورد في القرار عدد 109 المؤرخ في 8 فبراير 2006 ملف اجتماعي عدد 05/1/5/1034 ما يلي "لكن، خلافا لما نعاه الطالب على القرار، فإنه يناقش أدلة ووقائع وشهادة شهود تخضع لسلطة المحكمة التقديرية ولا رقابة عليها في ذلك إلا من حيث التعليل فالمحكمة ثبت لها أن ما نسبته الطالب من مغادرة الأجير بمحض إرادته وعدم رجوعه إلى العمل رغم إنذاره غير ذي أساس اعتبارا أن الشاهد (x) لم يصرح بمغادرة المستأنف تلقائيا، كما أن الشاهد (x) لم يجزم في واقعة المغادرة التلقائية، ذلك أنه وبعد تصريحه بترك الأجير لعمله أضاف أنه لم يحضر واقعة فصله عن عمله، فضلا على أنه لا دليل على توصل الأجير برسالتي الرجوع إلى العمل والمحكمة بتعليلها هكذا تكون قد ردت دفعات الطالب ضمينا ولم تكن بحاجة لمناقشتها لأنها لا جدوى منها.

أما بخصوص الإنتقاد الموجه لتعليل القرار بأن الشاهد (x) لم يصرح بمغادرة المستأنف عليه تلقائيا، مع أن الشاهد أكد واقعة مشاجرة المطلوب في النقض مع رئيسه بصفة دائمة، كما أن الشاهد (x) صرح أنه لم يحضر واقعة فصل المدعي عن العمل وبالتالي فإن المغادرة كانت تلقائية، فهذا الشق من الوسيلة يكتفه الغموض إذ لم يبين الطالب ما يعيبه بهذا الخصوص فضلا على أنه حتى وإن صرح الشاهدان أن الأجير كان يتشاجر مع رئيسه فالطرد تعسفي لعدم إثبات المشغل المغادرة الطوعية.

<sup>1</sup> مستحدث بتفصيل عن طرق إثبات المغادرة التلقائية في الفصل الثاني من هذا البحث.

أما بشأن القرار علل بأن المطلوب لم يتوصل بالإندارين الموجهين إليه قصد الرجوع مع أن الإندارين وجهها إلى العنوان الذي يقطن به، فإن توجيه الإندارين إلى عنوان المطلوب لا يعفي الطالب من الإدلاء بما يفيد توصل الأجير بالإندارين.

أما كون الطالب غير ملزم بتوجيه الإندار بالرجوع إلى العمل، فإنه حتى وإن كان المشغل غير ملزم بإشعار الأجير بالرجوع إلى العمل، فإنه ملزم بإثبات هذه الواقعة بكافة الوسائل بما فيها شهادة الشهود والقرار على النحو المذكور جاء معللا تعليلا كافيا ومرتكزا على أساس وما بوسيلة النقض على غير أساس".

هذا ويلاحظ أن موقف المشرع القاضي بإلزام المشغل بإثبات المغادرة التلقائية يصون مصالح الطرف الضعيف في علاقة الشغل، خاصة إذا علمنا أن القضاء المغربي في فترة سابقة ظل مدة طويلة يجعل عبء الإثبات على عاتق الأجير الذي يطالب بالتعويض عن الطرد التعسفي في جميع الأحوال، معتمدا في ذلك على التطبيق الحرفي لمقتضى الفصل 399 من ق ل ع،<sup>1</sup> مما كان يشكل عبئا ثقيلا على كاهل الأجير خاصة في حالة الدفع بالمغادرة التلقائية، إذا كان عليه إثبات سلسلة من الوقائع، فهو ملزم بإثبات عدم مغادرته للعمل تلقائيا، وملزم بعد ذلك بإثبات فصله من العمل فصلا تعسفيا، وملزما في النهاية بإثبات وقوع الضرر، الشيء الذي تسبب في حرمان بعض الأجراء من التعويض لصعوبة الإثبات.<sup>2</sup>

وعلى عكس الأحوال العادية التي يغادر فيها الأجير عمله طواعية، تعبيراً منه عن عدم رغبته فيه، تكون مغادرته أحيانا نتيجة التصرف أو السلوك غير القويم لرب العمل، وهذا النوع من المغادرة الإضطرارية سنتطرق لها في المطلب التالي.

<sup>1</sup> ينص الفصل 399 من ق ل ع على ما يلي: "إثبات الإلتزام على مدعيه".  
<sup>2</sup> محمد سعيد بناني، قانون الشغل بالمغرب في ضوء مدونة الشغل - علاقات الشغل الفردية - الجزء الثاني: المجلد الثاني، ص 961.

## المطلب الثالث: مغادرة الأجير لعمله اضطراريا (الطرد الضمني أو المقتنع).

كثيرة هي الحالات التي قد يغادر على إثرها الأجير لعمله بسبب تجاوزات المشغل، ويمكن القول في هذا الصدد أن المشرع المغربي تنبه إلى هذه الحالات التي كانت تقع وتعالج بها المحاكم، وهكذا نص في الفقرة الأخيرة من المادة 40 من مدونة الشغل على ما يلي: "وتعتبر مغادرة الأجير لشغله بسبب أحد الأخطاء الواردة في هذه المادة في حالة ثبوت ارتكاب المشغل لإحداها، بمثابة فصل تعسفي" وهذه الأخطاء الجسيمة المرتكبة ضد الأجير من طرف المشغل أو رئيس المقاول أو المؤسسة هي:

- السبب الفادح.
- استعمال أي نوع من أنواع العنف والإعتداء الموجه ضد الأجير.
- التحرش الجنسي.
- التحريض على الفساد.

وعليه، فإذا قرر العامل مغادرة المقاول لهذه الأسباب فإن رب العمل هو الذي يتحمل مسؤولية هذا الإنهاء الذي يرجع إليه وليس إلى الأجير حتى لو كان هذا الأخير هو الذي أخذ المبادرة في هذا الشأن، لأن التصرف الخاطئ للمشغل هو الدافع الحقيقي لهذا الإنهاء الذي يجب أن يعزا إليه وليس إلى الأجير.<sup>1</sup>

ويبقى التساؤل حول ما إذا كانت الأخطاء المشار إليها أنفا والتي تجعل من مغادرة الأجير لعمله بسببها بمثابة فصل تعسفي مع ما يترتب عن ذلك من آثار، هل هي واردة على سبيل المثال أم الحصر؟

نعتقد إجابة عن هذا السؤال أن هذه الأخطاء واردة على سبيل المثال لا الحصر، بحيث يمكن للقاضي أن يقيس عليها حالات أخرى مشابهة، ذلك أنه من الصعب عمليا

<sup>1</sup> إدريس فجر، مساهمة في دراسة نظرية أسباب انقضاء عقد العمل، أطروحة لنيل درجة الدكتوراه في الحقوق، جامعة الحسن الثاني - عين الشق - كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، الدار البيضاء، السنة الجامعية 1998-1999، ص 110.

حصر كل التجاوزات والأخطاء الصادرة عن الشغل والتي قد يضطر معها الأجير إلى ترك عمله.

وعموما نقول أن مغادرة الأجير لعمله بسبب إهدار المشغل لحقوقه الأساسية المحددة في قانون الشغل تعتبر مغادرة اضطرارية أو كما يسميها البعض بالطرد الضمني أو المقنع، ومن أمثلة ذلك تخفيض ساعات العمل مع ما يترتب على ذلك من تخفيض للأجرة بحيث يجعلها أقل من الحد الأدنى، أو تكليف الأجير بعمل يرهق كاهله بشكل كبير أو يتسم بنوع من الخطورة قد تهدد صحته أو حياته، أو توقف المشغل عن أداء الأجرة، أو إرغام الأجير على الإشتغال ساعات إضافية دون أن يعوض عنها<sup>1</sup>...

ففي هذه الحالات لا نكون أمام طرد بالمعنى الدقيق للكلمة، وإنما نكون أمام تخل للأجير عن عمله، لكن هذا التخلي لم يكن نابعا من إرادة حرة صادرة عنه ومجردا من التلقائية التي تعتبر شرطا لازما لإعتباره فسخا من قبله، وإنما لسبب غير مباشر ساهم فيه المشغل، لكن يجب أن يكون المشغل قد هدف من وراء ذلك إلى تحقيق هذه النتيجة، وهي مسألة يصعب الوصول إليها إلا من خلال وقائع ملموسة.<sup>2</sup>

هذا ويضيف بعض الفقه أن علاقة التبعية بين العامل والمشغل يحددها القانون ولا يمكن في جميع الأحوال أن تسلب للعامل حرته أو تحرمه من ممارسة بعض حقوقه وهي كثيرة، وسنتولى الإشارة إلى أهمها كالتالي:

### (1) حرية العمل النقابي:

لا شك أن لجميع المواطنين حرية الإنخراط في المنظمة النقابية التي يقع عليها اختيارهم،<sup>3</sup> وهذا الحق كرسه جميع الدساتير المغربية، ولم يخرج عن هذه القاعدة

<sup>1</sup> راجع القرار عدد 186 المؤرخ في 20/02/2008 في الملف الاجتماعي عدد 2007/1/5/481 الذي اعتبر أن مغادرة الأجير لعمله جراء رفضه الإشتغال الساعات الإضافية لمدة تتجاوز الحد الأقصى المسموح به قانونا يشكل طردا تعسيفا يستوجب التعويض.

<sup>2</sup> محمد سعد جرندي، الطرد التعسفي للأجير في ظل مدونة الشغل والقضاء المغربي، الطبعة الثانية 2007، ص 101.

<sup>3</sup> هذه قاعدة ترد عليها بعض الاستثناءات كما هو الأمر بالنسبة للقضاة.

مشروع الدستور المعروض حالياً علي الإستفتاء وهذا الحق الدستوري يضع التزاماً علي صاحب العمل بأن لا يعرقل حرية العمل النقابي للعامل وألا يجهز علي حقه في الإنتماء إلى نقابة معينة، وإذا حدث أن غادر العامل جراء التضييق عليه أو منعه من ممارسة نشاطه النقابي، فإن هذه المغارة تعد بمثابة طرد له.

## (2) حرية التعبير:

نفس ما قلناه فيما يخص حرية العمل النقابي ينطبق أيضاً علي حرية التعبير.

## (3) الحق في الزواج ومباشرة الحقوق المدنية:

ينص الفصل 109 من ق ل ع " كل شرط من شأنه أن يمنع أو يحد من مباشرة الحقوق والرخص الثابتة لكل إنسان كحق الإنسان في أن يتزوج، وحقه في أن يباشر حقوقه المدنية، يكون باطلاً ويؤدي إلى بطلان الإلتزام الذي يطبق عليه..."

ولقد أصدر القضاء في فرنسا والمغرب عدة قرارات في هذا الصدد، واعتبر بموجبها شرط العزوبية المدرج في عقد العمل غير مشروع وكل إنهاء لعقد العمل من جانب الأجير احتجاجاً علي هذا الشرط، يعزا إلى المشغل ويعد بالتالي طرداً تعسفياً للأجير.<sup>1</sup>

## المبحث الثاني. تمييز المضادة التلقائية عن باقي النظم القانونية المشابهة.

إذا كان المشرع المغربي لم يعط تعريفاً محدداً لمفهوم المغادرة التلقائية فإن الأمر يقتضي تمييزها عن باقي النظم القانونية المشابهة كالإستقالة والتغيب عن العمل، خاصة وأنهما لازالاً يطرحان عدة إشكالات فيما يتعلق بالتمييز بين التغيب عن العمل بإعتباره خطأ جسيماً، والإستقالة التي تعتبر إنهاء للعقد من جانب الأجير، ذلك أن الصورة الغالبة

<sup>1</sup> إدريس فجر، (مرجع سابق)، ص 112.

أمام المحاكم الإجتماعية أن الأجير يدعي تعرضه للطرد التعسفي في حين يدفع المشغل بأنه هو الذي غادر العمل تلقائيا أو سبق له أن تقدم باستقالته.

## المطلب الأول: التغيب عن العمل .

سنميز هنا بين التغيب القانوني وغير القانوني.

### الفقرة الأولى: التغيب غير القانوني.

لقد كان يعبر عن هذا الفعل في النظام النموذجي ب" ترك العمل عمدا و بدون مبرر" وقد كان يشوبه بعض الغموض، وإن كان الفصل 11 منه كان يشترط أن تتجاوز مدة التغيب أربعة أيام، إلا أن المدونة قد حددته بدقة أكثر، حيث عبرت عنه ب" التغيب بدون مبرر لأكثر من أربعة أيام أو ثمانية أنصاف يوم خلال الاثني عشر شهرا"<sup>1</sup>

فالأجير لا يلتزم بأداء الشغل المطلوب منه قانونا أو إتفاقا فقط، وإنما يجب عليه أن يقوم بذلك خلال الوقت المحدد في العقد، أو خلال الوقت الذي حدده المشرع أو يقضي به العرف السائد في المهنة<sup>2</sup> فعدم إلتزام الأجير بأوقات العمل قد يتحول إلى خطأ جسيم وهذا ما نصت عليه المادة 39 من مدونة الشغل بقولها: «تعتبر بمثابة أخطاء جسيمة يمكن أن تؤدي إلى الفصل، الأخطاء التالية المرتكبة من طرف الأجير:

- التغيب بدون مبرر لأكثر من أربعة أيام أو ثمانية أنصاف يوم خلال الإثني عشر شهرا».

و يشترط أن تكون أيام التغيب عن العمل بدون سبب مشروع أيام عمل فعلي والأجير يبقى هو الملزم بإثبات مشروعية وقانونية الغياب.

<sup>1</sup> محمد سعد جرندي: مرجع سابق، ص 264.

<sup>2</sup> محمد الكشور: إنهاء عقد الشغل طبعة 2008، ص 163.



كما أن حصول الأجير على إذن مسبق من المشغل بالغياب يجعل سبب الإنقطاع من العمل مشروعاً ما دام سبب الغياب حقيقياً ومشروعاً وليس فيه أي غش أو تدليس، أما إذا اتضح عكس ذلك فإن التغيب يكون غير مشروع<sup>1</sup>.

إلا أنه في بعض الأحيان يكون غياب الأجير مبرراً، وذلك في بعض الحالات من قبيل القوة القاهرة أو الحادث فجائي أو بسبب الحالة الصحية للأجير أو اعتقال أو انقطاع المواصلات أو وفاة أحد أقاربه، إلا أنه في جميع هذه الحالات يتعين على الأجير إشعار المشغل بسبب الغياب قبل أن يستعمل هذا الأخير حقه في إنهاء عقد الشغل، فكل هذه التغيبات تعتبر قانونية عند إثباتها ولا يمكن أن يدفع بها المشغل كخطأ جسيم، وفي هذا السياق صدر قرار للمجلس الأعلى عدد 295 بتاريخ 2007/3/31 في الملف الاجتماعي عدد 03/1260 الذي جاء فيه «... لكن حيث تبين من القرار المطعون فيه أن المحكمة أجرت بحثاً في النازلة واستمعت إلى تصريحات الطرفين، وأكد الشاهد الذي صرح بأنه سمع الأجير أنه أدلى بشهادة طبية للمشغلة، إلا أنه بعد انتهاء مدة المرض تم طرده ولا دليل على توصل المشغلة بالشهادة الطبية وأنه كان على الأجير أن يوجهها بالطرق القانونية لإثبات التوصل، وأن ما دفع به الأجير لتبرير تغيبه غير مرتكز على أساس فجاء القرار معللاً تعليلاً فيه الكفاية وليس فيه أي خرق للمقتضيات القانونية والوسيلة لا سند لها».

وقد يحدث أن يتغيب الأجير بسبب اعتقاله المفاجئ كحالة الزوج الذي تشاجر مع زوجته وتبادلا الضرب، واعتقل على إثر ذلك وتغيب فطرده من أجل التغيب غير المبرر مطالباً إرجاعه للعمل مع أداء الأجر وقد صدر عن المجلس الأعلى القرار عدد 1568<sup>2</sup> الذي قضى برفض طلب النقض المرفوع من طرف المشغل، معللاً ذلك بما يلي: " حيث

<sup>1</sup> الحسين أبلهاض- مستشار محكمة الاستئناف بأكادير- مقال حول موضوع "إجتهاادات المجلس الأعلى في مادة التغيب عن العمل" عقود العمل والمنازعات الاجتماعية من خلال إجتهادات المجلس الأعلى، الندوة الجهوية التاسعة مقر محكمة الاستئناف بحي رياض السلام 06\_05 يوليوز 2007 ص 354.

<sup>2</sup> بشري العلوي، الفصل التعمفي للأجير على ضوء العمل القضائي، ص 123 و 124. قرار عدد 1568 صادر عن الغرفة الاجتماعية بالمجلس الأعلى، بتاريخ 19-12-1995 في الملف 8204، منشور بنفس المرجع.

تغيب الطاعنة على القرار انعدام التعليل وخرق القانون ذلك أنه أغفل الرد على الدفع بأن الأجير لم يشعر مشغله لسبب تغيبه أكثر من خمسة أيام كما يتطلبه الفصل 13 من ظهير 60/12/24 والفصل 11 من قرار 1948/10/23، إذ أن اعتقال المطلوب في النفض لا يعفيه من إشعار مشغلته بسبب غيابه ما دام نظام السجون في المغرب لا يمنع المعتقل من المراسلة مع الغير".

فكان جواب المجلس الأعلى "... لكن حيث أن كلا من الحكم الابتدائي المؤيد والقرار المطعون فيه اعتبر اعتقال الأجير قوة قاهرة تبرر هذا التغيب ومن شأن هذا العذر أن يحول دون إشعار المشغلة داخل أجل 5 أيام بسبب التغيب لأن الأجير تعرض للوضع تحت الحراسة لدى الضابطة القضائية ويتعذر عليه في هذه الحالة مراسلة أحد، كما أن المراسلة داخل السجون تخضع لمراقبة خاصة وبذلك يتعذر على الأجير إشعار مشغلته بإعتقاله داخل خمسة أيام ويعتبر سكوت القرار عن الدفع بعدم الإشعار بمثابة رفض ضمنى له، لأنه دفع غير مؤثر لأن الأجير كان في حالة اعتقال فتبقى الوسيلتان غير مجديتان".

إلا أن المجلس الأعلى نحى في القرار عدد 570 الصادر بتاريخ 2003\_07\_1<sup>1</sup> نحواً مغايراً بحيث اعتبر أن: اعتقال الأجير يعتبر مبرراً لفسخ عقد العمل، وأنه ليس في القانون ما يلزم المشغل بالاحتفاظ بمنصب الأجير طيلة مدة اعتقاله ولا يمكن أن ينسب للمشغل أي تعسف بشأن فسخ عقد العمل لكون العقد الرابط بين الطرفين أصبح مستحيل التنفيذ لسبب يرجع للأجير.

كما أن الغياب غير المبرر هو واقعة مادية يمكن للمشغل إثباتها بكافة وسائل الإثبات بما في ذلك شهادة الشهود، إلا أن المشغل يجب عليه قبل ذلك إتباع مجموعة من الإجراءات الشكاية التي نصت عليها المواد من 61 إلى 65 من قانون 95/99 المتعلق

<sup>1</sup> قرار عدد 570 صادر بتاريخ 2003-7-1 في الملف الإجتماعي عدد 2003/115/208 منشور. محمد سعد جرندي مرجع سابق ص 425.

بمدونة الشغل، وهذه المواد تهدف إلى حماية الأجير المفصول عن العمل وتضمن له حق الدفاع عن نفسه.

وهكذا إذا كانت المادة 61 تعطي للمشغل إمكانية فصل الأجير في حالة ارتكابه خطأ جسيماً - مثلاً التغيب غير المبرر - دون تعويض عن الفصل ولا تعويض عن الضرر، إلا أن المشرع نص بصيغة الوجوب في المادة 62 من نفس المدونة أنه قبل فصل الأجير يجب أن تتاح له فرصة للدفاع عن نفسه بالإستماع إليه من طرف المشغل أو من ينوب عنه بحضور مندوب الأجراء أو الممثل النقابي بالمقابلة الذي يختاره الأجير نفسه، وذلك داخل أجل لا يتعدى ثمانية أيام من التاريخ الذي تبين فيه ارتكاب الفعل المنسوب إليه، وإذا لم يحترم المشغل مقتضيات هذه المواد يكون الفصل غير مبرر ويستحق الأجير التعويضات القانونية.

### الفقرة الثانية: التغيب القانوني

يمكن للأجير التغيب عن العمل لأسباب صحية ومهنية أو حتى عائلية.

#### أولاً: التغيب عن العمل بسبب المرض.

التغيب عن العمل قد يكون بفعل المرض الذي اعتبره المشرع في الأصل أحد الأسباب المؤدية لإنهاء عقد العمل، فقد نصت المادة 272 من مدونة الشغل على أنه يمكن للمشغل أن يعتبر الأجير في حكم المستقيل إذا زاد غيابه لمرض غير المرض المهني أو لحادثة غير حادثة شغل على 180 يوماً متوالية خلال فترة 365 يوماً أو إذا فقد الأجير قدرته على الإستمرار في مزاولته شغله.

وقد أشارت مدونة الشغل في المادة 271 إلى أن المشغل غير ملزم بأداء الأجر عن الغياب بسبب مرض غير المرض المهني أو حادثة غير حادثة الشغل أياً كانت دورية أداء الأجر، ما لم ينص عقد الشغل أو اتفاقية الشغل الجماعية أو النظام الداخلي على

خلاف ذلك، ومرد ذلك إلى أن التعويض خلال فترة مرض الأجير يقع على عاتق الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بعد سلوك المسطرة الخاصة بذلك طبقاً للفصل 32 من ظهير 1972/07/27 المتعلق بنظام النظام الاجتماعي.

والجدير بالذكر أن الفصل 271 من مدونة الشغل جاء بصيغة الوجوب وحمل الأجير بالتزامين أساسيين الأول يتعلق بضرورة إشعار مشغله لتعذره الإلتحاق بشغله وذلك خلال الثماني والأربعين ساعة الموالية لذلك، إلا إذا حالت القوة القاهرة دون ذلك والالتزام الثاني يتعلق بتوجيهه شهادة طبية لمشغله تبرر غيابه إذا استمر أكثر من أربعة أيام.

كما أن إنتهاء مدة المرض المحددة في مائة وثمانين يوماً لا تؤدي إلى إنهاء عقد الشغل بصفة تلقائية، وإنما هي إمكانية فقط، منحها المشرع للمشغل قصد تبرير قراره، وحتى لا يواجه بالتعويض عن الفصل التعسفي، إلا أنه في حالة الإنهاء، يبقى للأجير فقط الحق في التعويضات الناتجة عن عقد الشغل<sup>1</sup>.

ويبقى على الأجير إثبات توصل المشغل بالشهادة الطبية وهذا ما يؤخذ من قرار المجلس الاجتماعي الأعلى الصادر تحت عدد 452 بتاريخ 18-7-1988 في الملف الاجتماعي عدد 87/8046 الذي جاء فيه ".... فقد كان على قضاة الموضوع التأكد أولاً من توصل المشغلة بالشهادة الطبية ولا يكفي تصريح الأجير بأنه أرسلها إلى مشغله، وما دامت محكمة الإستئناف قد اعتبرت التغيب لمدة تفوق أربعة أيام مبرراً من غير التأكد من إشعار الطاعنة وتوصلها بالشهادة الطبية تكون قد خرقت الفصل 11 المذكور"<sup>2</sup>.

ويلتحق بالتغيب عن العمل بسبب المرض توقف عقد شغل الأجيرة الحامل، حيث تتمتع الأجيرة التي ثبت حملها بشهادة طبية، بإجازة ولادة تسمى إجازة الأمومة مدتها

<sup>1</sup> محمد سعيد بناني: مرجع سابق، فقرة 492، ص 663.

<sup>2</sup> رسالة نهاية التدريب نوال الشرقاوي وسهام لخضر مرجع سابق ص 17.

أربعة عشرة أسبوعا، ما لم تكن هناك مقتضيات أفيد في عقد الشغل أو اتفاقية الشغل الجماعية أو النظام الداخلي.<sup>1</sup>

### ثانيا: التغيب لأسباب مهنية.

يستفيد الممثل النقابي للمقاولة طبقا للمادة 419 من مدونة الشغل بعد اتفاق مع المشغل، من فترات تغيب قصد المشاركة في دوريات تكوينية أو مؤتمرات، أو ندوات أو لقاءات نقابية وطنية أو دولية، ويؤدى الأجر عن فترات التغيب في حدود خمسة أيام متصلة أو غير متصلة في السنة ما لم يتم الاتفاق على مدد أطول ، كما أنه بمقتضى المادة 456 من مدونة الشغل، يجب على المشغل أن يتيح لمندوبي الأجراء الوقت اللازم لتمكينهم من أداء مهامهم داخل المؤسسة وخارجها، وذلك في حدود خمسة عشر ساعة في الشهر، وعليه أن يؤدي لهم أجر ذلك الوقت باعتباره وقتا من أوقات الشغل الفعلي.<sup>2</sup>

كما يجب على المشغلين أيضا أن يمنحوا أجراءهم الذين هم أعضاء في المجالس الجماعية، رخصا للتغيب من أجل المشاركة في الجلسات العامة لهذه المجالس واللجان التابعة لها والذين هم أعضاء فيها، والأجر لا يؤدي عن هذه التغيبات ما لم يتم الإتفاق بين الأجير والمشغل على خلاف ذلك، كما أنه يمكن إستدراك ساعات الشغل الضائعة، بسبب التغيبات المشار إليها مع مراعاة المقتضيات المتعلقة بمدة الشغل المحددة بمقتضى مدونة الشغل.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> محمد الكشور، مرجع سابق، ص 48.  
<sup>2</sup> محمد سعيد بناني: مرجع سابق، ص 696 و 679.  
<sup>3</sup> الفصل 277 من مدونة الشغل.

### ثالثاً: التغيب لأسباب عائلية:

لقد نظم المشرع بمقتضى الفصل 274 من مدونة الشغل حالات ومدد التغيب لأسباب عائلية، وحدد الأحداث العائلية الموجبة للتغيب في الزواج، والوفاة، والولادة والعملية الجراحية التي تجرى للزوج أو لأحد مكفوليه من الأبناء، وحدد مدة التغيب في:

#### - بالنسبة للزواج:

إذا كان الأجير هو الذي تزوج فتكون مدة التغيب المسموح بها هي أربعة أيام، أما إذا تعلق الزواج بولد الأجير أو أحد ربائبه فمدة التغيب هي يومان.

#### - بالنسبة للوفاة:

- وفاة زوج الأجير: أو أحد أبنائه: أو أحفاده، أو أصوله أو أبناء زوجه من زواج سابق، فإن مدة التغيب هي ثلاث أيام.
- وفاة أحد إخوة أو إحدى أخوات الأجير أو أحد إخوة أو إحدى أخوات زوجه أو أحد أصول زوجه، تخول التغيب يومان.

وبالنسبة لعملية الختان والعملية الجراحية التي أجريت على الزوج أو على أحد مكفوليه من الأبناء فتكون مدة التغيب يومان.<sup>1</sup>

إضافة إلى ذلك يستفيد الأجير من رخص التغيب لإجتياز امتحان أو لقضاء تدريب رياضي وطني أو للمشاركة في مباراة رسمية دولية أو وطنية.<sup>2</sup>

ونشير إلى أن حالات التغيب أعلاه، إنما جاءت على سبيل المثال لا الحصر، إذ من الممكن تصور أجير عضواً في البرلمان، أو في المجلس الإداري للصندوق الوطني

<sup>1</sup> الفصل 274 من مدونة الشغل.

<sup>2</sup> الفصل 275 من مدونة الشغل.

للضمان الإجتماعي أو ممارسا لرياضة وطنية أو دولية يتغيب في هذا النطاق ويكون تغيبه مشروعا.<sup>1</sup>

من خلال ما سبق ذكره يتبين لنا أن المغادرة التلقائية تختلف عن التغيب عن العمل في نواح كثيرة يمكن إجمال أهمها في ما يلي :

- إن التغيب عن العمل هو خطأ جسيم يستوجب الطرد بدون تعويض عن ذلك، أما المغادرة التلقائية فالأجير يترك العمل بمحض إرادته معلنا عن إنهاء العقد الرابط بينه وبين مشغله.

- التغيب بدون مبرر اشترط المشرع فيه أن يتعدى أربعة أيام أو ثمانية أنصاف اليوم خلال الإثني عشر شهرا، أما المغادرة التلقائية فلم يحدد لها المشرع مدة معينة.

- في التغيب غير المبرر يكون المشغل ملزما بإحترام مسطرة الفصل المنصوص عليها في الفصول من 62 إلى 65 من مدونة الشغل، تحت طائلة اعتبار أن الأجير طرد بشكل تعسفي، أما في المغادرة التلقائية فقد استقر العمل القضائي على إعفاء المشغل من تلك المسطرة.

- التغيب عن العمل يتخذ صورا متعددة (التغيب لأسباب صحية، مهنية، وعائلية...) وهو ما لا يمكن تصوره بشأن المغادرة التلقائية.

- في التغيب عن العمل يكون الأجير ملزما بإشعار مشغله بالتغيب داخل أجل أربعة أيام، وهو ما لا يمكن أن نتصوره في المغادرة التلقائية.

كما تلتقي المغادرة التلقائية مع التغيب عن العمل في بعض الأوجه منها :

<sup>1</sup> محمد الكشور مرجع سابق ص 48.

\_ إذا كان المشغل الذي يدعي إرتكاب أجيره للخطأ الجسيم- التغيب غير المبرر- ملزما بإثباته، فإنه يقع عليه أيضا عبء إثبات مغادرة الأجير للمقاولة متى ادعى ذلك.

\_ التغيب عن العمل والمغادرة التلقائية هما واقعتين ماديتين يمكن إثباتهما بجميع وسائل الإثبات بما في ذلك شهادة الشهود.

\_ يكون المشغل ملزما بسلوك مسطرة الفصل المشار إليها أعلاه ولو تعلق الأمر بالمغادرة التلقائية وذلك إذا ما إعتبرها المشغل خطأ جسيما.

\_ تضع كل من المغادرة التلقائية والتغيب غير المبرر حدا للعلاقة الشغلية الرابطة بين الأجير والمشغل.

### المطلب الثاني: تمييز المغادرة التلقائية عن الإستقالة .

تعتبر الإستقالة بصفة عامة، إقدام الأجير بمحض إرادته على إنهاء عقد الشغل الذي يربطه بمشغله، ويجب أن يعبر الأجير هنا عن تقديم استقالته بكيفية حرة وصريحة، وهنا يرى البعض بأن الإستقالة ما دامت عملا إراديا فإنه يتعين أن تكون صادرة عن رضاء صحيح وخالية من كل العيوب مثل الغلط والإكراه، فإذا كانت الإستقالة معيبة بأحد عيوب الرضا فإنها تعد كأن لم تكن، وتنتج الإستقالة أثرها من تاريخ تقديمها وبدون أن تعلق على قبول صاحب العمل.<sup>1</sup>

من خلال ما ذكر يتضح أن الأجير لا يكون مستقيلا إلا وفق إجراءات وشكليات معينة (فقرة أولى) وأن الإستقالة لا يمكن تصورها في صورة واحدة (فقرة ثانية).

<sup>1</sup> الحاج كوري: مقال حول موضوع "إثبات استقالة الأجير من خلال قرارات المجلس الأعلى" منشور بمجلة القانون المغربي المغربي، العدد 04 يوليو 2003، ص13.



## الفقرة الأولى: مسطرة الاستقالة.

نصت المادة 34 من مدونة الشغل على أنه "يمكن إنهاء عقد الشغل غير المحدد المدة بإرادة الأجير عن طريق الاستقالة المصادق على صحة إمضائها من طرف الجهة المختصة، ولا يلزمه في ذلك إلا احترام الأحكام الواردة في الفرع الثالث أدناه بشأن أجل الإخطار".

وعليه يتعين على الأجير المستقيل أن يحترم أجل الإخطار المنصوص عليه في الفصل 43 من مدونة الشغل<sup>1</sup>.

كما يجب على الأجير المستقيل توجيه نسخة من رسالة الاستقالة إلى العون المكلف بتفتيش الشغل حسبما نصت عليه المادة: 64 في فقرتها الأولى.

فالمستفاد من الفصلين 34 و 64 هو أن المشرع وإن خول للأجير حق فسخ عقد العمل بإرادته المنفردة فإنه بموازاة مع ذلك ألزمه بإخطار المشغل حتى لا يباغت بقرار الإنهاء، تلافيا لعنصر المفاجئة الذي قد يؤثر سلبا على السير العادي للمقابلة، ولمنح فرصة للمشغل من أجل البحث عن أجير آخر مكان الأجير المستقيل.

من خلال قراءة الفصل 34 من مدونة الشغل يتبين أن المشرع المغربي اشترط الكتابة في الاستقالة، ومرد ذلك هو تفاذي المشاكل التي تطرحها الاستقالة والدفع التي تطرح أمام القضاء من قبيل إدعاء الأجير أنه أكره على توقيع الاستقالة.

وإذا كان قانون الشغل لم يتضمن نصوصا تشريعية كافية تتضمن شروط الاستقالة وتحدد آثارها بالنسبة لعقد الشغل، وبالنسبة لحقوق العامل فإن قانون الوظيفة العمومية وعلى العكس من ذلك يتضمن عدة نصوص قانونية تتعلق باستقالة الموظف وتحدد شروط

<sup>1</sup> راجع المواد من 43 الى 51 المتعلقة بأجل الإخطار.

هذه الإستقالة وأثارها (الفصول 77 إلى 40) من ظهير 24 فبراير 1958 الخاص بالوظيفة العمومية وهكذا فقد جاء في الفصل 77 من هذا القانون ما يلي:

"ولا تنتج الإستقالة إلا عن طلب كتابي يعرب المعني بالأمر فيه من غير غموض عن رغبته في مغادرة أسلاك إدارته أو مصلحته بكيفية غير التي يحال بها على التقاعد.

ولا عمل للإستقالة إلا إذا قبلتها السلطة التي لها حق التسمية والتي يجب أن تصدر مقررها في أجل شهر واحد ابتداء من التاريخ الذي تسلمت فيه طلب الإستقالة ويجري العمل بالإستقالة ابتداء من التاريخ الذي تحدده السلطة المذكورة.<sup>1</sup>

#### الفقرة الثانية: صور الإستقالة.

يمكن التمييز في هذا الإطار بين صورتين:

#### أولاً: الإستقالة المشروعة.

تكون هذه الإستقالة صريحة إذا تمت وفقاً للشكليات المنصوص عليها في المادة 34 المشار إليها أنفاً.

وتكون ضمنية طبقاً للمادة 272 من مدونة الشغل إذا زاد غياب الأجير لمرض غير المرض المهني، أو لحادثة غير حادثة الشغل، على مائة وثمانين يوماً متوالية خلال فترة ثلاثة مائة وخمسة وستين يوماً، أو إذا فقد قدرته على الإستمرار في مزاولة شغله.

وفي نظرنا فإن المشرع لم يقصد بمصطلح "المستقيل" الوارد في المادة 272 الإستقالة بمفهومها الدقيق الوارد في المادة 34 بل اعتبر الأجير في حكم من غادر عمله تلقائياً.

<sup>1</sup> الحاج الكوري: مرجع سابق، ص 15.

كما أن الأجير الذي يتوصل برسالة الرجوع إلى العمل ولم يستجب لها يعتبر في حكم المستقيل حسب الإجتهد القضائي للمجلس الأعلى<sup>1</sup>.

### ثانيا: الاستقالة غير المشروعة

تختلف صورة هذه الإستقالة بين المشغل والأجير، فقد يرغب المشغل في التخلص من أحد أجراءه دون تمتيعه بالتعويضات المستحقة له، فيدفعه اضطراريا إلى تقديم استقالته، كأن يقوم بتغيير بنود العقد كنقل الأجير إلى مكان آخر أو إلى مدينة أخرى أو حتى استعمال التدليس أو الإكراه وذلك من أجل الوصول إلى غرضه، فتكون بذلك الإستقالة اضطرارية، إلا أنه يبقى على الأجير إثبات الإكراه أو التدليس المدعى به طبقا للقواعد العامة.

و تكون الإستقالة غير مشروعة أيضا إذا كانت بسبب بعض التصرفات الإستغزالية التي مارسها المشغل على الأجير مثال ذلك التحرش الجنسي، أو تكليف الأجير بعمل يرهق كاهله بشكل كبير أو يتسم بنوع من الخطورة بشكل يهدد صحته أو حياته<sup>2</sup>.

إضافة إلى هذا فقد يدفع الأجير بجهل محتوى الإستقالة الصادرة عنه وذلك بسبب أميته، والامية واقعة مادية يمكنه إثباتها بجميع وسائل الإثبات.

وفي إطار إثبات الإستقالة ذهب المجلس الأعلى في قراره، ملف اجتماعي عدد 90/9439 المؤرخ في 15-2-1993 إلى أن ذهاب الأجير للمصالح المختصة للتعريف بإمضائه عن وثيقة الإستقالة لا ينهض دليلا على معرفته بمحتوى تلك الوثيقة ما لم يثبت أن ادعاء الأمية غير صحيح.

<sup>1</sup> عبد اللطيف خالفي: الإجتهد القضائي في المادة الإجتماعية طبعة الأولى، 2000، ص 243.

- قرار عدد 5681 بتاريخ 25-2-1991.

<sup>2</sup> محمد سعد جرندي، مرجع سابق، ص 100

وهذا اتجاه سليم في نظرنا لأن الأمي ليس هو من يجهل الكتابة والقراءة وإنما هو من يجهل موضوع العقد، أو محتوى الوثيقة.

وغالبا ما يتمسك الأجير الذي قدم استقالته كتابة بأنه كان تحت وطأة الإكراه، وفي هذا الصدد جاء في قرار للمجلس الأعلى بتاريخ 23-0-1987 أن " الإكراه على تقديم الإستقالة يقتضي ثبوت وقائع من شأنها أن تحدث ألما جسيما أو اضطرابا نفسيا أو خوفا من التعرض لخطر كبير وأن تكون هي السبب الدافع إلى الإستقالة... وقد ثبت من تصريحات الشهود أن الطاعن قدم استقالته برضى منه".<sup>1</sup>

ويترتب عن الإستقالة أن الأجير المستقيل يكون دائما للمشغل بالأجر المستحق عن فترة الشغل التي قضاها قبل تقديم إستقالته، وعلاوة الأقدمية وشهادة العمل إذا طلبها. من خلال ما سبق يتضح لنا جليا أن المغادرة التلقائية تختلف في طبيعتها عن الإستقالة.

فالاستقالة في مدونة الشغل وطبقا للمادة 34 هي تصرف شكلي يخضع لشكالية الكتابة والتوقيع والمصادقة على صحة الإمضاء وبالتالي لا يمكن تصور إثباتها بوسائل أخرى غير الكتابة، عكس المغادرة التلقائية التي تعتبر مجرد واقعية مادية تطرح كدفع موضوعي أمام المحاكم، ويمكن إثباتها بكافة وسائل الإثبات .

إذا كان تقديم الإستقالة لا يعفي الأجير المستقيل من إحترام مهلة الإخطار، فإنه في المغادرة التلقائية لا يمكن تصور مثل هذا الإخطار لأن الأجير يترك عمله فجأة دون إعلام أو تنبيه.

إذا كان يمكن الدفع بالأمية في الإستقالة فإنه لا يمكن تصور هذا الدفع في المغادرة التلقائية على اعتبار أنها واقعة مادية.

<sup>1</sup> محمد الكشور ، مرجع سابق، ص62.

## الفصل الثاني : إثبات المغادرة التلقائية واثارها .

إذا كانت المغادرة التلقائية هي واقعة مادية يمكن إثباتها بكافة وسائل الإثبات فإن

الأسئلة التي تطرح نفسها في هذا الإطار تتجلى في ما يلي :

- من يقع عليه إثباتها؟
- ما هي الحالات التي ينقلب فيها عبء إثباتها ؟
- ما هي الآثار المترتبة عنها في حالة ثبوت المغادرة ؟ وفي حالة عدم ثبوتها؟

هذا ما سنعالجه من خلال مبحثين : نتطرق في الأول لإثبات المغادرة التلقائية والثاني لآثارها.

## المبحث الأول، إثبات المغادرة التلقائية.

كثيرا ما تعرض أمام المحاكم دعاوى إجراء يلتمسون الحكم لهم بالتعويضات الناتجة عن إنهاء عقد الشغل، على إعتبار أنهم تعرضوا لفصل تعسفي غير مبرر، في حين أن المشغل يدعي بأن الأجير هو الذي غادر عمله من تلقاء نفسه دون أن يعرضه لأي طرد، والمحكمة هنا تكون ملزمة بالبحث حول الدافع الأساسي إلى مغادرة الأجير لعمله، خاصة إذا ما ادعى أن المشغل هو الذي كان وراء تركه لعمله بسبب مطالبته بأجرته غير المؤداة أو عدم توفير ظروف العمل الملائمة للعمل الذي يقوم به<sup>1</sup> أو مطالبته بالعمل لساعات إضافية لمدة تتجاوز الحد الأقصى المسموح به قانونا، وهذا ما أكده القرار الصادر عن المجلس الأعلى والذي جاء فيه فيه<sup>2</sup> «... إن تغيب المطلوب عن العمل بسبب رفضه العمل خلال الساعات الإضافية عن مدة تتجاوز الحد الأقصى المسموح به قانونا يعتبر مبررا ذلك أن الإلتزام بأوقات العمل من قبل الأجير يجب أن يكون في حدود الساعات التي يحددها القانون...».

و ما دامت المغادرة التلقائية هي واقعة مادية، فعلى من يقع إثباتها هل على عاتق الأجير أو على المشغل؟ وما هي وسائل الإثبات التي يتعين إعتمادها؟ وهل المشغل ملزم بتوجيه رسالة الرجوع إلى العمل؟ وما هي طرق تبليغها؟ ومتى تكون لهاته الرسالة حجة على ترك العمل؟ .

<sup>1</sup> التكوين المستمر للقضاة: ندوة حول موضوع مدى حجية رسالة الرجوع إلى العمل التي ترجع إلى المشغل بعبارة غير مطلوب. بتاريخ 2010/01/29، تأطير دة الزوهره اصولدي.

<sup>2</sup> قرار عدد 186 الصادر بتاريخ 2008/02/20 ملف عدد 2007-1-5-481 منشور بنشرة قرارات المجلس الأعلى سلسلة 1 الجزء 1 سنة 2009 ص 189.

## المطلب الأول: عبء إثبات المغادرة التلقائية.

سيتم تقسيم هذا المطلب إلى قسمين: الأول سنخصصه إلى مجال إثبات الأجير والثاني لمجال إثبات المشغل.

### الفقرة الأولى: مجال إثبات المشغل.

شكل في فترة سابقة كل من الفصل الخامس من النظام النموذجي المؤرخ في 23 أكتوبر 1948 الذي كان ينص على أنه " إذا ألقى رب الخدمة أجيروا ما أو إذا سلم الأجير في خدمته من تلقاء نفسه فإن الفريق الذي يفسخ عقد الخدمة يجب أن يوجه إنذارا » .

وكذا الفصل 400 من ق.ل.ع. الذي ورد فيه أنه «إذا أثبت المدعي وجود الالتزام كان على من يدعي انقضاءه أو عدم نفاذه اتجاهاه أن يثبت إدعاءه» الأساس القانوني الذي كان يوظف مسألة إثبات مغادرة العمل من طرف الأجير، مما أدى إلى تضارب الأحكام الصادرة في هذا الشأن وذلك بسبب إختلافها في تكيف هذه المغادرة.<sup>1</sup>

غير أن مدونة الشغل تداركت هذا النقص في المادة 63 في فقرتها الثانية حينما نصت بكيفية واضحة على ما يلي: «يقع على عاتق المشغل عبء إثبات مبرر مقبول للفصل، كما يقع عليه عبء الإثبات عندما يدعي مغادرة الأجير لشغله.»

وباستقراء موقف المجلس الأعلى من هذه النقطة، نلاحظ أن هذا الأخير قبل صدور مدونة الشغل عرف نوعا من عدم الاستقرار في تحديد الطرف الذي يتعين تحميله عبء الإثبات قبل أن يستقر على موقف ثابت، ولعل مرد هذا التذبذب هو وجود الفصل 399 من ق.ل.ع الذي ينص على أن « إثبات الالتزام على مدعيه»، إضافة إلى تأثير القضاء المغربي في هذا الصدد بموقف القضاء الفرنسي قبل صدور قانون 13 يوليوز 1973

<sup>1</sup> مصطفى عزيز قاض بالمحكمة الابتدائية بكلميم مقال حول موضوع "إثبات مغادرة العمل" عقود العمل و المنازعات الاجتماعية من خلال اجتهادات المجلس الأعلى التاسعة - مقر محكمة الاستئناف باكاوير - 05-06 يوليوز 2007 ص542.

والذي كان يحمل الأجير عبء إثبات التعسف في استعمال حق الفسخ، حيث قررت محكمة النقض الفرنسية أن « حجة التعسف في استعمال الحق تبقى على عاتق المدعي. فالأجير ملزم بإثبات أن المشغل عند فسخه للعقد كان مدفوعا بنية مأكرة وكيدية، أو على الأقل برعونة محل مؤاخذه.» وهو الموقف الذي تبناه المجلس الأعلى لمدة طويلة، حيث ذهب في قرار له مؤرخ في 25 مارس 1954 إلى أنه: «على العامل المفصول بسبب عدم قدرته المهنية أن يقيم الدليل على أن صاحب العمل كان متعسفا في استعمال حق الفسخ<sup>1</sup>»، وبهذا يكون المجلس الأعلى قد تمسك بحرفية نص الفصل 399 من ق.ل.ع.

وإعمالا لهذا الفصل فالأجير الذي يطلب التعويض على أساس أنه أجير قار طرد بشكل تعسفي عليه تبرير هذا الطلب لأنه هو المدعي وأن من ادعى شيئا عليه إثباته. وذهب أستاذنا محمد سعيد بناني إلى أن هذا العبء كان يقف حاجزا منيعا بين الأجير والتعويض عن الفصل التعسفي. وهي مسألة حرمت العديد من الأجراء من التعويض لصعوبة الإثبات وبالتالي كان اتجاه المحاكم المغربية والمجلس الأعلى في غير صالح الأجير<sup>2</sup>.

غير أن العمل القضائي المغربي تراجع عن هذا الاتجاه من خلال مجموعة من القرارات المتواترة وحمل المشغل وليس الأجير عبء إثبات المغادرة التلقائية وذلك انسجاما مع روح الفقرة الأخيرة من المادة 63 من مدونة الشغل. وهو ما أكده المجلس الأعلى في قراره عدد 109<sup>3</sup> الذي جاء فيه «... فضلا على أنه حتى وإن صرح الشاهد أن الأجير كان يتشاجر مع رئيسه، فالطرد تعسفي لعدم إثبات المشغل المغادرة الطوعية...». والقرار عدد 282<sup>4</sup> حيث أجاب: «أن المحكمة لما حملت عبء إثبات

<sup>1</sup> رسالة نهاية التدريب نوال الشرقاوي وسهام لخضر مرجع سابق. 61.

<sup>2</sup> محمد سعيد بناني. مرجع سابق- الجزء الثاني المجلد الثاني الفقرة 622 وما بعده. ص 961 و 962

<sup>3</sup> قرار عدد 109 صادر بتاريخ 8-02-2006 عن الغرفة الاجتماعية بالمجلس الأعلى ملف عدد 05-5-1034 منشور بمجلة المناهج القانونية عدد مزدوج: 2008-12-11.

<sup>4</sup> قرارا عدد 282 صادر بتاريخ 16-3-2005 عن الغرفة الاجتماعية بالمجلس الأعلى ملف رقم 2004-1183 غير منشور.

- بشرى العلوي، مرجع سابق، ص 198.



المغادرة التلقائية على المشغل الذي عليه عبء إثبات انقضاء الالتزام طبقا للفصل 400 من ق.ل.ع يكون قرارها مرتكز على أساس، ومن جهة ثانية فإن المشغل لم يستطع إثبات ما يدعيه من مغادرة تلقائية للأجير، وأمام إبداء رغبته في جميع مراحل الدعوى على إرجاع الأجير إلى عمله كان ما قضت به المحكمة من إرجاع الأجير إلى عمله مرتكزا على أساس والوسيلة لا سند لها...»

وذهبت في نفس السياق أيضا محاكم الموضوع، حيث جاء في إحدى حيثيات الحكم الإجتماعي الصادر عن المحكمة الابتدائية بالدار البيضاء<sup>1</sup> «...حيث إنه بالرجوع إلى وثائق الملف والبحث الذي أجري في القضية يتبين أن المدعى عليها لم تدل بما يفيد أن المدعية غادرت عملها بصفة إرادية خاصة وأن إثبات المغادرة الطوعية يقع على عاتق المشغل عملا بالمادة 63 من مدونة الشغل، مما يكون معه طلب التعويض عن الفصل التعسفي له ما يبرره.»

وحول نفس المسألة أي مسألة تحميل المشغل عبء إثبات المغادرة التلقائية للأجير نجد في إحدى حيثيات حكم صادر عن المحكمة الابتدائية بالقنيطرة<sup>2</sup> ما يلي: «.. حيث إنه وطبقا للفصل 63 الفقرة الثانية فإنه يقع على المشغل عبء الإثبات عندما يدعي مغادرة الأجير لعمله، وتبعا لذلك أدلى شاهدان تم الاستماع إليهما بعد أدائهما اليمين القانونية، فصرحا معا كون المدعية طلب منها العمل بقسم آخر فرفضت فغادرت العمل من تلقاء نفسها وشهادتهما جاءت واضحة لا تناقض فيها مما يتعين اعتمادها، وحيث تبعا لذلك تبقى المغادرة التلقائية ثابتة للمحكمة بدليل قضائي سليم.

وحيث يستتبع ذلك القول بكون فصل عقد الشغل تم بالإرادة المنفردة للمدعية وبكامل حريتها وبدون تعسف من طرف المشغل، مما يتعين معه رفض طلباتها المؤسسة على ذلك والمتعلقة بالإعلام والإعفاء والضرر.»

<sup>1</sup> حكم عدد 2934 صادر بتاريخ 2005-03-22 عن المحكمة الابتدائية بالدار البيضاء، ملف عدد 2921-04 غير منشور.  
<sup>2</sup> حكم عدد 1365 ملف إجتماعي رقم 06-20 صادر بتاريخ 2005-10-30 عن المحكمة الابتدائية بالقنيطرة، غير منشور.

وبهذا يكون المشرع المغربي قد أحسن صنعا حينما حسم النقاش بتتصيصه في المادة 63 من مدونة الشغل على أن المشغل هو الملزم بالإثبات عندما يدعي مغادرة الأجير لشغله. وهو توجه سليم ومحمود في نظرنا لعدة أسباب منها:

- فما دامت العلاقة الشغلية ثابتة، فإن المشغل هو الملزم بإثبات ما يدعيه من كون الأجير غادر العمل من تلقاء نفسه<sup>1</sup>، والقول بخلاف ذلك سيؤدي إلى تحميل الأجير إثبات واقعة سلبية أي أنه لم يغادر العمل تلقائيا .

- إن تحميل المشغل عبء إثبات المغادرة التلقائية لا يتنافى أبدا مع القواعد العامة في الإثبات لأن المدعي في ميدان الإثبات، لا يراد به المعنى المفهوم عادة من هذا اللفظ، فليس حتما هو من رفع الدعوى، بل إنما يتحدد بحسب طبيعة مزاعم الأطراف في الدعوى<sup>2</sup>، وهكذا إذا نجح المدعي - الأجير في غالب الأحيان - في إثبات العلاقة الشغلية وتمسك المشغل بالمغادرة التلقائية، فإن هذا الأخير يكون ملزما بإثبات ما يدعيه لأنه يدعي خلاف الأصل وهو مغادرة الأجير لعمله ورغبة الأجير دائما في الإحتفاظ بعمله.

#### الفقرة الثانية: مجال إثبات الأجير:

إذا كان المشغل هو الملزم بإثبات المغادرة التلقائية<sup>3</sup>، فإنه قد ينقلب عبء الإثبات على الأجير، وذلك في حالة ما إذا ادعى منعه من قبل مشغله من ولوج عمله بعدما أشعر بالعودة إليه، وهو الإتجاه الذي كرسه المجلس الأعلى في عدة قرارات متواترة، منها القرار الصادر في 28-10-2004<sup>4</sup> الذي جاء فيه: «إن المحكمة لما ثبت لديها من خلال جلسة البحث المنجز أمامها أن الأجير توصل برسالة الإنذار وأنه نفذ العقوبة المضمنة به وهي التوقف عن العمل لمدة 7 أيام، وثبت لديها من خلال شهادة أحد الشهود

<sup>1</sup> ذ. محمد سعيد بناني، مرجع سابق، ص 962.

<sup>2</sup> إدريس العلوي العبدلاوي: وسائل الإثبات في التشريع المدني المغربي سنة 1990 ص 46

<sup>3</sup> اقتصرنا هنا على المغادرة التلقائية، لأنها موضوع دراستنا .. بالإضافة إلى ذلك فالمشغل ملزم بإثبات الخطأ الجسيم، وانقضاء العلاقة الشغلية، وتوصل الأجير برسالة الفصل، وأنه سلم الأجر للأجير إلى غير ذلك من الإلتزامات.

<sup>4</sup> قرار عدد 1104 المؤرخ في 28-10-2003 ملف اجتماعي عدد 579-1-5-2003 منشور بالمجلة المغربية لقانون الأعمال والمقاولات ص

أن الأجير بعد تنفيذه للعقوبة لم يعد إلى عمله، و لم يثبت هذا الأخير أنه إلتحق بالعمل بعد إنتهاء مدة العقوبة، أو منع من طرف مشغلته من الإلتحاق بالعمل، يكون قرارها القاضي برفض طلب التعويضات عن الطرد التعسفي مرتكزا على أساس ومعللا تعليلا كافيا وسليما، خاصة وأن الطاعن لم يبين اسم الشاهد الذي تمسك بشهادته بخصوص إثبات رجوعه إلى عمله بعد تنفيذ عقوبة التوقف عن العمل».

و في نفس السياق جاء في إحدى حيثيات حكم<sup>1</sup> صادر عن المحكمة الابتدائية بسلا أنه «... حيث ثبت للمحكمة من خلال تصريحات المدعية والإنذار المذكور أعلاه، و الذي أدلت به من خلال جلسة البحث، أن هذه الأخيرة أجرت في سنة 2000 عملية جراحية دون علم المشغلة وأنه توصلت بإنذار قصد الإلتحاق بالعمل بعد تغييبها يوم 23-08-2000، وأنه في غياب ما يفيد رجوعها إلى العمل أو منعها من الدخول فإن واقعة المغادرة التلقائية للعمل تبقى ثابتة في حقها وتجعل الطلبات المتعلقة بإنهاء عقد الشغل غير مبنية على أساس ويتعين رفضها...».

هذا وتجدر الإشارة إلى أن المشغل غير ملزم حسب اجتهاد المجلس الأعلى بتوجيه إنذار بالرجوع إلى الأجير الذي غادر عمله تلقائيا، إلا أنه إذا قام بتوجيهه، ولم يستجب هذا الأخير له، فإنه يعتبر في حكم المستقيل<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> حكم ماف عند: 15/09/648 صادر بتاريخ: 2010/03/23 عن المحكمة الابتدائية بسلا.  
<sup>2</sup> عبد اللطيف خالفي: الإجهاد القضائي في المادة الإجتماعية، الطبعة الأولى، سنة 200، ص 243.

## المطلب الثاني: وسائل إثبات المغادرة التلقائية

من المبادئ الأساسية في قواعد الإثبات أن إثبات الالتزام على مدعيه. وأنه إذا أثبت المدعي وجود الالتزام كان على من يدعي انقضاؤه أو عدم نفاذه اتجاهه أن يثبت إدعائه<sup>1</sup>، ولما كان عبء الإثبات ينقلب على المشغل والأجير معا، فما هي وسائل الإثبات التي يتعين إعمالها في حالة مغادرة المدعي لعمله؟

يذهب الإجتهد القضائي المغربي إلى أن المغادرة التلقائية كواقعة مادية يمكن إثباتها بكافة وسائل الإثبات بما في ذلك شهادة الشهود<sup>2</sup>.

### الفقرة الأولى: شهادة الشهود.

تعتبر شهادة الشهود من أكثر وسائل الإثبات اعتمادا في المادة الاجتماعية، فالمادتين 55 و 280 من قانون المسطرة المدنية تعطيان الحق للقاضي في إجراء بحث والإستماع إلى الشهود وذلك لمعرفة ظروف وملابسات كل قضية على حدة<sup>3</sup>.

ومن هذا المنطلق فالمشغل يمكنه إثبات المغادرة التلقائية للأجير بواسطة شهادة الشهود، وهذا ما أكده المجلس الأعلى من خلال مجموعة من القرارات من بينها القرار عدد 952 الصادر بتاريخ 28-9-2005<sup>4</sup>، الذي جاء فيه "تعييب الطالبة على القرار خرق حقوق الدفاع أن العارضة التمسّت ابتدائيا وإستئنافيا إجراء بحث في النازلة حتى يتسنى لها الإستدلال على أن الأجير لم يطرد وإنما غادر العمل من تلقاء نفسه والمحكمة الابتدائية التي أيدت محكمة الاستئناف حكمها لم تجب عن هذا الطلب في حين محكمة الاستئناف حرمت العارضة من حقها في الدفاع بإثبات الواقعة المادية بعلّة أن البحث لا

<sup>1</sup> أنظر الفصلين 399 و 400 من قانون الإلتزامات والعقود المغربي.

<sup>2</sup> د. عبد اللطيف خالفي، مرجع سابق، ص 242.

<sup>3</sup> بشرى الطوي، الإثبات في مدونة الشغل، ندوة حول موضوع مدونة الشغل بعد سنتين من التطبيق، منشور بسلسلة الندوات واللقاءات والأيام الدرامية العدد التاسع، ص 86.

<sup>4</sup> قرار عدد 952 صادر بتاريخ 28-9-2005 في الملف الإجتماعي عدد 596-5-1-2005 منشور بمجلة القصر العدد (20) 5-2008 ص 213.

يقبل فيه إلا شهادة الشهود وتكون محكمة الموضوع قد حرمت العارضة من حق الدفاع حينما لم تمنحه فرصة إثبات مغادرة الأجير لعمله... " فالواضح من هذا القرار أنه يمكن للمشغل إثبات ترك الأجير لعمله بواسطة شهادة الشهود، وكذا عن طريق إجراء بحث بين الطرفين ولو بدون شهود.

وفي هذا السياق ذهب المجلس الأعلى في القرار رقم 858 الصادر بتاريخ 15 ماي 1989<sup>1</sup>. إلى أن "المحكمة عندما استبعدت طلب الطاعنة في الاستماع إلى شهادة الشهود لإثبات المغادرة التلقائية تكون قد استبعدت وسيلة من وسائل الإثبات المنصوص عليها في الفصل 404 من ق.ل.ع بدون مبرر مقبول قانوني فكان قرارها عرضة للنقض".

وجاء في إحدى حيثيات الحكم الاجتماعي الصادر عن المحكمة الابتدائية بسلا رقم 161<sup>2</sup> "... حيث أن المحكمة في إطار تحقيقها في الدعوى استمعت إلى الشهادة نادية العمراني التي صرحت بعد التأكد من هويتها ونفيها ونفيها موانع تقديم الشهادة وأداها اليمين القانونية، بأن المدعية غادرت العمل طواعية في 2008/12/15 وحيث إنه وبعد التأكد من توفر شروط هذه الشهادة تبين أنها جاءت موضوعية وأن ما عابته عليها المدعية من عدم الحياد لكون الشهادة مكلفة بمصلحة المستخدمين، لا يرقى إلى درجة النيل منها، بل على العكس من ذلك فإن هذه الصفة هي مستند علم الشهادة، الذي جعل المحكمة وبما لها من سلطة في تقدير الحجج تطمئن إلى شهادتها.

وحيث إنه وإستنادا على الشهادة المذكورة تكون مغادرة المدعية لعملها كواقعة مادية، ثابتة في نازلة الحال ولا تبرر بالتالي الطلب الرامي إلى التعويض الذي يتعين رفضه.. "

<sup>1</sup> قرار عدد 858 صادر في 15 ماي 1989 ملف اجتماعي عدد 86/8432 منشور بمجلة قرارات المجلس الأعلى في المادة الاجتماعية 1997 ص 61 وما بعدها.

<sup>2</sup> حكم عدد 161 صادر في: 09-02-2010 المحكمة الابتدائية بسلا ملف اجتماعي عدد 15/09/227. غير منشور.

هذا و إن القاضي عند إستماعه إلى الشهود فإنه تبعا لسلطته التقديرية ليس ملزما بالأخذ بشهادتهم، و لكن عليه أن يبين أوجه الرفض، فتقدير وسائل الإثبات يخضع لسلطة محكمة الموضوع ولا رقابة للمجلس الأعلى عليها إلا من حيث التعليل<sup>1</sup>.

### الفقرة الثانية: القرائن

عرف الفصل 449 من قانون الالتزامات والعقود القرائن على أنها " دلائل يستخلص منها القانون والقاضي وجود وقائع مجهولة " والقرائن إما قضائية أو قانونية.

وإذا كانت القرائن القانونية لا تثير إشكالا فإن القرائن الموضوعية أو القضائية التي تعتمد على الوقائع ومقارنتها لإستخراج الحقيقة تتطلب من القاضي كثيرا من الحذر والتبصر في الأخذ بنتائجها نظرا للطابع الإحتمالي الذي يكتنفها<sup>2</sup>.

وقد دأب العمل القضائي المغربي على إعتداد القرائن لإثبات المغادرة التلقائية وفي هذا الصدد جاء في قرار للمجلس الأعلى عدد 556<sup>3</sup> المؤرخ في 16 شتنبر 1992 في الملف الإجتماعي عدد 90/7607 أنه "... حيث إن الطاعن وفي محضر البحث اعترف بأنه توصل برسالة من مشغلته قصد عودته إلى عمله، غير أنه ادعى أنها منعه من العمل، وعجز عن إثبات ذلك، ومن ثم فلا جدوى من الرسالة الموجهة من طرفه إليها ما دامت لا تثبت إدعاءه، وبحكم السلطة المخولة لها - محكمة الإستئناف- في تقييم الحجج، اعتبر أن الطاعن في حكم المستقيل حين لم يستأنف عمله رغم مطالبته بذلك حسب التعليل التالي: (وحيث يستفاد من محضر البحث أن المشغلة راسلت الأجير للرجوع إلى العمل مع الاحتفاظ له بجميع الامتيازات التي كان يتمتع بها، وقد توصل بها الأجير بإقراره، وحيث أن المشغلة أنكرت أن يكون الأجير قد التحق بعمله بعد مراسلته، وحيث إن الأجير

<sup>1</sup> ذ. محمد سعيد بناني: مرجع سابق، ص 1095

<sup>2</sup> عبد السلام بنحو، شرح قانون المسطرة الجنائية الطبعة الخامسة سنة 2005 ص 198.

<sup>3</sup> قرار عدد 556 صادر بتاريخ 16 شتنبر 1992 ملف اجتماعي عدد 90/7607 منشور في:

- عبد اللطيف خالفي: مرجع سابق، ص 243 و 244.

لم يثبت أن إلتحاق بعمله، كما لم يدل بما يثبت أن المشغلة امتنعت عن إرجاعه وحيث ينبغي اعتباره في حكم المستقيل) مما كان معه معللا...".

فرفض الأجير الإلتحاق بعمله بعد توصله برسالة الرجوع إلى العمل يعتبر قرينة على أنه غادر العمل من تلقاء نفسه ولا يستحق تبعا لذلك أي تعويض.

### الفقرة الثالثة: الإقرار

الإقرار هو اعتراف شخص بحق عليه لآخر قصد ترتيب حق في ذمته وإعفاء الآخر من إثباته، وهو نوع من الشهادة لأن الشخص يقر بواقعة منتجة لأثر قانوني على عاتقه، أي أنه يشهد على نفسه بأن ما يدعيه صاحب الحق هو صحيح، وهكذا يتضح أن الإقرار يكون من شخص يقصد أن يجعل حقا ثابتا في ذمته لآخر سواء كان هذا الحق محل منازعة بينهما أو لم يكن<sup>1</sup>.

وقد أكد المجلس الأعلى في قراره عدد 2004/1032<sup>2</sup>. أن الإقرار أمام القضاء بواقعة معينة يشكل وسيلة من وسائل الإثبات، واعتبر الأجير الذي أقر أنه غادر العمل في محضر البحث، ولم تلتفت المحكمة لإقراره تكون المغادرة ثابتة في حقه ويكون القرار خارقا للقانون لعدم الأخذ بإقرار الأجير.

وهو نفس الاتجاه الذي كرسه المجلس الأعلى في قراره عدد 773<sup>3</sup> والذي أجاب من خلال حيثياته:

" لكن حيث أن مقتضيات الفصل 6 المحتج به تنص صراحة على أنه يجب على المشغل الذي يريد طرد أحد المستخدمين لسبب خطير أن يخبره بذلك بواسطة رسالة مضمونة الوصول، والمحكمة لم يثبت لديها ما ادعته الطاعنة من أنها طردت يوم

<sup>1</sup> ادريس العلوي العبدلاوي، مرجع سابق، ص 161.

<sup>2</sup> ندوة حول موضوع مدونة الشغل بعد سنتين من التطبيق مرجع سابق ص 81.

<sup>3</sup> قرار عدد: 773 المؤرخ في: 21-07-98 ملف اجتماعي عدد 947-4-1-96، غير منشور.

94/09/20، لأن البحث أثبت أن المشغل أرسل إليها على التوالي أيام 94/09/10 و94/09/16 أجيرين آخرين ليعرضاً عليها الرجوع إلى العمل فرفضت مما جعل المحكمة تستخلص أن الأجيعة غادرت العمل من تلقاء نفسها، وهي على صواب ما دام قد ثبت لديها سواء بالشهود أو بإقرار الطاعنة نفسها أنها لم تعد تشتغل قبل تاريخ 94/09/20 الذي أدعت أنها تعرضت فيه للطرء، وبالتالي فالمحكمة غير ملزمة بتطبيق مقتضيات الفصل 6 المذكور، إلا في حالة ثبوت الطرد، ويبقى التعليل المنتقد من طرف الطاعنة تعليلاً صحيحاً لأنه يطابق الوقائع الثابتة لدى المحكمة ويطابق القانون كذلك مما يجعل الوسائل الثلاث مجتمعة على غير أساس.

#### الفقرة الرابعة: الحجة الكتابية- رسالة الرجوع إلى العمل-

من بين وسائل إثبات المغادرة التلقائية هي رسالة الرجوع إلى العمل وهي الأكثر حالة في الإثبات من طرف المشغل، فإذا توصل الأجير برسالة الإلتحاق بعمله، ولم يفعل تثبت المغادرة التلقائية في حقه ولا يستحق تبعاً لذلك أي تعويض عن الطرد التعسفي، لكن الإشكال الذي يثور هنا هو هل المشغل ملزم قانوناً بتوجيه رسالة الرجوع إلى العمل للأجير المتخلي عن عمله بإرادته المنفردة؟ (أولاً). وهل هناك طريق محدد لتبليغ هذه الرسالة؟ (ثانياً). وما موقف المجلس الأعلى من عبارة غير مطلوب (ثالثاً). ومتى تكون لرسالة الرجوع إلى العمل الحجية على ترك العمل (رابعاً).

#### أولاً: رسالة الرجوع إلى العمل بين الإلزامية والاختيارية.

إذا كان كانت مدونة الشغل خالية من أي نص قانوني يحتم على المشغل توجيه رسالة الرجوع إلى العمل، فإن الناحية العملية برهنت على إتباع بعض المقاولات لإجراء يتمثل في إشعار الأجير بإستئناف العمل داخل مدة 24 ساعة أو 48 ساعة من تلقيه الرسالة وإلا أعتبر في حكم المستقيل، وهي وسيلة تقي المشغل من التعويض عند النزاع



وتبعد عنه مسؤولية الإنهاء التعسفي<sup>1</sup>. وبالتالي فتوجيه رسالة الرجوع إلى العمل تبقى مسألة اختيارية بيد المشغل. وهو ما أكده المجلس الأعلى في القرار 5681<sup>2</sup> الذي يستفاد منه أن المشغل غير ملزم بتوجيه إنذار بالرجوع إلى الأجير الذي غادر عمله تلقائيا .

كما أكد المجلس الأعلى في قرار آخر بأن المشغل غير ملزم بأن يشعر الأجير بالرجوع إلى العمل.<sup>3</sup>

### ثانيا: طرق تبليغ رسالة الرجوع إلى العمل.

يعتبر التبليغ من أهم الإجراءات التي تتحكم في مصير الدعوى لذلك يجب على المشغل الذي ينوي إشعار الأجير بالإلتحاق بعمله أن يسلك طرق التبليغ المقبولة وهي المنصوص عليها في الفصل 37 من قانون المسطرة المدنية الذي حصرها في التبليغ بواسطة أحد أعوان كتابة الضبط، أو أحد المفوضين القضائيين، أو عن طريق البريد برسالة مضمونة مع الإشعار بالتوصل، أو بالطريقة الإدارية أو الدبلوماسية إذا كان المرسل إليه يسكن خارج المغرب<sup>4</sup> وإذا كانت باقي الطرق لا تثير إشكالا فإن تبليغ رسالة الرجوع عن طريق البريد المضمون لا تخلو من إشكالات عملية تطرح على القضاء، لذا سوف نتطرق للتبليغ عن طريق البريد المضمون نظرا لأهميته في هذا الموضوع:

### ■ التبليغ عن طريق البريد المضمون.

يعتبر التبليغ عن طريق البريد المضمون إحدى الطرق للتبليغ في القانون المغربي ولكي ينتج آثاره القانونية يجب أن يقع التسليم في موطن الأجير أو إلى أقاربه أو خدمه أو البوابين أو حارس العمارة... مع إضافة "سلم للمعني" أو من يقوم مقامه والتي تفيد أن

<sup>1</sup> ذ. محمد سعيد بناني: مرجع سابق، ص 964.

<sup>2</sup> قرار عدد 5681 صادر بتاريخ 25-02-1991 ملف اجتماعي عدد 88/10103 منشور عند عبد الطيف خالفي مرجع سابق، ص 243.

<sup>3</sup> قرار عدد 606 صادر بتاريخ 11-03-1991 ملف عدد 88/9644 منشور برسالة المحاماة عدد مزدوج 11-12-1995 ص 21.

<sup>4</sup> عدا إذا كانت مقتضيات الاتفاقية الدولية تقضي بغير ذلك.

موزع البريد أو ساعي البريد بتاريخ كذا تقدم إلى المرسل إليه في موطنه المشار إليه في الرسالة وسلمها له، كما يمكن إضافة عبارة "مرفوض" والتي تفيد أن ساعي البريد تقدم إلى المرسل إليه في موطنه المشار إليه في الرسالة وعرضها عليه فرفضها.

كما اعتبر القضاء أن الأجير الذي توصل بالرسالة يكون على علم بأن عليه أن يلتحق بعمله ما لم يثبت عكس ذلك، لأن التوصل هنا قانوني وينتج آثاره القانونية، ويصبح الأجير هو المكلف بإثبات أنه بعد توصله برسالة الرجوع إلى العمل عرض خدماته على المشغل، وإلا اعتبر في حكم المستقيل من عمله<sup>1</sup>.

كما اعتبر أن عبارة رفض التسلم في حكم التوصل لأن موزع البريد عرض عليه الرسالة فرفضها مع العلم بأنه يعلم محتواها، وهذا ما أكدته المجلس الأعلى في القرار رقم 2741<sup>2</sup> الذي يفيد بمفهوم المخالفة أن عدم التوصل بسبب الرفض ينتج كل الآثار القانونية إزاء من وجه إليه التبليغ، لكن إذا لم يبادر الأجير إلى سحب الرسالة من مصلحة البريد و ترجع إلى المشغل بملاحظة "غير مطلوب" فهل هذه العبارة تفيد التوصل أم لا؟ وما هو موقف المجلس الأعلى من ذلك؟ هذا ما سنعالجه من خلال المحور الآتي:

**ثالثاً: موقف المجلس الأعلى من رجوع رسالة الرجوع إلى العمل بعبارة غير مطلوب.**

عبارة غير مطلوب طرحت إشكالا واقعيا على المحاكم مما جعل المجلس الأعلى في البداية يعتبر أن التبليغ برسالة مضمونة مع الإشعار بالتوصل لا يعتد به إلا إذا ثبت توصل المرسل إليه، وذلك بتوقيعه على المطبوع الخاص المعد لهذا الغرض، أو برفض التوقيع عليه، أو رفض تسلمه هو أو من يقوم مقامه<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> ندوة التكوين المستمر للقضاة- مرجع سابق، ص 6.

<sup>2</sup> قرار عدد 357 صادر بتاريخ 15-04-1981 ملف مدني عدد 75/52482 منشور بسلسلة كرونولوجيا الاجتهاد القضائي في قانون المسطرة المسطرة للأستاذ الحسن البوعيسي (2) ص 117.

<sup>3</sup> التكوين المستمر للقضاة .. مرجع سابق، ص 6.

إلا أن رجوع هذا الطي بملاحظة غير مطلوب لا يعتبر توصلا وهو ما أكده المجلس الأعلى في قراره عدد 1741<sup>1</sup> الذي جاء فيه "... إذا رجعت الرسالة المضمونة مؤشرا عليها بعبارة "غير مطلوب" فإنه لا يصح اعتبارها بمثابة توصل كما هو الحال بالنسبة لرفض التسلم. وأن الحكم الذي يعطي لعبارة "غير مطلوب" صيغة رفض التسلم يكون مرتكزا على تعليل خاطئ يستوجب النقض".

إن فالمشغل الذي وجه رسالة الرجوع إلى الأجير ورجعت بعبارة "غير مطلوب" لا يمكن له الإحتجاج بها لإثبات المغادرة التلقائية، لأن العبرة بالتوصل وليس بإرسال الرسالة، وهو ما أكده المجلس الأعلى أيضا في القرار عدد 2973<sup>2</sup> الذي جاء في حيثياته "... إن المحكمة لما ثبت لديها أن الرسائل الموجهة للأجير قصد الرجوع إلى العمل رجعت بملاحظة "غير مطلوب" وأمام إنكار الأجير لتوصله بالرسائل، كان ما قضت به من اعتبار الرسائل الحاملة لملاحظة "غير مطلوب" عديمة الأثر القانوني وبالتالي عدم اعتبار المغادرة التلقائية مرتكزا على أساس...".

وفي نفس السياق أكد المجلس الأعلى في قراره عدد 522 أن العبرة بالتوصل بالرسالة وليس بالرسائل الموجهة من طرف المشغلة، وبالتالي لا يمكن اعتمادها في إثبات المغادرة التلقائية، ف قضى المجلس الأعلى بنقض قرار محكمة الإستئناف التي اعتمدت الرسالة الموجهة للأجير واعتبرتها حجة لإثبات المغادرة.<sup>3</sup>

كما أن الأجير الذي لم يزود مشغله بعنوانه الجديد لا يمكن له الإحتجاج بعدم التوصل برسالة الإلتحاق بالعمل، لأنه مطالب طبقا لمقتضيات المادة 22 من مدونة الشغل بتزويد مشغله بالعنوان الجديد إما يدا بيد أو بواسطة رسالة مضمونة مع الإشعار بالتوصل

<sup>1</sup> قرار عدد 741 صادر بتاريخ 25-10-1978 ملف مدني 65222، منشور بملسلة كرونولوجيا الإجهاد القضائي في قانون المسطرة المدنية للأستاذ: الحسن البوعيسي (2) ص 116.

<sup>2</sup> قرار عدد 973 المؤرخ في: 29-09-2004 ملف اجتماعي، عدد: 2004/1/5/451. محمد لفروجي - دلائل عملية - الإثبات أمام المحاكم من خلال قضاء المجلس الأعلى عدد 2 سنة 2000-2005، ص 174.

<sup>3</sup> قرار عدد 522 صادر في الغرفة الإجتماعية بالمجلس الأعلى بتاريخ 29-9-2004 ملف رقم 2004-451 غير منشور.

- دة/ بشرى العلوي ، مرجع سابق، ص 204.

, تحت طائلة ثبوت المغادرة التلقائية في حقه , وهذا ما أكده المجلس الأعلى في القرار عدد 1986<sup>1</sup> الذي جاء فيه "... حيث تبين صحة ما عابته الطالبة على القرار المطعون فيه ذلك أنها دفعت بأن الأجير (المطلوب في النقض) هو الذي غادر عمله، و لم يكن موضوع طرد من طرفها وأكدت بأنها أذرتة من أجل استئناف عمله، فتعذر التوصل بالإنداز بالرجوع إلى العمل لا يرجع إلى المشغلة وإنما إلى الأجير الذي لم يزود مشغله بعنوان مسكنه الجديد حتى تتمكن من مراسلته فيه، فالعون القضائي المكلف بالتبليغ أفاد بأن " المعني بالأمر لم يعد يقطن بالعنوان منذ أربع سنوات تقريبا حسب تصريح حارس العمارة " وبالتالي لا يمكن تحميل مشغلته المطلوبة في النقض مسؤولية عدم توصله بالإنداز بالرجوع إلى العمل، أو تثبت علمه بمضمونه" يكون قرارها المطعون فيه الصادر على النحو المذكور قد برر الدفع المثار بشأن المغادرة التلقائية للعمل بتعليل ناقص ينزل منزلة انعدامه مما يعرضه للنقض".

#### رابعا : حجية رسالة الرجوع إلى العمل:

كما هو معلوم فإن الأجير الذي يدعي أنه تعرض إلى فصل تعسفي من طرف المشغل غالبا ما يلجأ إلى مفتش الشغل قصد إيجاد حل حبي وتوافقي بين الطرفين، فالغالب أنه بمجرد ما يتوصل المشغل بإستدعاء من مفتش الشغل يبادر إلى توجيه رسالة الرجوع إلى العمل للأجير الذي يتوصل بها ويفضل عرض النزاع على القضاء وعدم الرجوع وذلك بسبب خوفه من ردود مشغله.

وهكذا اعتبر المجلس الأعلى في قراره عدد 252<sup>2</sup> أن الإنذار الموجه للأجير بعد إجراء محاولة الصلح عن طريق مفتش الشغل لا يمكن اعتماده لإثبات المغادرة التلقائية

<sup>1</sup> قرار عدد 986 صادر عن الغرفة الاجتماعية بالمجلس الأعلى المؤرخ في 6-10-2004 ملف 1261/2003 غير منشور. - دة/ بشرى العلوي ، مرجع سابق، ص 204.

<sup>2</sup> قرار عدد 252 المؤرخ في 20-03-2001 ملف اجتماعي عدد 59-1-2001، منشور بالمجلة المغربية لقانون الأعمال والمقاولات عدد 5 ماي 2004 ص152.

لأنه جاء لاحقاً لفشل محاولة الصلح التي قامت بها مفتشية الشغل، واعتبر تبعاً لذلك أن المغادرة التلقائية غير ثابتة وبالتالي يستحق الأجير التعويض عن الطرد التعسفي.

وفي هذه النقطة ترى أستاذتنا الزوهرة اصولدي<sup>1</sup>، أنه ما دام النزاع لم يعرض بعد على القضاء وبما أن الأجير يدعي طرده فما عليه إلا الرجوع إلى عمله على اعتبار أن مكانه لازال شاغراً.

كما دأب المجلس الأعلى على اعتبار الإنذار الذي يوجهه المشغل للأجير للرجوع إلى العمل أثناء سريان الدعوى لا ينهض دليلاً على المغادرة التلقائية وهو ما أكدته في قراره عدد 2005/565<sup>2</sup>.

وفي نفس الاتجاه جاء في إحدى حيثيات حكم<sup>3</sup> صادر عن المحكمة الابتدائية بالقنيطرة أنه "... وحيث أن الثابت من خلال محضر تبليغ جواب الإنذار المؤرخ في 2007/04/13 أن المدعي توصل به بعد رفع النزاع أمام المحكمة وبالتالي يعد بمثابة إقامة حجة بمناسبة النزاع مما يتعين استبعاده".

## المبحث الثاني. آثار المغادرة التلقائية

تترتب عن مغادرة الأجير لعمله مجموعة من النتائج تختلف باختلاف الحالة التي تثبت فيها هذه المغادرة بصورة يقينية، والحالة التي لا تثبت فيها هذه المغادرة، وعليه تقتضي طبيعة هذا المبحث التطرق له من خلال مطلبين : نعالج في الأول الحالة التي تثبت فيها المغادرة التلقائية و نتطرق في الثاني للحالة التي لا تثبت فيها هذه المغادرة.

<sup>1</sup> ندوة التكوين المستمر، مرجع سابق، ص9.

<sup>2</sup> للإطلاع على القرار: انظر ص 201-202، ذة. بشرى العلوي، مرجع سابق.

<sup>3</sup> حكم ملف رقم 07/172 المؤرخ في 25-07-2007 صادر عن المحكمة الابتدائية بالقنيطرة غير منشور.

## المطلب الأول: في حالة ثبوت المغادرة التلقائية

إذا اعتبرت المحكمة بعد دراستها الملف وتقييمها للحجج المعروضة عليها من طرف المشغل و الأجير على أن هذا الأخير هو من غادر عمله تلقائيا ستصرح حتما برفض طلبات الأجير الرامية إلى التعويض عن الطرد التعسفي ، لكن السؤال الذي يطرح نفسه في هذا الصدد هو : هل من حق المشغل في حالة ثبوت مغادرة الأجير لعمله التقدم بطلب التعويض عن الفسخ التعسفي لعقد العمل؟ وهل يشترط تحقق الضرر لإستحقاق التعويض؟ بالرجوع إلى مقتضيات الفصلين 1754<sup>1</sup> و 2758<sup>2</sup> من ق.ل.ع يتبين أن المشغل من حقه طلب التعويض عن الفسخ التعسفي لعقد العمل من جانب الأجير، وقد ذهبت ابتدائية الدار البيضاء في قرارها 20 الصادر بتاريخ 1986/07/16 في الملف الاجتماعي عدد 82/1382 إلى أن الأجير الذي يقطع العمل على نحو تعسفي و يؤجر خدماته لمشغل آخر يسأل تضامنا مع هذا الأخير عن الضرر الحاصل لرب العمل القديم وعللت حكمها بما يلي:

"حيث أن المدعي عليه الأول (X) قد تقدم بمقال ضد المدعية يطلب التعويضات عن الطرد موضوع لمقال المدعية إذا قدم بتاريخ 82/10/29 وهذا إن دل على شيء إنما يدل على سوء نية المدعي عليه الأول، و يؤكد بالتالي مغادرته لعمله مع المدعية بصفة فجائية ، وبدون مبرر بعد أن إلتحق بعمله الجديد مع المدعي عليها الثانية.

<sup>1</sup> تنص الفقرة الرابعة من الفصل 754 على ما يلي: "فسخ انعقد بإرادة أحد المتعاقدين وحده يمكن أن يؤدي إلى التعويض".  
<sup>2</sup> ينص الفصل 758 مكرر على ما يلي: "إذا جاء الأجير بعد أن قطع عقد العمل على نحو تعسفي ، فأجر مرة أخرى خدماته ، فإن رب العمل الجيد يسأل بالتضامن عن الضرر الحادث لرب العمل القديم:  
أولا : إذا تبث تدخله في قطع الأجير عمله الأول.  
ثانيا : إذا شغل عاملا وهو يعلم بسبق ارتباطه بعقد عمل.  
ثالثا: أو إذا استمر في تشغيل عامل بعد علمه بسبق ارتباطه ، بمقتضى عقد عمل ، برب عمل آخر.  
و في هذه الحالة الأخيرة تنتهي مسؤولية رب العمل الجديد إذا حدث في الوقت الذي أخطر فيه بسبق ارتباط العامل، إن كان عقد العمل الذي قطع تعسفا من الأجير قد انقضى بغوات أجله متى كان قد عقد لمدة محددة أو إذا كان ميعاد التنبيه قد انقضى أو كانت قد فاتت مدة خمسة عشر يوما من قطع (العقد) متى كان عقد العمل غير محددة المدة.  
- يلاحظ أن المادة 42 من مدونة الشغل جاءت بنفس مقتضيات هذا الفصل .

وحيث ثبت للمحكمة من الإنذارين الموجهين للمدعى عليها من طرف المدعية واللدان بقيا بدون جواب من طرفها، بأن المدعى عليه الأول فسخ عقد العمل الذي كان يربطه بالمدعية بصورة تعسفية و أجر خدماته إلى المدعى عليها الثانية و التي استمرت في تشغيله بعد علمها بواسطة الإنذار الموجه لها من طرف المدعية رغم إرتباطه بعقد العمل مع هذه الأخيرة مما يجعلها متضامنة في التعويض عن الضرر اللاحق بالمدعية.

و حيث أنه عملاً بمقتضيات الفصل 758 مكرر من ق.ل.ع. فإن المدعية محقة في التعويض الذي تطالب به وهو مبلغ 10000 درهم و تحكم المحكمة بإلزام المدعى عليها بأدائه لفائدة المدعية بالتضامن....<sup>1</sup>

هذا الإتجاه القضائي بخصوص هذه النقطة أكده المجلس الأعلى من خلال قراره عدد 33 المؤرخ في 2005/01/12 في الملف الإجتماعي عدد 2004/1/5/892، وتتلخص وقائع هذه القضية فيما يلي: تقدم السيد محمد الأطرش بمقال إلى المحكمة الابتدائي بالرباط عرض فيه بأنه عمل لدى المدعى عليها (طالبة النقض) كإطار مهندس منذ 1996/07/01 بأجرة شهرية قدرها 7000 درهم إلى أن فوجئ بطرده بشكل تعسفي، ملتسماً بالحكم على المدعى عليها بأن تؤدي له عدة مبالغ عن الطرد التعسفي والإعفاء ومهلة الإخطار والعطلة السنوية والأجرة والعطل الدينية وأيام الأحاد والساعات الإضافية والمكافآت السنوية، مع منحة شهادة العمل تحت غرامة تهديدية حسب التفصيل بالمقال.

و بمذكرة جواب مع طلب مضاد التمسست المدعى عليها بالحكم على المدعى الأصلي بأن يؤدي لها مبلغ 25000 درهم عما لحقها من أضرار بسبب الفسخ التعسفي لعقد العمل من قبل المدعى...

و بتاريخ 199/11/09 صدر الحكم القاضي بما يلي:

<sup>1</sup> نوال شرقاري وسهام لخضر ، مرجع سابق ص 77.

## 1) ففي المقال الأصلي:

في الشكل: بقبول الطلب.

وفي الموضوع: برفضه و جعل الصائر على الخزينة العامة.

## 2) في المقال المضاد :

في الشكل: بعدم قبول الطلب و ترك الصائر على رافعه.

استؤنف الحكم المذكور استئنافا أصليا من طرف الأجير، واستئنافا فرعيا من طرف المشغلة، وبعد تمام الإجراءات أصدرت محكمة الاستئناف بالرباط قرارا قضت فيه بإلغاء الحكم المستأنف جزئيا فيما قضى به من رفض طلب التعويض عن العطلة السنوية والأجور و شهادة العمل، وبعد التصدي الحكم من جديد على المشغلة بأن تؤدي للأجير عن العطلة السنوية مبلغ 5.653.83 درهم، و عن الأجور مبلغ 17.230.75 درهم وبمنحة شهادة العمل تحت طائلة غرامة تهديدية قدرها 300 درهم عن كل يوم تأخير عن التنفيذ، و بتأييد الحكم في الباقي، وهذا هو القرار المطلوب نقضه من طرف المشغلة.

وما يهمننا من هذا القرار على وجه الخصوص الوسيلة الأولى بفرعها حيث تعيب الطالبة على القرار المطعون فيه: الخطأ في التعليل الموازي لإنعدامه خرق المبادئ العامة والمميزة للقانون الإجتماعي، خرق مقتضيات الفصلين 263 و 758 من ق.ل.ع، ذلك أنه باستحضار القواعد العامة المستقر عليها فقها وقضاء، فإن القانون الإجتماعي، واعتبارا لطبيعة وخصوصية العلاقات التي ينظمها، فإنه يتميز باستقلالية واضحة تجعله متميزا ومنفردا في كثير من قواعده وأحكامه التي تشكل في مضمونها خروجا عن كثير من الأحكام والمبادئ التي ظلت راسخة ومستقرة في مجال القانون المدني بإعتباره الشريعة العامة.



وهذا التمييز إنما إقتضته وفرضته الطبيعة الخاصة لعلاقات العمل الفردية و التي تقوم على مبدأ هام وأساسي ألا وهو: الحفاظ على إستقرار علاقات الشغل و ضمان حسن استقرار المقاوله الشغيلة وحسن أدائها".... وفي هذا النطاق فإن المشرع لم يشترط، في إطار الظهير النموذجي أو النصوص الخاصة المنظمة لبعض القطاعات الفلاحية والتجارية، ما اشترطه في ظل المبادئ العامة من ضرورة توفر العناصر الثلاثة المؤطرة لقيام المسؤولية العقدية، وإنما احتراما لخصوصية علاقات الشغل الفردية، واحتراما لعنصر الإستقرار الذي يتعين أن يسود هذه العلاقة، وبالتالي لا وجه للتمييز بين طرفي العلاقة الشغلية فيما يخص الآثار المترتبة عن عدم الإلتزام بهذه المبادئ والأهداف.

فإذا كان المشرع متع الأجير بحق المطالبة بالتعويض عن الفسخ التعسفي لعقد العمل من غير حاجة إلى إثبات وقوع الضرر، فإن إقدام الأجير من جهته بالفسخ المفاجئ لعقد العمل بدون أي مبرر مشروع أو مقبول يخول المؤجر أيضا الحق في المطالبة بالتعويض، عن هذا الفسخ دونما حاجة إلى إثبات ما إذا لحقه من جراء ذلك ضرر أم لا ما دامت صفة التعسف ثابتة فيما أقدم عليه، فالتعويض عن الإخلال بالإلتزام تعاقدي يتحقق بمجرد الإخلال أو عدم تنفيذ بند من البنود المتفق عليها، والمنصوص عليها في صلب العقد، وإن الفصل 758 من ق.ل.ع لم يشترط الضرر عن الإخلال بالإلتزام تعاقدي ونص صراحة على ما يلي: "إذا لم ينفذ أحد المتعاقدين إلتزاماته، أو إذا فسخ فجأة وفي وقت غير لائق، ومن عذر مقبول، صاغ إلتزامه بالتعويضات لصالح المتعاقد الآخر"

فالقرار المطعون فيه بصرفه النظر عن مطالب العارضة المتعلقة بتعويضها عن فسخ عقد العمل من طرف المطلوب في النقض رغم ثبوت حالة التعسف في هذا الفسخ، وتحميل العارضة بإثبات الضرر بالرغم من أن الأمر يتعلق بالإلتزام تعاقدي (الفسخ التعسفي لعقد العمل) يكون بذلك قد جاء مجانباً لصحيح القانون فيما قضى به أو منافياً لما استقرت عليه المبادئ والقواعد العامة للقانون الإجتماعي، وأسس تعليقه على غير أساس قانوني، مما يعرضه للنقض حيث تبين صحة ما عابته الطالبة على القرار المطعون فيه،

ذلك أنه وإن كان مبدأ: "جبر الضرر الحاصل له، فإنه من استقراء الفصلين 754 و758 من ق.ل.ع الوارد بين في باب إجارة الأدمي (أي عقد العمل) الناصين على مايلي: "الفصل 754" "...فسخ العقد بإرادة أحد المتعاقدين وحده يمكن أن يؤدي إلى التعويض، التعويضات التي يمكن أن تمنح بسبب عدم مراعاة ميعاد التنبيه، لا تختلط بالتعويضات التي قد تترتب من ناحية أخرى عن الفسخ التعسفي للعقد الصادر بإرادة أحد الطرفين المتعاقدين..."

الفصل 758" "إذا لم ينفذ أحد المتعاقدين إلتزاماته، أو فسخها فجأة وفي وقت غير لائق، ومن غير مبرر مقبول، صاغ إلتزامه بالتعويضات لصالح المتعاقد الآخر..." .

يتجلى حيادا من المبدأ المشار إليه بأن المشرع إفترض تحقق الضرر بمجرد ثبوت واقعة فسخ عقد العمل بصفة تعسفية سواء كان من جانب المشغل أو الأجير، وبالتالي يكفي لإستحقاق التعويض إثبات واقعة التعسف في فسخ عقد العمل، وهو ما تم في النازلة.

فقضاة الإستئناف رغم أنه ثبت لديهم بأن الأجير (المطلوب في النقض) و الذي وضع حدا لعقد الشغل بإرادته المنفردة، قضوا بعدم أحقية المشغلة (طالبة النقض) في التعويض عن الضرر بسبب الفسخ التعسفي للعقد بعلّة: "أنها لم تدل بما يفيد الضرر الحاصل من جراء الفسخ التعسفي لعقد العمل"، مما يكون معه القرار المطعون فيه الصادر على النحو المذكور، قد رد طلب التعويض بتعليل خاطئ ينزل منزلة انعدامه، وغير مرتكز على أساس قانوني سليم، مما يعرضه للنقض في هذا الخصوص.

لهذه الأسباب:

قضى المجلس الأعلى بنقض و إبطال القرار المطعون فيه فيما قضى به من رفض طلب التعويض عن الفسخ التعسفي لعقد العمل ويرفض طلب النقض فيما عدا ذلك...<sup>1</sup> "

من خلال ما سلف يتبين إذن أن المشرع المغربي سوى بين الأجير و المشغل بخصوص إستحقاق التعويض عن الفسخ التعسفي لعقد العمل، فالأجير يستحق جميع التعويضات الممنوحة له قانونا و ذلك في حالة ما إذا عمد المشغل على طرده بدون سبب مشروع وبدون سلوك مسطرة الفصل، كما أن المشغل بدوره يستحق التعويض في حالة ما إذا غادر الأجير عمله بإرادته المنفردة.

ومن مميزات التعويض الممنوح للمشغل في هذه الحالة أن المشرع المغربي لم يشترط لإستحقاقه حصول الضرر، خلافا للقاعدة العامة - بحيث أنه يفترض تحققه بمجرد ثبوت واقعة فسخ عقد العمل بصفة تعسفية من جانب الأجير، إلا أن السؤال الذي يطرح نفسه في هذا الصدد هو: ما مقدار التعويض الممنوح للمشغل في حالة ثبوت مغادرة الأجير لعمله من تلقاء نفسه؟

للإجابة على هذا السؤال يجب التمييز بين عقد الشغل المحدد المدة وعقد الشغل غير المحدد المدة، فالأول حدد المشرع مقداره في الفقرة الثانية من المادة 33 من مدونة الشغل التي تنص على ما يلي: "يستوجب قيام أحد الطرفين بإنهاء عقد الشغل محدد المدة، قبل حلول أجله، تعويضا للطرف الآخر ...

يعادل التعويض المشار إليه في الفقرة الثانية أعلاه مبلغ الأجور المستحقة عن الفقرة المتراوحة ما بين تاريخ إنهاء العقد و الأجل المحدد له".

<sup>1</sup> محمد لاروجي ، مرجع سابق، ص173.

والثاني لم يحدد المشرع مقداره بل اكتفى في الفقرة الأولى من المادة 41 من مدونة الشغل بالتنصيص على أنه " يحق للطرف المتضرر، في حالة إنهاء الطرف الآخر للعقد تعسفياً، مطالبته بالتعويض عن الضرر"، كما نص كذلك في المادة 51 على أنه " يترتب عن إنهاء عقد الشغل غير محدد المدة دون إعطاء أجل الإخطار أو قبل إنصرام مدته أداء الطرف المسؤول عن الإنهاء تعويضاً للطرف الآخر يعادل الأجر الذي كان من المفروض أن يتقاضاه الأجير، ولو استمر في أداء شغله، ما لم يتعلق الأمر بخطأ جسيم".

وعليه فإن التعويض الممنوح للمشغل المرتبط بعقد عمل غير محدد المدة بسبب مغادرة الأجير لعمله تلقائياً و بشكل تعسفي يخضع للسلطة التقديرية للمحكمة، ولعل السبب الذي جعل المشرع المغربي لم يحدد هذا التعويض هو افتراضه أن الأجير نادراً ما يغادر عمله بمحض إرادته نظراً لصعوبة إيجاد عمل آخر في ظل الظروف الاقتصادية الراهنة واستفحال ظاهرة البطالة.

### المطلب الثاني: في حالة عدم ثبوت المغادرة التلقائية:

إذا تأكدت المحكمة من خلال أطوار القضية وملابساتها أن الدفع المثار من طرف المشغل بخصوص مغادرة الأجير لعمله تلقائياً عار من أي إثبات، فإن الأجير في هذه الحالة يعتبر في حكم المطرود و بالتالي له الخيار بين إرجاعه للعمل أو الحكم له بالتعويضات المستحقة عن الطرد التعسفي.

### الفقرة الأولى: الحكم بالإرجاع إلى العمل:

سنتطرق لموضوع دعوى الرجوع إلى العمل باختصار على اعتبار أن هذا الموضوع جد متشعب ويستحق أن تتم دراسته بشكل مستقل.

لقد تناولت مدونة الشغل مسألة إرجاع الأجير إلى شغله في الفقرة الأخيرة من المادة 41 التي نصت على أنه " في حالة تعذر أي اتفاق بواسطة الصلح التمهيدي، يحق للأجير رفع دعوى أمام المحكمة المختصة، التي لها أن تحكم، في حالة ثبوت فصل الأجير تعسفاً، إما بإرجاع الأجير إلى شغله أو حصوله على تعويض عن الضرر...".

يستخلص من هذه الفقرة أن المشرع أعطى للمحكمة في حالة ثبوت التعسف في إنهاء عقد الشغل غير محدد المدة من طرف المشغل، الخيار بين إرجاع الأجير إلى عمله أو الحكم له بالتعويضات المحددة قانوناً<sup>1</sup>، غير أنه ولكي تتمكن محكمة الموضوع من استعمال هذا الخيار، يجب أن يتضمن مطلب الأجير المطرود هذا الخيار، أما إذا طلب الأجير الحكم له بالرجوع إلى الشغل وحده أو طلب الحكم له بالتعويض فقط، وجب على المحكمة أن تحكم وفق ما طلبه و ذلك حتى لا تخرق المادة 3 من ق.م.م.<sup>2</sup>

هذا ونشير إلى أن الواقع يطرح مجموعة من الإشكاليات بخصوص الحكم القاضي بإرجاع الأجير إلى عمله. فبعض المشغلين يرفضون تنفيذ هذا الحكم لأنهم يحسون بسلطتهم تتداعى داخل المؤسسة ويشعرون بنوع من الضعف أمام الأجراء و يتخوفون من الفوضى وعدم الامتثال لأوامرهم، الأمر الذي يجعلنا نتساءل عن جدوى الحكم بالإرجاع إلى العمل؟ ومدى إمكانية إرغام المشغل على تنفيذه أسوة بباقي الأحكام؟

بعض الفقه يذهب إلى القول بأن الحكم بالإرجاع للعمل سهل من الناحية النظرية، لكنه يصبح مستحيلاً في بعض الحالات وذلك بسبب انعدام الثقة بين الأجير ومشغله، ولتلافي مثل هذه الصعوبات، يجب أن تكون المحكمة إيجابية في قراراتها بحيث تثير انتباه المدعي إلى تصحيح طلبه في الحالة التي يقتصر فيها على طلب الرجوع إلى العمل

<sup>1</sup> محمد سعيد بناني (مرجع سابق) ص 1226

<sup>2</sup> محمد الكشور (مرجع سابق) ص 320

فقط، وذلك قصد تحديد مبلغ التعويض عند رفض المشغل لإرجاعه، كل ذلك من أجل تسهيل ممارسة حق المحكمة في الخيار<sup>1</sup>.

وعموماً فالمجلس الأعلى استقر في مجموعة من قراراته على عدم إلزامية الشغل بإرجاع الأجير إلى عمله، بحيث يبقى لهذا الأخير التقدم بدعوى المطالبة بالتعويض عن الفصل التعسفي<sup>2</sup>.

ونشير في هذا الصدد إلى أن المجلس الأعلى استقر كذلك على عدم تطبيق الغرامة التهديدية في حال ما إذا امتنع المشغل عن إرجاع الأجير إلى عمله بحيث اعتبر أنه مادام أن هناك نص خاص وهو الفصل 41 من مدونة الشغل الذي يطبق في هذه الحالة فلا مجال لتطبيق مقتضيات الفصل 448 من ق.م.م المتعلق بالغرامة التهديدية، إذ يمكن في هذه الحالة أن يتقدم الأجير بدعوى التعويض عن الفصل التعسفي، فقد جاء في قرار المجلس الأعلى عدد 1581 بتاريخ 10 يونيو 1991 في الملف الإجتماعي عدد 90/8519 أنه: "وحيث ثبت صحة ما عابته الوسيلة على القرار المطعون فيه ذلك أنه إذا كان المشرع في الفصل 448 من ق.م.م مكن قضاة الموضوع من الحكم بغرامة تهديدية ضد الشخص الذي يمتنع عن تنفيذ حكم قضى عليه بالقيام بعمل ما لإجباره على القيام بذلك العمل، فإنه في نزاعات الشغل، فإن الأجير الذي يرفض المشغل إرجاعه إلى عمله لا يكون أمامه سوى تقديم طلب جديد يرمي إلى التعويض عن الضرر الحاصل له من جراء الطرد التعسفي، وتعسف المشغل في استعمال الحق، كما يستفاد ذلك من مقتضيات الفصل 6 من قرار 1948/10/23، وبذلك فإن محكمة الإستئناف عندما حددت مبلغ الغرامة التهديدية استناداً إلى امتناع الطاعنة عن تنفيذ الحكم القاضي بإرجاع المطلوب في

<sup>1</sup> بشرى العلوي (مرجع سابق) 239، نسجل إختلافنا مع هذا الرأي، ذلك أن قاضي الموضوع إذا بدر من تلقاء نفسه إلى إثارة إنتباه الأجير بتصحيح طلبه سيكون خرج عن مبدأ الحياد المفروض عليه هذا من جهة و من جهة أخرى فإن الأجير في جميع الأحوال من حقه التقدم لاحقاً بدعوى المطالبة بالتعويض عن الفصل التعسفي طبقاً للمادة 41.

و ذلك في الحالة التي يقتصر فيها على طلب الرجوع إلى العمل فقط.  
<sup>2</sup> الحسان أيت عيو- قاض بالمحكمة الابتدائية بكلميم - مقال حول موضوع: "دعوى الخيار بين الرجوع للعمل أو التعويض" ص 462 عقود العمل والمنازعات الإجتماعية من خلال إجتهادات المجلس الأعلى - الندوة الجهوية التاسعة مقر محكمة الإستئناف بحي رياض السلام - أكادير- 05- و06 يوليوز 2007.

النقص إلى عمله دون الأخذ بعين الاعتبار كون رب العمل ليس مجبرا على إرجاع الأجير المطرود لعمله وإنما عليه تعويضه لم تجعل لقرارها تعليلا سليما مما يعرضه للنقص"<sup>1</sup>.

ومن المفيد هنا توضيح أن العمل القضائي المغربي اختلف بخصوص منح أجر الأجير في حالة إرجاعه إلى عمله جراء فصله تعسفا ، فالمجلس الأعلى ذهب في بعض قراراته إلى اعتبار المشغل ملزم بأداء أجيرة من تاريخ فصله وذلك عندما يثبت هذا الأخير أنه جعل نفسه رهن إشارة مشغله في انتظار الحكم.<sup>2</sup>

كما قضى في اجتهاد آخر بأن الأجير لا يستحق أي أجر مادام لم يقدم أي عمل وذلك بعلّة أن الأجر لا يمنح إلا مقابل العمل ومادام أن الأجير المفصول عن العمل تعسفا لم يعد يشتغل فلا حق له في الأجر إعمالا لمقتضيات الفصل 723 من ق.ل.ع.<sup>3</sup>

#### الفقرة الثانية: الحكم بالتعويضات المستحقة عن الطرد التعسفي.

التعويضات التي يستحقها الأجير عن الطرد التعسفي في ظل مدونة الشغل هي ثلاثة أنواع: (أولا)- التعويض عن عدم الإخطار، (ثانيا) - التعويض عن الفصل، (ثالثا)- التعويض عن الضرر.

#### أولا- التعويض عن عدم الإخطار

تنص المادة 43 من مدونة الشغل على أنه "يكون إنهاء عقد الشغل غير محدد المدة، بإرادة منفردة، مبنيا على احترام أجل الإخطار، ما لم يصدر خطأ جسيم عن الطرف الآخر".

<sup>1</sup> قرار مأخوذ عن الحسان أيت عيو (مرجع سابق ص 463 نفسه ص 463

<sup>2</sup> قرار مأخوذ عن الحسان أيت عيو (مرجع سابق ص 463 نفسه ص 463

<sup>3</sup> ينص الفصل 723 من ق.ل.ع: "إجارة الخدمة أو العمل ، عقد يلتزم بمقتضاه أحد طرفيه بأن يقدم للأخر خدماته الشخصية لأجل محدد ، أو من أجل أداء عمل معين، نظير أجر يلتزم هذا الأخير بدفعه له، و إذا كان العقد ثابتا بالكتابة اعفي من رسوم التتبر والتسجيل..."

ينظم أجل الإخطار ومدته بمقتضى النصوص التشريعية، أو التنظيمية، أو عقد الشغل، أو إتفاقية الشغل الجماعية، أو النظام الداخلي أو العرف، ويكون باطلا بقوة القانون كل شرط في عقد الشغل، أو إتفاقية الشغل الجماعية، أو النظام الداخلي، أو العرف يحدد أجل الإخطار في مدة تقل عما حددته النصوص التشريعية، أو التنظيمية.

يكون باطلا في جميع الأحوال كل شرط يحدد أجل الإخطار في أقل من ثمانية أيام يعفى المشغل والأجير من وجوب التقيد بأجل الإخطار في حالة القوة القاهرة، كما تنص المادة 44 من مدونة الشغل على ما يلي " يبدأ سريان أجل الإخطار من اليوم الموالي لتبليغ قرار إنهاء العقد".

هذا وقد نظم المرسوم رقم 2-04-463 الصادر في 16 من ذي القعدة 1425 الموافق 2004/12/29 المتعلق بأجل الإخطار لإنهاء عقد الشغل غير محدد المدة بإرادة منفردة وقد ميز المرسوم بين نوعين من العمال وجعل أجل معين للأطر وأشباههم وذلك حسب أقدميتهم :

• بالنسبة للأطر ومن شابههم:

- أقل من سنة ..... شهر واحد.
- من سنة إلى 5 سنوات ..... شهران.
- أكثر من 5 سنوات ..... ثلاثة أشهر.

• بالنسبة للمستخدمين والعمال، حسب أقدميتهم.

- أقل من سنة ..... ثمانية أيام.
- من سنة إلى 5 سنوات ..... شهر واحد.
- من 5 سنوات فأكثر ..... شهران.



كما منح المشرع للأجير بمقتضى المادة 48 من المدونة حق التغيب قصد البحث عن عمل آخر مع أداء الأجر، كما لو اشتغل بصفته فعليه، وحددت المادة 49 هذه الرخصة بالسماح للأجير بساعتين في اليوم شريطة أن لا تتعدى هذه الساعات المرخص بها 8 ساعات في الأسبوع الواحد، أو ثلاثين ساعة في كل فترة من ثلاثين يوما متوالية.

### ثانيا: التعويض عن الفصل:

لقد نظم المشرع هذا النوع من التعويض في المواد من 52 إلى 60 من مدونة الشغل.

وقد حددت المادة 53 مبلغ هذا التعويض بحسب أقدمية عمل الأجير<sup>1</sup> وذلك على النحو التالي:

- 96 ساعة من الأجرة، فيما يخص الخمس سنوات الأولى من الأقدمية.
- 144 ساعة من الأجرة، فيما يخص فترة الأقدمية المتراوحة بين السنة الخامسة والعاشر.
- 192 ساعة من الأجرة، فيما يخص مدة الأقدمية المتراوحة بين السنة الحادية عشرة والخامسة عشرة.
- 240 ساعة من الأجرة، فيما يخص مدة الأقدمية التي تفوق السنة الخامسة عشرة.

### ثالثا: التعويض عن الضرر

حدد المشرع هذا النوع من التعويض في الفترة الأخيرة من المادة 41 من مدونة الشغل التي جاء فيها " في حالة تعذر أي اتفاق بواسطة الصلح التمهيدي يحق للأجير رفع دعوى أمام المحكمة المختصة، التي لها أن تحكم، في حالة الضرر بتعويض يحدد مبلغه

<sup>1</sup> مع العلم أن جزء من السنة يعتبر بمثابة سنة من العمل الفعلي.

على أساس أجر شهر ونصف عن كل سنة عمل أو جزء من السنة على أن لا يتعدى سقف 36 شهرا<sup>1</sup>.

يلاحظ من خلال ما سلف أن مدونة الشغل حددت بدقة هذا التعويض عكس ما كان عليه الأمر في إطار القرار 1948/10/23 .

هذا ويذهب بعض الفقه إلى القول بأن هذا التحديد يضر بالأجراء المشرفين على التقاعد، فكيف يعقل أن يحكم للأجير الذي بقي له 3 أشهر مثلا على التقاعد بتعويض 36 شهرا<sup>1</sup> !.

---

<sup>1</sup> يشرى العلوي (مرجع سابق) ص 337.

## خاتمة:

على إمتداد الصفحات السابقة، تناولنا موضوع "المغادرة التلقائية للأجير على ضوء العمل القضائي المغربي".

والخلاصات التي خرجنا بها في هذا البحث والتي يؤكدتها العمل القضائي بشكل ملموس، هي أن المغادرة التلقائية واقعة مادية كان يعتبرها المجلس الأعلى في وقت سابق خطأ جسيماً الشغل إلا أنه تراجع عن موقفه هذا وأصبح يعتبرها إنهاء لعقد الشغل من جانب الأجير.

كما أن المغادرة التلقائية تختلف عن الإستقالة على اعتبار أن المشرع في المادة 34 من مدونة الشغل اعتبر الإستقالة تصرف شكلي لا يمكن إثباته من جانب المشغل الذي يدعيها بشهادة الشهود أو بالقرائن مثلاً، بخلاف المغادرة التلقائية التي يمكن إثباتها بكافة وسائل الإثبات حسب الإجتهادات القضائية المتواترة التي سبق ذكرها .

وتختلف أيضاً عن التغييب عن العمل بدون مبرر لأنها تعتبر فسخاً للعقد من جانب الأجير كما أشرنا سابقاً أما التغييب غير المبرر فهو خطأ جسيم كما بينت ذلك صراحة مدونة الشغل.

ولعل من أبرز الملاحظات التي يجب الوقوف عندها في هذا الصدد هو أن العمل القضائي المغربي أعفى المشغل من توجيه إنذار بالرجوع إلى الأجير الذي ترك عمله تلقائياً، بعد أن كان قبل ذلك يلزمه بتوجيه رسالة الرجوع إلى العمل بعد مغادرة الأجير لعمله بصفة تلقائية، وهذا الاتجاه يسير في حماية المشغل لتفادي تحميله مسؤولية الإنهاء غير المبرر لعقد الشغل.

كما خالصنا إلى أن رسالة الرجوع بعبارة غير مطلوب لا تفيد التوصل و لا الرفض لأن العبرة ليست في بعث الرسالة وكفى وإنما هي التوصل بالرسالة حتى تنتج أثرها القانوني، إلا أنه في بعض الحالات يمكن اعتبار رسالة الرجوع التي رجعت بعبارة غير مطلوب حجة على المغادرة التلقائية و يمكن الإحتجاج بها ضد الأجير وذلك إذا ما غير هذا الأخير عنوانه دون أن يطلع مشغله بذلك .

هذا وقد اعتبر للمجلس الأعلى في قرار حديث له أن سلوك المسطرة الإدارية أو القضائية لحل نزاع الشغل لا يعفي الأجير من الرد على الإنذار الموجه إليه المتضمن لعرض المشغل لرجوعه إلى عمله.

كما اعتبر في قرار صادر سنة 2005 أن المشغل يستحق التعويض عن الفسخ التعسفي لعقد الشغل من جانب الأجير دون أن يكون ملزما بإثبات الضرر على اعتبار أنه مفترض .

واعتبر المجلس الأعلى كذلك أن عدم إستجابة المحكمة لإجراء البحث لإثبات واقعة مغادرة الأجير لعمله يشكل خرقا لحقوق الدفاع.

ولما كانت المغادرة التلقائية هي دفع موضوعي يثار من قبل المشغل فإن الأمر لا يخلو من أمرين إما:

أن تستجيب المحكمة لهذا الدفع وتعتبر أن الأجير غادر تلقائيا ولا يستحق بالتالي أي تعويض، مع حفظ حق المشغل في المطالبة بالتعويض طبقا للقواعد العامة لجبر الضرر الحاصل له من جراء ترك الأجير لشغله بشكل مفاجئ .

وإما أن تستبعد هذا الدفع وتعتبر أن الأجير طرد بشكل تعسفي و يكون بالتالي مستحقا للتعويضات الناتجة عن إنهاء العقد بشكل تعسفي .

كما خالصنا أيضا إلى أن المغادرة التلقائية لأجير في حالة ثبوتها تعفي المستغل من الإجراءات المتعلقة بالفصل المنصوص عليه في المواد 62 و63 و64 من مدونة الشغل.

تم بحمد الله وتوفيقه

# ملحق

- نماذج من قرارات المجلس الأعلى.
- نماذج من قرارات محكمة الإستئناف بتطوان.
- نماذج من أحكام المحكمة الابتدائية بفاس .
- نماذج من أحكام المحكمة الابتدائية بقنيطرة.
- نماذج من أحكام المحكمة الابتدائية بسلا.
- نموذج من حكم صادر عن المحكمة الابتدائية بالدار البيضاء.

القرار عدد 1140

الصادر بتاريخ 21 أكتوبر 2009

في الملف عدد 2008/1/5/1355

مغادرة تلقائية للعمل

- إنذار بالرجوع إلى العمل - إثبات التوصل به.

إن المشغلة التي تدعي توجيه إنذار إلى أجيرها بالرجوع إلى العمل عن طريق البريد المضمون يقع عليها عبء إثبات توصله به فعليا لنفي ما يزعمه الأجير من توصله بغلاف البريد فارغا من أي إنذار.

نقض وإحالة

باسم جلالة الملك

حيث يستفاد من مستندات الملف، ومن القرار المطعون فيه أن الطالب تقدم بمقال عرض فيه أنه شرع في العمل مع المطلوبة ابتداء من 7-4-2003 كرئيس إداري إلى أن تم طرده بتاريخ 18/4/2006 والتمس الحكم له بتعويضات، فقضت المحكمة الابتدائية بأداء المدعى عليها لفائدة المدعى التعويضات التالية: عن عطلة سنة 2006 مبلغ 3509 درهم، وعن باقي الأجرة 10527,12 درهم وعن التعويضات العائلية 300 درهم مع تسليمه شهادة العمل تحت غرامة 100 درهم ورفض ما عدا ذلك، فاستأنفه الطالب وبعد الإجراءات قضت محكمة الاستئناف بإلغاء الحكم المستأنف فيما قضى به من رفض طلب استرجاع التعويض عن الملفات المرضية والحكم من جديد بأحقية الأجير في استرجاعها من المدعى عليها في حدود مبلغ 4670 درهم وتأييده فيما عدا ذلك، وهو القرار المطعون فيه بالنقض.

في شأن الوسيلة الثانية المستدل بها للنقض :

يعيب الطاعن على القرار فساد التعليل الموازي لانعدامه وعدم ارتكازه على أساس، باعتبار أنه علل ثبوت المغادرة التلقائية في حق الطالب على أساس أنه مادام يقر بتوصله بالغللاف البريدي فإن صورة الوصل المدلى بها رفقة الغلاف والتي تتعلق بمقترح حساب غير موقعة من أي طرف، وبالتالي فهي لا تعد صادرة عن المشغلة. ولا تعتبر حجة ضدها ويبقى أن ما توصل به الطالب هي الرسالة الموجهة إليه من طرف مشغلته بتاريخ 27-4-2006 من أجل حثه على الرجوع إلى عمله داخل أجل 48 ساعة من تاريخ التوصل الذي كان في 3-5-2006، وهذا يعني أن القرار الاستثنائي تبنى مبدئياً اتجاه المحكمة الابتدائية في كون عبء إثبات محتوى الغلاف البريدي يقع على عاتق مدعي الشيء، الذي هو الطالب باعتباره مرسلًا إليه في هاته النازلة تطبيقاً لمبدأ من ادعى الشيء عليه إثباته.

وإن تعليل القرار فاسد وغير مرتكز على أساس لأنه لا يصمد أمام الاستدلالات التالية :

1 - إن الطالب لم يسبق أن دفع بكون الغلاف البريدي الذي توصل به يتضمن صافي حساب موقع، وإنما دفع بكون ما تضمنه هو فقط ورقة عن مقترح صافي حساب، والمقترح هو مجرد مشروع لا يكون مؤقتاً من قبل المقترح إلا بعد قبول المقترح عليه.

2 - إنه حتى إذا فرضنا جدلاً أن الغلاف البريدي لم يتضمن مقترح صافي الحساب فإن هذا لا يعني بالضرورة أن ما تضمنه هو رسالة الرجوع إلى العمل التي تدعيها المطلوبة، إذ لا شيء يمنع واقعا ولا قانونا أن يأتي الغلاف البريدي فارغا ولا يتضمن أية ورقة.

3 - إنه بغض النظر عن محتوى الغلاف البريدي الذي توصل به الطالب بتاريخ 3-5-2006 (وهو تاريخ لاحق على تاريخ إنذار الطالب الذي توصلت به



مشغلته بتاريخ 25-4-2006 يستفسرها فيه عن أسباب الطرد من العمل هل كان مملوءاً أو فارغاً)، فإن عبء إثبات أن هذا الغلاف كان يتضمن إنذاراً من أجل الرجوع إلى العمل يقع على عاتق المطبوعة باعتبارها باعثة الرسالة، ولا يقع على الطالب باعتباره مرسلًا إليه يدفع بعدم توصله بأي إنذار من أجل الرجوع إلى العمل وأن ما توصل به هو فقط ورقة عبارة عن مقترح صافي حساب غير موقعة، وهذا المبدأ هو الذي كرسه المجلس الأعلى في غير ما مناسبة، وعلى سبيل المثال جاء في قرار المجلس الأعلى بتاريخ 26-5-1998 في الملف عدد 94/3176 تحت عدد 3419 وفي إطار مماثل :

"وحيث أن الطالب تمسك في جميع مراحل التقاضي بأنه لم يتوصل بالإشعار بالإفراغ وإنما توصل بغلاف فارغ، وأن القرار المطعون فيه لما اعتبر بأن ورقة الإشعار بالاستلام تفيد توصل الطالب بالإنذار بالإفراغ في حين أن التوصل بالغلاف البريدي لا يعني التوصل بالإشعار بالإفراغ طبقاً للمقتضيات القانونية المشار إليها أعلاه، مما يجعل القرار قد طبق مقتضيات الفصل 10 من القانون 79/6 تطبيقاً سيئاً مما يعرضه للنقض..."

وإن مؤدى هذا الاستدلال هو أن القرار المطعون فيه خرق قواعد الإثبات في النازلة وعلل قضاءه تعليلاً فاسداً، وغير مرتكز على أساس في مسألة غير خاضعة للسلطة التقديرية للمحكمة لأنها مسألة قانون لا واقع وتخضع لرقابة المجلس الأعلى مما يعرض القرار للنقض.

حيث تبين صحة ما عابه الطاعن على القرار، ذلك أنه من الثابت من المقال الاستئنائي للطالب أنه تمسك بأنه لم يتوصل بالإنذار بالرجوع إلى عمله، مؤكداً أنه تعرض للطرد ودون أن يغادر عمله تلقائياً، وأن غلاف البريد المضمون توصل به فارغاً وأنه توصل فقط بورقة عبارة عن مقترح لوصل صافي الحساب كما أنه بادر بعد ذلك إلى إرسال رسالة لمشغلته يستفسرها فيها عن سبب طرده، إلا أن المحكمة المطعون في قرارها اعتبرت عن خطأ إقرار الطالب بتوصله بالغلاف البريدي حجة على أنه توصل بالإنذار بالرجوع إلى العمل،

وان توجيه رسالة الاستفسار تعزز ذلك، مع أنه في حالة ادعاء كون غلاف البريد المتوصل به فارغا فإن على المرسل إثبات توجيه الإنذار رفقة الغلاف، مما تكون معه قد بنت قرارها على تعليل فاسد وعرضت قرارها للنقض وبصرف النظر عن بحث الوسيلة الأولى.

### لهذه الأسباب

قضى المجلس الأعلى بنقض القرار المطعون فيه.

السيد الحبيب بلقصور رئيساً، والسادة المستشارون : محمد سعد جرندي  
مقرراً، ويوسف الإدريسي ومليكة بتراهيم وعبد اللطيف الغازي أعضاء،  
ومحضر المحامي العام السيد نجيب بركات، وبمساعدة كاتب الضبط السيد  
سعيد احماموش.

القرار عدد 437

الصاوير بتاريخ 22 أبريل 2009

في الملف عدد 2008/1/5/323

مغادرة تلقائية للعمل

- إذا سلك المشغل مسطرة الإنذار بالرجوع وجب التحقق من مآله.

بقاء الإنذار الموجه من طرف المشغل إلى الأجير بالرجوع إلى العمل بدون جدوى يثبت المغادرة التلقائية للأجير لعمله، وبالتالي يعتبر فسخ العقد قد أتى من طرفه. لا يمكن للأجير نفي المغادرة التلقائية عن طريق الدفع بأنه لم ير داعيا للرد على الإنذار بالرجوع إلى العمل الموجه إليه من طرف المشغل مادام قد التجأ إلى مفتشية الشغل ورفع دعوى للمطالبة بمستحققاته عن الفسخ التعسفي لعقد الشغل، في حين أن سلوك المسطرة الإدارية أو القضائية لحل نزاع الشغل لا يعفي الأجير من الرد على الإنذار الموجه إليه المتضمن لعرض المشغل برجوعه إلى عمله واستمرارية عقد الشغل بينهما.

تتحقق المحكمة من نتيجة الإنذار بالرجوع، وبمقتضاه تحدد أي من الطرفين المتنازعين متسبب في فسخ عقد الشغل.

نقض وإحالة

باسم جلالة الملك

حيث يستفاد من مستندات الملف، ومن القرار المطعون فيه أن المطلوب في النقض استصدر حكما من ابتدائية الدار البيضاء بتاريخ 2005/06/08 قضى على المدعى عليها (طالبة النقض) بأن تؤدي له عدة مبالغ عن الإشعار والإعفاء

والطرد التعسفي والأجرة... استؤنف الحكم المذكور استئنافاً أصلياً من طرف المشغلة، واستئنافاً فرعياً من طرف الأجير، وبعد تمام الإجراءات أصدرت محكمة الاستئناف بالدار البيضاء قرارها المشار إلى مراجعه أعلاه قضت فيه بتأييد الحكم الابتدائي، مع تعديله وذلك برفع تعويض الإخضرار إلى مبلغ 3000,00 درهم، وتعويض الفصل إلى مبلغ 17.487,36 درهم وتعويض الضرر إلى مبلغ 35.000,00 درهم والصائر بالنسبة، وهذا هو القرار المطلوب نقضه من طرف المشغلة.

في شأن وسيلتي النقض المستدل بهما مجتمعين :

تعيب الطالبة على القرار المطعون فيه عدم الارتكاز على أساس قانوني، وانعدام التعليل المتخذ من عدم الجواب على الدفع، ذلك أن القرار الاستئنافي علل قضاءه بالقول : "حيث إنه بالرجوع إلى ورقة المعلومات المسلمة إلى الأجير من طرف مفتشية الشغل بتاريخ 2004/12/7 ورسالة الإشعار بالرجوع إلى العمل المؤرخة في 2004/12/15 المتوصل بها من طرف الأجير بتاريخ 2005/1/11 يتبين أن هذا الأخير توجه إلى مفتش الشغل بعد تاريخ 2004/11/19 الذي يعتبر تاريخ الطرد، وتقدم بشكاية من أجل الطرد، في حين إن المشغلة لم تبعت برسالة بالتغيب والالتحاق بالعمل إلا بتاريخ 2004/12/15. ولم يتوصل بها الأجير إلا بتاريخ 2005/1/31 أي بعد تقديم هذا الأخير الدعوى أمام المحكمة بتاريخ 2004/12/20، والحال أن رسالة الإنذار بالتغيب غير المبرر عن العمل يجب أن تبعت للأجير بعد مرور أربعة أيام فقط من التغيب، وهي المدة المسموح بها قانوناً، وبالتالي فإن رسالة المشغلة التي لم تبعتها إلا بعد مرور ما يقرب من شهر على الانقطاع عن العمل لا يمكن اعتمادها في إثبات المغادرة التلقائية أو الخطأ الجسيم، في حين إن رسالة الإنذار مع الإشعار بالتوصل أدلت بها العارضة لإثبات المغادرة التلقائية، وإيماناً منها بحسن نيتها طلبت منه الرجوع إلى عمله، إلا أنه رغم توصله برسالة الإنذار لم يستجب لمضمونها. إنه لا يوجد أي نص قانوني يلزم المشغلة ببعث رسالة الإنذار داخل أجل أربعة أيام من تاريخ التغيب إلى الأجير تحت طائلة اعتبارها مسؤولة عن إنهاء عقد الشغل من جانب واحد.

لقد دفعت العارضة ابتدائيا واستثنافيا بأن المطلوب في النقض غادر عمله بصفة تلقائية، وإن المغادرة التلقائية يمكن إثباتها بجميع وسائل الإثبات، والإنذار أحد هذه الوسائل لإثباتها، فالمادة 39 من مدونة الشغل نصت على أنه: "تعتبر بمثابة أخطاء جسيمة يمكن أن تؤدي إلى الفصل التغيب بدون مبرر لأكثر من أربعة أيام أو ثمانية أنصاف يوم خلال الإثني عشر شهرا". وإن المطلوب في النقض لم يبرر تخيبه، ولم يثبت التحاقه رغم توصله برسالة من العارضة من أجل الرجوع إلى العمل.

حيث تبين صحة ما عابته الطالبة على القرار المطعون فيه، ذلك أنها دفعت في سائر مراحل الدعوى بأن الأجير (المطلوب في النقض) هو الذي غادر عمله تلقائيا، وأنها أذنته بالرجوع إلى العمل فلم يستجب، ولم يثبت لمحكمة الموضوع رجوعه للعمل أو منعه من مزاولته. والقرار كان فاسد التعليل، حين نص "بأنه لا يمكن اعتماد رسالة الإنذار في إثبات المغادرة التلقائية، لكون الأجير لجأ إلى مفتشية الشغل وقدم دعواه إلى المحكمة قبل توصله بتلك الرسالة بأكثر من شهر..." والحال أن اللجوء إلى مفتشية الشغل أو عدم اللجوء إليها، وكذا تسجيل الدعوى أو عدم تسجيلها لا يؤثر في شيء على نتيجة الإنذار بالرجوع للعمل المتوصل به من طرف المطلوب في النقض، والذي بقي بدون جدوى.

والقرار وقد بت على النحو المذكور، فقد كان عرضة للنقض والإبطال.

### لهذه الأسباب

قضى المجلس الأعلى بنقض القرار المطعون فيه.

السيد الحبيب بلقصور رئيسا، والسادة المستشارون: يوسف الإدريسي مقرر، ومليكة بتراهير والزهرة الطاهري ومحمد سعد جرندي أعضاء، وبمحضر المحامي العام السيد نجيب بركات، وبمساعدة كاتب الضبط السيد سعيد احماموش.

القرار عدد 109

المؤرخ في 8 فبراير 2006

ملف اجتماعي عدد 05/1/5/1034

### القائمة:

على المشغل الذي يدعم مغادرة الأجير التلقائية للمقاول أن يثبت ما يدعيه والا كان الفصل تعسفيا.

باسم جلالة الملك

وبعد المداولة طبقا للقانون.

حيث يستفاد من مستندات الملف ومن القرار المطعون فيه أن المطلوب استصدر حكما قضى له بتعويض عن الإشعار والإعفاء والطرده وبتسليمه شهادة العمل ورفض الطلب المضاد استأنفه الطالب وبعد تمام الإجراءات أصدرت محكمة الاستئناف قرارها المشار إلى مراجعته أعلاه قضى بتأييد الحكم المستأنف وهذا هو القرار المطعون فيه بالنقض من طرف الطالب.

### في شأن وسيلة النقض المستدل بها،

يعيب الطالب على القرار عدم التعليل ونقصانه، ذلك أن العارض أثار بأن المطلوب كان دائماً يتشاجر مع رئيسه المباشر وأن الشاهدين «ن..م..» و«م..ف..» أكدا في تصريحهما بجلسة البحث المؤرخة في 2004/9/14، بأن المطلوب كان دائماً يتشاجر مع رئيسه المباشر إلا أن القرار لم يجب على هذا الدفع رغم أن مشاجرة العامل مع رئيسه المباشر بورش المؤسسة يعتبر خطأ جسيماً لكون ذلك الشجار يؤثر على سمعة المحل الشيء الذي يبرر طرده وبالتالي فإن القرار غير معلل والقرار علل بأن الشاهد «م..ف..» لم يصرح بمغادرة المستأنف عليه تلقائياً مع أن الشاهد أكد واقعة مشاجرة المطلوب في النقض مع رئيسه بصفة دائمة، كما أن الشاهد «ن..م..» قد صرح بأنه لم يحضر واقعة فصل المدعي وبالتالي فإن المغادرة كانت تلقائية، كما أن القرار قد علل بأن المطلوب لم يتوصل بالإندارين الموجهين إليه من أجل الرجوع إلى العمل مع أن الإندارين وجها إلى العنوان الذي يقطن به، كما أن العارض غير ملزم بتوجيه الإندار بالرجوع وبالتالي فإن القرار غير مرتكز على أساس ويتعين نقضه.

لكن، خلافا لما نعه الطالب على القرار، فإنه يناقش أدلة ووقائع وشهادة شهود تخضع لسلطة المحكمة التقديرية ولا رقابة عليها في ذلك إلا من حيث التعليل فالمحكمة ثبت لها أن ما نسبته الطالب من مغادرة الأجير بمحض إرادته وعدم رجوعه إلى العمل رغم إنذاره غير ذي أساس اعتباراً أن الشاهد «م..ف..» لم يصرح بمغادرة المستأنف تلقائياً، كما أن الشاهد «ن..م..» لم يجزم في واقعة المغادرة التلقائية ذلك أنه وبعد تصريحه بترك الأجير لعمله أضاف أنه لم يحضر واقعة فصله عن عمله فضلاً على أنه لا دليل على توصل الأجير برسالتي الرجوع إلى العمل والمحكمة بتعليلها هكذا تكون قد ردت دقوعمات الطالب ضمناً ولم تكن بحاجة لمناقشتها لأنها لا جدوى منها.

أما بخصوص الانتقاد الموجه لتعليل القرار بأن الشاهد «ف..» لم يصرح بمغادرة المستأنف عليه تلقائياً مع أن الشاهد أكد واقعة مشاجرة المطلوب في النقض مع رئيسه بصفة دائمة، كما أن الشاهد «ن..» صرح أنه لم يحضر واقعة فصل المدعي عن العمل وبالتالي فإن المغادرة كانت تلقائية، فهذا الشق من الوسيلة يكتنفه الغموض إذ لم يبين

الطالب ما يعيبه بهذا الخصوص فضلا على أنه حتى وإن صرح الشاهدان أن الأجير كان يتشاجر مع رئيسه فالطرد تفسفي لعدم إثبات المشغل المغادرة الطوعية.

أما بشأن القرار علل بأن المطلوب لم يتوصل بالإندارين الموجهين إليه قصد الرجوع مع أن الإندارين وجهها إلى العنوان الذي يقطن به، فإن توجيه الإندارين إلى عنوان المطلوب لا يعفي الطالب من الإدلاء بما يفيد توصل الأجير بالإندارين.

أما كون الطالب غير ملزم بتوجيه الإندار بالرجوع إلى العمل، فإنه حتى وإن كان المشغل غير ملزم بإشعار الأجير بالرجوع إلى العمل، فإنه ملزم بإثبات هذه الواقعة بكافة الوسائل بما فيها شهادة الشهود والقرار على النحو المذكور جاء معللا تعليلا كافيا ومرتكزا على أساس وما بوسيلة النقض على غير أساس.

### لغز الأسياب

قضى المجلس الأعلى برفض الطلب وتحميل الطالب الصائر.

وبه صدر القرار وتلي بالجلسة العلنية المنمقدة بالتاريخ المذكور أعلاه بقاعة الجلسات العادية بالمجلس الأعلى بالرباط. وكانت الهيئة الحاكمة متركبة من السيد رئيس الغرفة الحبيب بلقشير والمستشارين السادة: الزهرة الطاهري مقرررة ويوسف الإدريسي ومليكة بنزاهير ومحمد سعد جرندي وبمحضر المحامي العام السيد محمد بنعلي وكاتب الضبط السيد سعيد احماموش.

كاتب الضبط

المستشار المقرر

رئيس الغرفة



## المجلس الأعلى

قرار عدد 952  
صادر بتاريخ 2005/9/28  
في الملف الاجتماعي عدد 2005/1/5/596

عدم إجراء بحث لإثبات واقعة مغادرة الأجير لعمله يعرض القرار  
المطعون فيه للنقض.

باسم جلالة الملك

بتاريخ : 2005/9/28

إن المجلس الأعلى للفرقة الاجتماعية في جلسته العلنية أصدرت القرار الآتي نصه :

بين : الشركة المغربية للصناعات القطنية مافاكو يقع مركزها بالقنيطرة الحي الصناعي صندوق البريد  
28 يمثلها ويديرها رئيس وأعضاء مجلسها الإداري المستقرين بنفس المركز ينوب عنها الأستاذ  
الاندلسي حميد محامي بهيئة البيضاء مقبول لدى المجلس الأعلى.  
- طالبة -

وبين : مصطفى أقر في الزنقة 26 الرقم 16 دوار البوشتين القنيطرة..

- مطلوبا -

بناء على عريضة الطعن النقض المودعة بتاريخ 05/6/3 من طرف الطالبة المذكورة اعلاه  
بواسطة نائبها الأستاذ الأندلسي حميد المحامي بالبيضاء والرامية إلى نقض القرار رقم 1288 الصادرة  
بتاريخ 04/11/29 في الملف رقم 2003/390 عن محكمة الاستئناف بالقنيطرة.

وبناء على المستندات المدل بها في الملف.

وبناء على الأمر بالتخلي الصادر بتاريخ 05/7/27 وتبليغه.

وبناء على الإعلام بتعيين القضية في الجلسة العلنية المنعقدة بتاريخ 05/9/28.

وبناء على المناداة على الطرفين ومن ينوب عنهما وعدم حضورهم.

وبعد تلاوة المستشار المقرر السيدة الزهرة الطاهري لتقريرها والاستماع إلى ملاحظات المحامي

العام السيد محمد بنعلي.

### وبعد المداولة طبقا للقانون

حيث يستفاد من مستندات الملف، ومن القرار المطعون فيه أن المطلوب استصدر حكما قضى له بتعويض عن الطرد والإعفاء والإخطار ورفض باقي الطلبات استؤنف أصليا من طرف الطالبة وذرعا من طرف المطلوب وبعد تمام الإجراءات أصدرت محكمة الاستئناف قرارها المشار إلى مراجعه أعلاه قضى بتأييد الحكم المستأنف وهو القرار المطعون فيه بالنقض.

### في شأن الوسيلة الأولى في فرعها الأخير :

تعييب الطالبة على القرار خرق حقوق الدفاع أن العارضة التمسّت ابتدائيا واستئنافيا بإجراء بحث في النزاعة حتى يتسنى لها الاستدلال على أن الأجير لم يطرد وإنما غادر العمل من تلقاء نفسه والمحكمة الابتدائية التي أيدت محكمة الاستئناف حكمها لم تجب عن هذا الطلب في حين محكمة الاستئناف حرمت العارضة من حقها في الدفاع بإثبات الواقعة المادية بعلّة أن البحث لا يقبل فيه إلا شهادة الشهود وتكون محكمة الموضوع قد حرمت العارضة من حق الدفاع حينما لم تمنحه فرصة إثبات مغادرة الأجير لعمله. حيث ثبت صدق ما نعتته الطالبة على القرار في هذا الفرع من الوسيلة ذلك أن الطالبة التمسّت في مقالها الإستئنافي إجراء بحث لإثبات واقعة مغادرة الأجير لعمله ولما كان الاستئناف ينشر الدعوى من جديد، فإن فسح المجال للأطراف للإدلاء بما لديهم من حجج ودفع خلال البحث عملا بمقتضيات الفصلين 71 من ق م م و 754 من ق ل ع إلا أن المحكمة قضت بتأييد الحكم القاضي لفائدة المطلوب بالتعويض عن الطرد التعسفي وتوابعه على أساس أن الطاعنة لم تثبت واقعة المغادرة التلقائية مما يكون معه القرار على النحو المذكور معرضا للنقض وبغض النظر عن مناقشة الوسيلة الأولى في فرعها الأول والثاني و الوسيلة الثانية.

### هذه الأسباب

قضى المجلس الأعلى بنقض وإبطال القرار المطعون فيه، وإحالة القضية على نفس المحكمة للبحث فيه من جديد بهيئة أخرى طبقا للقانون وبتحميل المطلوب في النقض الصائر.

كما قرر إثبات قراره هذا بسجلات المحكمة المصدرة له، إثر الحكم المطعون فيه أو بطرته، وبه صدر القرار وتلي بالجلسة العلنية المنعقدة بالتاريخ المذكور أعلاه، في قاعة الجلسات العادية بالمجلس الأعلى بالرياض وكانت الهيئة الحاكمة متزكبة من : رئيس الغرفة السيد عبد الوهاب اعبابو والمستشارين السادة : الزهرة الطاهري مقررة والخبيب بلقشير ويوسف الإدريسي ومليكة بنزاهير ومحضر المحامي العام السيد محمد بنعلي ومساعدة كاتب الضبط السيد سعيد احموش.

## المجلس الأعلى

القرار عدد: 973 المؤرخ في: 2004/09/29

ملف اجتماعي عدد: 2004/1/5/451

شركة باتينوكس ضد الحسن كريك

□ إن المحكمة لما ثبت لديها أن الرسائل الموجهة للأجير قصد الرجوع إلى العمل رجعت بملاحظة "غير مطلوب"، وأمام إنكار الأجير لتوصله بالرسائل، كان ما قضت به من اعتبار الرسائل الحاملة للملاحظة "غير مطلوب" عديمة الأثر القانوني وبالتالي عدم اعتبار المغادرة التلقائية مرتكزاً أعلى أساس.

### باسم جلالة الملك

بتاريخ: 2004/09/29، إن الغرفة الاجتماعية من المجلس الأعلى، في جلستها العلنية، أصدرت القرار الآتي

نصه،

بين: شركة باتينوكس شركة مجهولة الإسم في شخص ممثلها القانوني وأعضاء مجلسها الإداري. الكائن: زنقة حسن الصغير رقم 34 البيضاء. ينوب عنها الأستاذ مكب الكبير محام بالدار البيضاء مقبول لدى المجلس الأعلى.

### الطالبة

وبين: الحسن كريك. العنوان: 3 زنقة الصفوراص عين السبع الدار البيضاء.

### المطلوب

بناء على العريضة المرفوعة بتاريخ 2004/01/26 من طرف الطالبة المذكورة حوله في شخص ممثلها القانوني بواسطة نائبها الأستاذ مكب الكبير والرامية إلى نقض القرار رقم 6150 الصادر بتاريخ: 2003/06/23 في الملف عدد: 2003/640 عن محكمة الاستئناف بالبيضاء.

وبناء على الأوراق الأخرى المدلى بها في الملف.

وبناء على قانون المسطرة المدنية المؤرخ في 28 شتنبر 1974.

وبناء على الأمر بالتخلي والإبلاغ الصادر في 2004/07/28

وبناء على الإعلام بتعيين القضية في الجلسة العلنية المنعقدة بتاريخ 2004/09/29

وبناء على المناذاة على الطرفين ومن ينوب عنهما وعدم حضورهم.

وبعد تلاوة التقرير من طرف المستشارة المقررة السيدة بشرى العلوي، والاستماع إلى ملاحظات المحامي

العام السيد محمد بنعلي.

وبعد المداولة طبقاً للقانون.

حيث يستفاد من مستندات الملف ومن القرار المطعون فيه الصادر عن محكمة الاستئناف بالبيضاء بتاريخ 2003/06/23 في الملف عدد 2003/640 تحت رقم 6150 أن المطلوب في النقض تقدم بمقال عرض فيه أنه كان يشتغل لدى الشركة المدعى عليها من فاتح أبريل 1987 إلى أن تم طرده بصفة تعسفية في 2001/03/17 ملتصقا بالحكم له بمجموعة من التعويضات مفصلة بمقاله الافتتاحي وبعد جواب المدعى عليها أن المدعى هو الذي غادر العمل من تلقاء نفسه رغم إنذاره بالرجوع لكن بدون جدوى. وبعد تمام الإجراءات أصدرت المحكمة الابتدائية حكماً برفض الطلب واستأنفه الأجير فأصدرت محكمة الاستئناف قرارها بإلغاء الحكم الابتدائي فيما قضى به من رد طلب التمويض عن الإشعار والإعفاء والطرود التعسفي والحكم من جديد بتعويضات مفصلة بالقرار وتأييده في الباقي وهو القرار المطعون فيه بالنقض.

في شأن الوسيلة الأولى والثانية مجتمعين:

حيث تعيب الطاعنة على القرار انعدام الأساس القانوني وانعدام التعليل ذلك أن الطاعنة دفعت في جميع مراحل الدعوى أن الأجير هو الذي غادر العمل من تلقاء نفسه وبمحض إرادته وبعثت له برسالة الرجوع إلى عمله التي رجعت بملاحظة غير مطلوب والمحكمة لما أعطت لها تفسيراً أن الرسائل الموجهة للأجير تبقى وهمية يكون استنتاجاً خاطئاً ويكون قرارها غير معلل وغير مرتكز على أساس وعلماً أنها تدفع بكون الأجير هو الذي غادر العمل من تلقاء نفسه. فكان قرارها غير مرتكز على أساس ومعرضاً للنقض.

لكن حيث إن المحكمة لما ثبت لديها أن الرسائل الموجهة للأجير قصد الرجوع إلى العمل رجعت بملاحظة غير مطلوب وأمام إنكار الأجير لتوصله بالرسائل كان ما قضت به المحكمة من اعتبار الرسائل الحاملة للملاحظة غير مطلوب عديمة الأثر القانوني وعدم اعتبار المغادرة التلقائية مرتكزاً على أساس والوسيلتان مجتمعتان لا سند لهما.

### لهذه الأسباب

قضى المجلس الأعلى برفض الطلب وبتحميل الطالب الصائر.

وبه صدر القرار وتلي بالجلسة العلنية المنعقدة بالتاريخ المذكور أعلاه بقاعة الجلسات العادية بالمجلس الأعلى بالرباط. وكانت الهيئة الحاكمة مترتبة من السيد رئيس الغرفة عبد الوهاب عبابو والمستشارين السادة: بشري العلوي مقررة والحبيب بلقصور ويوسف الإدريسي وعبد العزيز السلاوي وبمحضر المحامي العام السيد محمد بنعلي وكاتب الضبط السيد سعيد احماموش.

كاتب الضبط

المستشار المقرر

رئيس الغرفة

## المجلس الأعلى

القرار عدد 1104 المؤرخ في 2003/10/28

ملف اجتماعي عدد : 2003/1/5/579

ابكار لحسن ضد شركة صوناكوب

□ إن المحكمة لما ثبت لديها من خلال جلسة البحث المنجز أمامها أن الأجير توصل برسالة الإنذار وأنه نفذ العقوبة المضمنة به وهي التوقف عن العمل لمدة 7 أيام وثبت لديها من خلال شهادة أحد الشهود أن الأجير بعد تنفيذ العقوبة لم يعد إلى عمله ولم يثبت هذا الأخير أنه التحق بالعمل بعد انتهاء مدة العقوبة أو منع من طرف مشغلته عن الالتحاق بالعمل، يكون قرارها القاضي برفض طلب التعويضات عن الطرد التعسفي مرتكزا على أساس ومعللا تعليلا كافيا وسليما، خاصة وأن الطاعن لم يبين اسم الشاهد الذي تمسك بشهادته بخصوص إثبات رجوعه إلى عمله بعد تنفيذ عقوبة التوقف عن العمل.

### باسم جلالة الملك

بتاريخ 2003/10/28، إن الغرفة الاجتماعية من المجلس الأعلى، في جلستها العلنية، أصدرت القرار الآتي نصه :

بين : بكار لحسن، العنوان : دوار تكاؤ جماعة سيدي بيبي عمالة شتوكة آيت باها.  
ينوب عنه الأستاذ حسن قديري محام بهيئة أكادير المقبول للترافع أمام المجلس الأعلى.

### الطالب

وبين : شركة صوناكوب ش م في شخص ممثلها القانوني مقرها الاجتماعي ب 6 شارع أحمد المنصور الذهبي حي الداخلة أكادير.

### المطلوبة

بناء على العريضة المرفوعة بتاريخ 2003/02/27 من طرف الطالب المذكور حوله بواسطة نائبه الأستاذ قديري والرامية إلى نقض القرار رقم 3350 الصادر بتاريخ 1997/11/13 في الملف عدد 1996/817 عن محكمة الاستئناف بأكادير.

وبناء على الأوراق الأخرى المدلى بها في الملف.

وبناء على قانون المسطرة المدنية المؤرخ في 28 شتنبر 1974.

وبناء على الأمر بالتخلي والإبلاغ الصادر في 2003/09/30.

وبناء على الإعلام بتعيين القضية في الجلسة العلنية المنعقدة بتاريخ 2003/10/28.

وبناء على المناذاة على الطرفين ومن ينوب عنهما وعدم حضورهم.

سلسلة "دلائل عملية"، عدد 2

وبعد تلاوة التقرير من طرف المستشارية المقررة السيدة بشرى العلوي والاستماع إلى ملاحظات المحامي العام السيد محمد بنعلي.

وبعد المداولة طبقاً للقانون.

حيث يستفاد من مستندات الملف، ومن القرار المطعون فيه أن الطاعن تقدم بمقال لدى ابتدائية أكادير عرض فيه أنه اشتغل لدى المدعى عليها شركة صوناكوب منذ 14/02/1985 إلى تاريخ 19/01/1995 حيث تم طرده بدون مرور مشروع ملتصقا بالحكم له بتعويضات مفصلة بمقاله الافتتاحي، فأصدرت المحكمة الابتدائية حكمها على الشركة بأدائها تعويضات عن الطرد التعسفي والإشعار والإعفاء والعطلة السنوية، استأنفته الشركة فأصدرت محكمة الاستئناف قرارها بإلغاء الحكم المستأنف فيما قضى به من تعويضات عن الطرد التعسفي والإشعار والإعفاء والتصدي والحكم بالرفض بشأنهم وبتأييده في الباقي وهو القرار المطعون فيه بالنقض.

في شأن الوسيلة الوحيدة.

حيث يعيب الطاعن على القرار نقصان التعليل وانعدام الأساس القانوني، ذلك أن الحكم المطعون فيه لما اعتبر أن الطاعن غادر العمل من تلقاء نفسه بعد أن نفذ قرار عقوبة التوقيف عن العمل والحال أن المطلوبة في النقض اعترفت أنه كان يتردد على العمل بعد انصرام أجل التوقيف ورغم شهادة شاهد النفي الذي أحضرته المطلوبة في النقض وأفاد أنه شاهد الطالب يتردد على الإدارة لمدة 15 يوماً فكان ما قضت به المحكمة غير مرتكز على أساس وناقض التعليل ومعرضاً للنقض والإبطال.

لكن حيث إن المحكمة لما ثبت لديها من خلال جلسة البحث المنجز أمامها أن الأجير توصل برسالة الإنذار المؤرخ في 19/01/1995، وتنفيذه للعقوبة المضمنة به وهي التوقف عن العمل لمدة 7 أيام وثبت لديها من خلال شهادة الشاهد الزروال أحمد أن الأجير بعد تنفيذ العقوبة لم يعد إلى عمله ولم يثبت هذا الأخير أنه التحق بالعمل بعد انتهاء مدة العقوبة أو منع من طرف مشغلته عن الالتحاق بالعمل.

ومن جهة ثانية : فإن الطاعن لم يبين اسم الشاهد الذي تمسك بشهادته فتبقى الوسيلة في هذا الفرع غير مقبولة.

### لهذه الأسباب

قضى المجلس الأعلى برفض الطلب وبتحميل الطالب الصائر.

وبه صدر القرار وتلي بالجلسة العلنية المنعقدة بالتاريخ المذكور أعلاه بقاعة الجلسات العادية بالمجلس الأعلى بالرباط. وكانت الهيئة الحاكمة متركبة من السيد رئيس الغرفة عبد الوهاب عبايو والمستشارين السادة : بشرى العلوي مقررة والحبيب بلقصور ويوسف الإدريسي وعبد العزيز السلاوي ومحضر المحامي العام السيد محمد بنعلي وبمساعدة كاتب الضبط السيد سعيد احماموش.

كاتب الضبط

المستشار المقرر

الرئيس

## القرار رقم 858

صادر في 15 ماي 1989  
ملف اجتماعي عدد 86/8432

### المغادرة التلقائية - إثباتها بشهادة الشهود - (نعم).

إن الطاعنة طلبت الاستماع إلى شهود لإثبات المغادرة التلقائية للعمل في مذكرتها.

وإن المحكمة بعدم استجابتها لهذا الطلب بعلّة : "أن على الشركة الطاعنة الإدلاء بسند كتابي نسخة إنذارها أو ما يفيد اتخاذها إجراء تأديبيا تكون قد استبعدت وسيلة من وسائل الإثبات المنصوص عليها في الفصل 104 من قانون الانتزاعات والعقود.

### باسم جلالة الملك

وبعد المداولة طبقا للقانون  
بالنسبة للوسيلة الأولى :

حيث يستفاد من أوراق الملف ومن القرار المطعون فيه الصادر من محكمة الاستئناف بطنجة بتاريخ 11 فبراير 1986 تحت رقم 175 في القضية الاجتماعية عدد 3/84293 أن السيد امجاد محمد العربي تقدم بمقال أمام المحكمة الابتدائية بطنجة ضد الشركة الوطنية للنسيج عرض فيه أنه يشتغل مع المدعى عليها منذ سنة 1970 إلى أن طردته من العمل سنة 1982 دون تمكينه من التعويضات القانونية ملتصا بالحكم على المدعى عليها بأدائها له تعويضا إجماليا قدره 56,200 درهم عن الإجازة السنوية لمدة 12 سنة والتعويض عن الطرد التعسفي والإعفاء 12 سنة والأقدمية واستدعيت المدعى عليها وتوصلت بالاستدعاء فلم تحضر فأصدرت المحكمة الابتدائية حكما قضى على المدعى عليها بأدائها للمدعى مبلغ 15.000 درهم عن الطرد التعسفي ومهلة الأخطار والإجازة السنوية والأقدمية وتحميل المدعى عليها الصائر.

فاستأنفته الشركة المدعى عليها وأثارت في موجب استئنافها مقتضيات الفصل 388 من قانون الالتزامات والعقود المتعلق بالتقادم وبعد الإجراءات أصدرت محكمة الاستئناف قرارا يقضي بتأييد الحكم المستأنف فيما قضى به من الإعفاء من الخدمة والأقدمية ومهلة الإخطار والطرء التعسفي مع تعديله بخفض التعويضات المشار إليها إلى عشرة آلاف وثمانية وستين درهما وإلغائه فيما يخص الإجازة السنوية وتصديا رفضها وتحميل المستأنفة الصائر في حدود المبلغ المحكوم عليها به والباقي على عاتق المستأنف عليه في نطاق المساعدة القضائية.

حيث تعيب الطاعنة الشركة المغربية على القرار المطعون فيه خرق القواعد الجوهرية للإثبات وبالضبط المادتين 401 و 404 من قانون الالتزامات والعقود ذلك أن المشرع حدد وسائل الإثبات القانونية بمقتضى المادة 404 من قانون الالتزامات والعقود من الإقرار والحجة الكتابية وشهادة الشهود والقرائن واليمين والنكول عنها وانه بمقتضى المادة 401 من ق ل ع في فقرتها الأولى لا يلزم لإثبات الالتزامات أي شكل خاص إلا في الأحوال التي يقرر فيها القانون شكلا معيناً وان المشرع في نزاعات الشغل خاصة فيما يرجع للطرء واسبابه لم ينص على شكل معين أو يحدد وسيلة من الوسائل دون الأخرى للإثبات فتبقى والحالة هذه قابلة للاستدلال بأية وسيلة من الوسائل المنصوص عليها في المادة 404 من ق ل ع وان الطاعنة في معرض تسبب استئنافها أشارت إلى كون المطلوب ضده في النقض هو الذي غادرها وذهب يشتغل بجبل طارق وبالتالي فهو بمثابة المستقيل لا المطرود.

وان محكمة الموضوع رفضت الاستماع إلى الشهود قائلة بأنه كان يتعين على الشركة الطاعنة كمشغلة الإدلاء بسند كتابي "تسخة إنذار أو ما يفيد اتخاذها إجراء تأديبيا" وان ترك العامل لعمله واقعة مادية لم يشترط المشرع لإثباتها إقامة الحجة الكتابية فتكون محكمة الموضوع فيما ذهبت إليه خارقة وبصفة مباشرة لمقتضيات المادتين 401 و 404 من ق ل ع.

حيث تبين صحة ما نعتة الوسيلة ذلك أن الطاعنة طلبت الاستماع إلى الشهود لإثبات المغادرة التلقائية في مذكرتها الاستئنافية وكذلك المذكرة المؤرخة في 5 أبريل 1985 وان المحكمة بعدم استجابتها لهذا الطلب تكون قد استبعدت وسيلة من وسائل الإثبات المنصوص عليها في الفصل 400 من ق ل ع بدون مبرر مقبول قانوني الشيء الذي يعرض قرارها للنقض.

### لهذه الأسباب

ومن غير حاجة لبحث بقية الوسائل المستدل بها

ينقض المجلس الأعلى القرار المطعون فيه ويحيل الملف على نفس المحكمة لتتظر فيه من جديد طبق القانون وهي مؤلفة من هيئة أخرى وتحمل المطلوب الصائر.



ويأمر بتسجيل قراره هذا في سجلات المحكمة المصدرة للقرار المنقوض إثره  
أو بهامشه.

وبه صدر القرار وتلي بالجلسة العلنية المنعقدة بالتاريخ المذكور أعلاه في  
قاعة الجلسات العادية بالمجلس الأعلى بساحة الجولان بالرباط وكانت الهيئة  
الحاكمة متركبة من رئيس الغرفة السيد محمد عباس البردعي، والمستشارين  
السادة: عبد الرحمن بنفضيل مقررا، محمد المنطاسي، محمد الغماد، عبد الله  
الشرقاوي، وبمحضر المحامي العام السيد محمد المعروفي، وكاتب الضبط السيد  
عبد الرحيم اليوسفي.

باسم جلالة الملك

المملكة المغربية  
وزارة العدل  
محكمة الاستئناف بتطوان  
\*\*\*

أصدرت محكمة الاستئناف بتطوان بتاريخ 2010/09/21 وهي  
تبت في المادة الاجتماعية مؤلفة من السادة :

رئيسا /ذ عبد اللطيف معادي  
مستشارا مقرا /ذ محمد الفزاري  
مستشـارا /ذ العربي تريبعة  
كاتب الضبط وبمساعدة السيد سعيد الحمداتي

القرار التالي :

بين شركة اسباص ميد ش.م.م في شخص ممثلها القانوني  
مقرها الاجتماعي كلم 25 طريق سبتة مارينا بيتش عمالة  
المضيق الفنيديق.

ينوب عنها ذ/ محمد الحضري المحامي بهيئة تطوان.

بوصفه مستأنفا من جهة

وبين جمال زروال ، مغربي ، راشد ، عنوانه المختار بمكتب  
دفاعه ذة/ نزهة الفانزي المحامية بهيئة تطوان.

بوصفه مستأنفا عليه من جهة أخرى

بناء على مقال الاستئناف والحكم المستأنف ومستنتجات  
الطرفين ومجموع الوثائق المدرجة بالملف .

وبناء على تقرير السيد المستشار المقرر الذي لم تقع تلاوته في  
الجلسة باعفاء من الرئيس وعدم معارضة الطرفين .

وتطبيقا لمقتضيات الفصل 134 وما يليه والفصل 429 من  
قانون المسطرة المدنية .

وبناء على المقال الاستئنافي المؤداة عنه الرسوم القضائية  
والمودع لدى كتابة ضبط المحكمة الابتدائية بتطوان بتاريخ

2010/05/31 والذي أعلن من خلاله المستأنف استئنافه للحكم

الصادر عن المحكمة الابتدائية بتطوان بتاريخ 2010/02/01

في الملف الاجتماعي رقم 15/08/374 والقاضي بأداء المدعى

الغرفة الاجتماعية

ملف اجتماعي عدد : 2010/1501/195

قرار رقم : 191

صدر بتاريخ : 2010/09/21

ملف اجتماعي عدد : 2010/1501/195

عليه لفائدة المدعي التعويضات التالية : مبلغ 2009.28 درهم عن مهلة الاخطار ومبلغ 4639.8 درهم عن الفصل عن العمل ومبلغ 15069.6 درهم عن الضرر ومبلغ 1391.04 درهم عن العطلة السنوية ومبلغ 3616.70 درهم عن منحة الأقدمية .

وتتلخص وقائع الدعوى في أن المستأنف عليه تقدم بمقال افتتاحي أمام المحكمة الابتدائية بتطوان 2008/05/19 يعرض فيه أنه التحق بالعمل مع المدعى عليه منذ أكتوبر 2003 وأنه تعرض للطرد من طرف مشغله بتاريخ 2008/03/15 بدون مبرر والتمس الحكم له بمجموع التعويضات وفق التفصيل الذي وردت عليه بالمقال .

وأجاب المدعى عليه بكون دعوى المدعي يعوزها الاثبات إذا لم يدل بما يفيد قيام العلاقة العمالية ملتصقا بعدم قبولها شكلا .

وبعد الاجراءات المتخذة في القضية أصدرت المحكمة الابتدائية حكمها المشار إلى منطوقه أعلاه وهو المطعون فيه بالاستئناف .

وبناء على المذكرة الاستئنافية والتي بعدما عرض فيها الطرف المستأنف وقائع الدعوى أبرز أسباب استئنائه للحكم الابتدائي في كون هذا الأخير قد جانب الصواب فيما قضى به ذلك أن المحكمة اعتمدت فيما قضت به على شهادة الشاهدين أمامها خلال جلسة البحث والتي تمت في غيبة العارضة مما فوت عليها فرصة الدفاع عن مما يعد خرقا لحقوق الدفاع وأنه بالاطلاع على شهادة الشاهدين يتضح أنها جاءت غامضة ذلك أن أي منها لم يستطع تحديد تاريخ التحاق المستأنف عليه بعمله ولا بظروف وملابسات إنهاء عقد العمل وتجب الإشارة إلى أن المستأنفة هي مالكة للعقار الذي يوجد بطريق تطوان سبته وقد أنشأت فوقه مجمعا سكنيا وأن طبيعة عملها ليست بمقاولة بمقتضى عقود كتابية تشير إلى طابعها المؤقت ولفترات متباعدة وترمي إلى بناء مركب سكني الذي أنهى البناء وأن العقد وعلى فرض صحة قيامه ينتهي بالانتهاء من هذا العمل وهو الاتجاه الذي كرسه الاجتهاد القضائي بإحدى قرارات محكمة الاستئناف بالبيضاء وأيضا ما ذهب إليه المجلس الأعلى في مجموعة من قراراته زيادة على أن الطرف المستأنف عليه قد سلم للعارضة وصل مخالصة موقع ومصادق على توقيعه وأنه لم يكن محل مناقشة أو طعن من طرفه إلا أن المحكمة الابتدائية طرفيه جانبا وان كافة التعويضات المحكوم بها لفائدة المستأنف

عليه تم احتسابها على أساس أنه كان يتقاضى أجرا يوميا قدره 90 درهم والحال أنه كان يتقاضى عن عمله الحد الأدنى من الأجر لأجل ذلك تلتزم العارضة بإلغاء الحكم المستأنف وتصديا الحكم برفض الطلب .

وبناء على إدراج ملف القضية بعدة جلسات كان آخرها جلسة 2010/09/07 حضر ذ/ بوعسرية عن نائب المستأنف وتخلفت نائبة المستأنف عليه رغم الإعلام فتقرر حجز الملف للمداولة والنطق بالحكم لجلسة 2010/09/21 .

### وبعد المداولة طبقا للقانون

### المحكمة

في الشكل : حيث قدم المقال الاستئنافي داخل الأجل القانوني وعلى الشكل والصفة المتطلبين مما يتعين قبوله .

من حيث الموضوع : حيث عابت المستأنفة على الحكم المستأنف ضعف التعليل الموازي لانعدامه ذلك أن العقد الذي كان يربطها بالمستأنف عليه عقد محدد المدة انتهى بانتهاء الأشغال التي كانت موكولة للأجير ملتزمة بإلغاء الحكم المستأنف وتصديا القول برفض الطلب .

وحيث ثبت من خلال استقراء ظروف وملابسات القضية وبعد الاطلاع على وثائق ومستندات الدعوى وخاصة شهادة العمل أن العلاقة العمالية وعلى خلاف ما نعتت المستأنفة كانت قائمة ومستمرة منذ 2003 إلى 2008 وهو ما أكدته شهادة الشهود المستمع إليهم ابتدائيا بيمينهم وهو ما ثبت أيضا من الشهادة الصادرة عن الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي والتي تصرح بالمستأنف بكون المستأنف عليه الأجير يعمل كأجير لها خلال المدة المدعى بها بالمقال مما يبقى معه الحكم المستأنف حينما اعتبر مسطرة إنهاء عقد الشغل الرابط بين طرفي الخصومة قد طاله التعسف ورتب عن ذلك الآثار القانونية يكون قد صادف الصواب مما يتعين معه تبني علل وحيثياته وبالتالي بتأييده ويبقى ما نعتت المستأنفة بكون المستأنف قد توصل بجميع حقوقه وفق ما هو ثابت من وصل تصفية الحساب غير أنه بالرجوع لذلك الوصل نجد أنه لا يتضمن الشروط المتطلبية قانونا مما يتعين معه عدم اعتماد ما جاء فيها وبالتالي تأييد الحكم المستأنف .

## لهذه الأسباب

حكمت المحكمة علينا انتهائيا غيابيا للمستأنف عليه :

في الشكل : بقبول الاستئناف

في الموضوع : بتأييد الحكم المستأنف وتحميل المستأنفة الصائر .

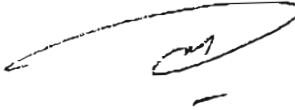
بهذا صدر القرار وتلي في الجلسة العلنية المنعقدة بقاعة الجلسات الاعتيادية بنفس التاريخ أعلاه .

### امضاء


كاتبة الضبط



المستشار المقرر



الرئيس



الغرفة الاجتماعية

ملف اجتماعي عدد : 2009/1501/362

قرار رقم : 188

صدر بتاريخ : 2010/09/21

باسم جلالة الملك

أصدرت محكمة الاستئناف بتطوان بتاريخ 2010/09/21 وهي  
تبت في المادة الاجتماعية مؤلفة من السادة :

رئيسا /ذ عبد اللطيف معادي  
مستشارا مقرا /ذ محمد الغزوي  
مستشارا /ذ العربي تريبعة  
وكاتب الضبط وبمساعدة السيد سعيد الحمداني

القرار التالي :

بين حلويات ومثلجات لا كلاسيال شركة ذات المسؤولية  
المحدودة الكائن مقرها بشارع محمد الخامس رقم 23 تطوان .  
ينوب عنها /ذ سراج الوزاني المحامي بهيئة تطوان.

بوصفها مستأنفة من جهة

وبين سعيد مرزوق ، مغربي ، راشد ، عنوانه المحنش الأول  
شارع مراكش درب 2 رقم 3 تطوان .

ينوب عنه /ذ عبد الاله الزيدي المحامي بهيئة تطوان .

بوصفه مستأنف عليه من جهة أخرى

بناء على مقال الاستئناف والحكم المستأنف ومستنتجات  
الطرفين ومجموع الوثائق المدرجة بالملف .

وبناء على تقرير السيد المستشار المقرر الذي لم تقع تلاوته في  
الجلسة باعفاء من الرئيس وعدم معارضة الطرفين .

وتطبيقا لمقتضيات الفصل 134 وما يليه والفصل 429 من  
قانون المسطرة المدنية .

وبناء على المقال الاستئنافي المؤداة عنه الرسوم القضائية  
والمودع لدى كتابة ضبط المحكمة الابتدائية بتطوان بتاريخ

2009/10/22 والذي أعلنت من خلاله المستأنفة استئنافها  
للحكم الصادر عن المحكمة المذكورة بتاريخ 2009/06/19

في الملف الاجتماعي رقم 15/7/250 والقاضي بأداء المدعى

عليه لفائدة المدعي التعويضات التالية : مبلغ 4400.00 درهم عن مهلة الاخطار ومبلغ 37800.00 درهم عن الفصل عن العمل ومبلغ 69300.00 درهم عن الضرر ومبلغ 1776.81 درهم عن العطلة السنوية ومبلغ 3892.2 درهم عن اجرة فبراير و 20 يوما من شهر مارس 2007 ، ومبلغ 54120.00 درهم عن منحة الأقدمية .

وتتلخص وقائع الدعوى في أن المستأنف عليه تقدم بمقال افتتاحي أمام المحكمة الابتدائية بتطوان 2007/04/27 يعرض فيه أنه التحق بالعمل مع المدعى عليه منذ أكتوبر 1986/08/18 بأجرة شهرية 2420.00 درهم وأنه تعرض للطرد من طرف مشغله بتاريخ 2007/03/20 بدون مبرر والتمس الحكم له بمجموع التعويضات وفق التفصيل الذي وردت عليه بالمقال .

وأجاب المدعى عليه بكون دعوى المدعي قد غادر العمل من تلقاء نفسه ولم يتعرض لأي طرد ملتصا برفض الطلب .

وبناء على الاجراءات المتخذة في الملف صدر القرار المستأنف .

وبناء على استئناف الحكم المذكور من قبل المستأنف والذي حدد أسباب استئنافه في كون الحكم المستأنف لم يصادف الصواب حينما اعتبر المستأنف عليه قد تم طرده تعسفا والحال أنه هو من غادر العمل تلقائيا بعدما قام بسبب مشغله أمام الزبناء والزملاء ثم ذهب في عطلته السنوية وبعد استخلاصها طلب عطلة أخرى وذهب إلى حال سبيله ولم يعد وأن العارضة قد أعربت مرارا إرجاع العامل إلى عمله إلا أن هذا الأخير هو من كان يرفض كما أن التعويضات الممنوحة للمستأنف عليه قد شابها الغلو والمبالغة لأجل ذلك تلتمس العارضة أساسا إلغاء الحكم الابتدائي وتصديا القول برفض الطلب واحتياطيا بإجراء بحث في الموضوع يستدعي له جميع الأطراف .  
وبتاريخ 2010/02/09 تقدم المستأنف عليه بواسطة دفاعه بمذكرة جوابية جاء فيها أن عريضة الاستئناف لم تأت بأي جديد ذلك ان المحكمة الابتدائية منحت المستأنفة لعدة فرص قصد إحضار شهودها لكنها لم تفعل وبالتالي فإن واقعة الطرد التعسفي ثابتة وأن الحكم المستأنف حينما قضى بالتعويضات تبعا لذلك مصادف للصواب مما يتعين معه تأييده .

وبتاريخ 2010/03/02 تقدمت المستأنفة بمذكرة تعقيبية تعرض فيها أن الحكم المستأنف لم يصادف الصواب حينما اعتبر المستأنف عليها قد تعرض للطرد التعسفي دون الاستماع لشهود العارضة لاثبات المغادرة التلقائية لأجل ذلك تلتمس العارضة استدعاء الشهود الآتية أسماءهم وهم عبد السلام الشويخ ، بنعيسى محمد ، الشرايح عبد العزيز ، الشرودة عبد السلام ، عنوانهم بعنوان العارضة لإجراء بحث شخصي مع الأطراف بحضور الشهود المذكورين .

وبناء على القرار التمهيدي الصادر عن هذه المحكمة والقاضي بإجراء بحث شخصي بين الأطراف بحضور الشهود والدفاع .

وبناء على مستنتجات دفاع الأطراف حول جلسة البحث وتبادل المذكرات بين الأطراف بما فيه الكفاية تم إدراج الملف بجلسة 2010/09/07 حضر خلالها دفاع الطرفين وأكد ما سبق فتم حجز القضية للمداولة لتاريخ 2010/09/21 .

#### وبعد المداولة طبقاً للقانون

في الشكل : حيث ان الاستئناف قد وفقا للشكل المتطلب قانونا مما يتعين معه قبوله شكلا .  
من حيث الموضوع : حيث عابت المستأنفة على الحكم المستأنف ضعف التعليل الموازي لانعدامه ذلك أن محكمة الدرجة الأولى اعتبرت المستأنف عليه قد تعرض للطرد التعسفي والحال أنه هو من غادر العمل من تلقاء نفسه ولها شهود على ذلك .

وحيث انه من الثابت قانونا أن واقعة المغادرة التلقائية هي واقعة مادية يمكن إثباتها بجميع الوسائل بما في ذلك شهادة الشهود وأن المحكمة وسعيا منها للوقوف على الحقيقة واستجابة لطلب المستأنفة أمرت بإجراء بحث شخصي حضره جميع الأطراف بما فيهم شهود المستأنفة والذين لم يثبتوا واقعة المغادرة التلقائية للأجير وبالتالي فإن الحكم المستأنف حينما اعتبر أن مسطرة إنهاء عقد شغل الأجير قد طاله التعسف ورتب عن ذلك الآثار القانونية يكون قد صادف الصواب مما يتعين معه تبني علله وحيثياته سيما وأن التعويضات الممنوحة للأجير قد روعيت فيها المقتضيات القانونية ومدونة الشغل وبالتالي يتعين التصريح بتأييده .



## لهذه الأسباب

حكمت المحكمة علنيا انتهايا وحضوريا :

في الشكل : بقبول الاستئناف

في الموضوع : بتأييد الحكم المستأنف وتحميل الطرفين الصائر بالنسبة يصفى ما على الأجير في إطار المساعدة القضائية .

بهذا صدر القرار وتلي في الجلسة العلنية المنعقدة بقاعة الجلسات الاعتيادية بنفس التاريخ أعلاه .

### امضاء

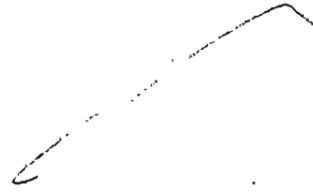
كاتبة الضبط



المستشار المقرر



الرئيس



## باسم جلالة الملك

أصدرت المحكمة الابتدائية بفاس بتاريخ 2006/10/30 وهي مترتبة  
من السادة:

عبد الحليم الجهراي رئيسا  
ذ عبد السلام محسن مقررا  
ذ محمد العماري عضوا

بمساعدة رشيدة العمراني كاتبة الضبط  
في جلستها العلنية وهي تبث في القضايا المدنية الحكم الآتي نصه:

بين : بنشقرون ناديــــــــــــــــة - عنوانه :  
الزنقة 6 الدار 14 جنان الطبيب حي المصلى باب  
الفتوح فاس .  
ينوب عنها ذان الدسمي وعي حراق محاميان بفاس  
مدعيــــــــــــــــة من جهــــــــــــــــة

وبين : شركة فاسي مايــــــــــــــــل في شخص  
مديرها وأعضاء مجلسها الإداري الكائن مقرها  
الاجتماعي بحي الصناعي سيدي ابراهيم فاس  
ينوب عنه ذ اسمــــــــــــــــاء النجــــــــــــــــاري محامية بفاس

### مدعى عليها من جهة أخرى

#### الوقائع

بناء على المقال الافتتاحي للدعوى المودع بصندوق هذه المحكمة من طرف  
المدعى أعلاه بواسطة دفاعه بتاريخ 06/01/09 والمعفى من أداء الرسوم القضائية بقوة  
القانون والذي يعرض فيه انه كان يعمل مع المدعى عليه منذ 2002/07/25 باجرة شهرية  
قدرها 5000 درهم .

وانه بتاريخ 05/12/12 عمدت إلى طرده من عمله دون مبرر ولا سابق إعلام وان جميع  
المحاولات المبذولة معها للتراجع عن موقفها بقيت بدون جدوى مما اضطر معه المدعى  
إلى عرض قضيته أمام المحكمة ملتصقا منها الحكم عليه بأدائه لفائدته ما مجموعه  
مبلغ: 75000 درهم عن التعويضات المخولة له بمقتضى قانون الشغل كما يلي :

5000 درهم  
5000 درهم

(1) عن سابق الإعلام  
(2) عن الإعفاء من الخدمة

3) عن التعويض عن الصرر الناتج عن الطرد التعسفي 50000 درهم

5000 درهم

4) عن العطلة السنوية

5000 درهم

5) عن أجره دجنبر 2005

2500 درهم

6) عن الأعياد الدينية والوطنية

2500 درهم

7) عن عدم تمكنه من شهادة العمل

مع جعل الحكم مشمولاً بالإنفاذ وتحميل المدعى عليها الصائر والإجبار في الأقصى وعزز المقال ببطاقة العمل وشواهد الأجرة .

وبناء على عرض القضية بجلسة 2006/06/26 حضر دفاع المدعي وأكد المقال واجاب دفاع المدعى عليها بمذكرة أثار فيها أن المقال مجرد ملتصا عدم قبوله وفي الموضوع حول الأجرة الشهرية أن هناك تناقض بين ما هو مصرح به في المقال وبين وثائق الملف وحول الأسماء الطرد التعسفي أن المدعية غادرت العمل من تلقاء نفسها ملتصا أساسا عدم قبول الدعوى واحتياطيا رفضها واحتياطيا جدا إجراء بحث بالاستماع لشهود المدعى عليها . فقررت المحكمة استدعاء الشهود .

وبجلسة 2006/09/11 حضر دفاع الطرفين أدلى دفاع المدعي بمذكرة تعقيبية التمس فيه الاستجابة لما جاء بالمقال وحضرت الشاهدتين بوخار سعيدة والجاييل فاطمة بعد التحقق من هويتهما ونفيهما العداوة والقرابة وادانها اليمين القانونية .

صرحت الأولى أن المدعية غادرت العمل من تلقاء نفسها ولم ترجع منذ حوالي 05/12/5 على اعتبار أن مشغلها طلب منها العمل بقسم آخر فرفضت فقامت بمغادرة العمل . وصرحت الثانية أنها مسؤولة بالشركة وأن المدعية غادرت العمل من تلقاء نفسها بعدما طلب منها العمل بقسم آخر فرفضت ثم غادرت بتاريخ دجنبر 2005 .

وبجلسة 2006/10/16 أدلى دفاع المدعي بمذكرة تعقيبية أوضح فيها تناقض شهادة الشهود ملتصا الحكم وفق الطلب كما أدلى دفاع المدعى عليها بمذكرة ابرز فيها ثبوت المغادرة التلقائية ملتصا رفض الدعوى . فتقرر حجز القضية للمداولة لجلسة يومه .

وبعد المداولة طبقا للقانون

وبعد فشل محاولة الصلح .

وبعد تعذر حضور المستشارين الاجتماعيين .

في الشكـل : حيث قدمت الدعوى مستوفية لشروطها الشكلية فهي مقبولة .  
في الموضوع : حيث يلتص المدعي الحكم له بالتعويضات المفصلة بمقاله والناتجة عن طرده تعسفا من طرف المدعى عليها هذه الأخيرة واجهت هذا الادعاء بالدفع بالمغادرة التلقائية .

وحيث انه طبقا للفصل 63 الفقرة الثانية - فانه يقع على المشغل عبء الإثبات عندما يدعى مغادرة الأجير لعمله وتبعاً لذلك أدلى شاهدان تم الاستماع إليهما بعد أدانتهما اليمين القانونية فصرحا معا كون المدعية طلب منها العمل بقسم آخر فرفضت فغادرت العمل من تلقاء نفسها وشهادتهما جاءت واضحة لاتناقض فيها مما يتعين اعتمادها .

وحيث تبعاً لذلك بالمغادرة التلقائية ثابتة للمحكمة بدليل قضائي سليم .

وحيث يستتبع ذلك القول كون فسخ عقد الشغل تم بالإرادة المنفردة للمدعية وبكامل حريتها وبدون تعسف من طرف المشغلة مما يتعين معه رفض طلباتها المؤسسة على ذلك والمتعلقة بالإعلام والإعفاء والضرر .

وحيث ان المدعية لم تثبت العمل خلال الأعياد الدينية والوطنية مما يتعين رفض هذا الطلب .

وحيث إن طلب العطله السنويه غير محدد المده مما يتعين رفضه .  
وحيث تبقى المدعيه محقة في طلب أجرة دجنبر 2005 مادام عبء اثبات الأداء يقع على  
عائق المؤجر ويستحق تبعا لذلك الحكم له بمبلغ 927,36 درهم.  
وحيث إن النفاذ المعجل مقرر بقوة القانون .  
وحيث إن الخاسر يتحمل الصائر .

### لهذه الاسباب

حكمت المحكمة علنيا ابتدائيا وحضوريا :

في الشكـل : بقبول الطلب.

وفي الموضوع: على المدعي عليها شركة فاسي ماييل في شخص ممثلها القانوني  
أداء لفائدة المدعية بنشقرن نادية مبلغ 927,36 درهم برسـم الأجرة عن دجنبر 2005  
مع النفاذ المعجل , وبرفض باقي الطلبات ، وبتحميل الطرفين الصائر على النسبة على ان  
تتحمل الخزينة بنصيب المدعي في إطار المساعدة القضائية.

الامضاء

كاتبة الضبط

القاضي المقرر

الرئيس

## باسم جلالة الملك

المملكة المغربية  
وزارة العدل  
محكمة الاستئناف  
بفاس  
المحكمة الابتدائية  
بفاس

ملف اجتماعي  
عدد: 06/20  
حكم عدد  
1365  
صدر بتاريخ:  
06/10/30

أصدرت المحكمة الابتدائية بفاس بتاريخ 2006/10/30 وهي مترتبة  
من السادة:

عبد الحليم الجهراني رئيسا

ذ عبد السلام محسن مقرا

ذ محمد العماري عضوا

بمساعدة رشيدة العمراني كاتبة الضبط

في جلستها العلنية وهي تبث في القضايا المدنية الحكم الآتي نصه:

بين : بنشقرون ناديــــــــة - عنوانه :  
الزنقة 6 الدار 14 جنان الطبيب حي المصلى باب  
الفتوح فاس .

ينوب عنها ذان الأسمي وعي حراق محاميان بفاس  
مدعيــــــــة من جهــــــــة

وبين : شركة فاسي مايــــــــل في شخص  
مديرها وأعضاء مجلسها الإداري الكائن مقرها  
الاجتماعي بحي الصناعي سيدي ابراهيم فاس  
ينوب عنه ذ اسمــــــــاء النجــــــــاري محامية بفاس

### مدعى عليها من جهة أخرى

#### الوقائع

بناء على المقال الافتتاحي للدعوى المودع بصندوق هذه المحكمة من طرف  
المدعى أعلاه بواسطة دفاعه بتاريخ 06/01/09 والمغى من أداء الرسوم القضائية بقوة  
القانون والذي يعرض فيه انه كان يعمل مع المدعى عليه منذ 2002/07/25 باجرة شهرية  
قدرها 5000 درهم .

وانه بتاريخ 05/12/12 عمدت إلى طرده من عمله دون مبرر ولا سابق إعلام وان جميع  
المحاولات المبذولة معها للتراجع عن موقفها بقيت بدون جدوى مما اضطر معه المدعى  
إلى عرض قضيته أمام المحكمة ملتسما منها الحكم عليه بأدائه لفائدته ما مجموعه  
مبالغ: 75000 درهم عن التعويضات المخولة له بمقتضى قانون الشغل كما يلي :

5000 درهــــــــم

5000 درهــــــــم

(1) عن سابق الإعلام  
(2) عن الإغفاء من الخدمة

(3) من التصويت من الضرر الناتج عن الطرد التعسفي 5000 درهم

5000 درهم

(4) عن العطلة السنوية

5000 درهم

(5) عن أجرة دجنبر 2005

2500 درهم

(6) عن الأعياد الدينية والوطنية

2500 درهم

(7) عن عدم تمكنه من شهادة العمل

مع جعل الحكم مشمولاً بالإنفاذ وتحميل المدعى عليها الصائر والإجبار في الأقصى وعزز المقال ببطاقة العمل وشواهد الأجرة .

وبناء على عرض القضية بجلسة 2006/06/26 حضر دفاع المدعى وأكد المقال واجاب دفاع المدعى عليها بمذكرة أثار فيها أن المقال مجرد ملتصق عدم قبوله وفي الموضوع حول الأجرة الشهرية أن هناك تناقض بين ما هو مصرح به في المقال وبين وثائق الملف وحول الأسماء الطرد التعسفي أن المدعية غادرت العمل من تلقاء نفسها ملتصقا أساسا عدم قبول الدعوى واحتياطيا رفضها واحتياطيا جدا إجراء بحث بالاستماع لشهود المدعى عليها . فقررت المحكمة استدعاء الشهود .

وبجلسة 2006/09/11 حضر دفاع الطرفين أدلى دفاع المدعى بمذكرة تعقيبية التمس فيه الاستجابة لما جاء بالمقال وحضرت الشاهدتين بوخار سعيدة والجاييل فاطمة بعد التحقق من هويتهما ونفيهما العداوة والقرابة وادانتهما اليمين القانونية .

صرحت الأولى أن المدعية غادرت العمل من تلقاء نفسها ولم ترجع منذ حوالي 05/12/5 على اعتبار أن مشغلها طلب منها العمل بقسم آخر فرفضت فقامت بمغادرة العمل . وصرحت الثانية أنها مسؤولة بالشركة و أن المدعية غادرت العمل من تلقاء نفسها بعدما طلب منها العمل بقسم آخر فرفضت ثم غادرت بتاريخ دجنبر 2005 .

وبجلسة 2006/10/16 أدلى دفاع المدعى بمذكرة تعقيبية أوضح فيها تناقض شهادة الشهود ملتصقا الحكم وفق الطلب كما أدلى دفاع المدعى عليها بمذكرة ابرز فيها ثبوت المغادرة التلقائية ملتصقا رفض الدعوى . فتقرر حجز القضية للمداولة لجلسة يومه .

وبعد المداولة طبقا للقانون

وبعد فشل محاولة الصلح .

وبعد تعذر حضور المستشارين الاجتماعيين .

في الشكـل : حيث قدمت الدعوى مستوفية لشروطها الشكلية فهي مقبولة .  
في الموضوع : حيث يلتصق المدعى الحكم له بالتعويضات المفصلة بمقاله والنتيجة عن طرده تعسفا من طرف المدعى عليها هذه الأخيرة واجهت هذا الادعاء بالدفع بالمغادرة التلقائية .

وحيث أنه طبقا للفصل 63 الفقرة الثانية - فإنه يقع على المشغل عبء الإثبات عندما يدعى مغادرة الأجير لعمله وتبعاً لذلك أدلى شاهدان تم الاستماع إليهما بعد أدانتهما اليمين القانونية فصرحا معا كون المدعية طلب منها العمل بقسم آخر فرفضت فغادرت العمل من تلقاء نفسها وشهادتهما جاءت واضحة لا تناقض فيها مما يتعين اعتمادها .

وحيث تبعاً لذلك بالمغادرة التلقائية ثابتة للمحكمة بدليل قضائي سليـم .

وحيث يستتبع ذلك القول كون فسخ عقد الشغل تم بالإرادة المنفردة للمدعية وبكامل حريتها وبدون تعسف من طرف المشغلة مما يتعين معه رفض طلباتها المؤسسة على ذلك والمتعلقة بالإعلام والإعفاء والضرر .

وحيث ان المدعية لم تثبت العمل خلال الأعياد الدينية والوطنية مما يتعين رفض هذا الطلب .

وحيث إن طلب العطله السنويه غير محدد المده مما يعين رفضه .  
وحيث تبقى المدعيه محقة في طلب أجرة دجنبر 2005 مادام عبء إثبات الأداء يقع على  
عائق المؤاجر ويستحق تبعا لذلك الحكم له بمبلغ 927,36 درهم.  
وحيث إن النفاذ المعجل مقرر بقوة القانون .  
وحيث إن الخاسر يتحمل الصانر .

### لهذه الاسباب

حكمت المحكمة علنيا ابتدانيا وحضوريا :

في الشكـل : بقبول الطلب .

وفي الموضوع: على المدعي عليها شركة فاسي مايـل في شخص ممثلها القانوني  
أداء لفائدة المدعية بنشقرن نادية مبلغ 927,36 درهم برسم الأجرة عن دجنبر 2005  
مع النفاذ المعجل , وبرفض باقي الطلبات ، وبتحميل الطرفين الصانر على النسبة على ان  
تتحمل الخزينة بنصيب المدعي في إطار المساعدة القضائية .

الامضاء

كاتبة الضبط

القاضي المقرر

الرئيس

## باسم جلالة الملك

بتاريخ 2009/11/11 أصدرت المحكمة الابتدائية بالقنيطرة في جلستها العلنية

المتعددة للبت في قضايا نزاعات الشغل الحكم الآتي نصه:

بين المدعي: محمد القاسمي

العنوان: بلوك أولاد أوجيه بلوك ك رقم 386 القنيطرة

نائبته الأستاذة/ سعاد مكان المحامية بهيئة القنيطرة

ضد المدعي عليه حداوي سيدي لحسن مالك مقهى شمس

الكائنة بأولاد أوجيه بلوك K رقم 402 القنيطرة

نائبته الأستاذ/ سيدي أحمد حداوي المحامي بهيئة القنيطرة

الوقائع

ملف نزاعات الشغل

عدد 09/501/450

تكم عدد

سدر بتاريخ

2009/11/11

بناء على المقال الافتتاحي المعفى من الرسوم القضائية بحكم القانون تقدم به المدعي بواسطة نائبه وتم تسجيله بكتابة الضبط بتاريخ: 2009/07/13 ادعى فيه أنه اشتغل كمسير لمقهى شمس التي تعود ملكيتها للمدعى عليه وأنه اشتغل بصفة مستمرة منذ 2003/09/07 إلى أن تم طرده من عمله بشكل تعسفي بتاريخ 2009/06/24 فهو يلتمس الحكم له بالتعويضات التالية:- عن مهلة الإخطار مبلغ 9000 درهم- عن العطلة السنوية عن سنة 2009 مبلغ 2200 درهم- عن الأقدمية مبلغ 50336 درهم- عن العطلة الدينية والوطنية مبلغ 3484 درهم- عن الإغفاء من الخدمة مبلغ 9000 درهم- عن الطرد التعسفي مبلغ 40000 درهم - تمكينه من شهادة العمل تحت طائلة غرامة تهديدية قدرها 100 درهم عن كل يوم تأخير- عن عدم التصريح بأجره لدى صندوق الضمان الاجتماعي مبلغ 30000 درهم مع شمول الحكم بالنفاذ المعجل وتحميل المدعى عليها الصائر.

وبناء على إدراج القضية بجلسة 2009/10/28 حضر خلالها المدعي ونائبا الطرفين وتخلف المدعى عليه رغم التوصل فتعذر إجراء الصلح بين الطرفين وأوضح ذ/ حداوي أنه لا ينازع في علاقة الشغل بين الطرفين واستمراريتها بينهما طيلة المدة الواردة بمقال الدعوى وصرح المدعي أنه عمل لدى المدعى عليه منذ 2003/09/07 إلى غاية 2009/05/23 كمسير لمقهى شمس ويقوم بجميع مستلزماتها وأنه في اليوم الأخير اشتغل لغاية الثانية صباحا وأنه في صباح اليوم الموالي أخذته غفلة من النوم فلم يستيقظ باكرا وعندما توجه للمقهى عاتبه مشغله بأن ذلك ليس عملا فأخبره أنه مجرد بشر وليس آلة ويمكن أن يصاب بالإعياء فأراد المدعى عليه ضربه فسلمه مفاتيح المقهى وتوجه لدى مفتش الشغل موضحا أن المدعى عليه خاله وأن هذا الأخير لم يحضر لجلسة محاولة الصلح وأن أجرته كانت تبلغ 2500 درهم وأن مشغله خصص له سكنا مجاورا للمقهى من الجهة الخلفية وأنه يوم وقوع النزاع مكن مشغله من مفاتيح المقهى ومفاتيح السكن المخصص له وفي الليلة المذكورة أرجع له المدعى عليه المفاتيح من أجل قضاء ليلته بالسكن المذكور وطلب منه فتح المقهى في اليوم الموالي فأجابته بأنه لا يمكنه الاستمرار في العمل بعد إهانته أمام الزبائن وأضاف أن المدعى عليه طلب من بعض الأشخاص التوسط لديه من أجل رجوعه للعمل فأجابهم بنفس الرد وأنه يستفيد من عطلة عيد الأضحى فقط مدتها 8 أيام كما أنه استفاد من عطلة خلال سنة 2009 لمدة 10 أيام وأعرب المدعي عن عدم رغبته في الرجوع للعمل على أساس أنه لا يمكنه الاستمرار في علاقة الشغل مع المدعى عليه بالطريقة التي كان يعمل بها ، والتمست ذة مكان إصلاح المقال بجعل تاريخ الطرد هو 2009/05/23 موضحة أن المدعى عليه يتر بعلاقة الشغل والاستمرارية وأنه لم يلجأ إلى الإجراءات المنصوص عليها في مدونة الشغل ملتزمة الحكم وفق المقال وعقب ذ/ حداوي بأن تصريحات المدعي



تختلف عما جاء في المقال وأن هذا الأخير غادر عمله من تلقاء نفسه ويمكن المدعى عليه من مفاتيح المقهى وأن موكله قام بعدم محاولات لإرجاع المدعى لعمله وما زال يتشبث برجوعه للعمل وأن المدعى اعترف بتقاضيه أجره شهرية قدرها 2500 درهم ويتمتع بالعطلة السنوية وأنه كان يتمتع بكافة حقوقه والنمس الحكم برفض الطلب فقررت حجز الملف للمداولة قصد النطق بالحكم في جلسة يومه 2009/11/11

## وبعد المداولة

### في الشكل:

وحيث قدم طلب منحة الأقدمية دون تحديد ولا توضيح للمدة التي يطالب على أساسها المدعى بالتعويض المذكور، الأمر الذي يجعل طلبه مجملا مانعا من القضاء ويستوجب الحكم بعدم قبوله حيث قدمت الدعوى فيما عدا ذلك مستوفية للشكليات التي اشترط القانون توفرها كافة فهي مقبولة شكلا ويتعين التصريح بذلك

### في الموضوع:

حيث يهدف الطلب إلى الحكم بالتعويضات المفصلة أعلاه، على اعتبار أن المدعى أجبر رسمي وقار، طرد بشكل تعسفي.

وحيث إن محاولة الصلح بين الطرفين تعذر إجراؤها لتخلف المدعى عليه عن الحضور أمام المحكمة رغم توصله بالاستدعاء على النحو الواجب قانونا.

وحيث إن العلاقة التشغيلية واستمراريتها بين الطرفين لم تكن محل منازعة من قبل المدعى عليه الذي ركز جوابه في أن المدعى توقف عن عمله من تلقاء نفسه وأنه رفض دعوته الرجوع إلى العمل

### - بخصوص التعويضات الناتجة عن عقد الشغل

#### 1- عن العمل أيام الأعياد الدينية والوطنية

حيث إن الأصل هو منع تشغيل الأجراء أيام الأعياد المؤدى عنها طبقا للمادة 217 والتي حددها المشرع بنص تنظيمي حسب المرسوم الصادر بتاريخ 2005/01/03 وأن عبء إثبات الاشتغال خلال أيام المذكورة يقع على عاتق الأجير وحيث لم يثبت المدعى أنه اشتغل أيام الأعياد المؤدى عنها ودون أداء تعويض عنها ، مما يتعين رفض هذا الطلب

#### 2- عن العطلة السنوية

حيث بالرجوع إلى المادة 252 من مدونة الشغل فإن الأجير يستحق عند إنهاء عقد شغله تعويضا عن عدم تمتعه بالعطلة السنوية المؤدى عنها الأجرة ، وحيث أقر المدعى عليه أمام المحكمة أنه استفاد خلال سنة 2009 من عطلة مدتها 10 أيام وبالتالي فإنه يكون طلبه بهذا الخصوص في غير محله ويتعين الحكم برفضه.

#### 3- عن عدم التصريح بالأجور لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي

حيث إن الثابت وبمقتضى الفصل 15 من ظهير 1972/07/27 المتعلق بالضمان الاجتماعي فإنه ألزم جميع المشغلين تسجيل مأجوريهم بالصندوق الوطني للضمان الاجتماعي ، وأنه إذا امتنع هذا الأخير من تسجيل شخص شغله، خول الأجير في أن يطلب مباشرة تسجيله وانخراط مشغله، مما يكون طلب التعويض عن عدم التصريح غير مرتكز على أساس ويتعين الحكم برفضه

#### 4- عن شهادة العمل

حيث إن الثابت بمقتضى المادة 72 من مدونة الشغل أن الأجير محق في الحصول على شهادة عمل تثبت عمله لدى مشغله تحمل المواصفات المحددة قانونا من حيث تاريخ دخوله إلى العمل وتاريخ انتهاء عقد الشغل ومناصب العمل التي شغلها ، কিفما كانت أسباب إنهاء عقد الشغل الرابطة بينهما مما يكون طلب المدعى بهذا الخصوص مبررا ويتعين الاستجابة له

وحيث إن المادة المذكورة قد حددت جزاء لامتناع المشغل عن تسليم شهادة الشغل لأجيرها وخولت الحق لهذا الأخير في الحصول على تعويض عن ذلك مما يتعين رفض طلب الغرامة التهديدية.

وحيث إن النفاذ المعجل مقرر بحكم القانون طبقاً للفصل 285 من ق م م

### بخصوص التعويضات الناتجة عن إنهاء عقد الشغل

حيث دفع المدعى عليه بكون المدعي ترك عمله طوعاً و من تلقاء نفسه

وحيث إن المادة 63 من مدونة الشغل أكدت على أن عبء الإثبات يقع على المشغل عندما يدعى مغادرة الأجير لشغله،

وحيث صرح المدعي أمام المحكمة بجلسة البحث أنه أخذته غفلة من النوم فلم يستيقظ باكراً يوم وقوع النزاع فعاتبه مشغله على ذلك وأراد ضربه، فقام بتسليمه مفاتيح المقهى، وفي الليلة المذكورة أرجع له المدعى عليه المفاتيح من أجل قضاء ليلته بالسكن الذي خصصه له وطلب منه فتح المقهى في اليوم الموالي، فأجابته بأنه لا يمكنه الاستمرار في العمل بعد إهانته أمام الزبائن، مضيفاً أن المدعى عليه طلب من بعض الأشخاص التوسط لديه من أجل رجوعه للعمل فأجابهم بنفس الرد.

وحيث إن الثابت من خلال تصريحات المدعي المذكورة أن رده للمدعى عليه مفاتيح المقهى التي كانت بحوزته ورفضه الاستمرار في العمل يعتبر إقراراً بفسخ لعقد الشغل بإرادة منفردة من جانب المدعي وينتج عنه كافة الآثار القانونية للإقرار القضائي .

وحيث إن إقرار الشخص على نفسه أبلغ من إقامة الحجة عليه وأنه بالإقرار يرفع النزاع ، ومادام أن المدعي أقر بتسليم المدعي لمفاتيح المقهى التي يشرف عليها لمشغله ، فإن واقعة مغادرة المدعي لعمله بشكل تلقائي تبقى ثابتة في حقه، وبالتالي تكون طلبات التعويضات الناتجة عن إنهاء عقد الشغل غير مرتكزة على أساس ويتعين التصريح برفضها.

وحيث ينبغي تحميل طرفي الدعوى الصائر على النسبة ، يستخلص نصيب المدعي منها في إطار المساعدة القضائية.

وحيث بنت المحكمة في غياب المستشارين الاجتماعيين

وتطبيقاً للفصول 1 32 37 38 50 و 273 الى 285 من ق م م والفصول 400 و 405 من ق ل ع

والفصل 63 من مدونة الشغل

## لهذه الأسباب

حكمت المحكمة علنياً ابتدائياً وحضورياً :

في الشكل: بعدم قبول طلب منحة الأقدمية وقبول باقي الطلبات

في الموضوع : الحكم على المدعى عليه بتسليم المدعي شهادة العمل مع شمول الحكم بالنفاذ المعجل وتحميل الطرفين الصائر على النسبة يستخلص نصيب المدعي منها في إطار المساعدة القضائية ويرفض باقي الطلبات.

بهذا صدر الحكم في اليوم والشهر والسنة أعلاه وكانت هيئة المحكمة متكونة من السادة:

رئيسة ومكلفة

عضوة

عضوة

كاتبة الضبط

الكاتب

• وفساء كركب

• نزهة مسغني

• جميلة بونييت

وبمساعدة السيدة : خديجة القاسمي

الرئيس

المملكة المغربية  
وزارة العدل  
محكمة الاستئناف  
بالقنيطرة  
المحكمة الابتدائية  
بالقنيطرة

## باسم جلالة الملك

بتاريخ: 28 فبراير 2007

أصدرت المحكمة الابتدائية بالقنيطرة وهي تبنت في قضايا نزاعات الشغل الحكم الآتي نصه:

بين المدعي: علي بوكديرة

السكن: الزنقة 276 رقم 14 أفكا القنيطرة

ينوب عنه الأستاذ لحسن بودرار المحامي بهيئة القنيطرة

وبين المدعى عليهم: ورثة فنيئة يوسف وهم

أبنائه محمد ، سعيد، عبد العزيز، عبد الصمد ، زين العابدين،

إلهام وسومية ملاك مقهى فنيئة

عنوانهم: زنقة 153 رقم 326 أفكا القنيطرة

ينوب عنهم: الأستاذ عبد الرحيم يكر ب المحامي بهيئة القنيطرة

ملف رقم: 06/ 824

حكم عدد:

بتاريخ:

2007/03/21

## الوقائع

بناء على المقال الافتتاحي المعفى من الرسوم القضائية بحكم القانون تقدم به المدعي بواسطة نائبه وتم تسجيله لدى كتابة الضبط بهذه المحكمة بتاريخ 2006/11/17 ادعى فيه أنه اشتغل لدى المدعى عليهم منذ: أكتوبر 1999 إلا أنه فوجئ بطرده من عمله بتاريخ: 2006/05/11 دون أي مبرر لذلك فهو يلتمس الحكم على المدعى عليها بأدائها لفوائده التعويضات التالية:

.. عن مهلة الإخطار مبلغ 500 درهم

.. عن الأقدمية مبلغ 16000 درهم

- عن الفصل التعسفي مبلغ 40000 درهم

-- عن المعطلة السنوية مبلغ 1500 درهم عن سنة 2005

- عن أيام الأعياد مبلغ 1500 درهم

-- عن فقدان الشغل مبلغ 10000 درهم

- عن تكملة الأجرة لمدة ثلاث سنوات مبلغ 36000 درهم

- عن عدم التسجيل بالصندوق الوطني للضمان الاجتماعي مبلغ 10000 درهم

مع شمول الحكم بالنفاذ المعجل والفوائد القانونية من تاريخ الحكم وتحميل المدعى عليه الصائر. وأرفق المقال بويقة المعلومات الصادرة عن مفتش الشغل

وبناء على ما سبق أدرج ملف القضية بجلسة الصلح العلنية المنعقدة بتاريخ 2006/12/27 حضر خلالها المدعي ونائبا الطرفين وتخلف المدعى عليه رغم التوصل مما تعذر معه إجراء محاولة الصلح بين الطرفين

وبجلسة 2007/01/10 حضر خلالها المدعي ونائبا الطرفين وأوضح ذ/ يكر ب أن العلاقة الشغلية ثابتة بين الطرفين ابتداء من سنة 2003 إلى 2005/05/11 وأن المدعي غادر عمله من تلقاء نفسه

وبجلسة 2007/02/07 صرح المدعي أنه عمل بمقهى فنيئة منذ 1999/10/09 إلى غاية ماي 2006 وأنه عمل لدى فنيئة يوسف في بداية الأمر كنادل واستمر في عمله مع ورثة هذا الأخير وأنه يعمل بالتناوب مع عمال آخرين

وأنه عمل طيلة المدة المذكورة دون توقف ولم يسبق أن انقطع عن عمله ، فنودي من خارج القاعة على الشاهد محمد الشهيبي وبعد التأكد من هويته ونفيه لموانع الشهادة وأداءه اليمين

القانونية صرح بأنه يعرف المدعي الذي عمل كنادل بمقهى فنيئة منذ ثلاث سنوات وأنه زبون للمقهى المذكورة منذ ذلك التاريخ

ونودي على الشاهد أحمد بومجبر و بعد التأكد من هويته ونفيه لموانع الشهادة وأداءه اليمين القانونية صرح بأن المدعي عمل بمقهى فنيئة الكائنة بحي الأطلس منذ سنة 2000 وأن سند علمه في ذلك هو عمله بمقهى

لصاحبها الجبلي مقابلة لمحل عمل المدعي وأنه انتقل للعمل بالمقهى المذكورة لدى يوسف فنيّة لمدة 4 أشهر خلال سنة 2003 كما عمل مدة مع ورثة هذا الأخير خلال سنة 2004

ونودي على الشاهد محمد الطنجاوي و بعد التأكد من هويته ونفيه لموانع الشهادة وأدائه اليمين القانونية صرح بأنه يعرف المدعي الذي عمل بمقهى فنيّة غلا أنه يجهل تاريخ بداية عمله وأنه زبون للمقهى منذ 20 سنة ولا يتذكر تاريخ دخول المدعي للعمل بها وأن المدة هي 4 سنوات تقريبا وأن مشغل المدعي وهو زين العابدين فنيّة طلب تدخله لإرجاع المدعي إلى عمله وأن المدعي أصر على عدم رجوعه إلى العمل لانعدام الثقة بينهما إلا أنه لا يتذكر تاريخ هذه الواقعة و لا يعلم إن كان المدعي طرد من عمله أم غادر تلقائيا إلى أساس أن المسمى زين العابدين لم يوضح له سبب توقف المدعي عن العمل، وأن تاريخ هذه الواقعة قد تكون متزامنة مع تاريخ تقديم هذه الدعوى

ونودي على الشاهد عبد الله الجيد و بعد التأكد من هويته ونفيه لموانع الشهادة وأدائه اليمين القانونية صرح بأنه يعرف المدعي الذي عمل بمقهى فنيّة لمدة 4 أو 5 سنوات كنادل وأن المدعي قد يكون بدأ عمله بها سنة 2000 وأنه توقف في شهر ماي 2006 وأن المدعي سبق له أن غادر عمله ثم عاد للمقهى وفتح محلا خاصا به خلال سنة 2005 بنفس الزنقة التي تتواجد بها المقهى وأنه خلال شهر أبريل 2006 أخبره المدعي بأنه سيغادر عمله بعدما أصبح لا يتوصل بالحلوان ويستخلص واجب القهوة من الزبناء وأنه قام برمي مفاتيح المقهى في وجه أحد الزبائن وهو المسمى بوشعيب وأن الزبون المذكور قام بوضعها بالمقصف وعن سؤال للمدعي أوضح الذي حدث هو اتصال زين العابدين مسير المقهى به هاتفيا وطلب منه مغادرة المقهى وإلا سيدخله السجن فقام بغطاء مفاتيح المقهى لأحد الورثة وهو عبد الصمد ولم يتسلمها منه هذا الأخير فسلمها لأحد الزبائن لإخلاء مسؤوليته عن المقهى وخوفا من أي اتهام وغادر عمله على إثر التهديد التي تعرض له وأنه توصل بإنذار من أحد المدعى عليهم فأجاب عنه بواسطة رسالة وأن أسباب عدم رجوعه للعمل مبنية بالجواب المذكور وأنه انتقل للعمل بمقهى أخرى في 2006/05/23 وأدلى ذ/ بودرار بنسخة من إنذار ونسخة من محضر تبليغ إنذار ونسخة حكم ابتدائي

وبناء على مذكرة مستنتجات المدعى عليهم مع مقال مضاد المؤرخة في 2007/02/20 ألقى به نائبهم جاء فيه أن المدعي غادر عمله من تلقاء نفسه وأنه صرح شخصيا بذلك أمام المحكمة وأنه لم يعد يرغب في العمل وسلم المفاتيح لأحد الورثة وأنه توصل بإنذار من أجل الرجوع إلى العمل ولم يلتحق بعمله واشتغل بمقهى أخرى وأن فسح المدعي بإرادته المنفردة لعقد الشغل ألحق به ضررا ماديا ملتصقا عدم قبول الدعوى و رفض جميع الطلبات وفي الطلب المضاد بقبوله شكلا والحكم على المدعي بأدائه لفانديتهم تعويضا قدره 5000 درهم مع النفاذ المعجل والاكراه البدني في الأقصى وتحميله الصائر وأرفق المذكرة بمحضر معاينة مجردة مؤرخ في 2006/05/24 وبناء على مذكرة مستنتجات ذ/ بودرار المؤرخة في 2007/03/06 التمس من خلالها الحكم وفق ما جاء في المقال الافتتاحي ورفض المقال المضاد وتحميل المدعى عليهم الصائر

وبجلسة 2007/03/07 حضر ذ/ يكر ب وحاز نسخة من مذكرة ذ/ بودرار وأدلى بقرص مدمج وتخلف ذ/ بودرار رغم الإعلام فتقرر حجز الملف للمداولة والحكم بجلسته يومه: 2007/03/21

## وبعد المداولة

### أولا في الدعوى الأصلية

#### في الشكل:

حيث قدم طلب الأقدمية مجملا دون أي تفصيل من حيث الأجر الذي كان يتقاضاه المدعي ونسبة التعويض المستحق حسب سنوات العمل والمدة التي على أساسها يطالب بمنحة الأقدمية مما يتعين عدم قبوله وحيث إن باقي الطلبات قدمت من ذي صفة ومستوفية للشكليات التي اشترط القانون توفرها كافة فهي مقبولة شكلا

#### في الموضوع:

حيث يهدف الطلب إلى الحكم بما هو مضمن أعلاه ، على اعتبار أن المدعي أجبر رسمي وقار اشتغل لدى المدعى عليهم كنادل بمقهى فنيّة الكائنة بحي أفكا منذ أكتوبر 1999 ، و طرد من قبل مشغله بشكل تعسفي بتاريخ 2006/05/11

وحيث إن محاولة الصلح بين الطرفين تعذر إجرائها لتخلف للمدعى عليهم عن الحضور أمام المحكمة رغم توصلهم بالاستدعاء على النحو الواجب قانوناً.

#### -أشئ مدة العمل المتنازع بشأنها

وحيث نازع الطرف المدعى عليه في مدة عمل المدعى وبأنه لم يشرع في الاشتغال لديهم إلا ابتداء من سنة 2003

وحيث إن الثابت ومن خلال شهادة الشهود وخاصة أحمد بومجير وعبد الله الجيد أن المدعى اشتغل بالمقهي موضوع الدعوى ابتداء من سنة 2000 لغاية شهر ماي 2006

وحيث إن شهادة الشاهدين المدلى بهما جاءت واضحة ومنسجمة مع بعضها لا يشوبها أي غموض أو تناقض مما جعل المحكمة تطمئن لها وتعتمد فحواها في ثبوت قيام عقد الشغل بين الطرفين واستمراره ابتداء من سنة 2000 ما دام لم يثبت للمحكمة اشتغال المدعى بالمقهي قبل ذلك التاريخ ومادام أن الأصل في علاقة الشغل هي القارية والاستمرارية وأن الطرف المدعى عليه لم ينازع في طبيعة عمل المدعى القارة والمستمرة

وحيث ركزت المدعى عليها في جوابها على أن المدعى غادر عمله من تلقاء نفسه والتحق للعمل بمقهي أخرى ولم يستجب للإنذار بالرجوع إلى العمل

#### -بخصوص التعويضات الناتجة عن عقد الشغل:

وحيث إن عقد إجارة الخدمة من العقود التبادلية التي يلتزم بمقتضاها احد الطرفين بان يقدم للآخر خدماته الشخصية من أجل أداء عمل معين نظير أجر يلتزم هذا الأخير بدفعه إليه.

#### -عن العطلة السنوية

حيث التمس المدعى الحكم لفائدته بتعويض عن العطلة السنوية وحيث بالرجوع إلى المادة 252 من مدونة الشغل فإن الأجير يستحق عند إنهاء عقد شغله تعويضا عن عدم تمتعه بالعطلة السنوية المؤدى عنها الأجرة

وحيث إن المشغل ملزمة بمسك سجل الرخص السنوية وإثبات تمتع أجيره بعطلته السنوية في إبانها وهو ما ليس بالملف ما يفيد ذلك مما يكون المدعى محقا في الحصول على تعويض عن العطلة السنوية عن آخر عطلة لم يستفد منها يحتسب على أساس الأجرة في حدها الأدنى كالتالي:

$$115.92 = 38.64 + 77.28 \text{ درهم}$$

$$2086.56 = 18 * 115.92 \text{ درهم ويستحق عنها مبلغ 1500 درهم في حدود طلبه}$$

#### -عن الأعياد الدينية والوطنية

وحيث إن الأصل هو منع تشغيل الأجراء أيام الأعياد المؤدى عنها طبقا للمادة 217 والتي حددها المشرع بنص تنظيمي حسب المرسوم الصادر بتاريخ 2005/01/03 وأن عبء إثبات الاشتغال خلال أيام الأعياد المذكورة يقع على عاتق الأجير

وحيث لم يثبت المدعى أنه اشتغل أيام الأعياد الدينية والوطنية المؤدى عنها ، مما يتعين رفض هذا الطلب.

#### -عن عدم التسجيل لدى صندوق الضمان الاجتماعي

وحيث إن الثابت وبمقتضى الفصل 15 من ظهير 1972/07/27 المتعلق بالضمان الاجتماعي فإنه ألزم على جميع المشغلين تسجيل مآجورهم بالصندوق الوطني للضمان الاجتماعي وأنه إذا امتنع مشغل من تسجيل شخص شغله خول هذا الأخير الحق في أن يطلب مباشرة تسجيله وانخراط مشغله مما يجعل طلب التعويض عن عدم انتصريح لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي غير مرتكز على أساس ويتعين رفضه.

#### -عن تكملة الأجر

حيث إن الأصل أن كل أجير يتقاضى أجرا يعادل الحد الأدنى المحدد قانوناً فإن المدعى لم يثبت خلاف ذلك مما يجعله غير مستحق لأي تعويض عنهما ويتعين رفضه وحيث النفاذ المعجل مقرر بنص الفصل 285 من ق م ب بخصوص العطلة باعتبارها مترتبة عن تنفيذ عقد الشغل.

#### - بخصوص التعويضات الناتجة عن إنهاء عقد الشغل

حيث دفع المدعى عليهم بكون المدعى ترك عمله طوعا و من تلقاء نفسه

وحدث، إن المادة 63 من مدونة الشغل أكدت على أن عبء الإثبات يقع على المشغل عندما يدعى مغادرة الأجير لشغله،

وحيث إن الثابت من خلال وثائق الملف أن المدعي توصل بإنذار مشغله بالرجوع إلى العمل والذي مفاده أن هذا الأخير غادر عمله بالمقهي بتاريخ 2006/05/11 وأن المدعي أجاب عليه برسالة مؤرخة في 2006/05/18 وحيث جاء في تصريحات المدعي نفسه بجلسة البحث بأنه غادر العمل بعد تهديد أحد الورثة له وعمل بمقهي أخير وأن أسباب عدم عودته للعمل بعد توصله بالإنذار أوردها في جوابه الذي بعث به إلى مشغله والتي تتعلق بتمكينه من الحد الأدنى للأجر وتعويض عن العطل وباقي مستحقاته وحيث، لم يثبت للمحكمة أن المدعي التحق بعمله بعد توصله بالإنذار بالرجوع إلى العمل ولا أنه وضع نفسه رهن إشارة مشغله وامتنع هذا الأخير عن إرجاعه مما يكون المدعي في حكم من غادر عمله بشكل تلقائي ويكون الطرف المدعى عليه لم يتسلف في إنهاء عقد الشغل الرابط بينهما وحيث، وتبعا لما ذكر أعلاه، فإن طلب التعويضات الناتجة عن إنهاء عقد الشغل غير مرتكز على أساس ويتعين التصريح برفضه.

وحيث إن باقي الطلبات ليس لها ما يؤسسها قانونا ويتعين الحكم برفضها وحيث ينبغي تحميل طرفي الدعوى الصائر على النسبة في حدود المبالغ المحكوم بها يستخلص نصيب المدعي منها في إطار المساعدة القضائية.

وحيث بتت المحكمة في غيبة المستشارين الاجتماعيين

## ثانيا في الدعوى المقابلة

في الشكل :

حيث قدمت الدعوى من ذي صفة ومستوفية للشكليات التي اشترط القانون توفرها كافة فهي مقبولة شكلا

في الموضوع:

حيث يهدف الطلب إلى الحكم بتعويض عن الضرر جراء فسخ المدعى عليه لعقد عمله بإرادة منفردة وحيث لئن كان المدعي هو من رفض الرجوع إلى العمل بعد دعوته من طرف مشغله لذلك إلا أن هذا الأخير لم يثبت الضرر الحاصل له من جراء فسخ عقد الشغل بإرادة منفردة من المدعى عليه ويكون طلبه الرامي إلى الحصول عن تعويض عن ذلك غير مرتكز على أساس ويتعين رفضه وحيث ينبغي إبقاء صائر الدعوى على رافعها

وتطبيقاً للفصول 1 32 37 38 50 و 273 الى 285 من ق م م مقتضيات مدونة الشغل

## لهذه الأسباب

حكمت المحكمة علنيا ابتدائيا وحضوريا :

في الشكل:

قبول الدعوى الأصلية والمقابلة

في الموضوع:

1/الحكم على المدعى عليهم بأدائهم لفائدة المدعي مبلغ 1500 درهم عن العطلة السنوية لموسم 2005 مع النفاذ المعجل وتحميل الطرفين الصائر على النسبة في حدود المبالغ المحكوم بها، يصفى نصيب المدعي في إطار المساعدة القضائية، ويرفض باقي الطلبات.

2/الحكم برفض الطلب المقابل وتحميل رافعه الصائر

بهذا صدر الحكم في اليوم والشهر والسنة أعلاه و كانت هيئة المحكمة متكونة من السادة:

رئيسا مكلفة

وفساء كركـب

عضوة

نزهة مسغـتي

عضوة

مريم إغـراز

كاتبة الضبط

خديجة القاسمي

وبمساعدة السيدة :

الكاتبة

الرئيس

## أصل الحكم المحفوظ بكتابة الضبط

بالمحكمة الابتدائية بسلا

باسم جلالة الملك

الجمهورية المغربية

وزارة العدل

محكمة الاستئناف بالرباط

المحكمة الابتدائية بسلا

بتاريخ 23 مارس 2010 أصدرت المحكمة الابتدائية بسلا في جلستها العلنية، و هي تبت في قضايا نزاعات الشغل

الحكم الآتي نصه :

حكم عدد:

بين فاطنة العاشوري

عنوانها حي الإنبعث رقم 741 زنقة عاشور سلا.

بتاريخ :

النائب عنها الأستاذ محمد الزبير المحامي بالرباط .

2010/03/23

بوصفها مدعية من جهة

ملف اجتماعي رقم:

و بين مدارس الأمانة في شخص ممثلها القانوني

15/09/648

عنوانها شارع علال الفاسي قطاع 5 حي السلام سلا.

النائب عنها الأستاذ عمر العلوي المحامي بالرباط.

بوصفها مدعى عليها من جهة أخرى

## الوقائع

بناء على المقال الافتتاحي للدعوى الذي تقدمت به المدعية بواسطة نائبيها أمام هذه المحكمة بتاريخ 2009/03/31

و المنعنى من أداء الرسوم القضائية بقوة القانون، و الذي تعرض فيه أنها كانت تشتغل لدى المدعى عليها منذ تاريخ

1994/08/22 بأجر قدره 1500,00 درهم للشهر، و أنها تعرضت بتاريخ 2008/12/30 للفصل دون

سبر، لأجل ذلك فهي تلمس الحكم بما بالتعويضات التالية:

— عن الإخطار مبلغ: 8000,00 درهم — عن الإعفاء مبلغ: 21000,00 درهم.

— عن الطرد التعسفي مبلغ: 90000,00 درهم. — عن الساعات الإضافية مبلغ: 20000,00 درهم.

— عن الأقدمية مبلغ: 60000,00 درهم.

— عن الفرق بين الأجر القانوني و الأجر المؤدى طيلة مدة الشغل مبلغ 45000,00 درهم.

— عن الفسخ الفجائي مبلغ 40000,00 درهم.

مع الفوائد المعجل و تحميل المدعى عليها المصاريف و تحديد مدة الإكراه البدني في الأقصى.

و عند إدراج الملف بجملة 2009/12/22 حضر دفاع الطرفين و المدعية و تخلفت المدعى عليها رغم التوصل

- 102 -



القانوني، فتعذر إجراء الصلح.

و بجملة 2010/12/16 حضر دفاع الطرفين و المدعية التي أدلت بإنذار مؤرخ في 2000/08/29 موجه إليها من طرف المدعى عليها، و صرحت أنها كانت تشتغل كمساعدة في تربية الأطفال منذ 1994/08/22 إلى غاية شهر يوليوز 2008 بأجر قدره 1200,00 درهم للشهر، و أنها تعرضت للطرود دون مبرر، و أنها دائنة بالعطلة و الأقدمية و أضافت أنها أجرت في سنة 2000 عملية جراحية دون علم المشغلة، و أنها توصلت بإنذار، و أنها عادت إلى العمل سنة 2006،

و بناء على إدراج القضية بعدة جلسات آخرها جلسة 2010/03/09 ألقى بالملف مذكرة جوابية لدفاع المدعى عليها جاء فيها أن المدعية غادرت طوعا عملها منذ سنة 2000 و لم تتحقق بعملها رغم إنذارها، و أن زعمها و رجوعها إلى العمل سنة 2006 غير صحيح، و أن التقادم قد طال الدعوى، فتقرر الاعلان عن فشل الصلح و اعتبار القضية جاهزة و حجزها للمداولة بجملة 2010/03/23.

### و بعد المداولة طبقا للقانون

حيث تقرر الاعلان عن فشل الصلح

حيث تقرر البت في غيبة المستشارين لعدم تعيينهم بدائرة نفوذ هذه المحكمة.

في الشكل: حيث قدم الطلب وفق الشروط المتطلبه قانونا فهو مقبول.

في الموضوع: حيث إن الطلب يهدف إلى الحكم بالتعويضات المسطرة أعلاه، على أساس ارتباط المدعية بالمدعى عليها بعقد شغل و فصلها دون مبرر.

و حيث دفع نائب المدعى عليها بمغادرة المدعية التلقائية لعملها و بتقادم الطلبات.

و حيث ثبت للمحكمة من خلال تصريحات المدعية و الإنذار المذكور أعلاه، و الذي أدلت به خلال جلسة البحث، أن هذه الأخيرة أجرت في سنة 2000 عملية جراحية دون علم المشغلة، و أنها توصلت بإنذار قصد الإلتحاق بالعمل بعد تغيها يوم 2000/08/23، و أنه في غياب ما يفيد رجوعها إلى العمل أو منعها من الدخول، فإن واقعة المغادرة التلقائية للعمل تبقى ثابتة في حقها و تجعل الطلبات المتعلقة بإلغاء عقد الشغل غير مبنية على أساس و يتعين رفضها.

و حيث إنه أمام ثبوت انتهاء العلاقة الشغلية بين الطرفين في 2000/08/23 وفق المين أعلاه و عدم مطالبة المدعية بحقوقها إلا بتاريخ 2009/03/31 أي بعد مرور أزيد من سنتين، يكون الدفع بالتقادم وفق المادة 395 من مدونة الشغل مؤثرا و يجعل باقي الطلبات المتعلقة بتنفيذ عقد الشغل عرضة للرفض.

و حيث يتعين إبقاء المصاريف على عاتق الخزينة العامة لاستفادة المدعية من المساعدة القضائية بقوة القانون.

وتطبيقا للفصول 1 و 18 و 31 و 32 و 50 و 124 و مقتضيات الباب الرابع من القسم الخامس من قانون المسطرة المدنية، و مدونة الشغل.

## لهذه الأسباب

حكمت المحكمة عليا و ابتدائيا و حضوريا

في الشكل: بقبول الدعوى.

في الموضوع: برفض جميع الطلبات و إبقاء المصاريف على عاتق الخزينة العامة.  
بمذا صدر الحكم في اليوم والشهر و السنة أعلاه، وكانت الهيئة الحاكمة مؤلفة من:

- السيدة : هنية هناء رئيسا.

- السيد : حزام المالكي مقرا.

- السيدة : حياة زنوشي عضوا.

- وبمساعدة السيدة : فاطمة الشانك كاتبة للضبط.

كاتبة الضبط

المقرر

الرئيس

114

ملف اجتماعي عدد 15/09/227

المحكمة الابتدائية بسلا

المحكمة الابتدائية بسلا

أصل الحكم المحفوظ بكتابة الضبط  
بالمحكمة الابتدائية بسلا  
باسم جلالة الملك

المملكة المغربية

وزارة العدل

محكمة الاستئناف بالرباط

المحكمة الابتدائية بسلا

حكم عدد: 161

بتاريخ 09 فبراير 2010 أصدرت المحكمة الابتدائية بسلا في جلستها العلنية، وهي تبت في قضايا نزاعات الشغل الحكم

الآتي نصه:

بين حياة الشوي

عنوانها حي الرحمة سكتور دال رقم 894 سلا.

بتاريخ:

النابة عنها الأستاذ أحمد أزكري الحامي بالرباط.

2010/02/09

بوصفها مدعية من جهة

ملف اجتماعي رقم:

وبين شركة مورناطكس شركة مجهولة الاسم في شخص ممثلها القانوني

15/09/227

مقرها الاجتماعي تجزئة 33 للمنطقة الصناعية تاريكت سلا.

النايب عنها الأستاذ سعيد الصيحي الحامي بالرباط.

بوصفها مدعى عليها من جهة أخرى

الشيء في 307  
بكتاب اذ  
بشأن العلوي  
المحضر - الماتقا  
بالتعاقد  
بمادة الفصل

الوقائع -

بناء على المقال الافتتاحي للدعوى الذي تقدمت به المدعية بواسطة نائبها أمام هذه المحكمة بتاريخ 2009/02/03 و المع

من أداء الرسوم القضائية بقوة القانون، والذي تعرض فيه أنها كانت تشتغل لدى المدعى عليها منذ تاريخ 999/04/07

و أنها تعرضت بتاريخ 2008/12/16 للفصل دون ميرر، لأجل ذلك فهي تلتزم الحكم لها بالتعويضات التالية:

- عن الإخطار مبلغ: 20000,00 درهم

- عن الإعفاء مبلغ: 30000,00 درهم.

- عن الطرد التعسفي مبلغ: 100000,00 درهم.

- عن الفسخ الفجائي مبلغ: 10000,00 درهم.

مع شمول الحكم بالتنفيذ المعجل و تحميل المدعى عليها المصاريف. و أرفقت المقال بورقتي أداء عن دجنر 2007 و عن

- 105 -

2008 و شهادة عمل مؤرخة في 2003/12/31

و عند إدراج الملف بجملة 2009/03/31 تخلفت المدعى عليها رغم التوصل القانوني، و حضر دفاعها و التمس أجلا.

و بجملة 2009/10/13 حضر دفاع الطرفين و حضرت المدعية التي صرحت أنها كانت تشتغل لدى المدعى عليها منذ أبريل 1999 إلى غاية دجنبر 2008 بأجر شهري يوازي الحد الأدنى القانوني، و أنها تعرضت للطرد دون سبر، و أنها كانت تستفيد من الأقدمية و لم تتوصل بأي رسالة أو إنذار.

و بجملة 2009/07/07 أدلى دفاع المدعى عليها بمذكرة مستنجات أوضحت من خلالها أن المدعية غادرت عملها تلقائيا و أنها أمام تعيينها غير المبرر أنذرت بالرجوع إلى عملها إلا أنه أفيد من مرجوع إنذارها أنها لا تقطن بالعنوان رغم أن القانون يلزمها بتعيين مشغلتها بالعنوان الجديد، ملتصقا أساسا برفض الطلب و احتياطيا إجراء بحث. و أرفق المدكرة بمحضر تبليغ

إنذار مؤرخ في 2009/01/29 و صورة شمسية لشهادة لإنذار مؤرخ في 2009/01/05 و صورة شمسية لبطاقة تعريف وطنية للمدعية.

و بجملة 2009/10/13 أدلى دفاع المدعية بمذكرة تعقيبية أوضحت فيها أن المدعية لم تتوصل بأي إنذار و أنها أمدت المدعى عليها بعنوانها الجديد.

و بجملة 2009/10/20 أدلى دفاع المدعى عليها بمذكرة جوابية أكد فيها سابق دفعه و أرفقها بصورة شمسية لحكم صادر عن المحكمة الابتدائية بسلا بتاريخ 2008/06/03 في الملف عدد 15/07/722.

و بجملة 2009/11/03 أدلى دفاع المدعية بمذكرة تعقيبية أوضحت فيها أن منوبته مكنت المدعى عليها من العنوان الجديد و أن هذه الأخيرة لم تحترم مقتضيات المادتين 62 و 63 من مدونة الشغل و أرفق المدكرة بصورة شمسية من رسالة صادرة عن الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بتاريخ 2009/06/01، و بنفس الجلسة التمس دفاع المدعى عليها الإستماع إلى الشاهدة نادية العمراني.

و بجملة البحث المنعقدة بتاريخ 2009/12/29 حضر دفاع الطرفين و الشاهدة نادية العمراني التي صرحت، بعد التأكد من هويتها و نفيها موانع تقديم الشهادة و أدائها اليمين القانونية، بأنها مكلفة بمصلحة المستخدمين و أفادت أن المدعى غادرت العمل طواعية في 2008/12/15.

و بجملة 2010/01/12 أدلى دفاع المدعية بمذكرة مستنجات. بعد البحث أوضحت فيها أن شهادة المسماة نادية العمراني غير محايدة لكون هذه الأخيرة تمثل المدعى عليها.

و بناء على إدراج القضية بعدة جلسات آخرها جلسة 2010/01/26 حضر دفاع الطرفين و أدلى دفاع المدعى عليها بمذكرة مستنجات تمسك من خلالها بالمغادرة التلقائية للمدعية و أكد شهادة المسماة نادية العمراني، فقرر الإعلان عن الفصل و اعتبار القضية جاهزة و حجزها للمداولة بجملة 2010/02/09.

106

## وبعد المداولة طبقا للقانون

حيث تقرر الاعلان عن فشل الصلح

حيث تقرر البت في غيبة المستشارين لعدم تعيينهم بدائرة نفوذ هذه المحكمة.

في الشكل: حيث قدم الطلب وفق الشروط المتطلبه قانونا فهو مقبول.

في الموضوع: حيث إن الطلب يهدف إلى الحكم بالتعويضات المسطرة أعلاه، على أساس ارتباط المدعية بالمدعى عليها بعقد شغل و فصلها دون مبرر.

و حيث تخلت المدعى عليها عن الحضور أمام هيئة المحكمة رغم التوصل القانوني بالاستدعاء.

و حيث إن العلاقة الشفلية و مدتها و استمراريتها ثابتة بين الطرفين بمقتضى شهادة العمل و ورقتي الأداء المدلل بها من طرف المدعية.

و حيث دفع نائب المدعى عليها بمغادرة المدعية التلقائية لعملها و أدلى بمحضر تبليغ إنذار بالرجوع إلى العمل.

و حيث إن المحكمة في إطار تحقيقها في الدعوى استمعت إلى الشاهدة نادية العمراني التي صرحت، بعد التأكد من هويتها و

تفهيها مواعيق تقديم الشهادة و أدائها اليمين القانونية، بأن المدعية أفادت أن المدعية غادرت العمل طواعية في 2008/12/15.

و حيث إنه و بعد التأكد من توفر شروط هذه الشهادة تبين أنما جاءت موضوعية، و أن ما عابته عليها المدعية من عدم الحياض

لكون الشاهدة مكلفة بمصلحة المستخدمين، لا يرقى إلى درجة النيل منها، بل على العكس من ذلك فإن هذه الصفة هي

مستند علم الشاهدة، الذي جعل المحكمة و بما لها من سلطة في تقدير الحجج تطمئن إلى شهادتها.

و حيث إنه استنادا على الشهادة المذكورة تكون مغادرة المدعية التلقائية لعملها، كواقعة مادية، ثابتة في نازلة الحال و لا تبرر

بالتالي الطلب الرامي إلى التعويض الذي يتعين رفضه.

و حيث يتعين إبقاء المصاريف على عاتق الخزينة العامة لاستفادة المدعية من المساعدة القضائية بقوة القانون.

وتطبيقا للفقول 1 و 18 و 31 و 32 و 50 و 124 و مقتضيات الباب الرابع من القسم الخامس من قانون المسطرة

المدنية، و مدونة الشغل.

## لهذه الأسباب

حكمت المحكمة علنيا و ابتدائيا و حضوريا في حق المدعية و بمثابة حضوري في حق المدعى عليها

في الشكل: بقبول الطلب.

في الموضوع: برفض الطلب و إبقاء المصاريف على هاتق الخزينة العامة.

بمذا صدر الحكم في اليوم والشهر و السنة أعلاه، وكانت الهيئة الحاكمة مؤلفة من:

- السيدة : هنية هناء رئيسا.

- السيد : حزام المالكي مقورا.

- السيدة : حياة زنوحي عضوا.

- ومساعدة السيدة : فاطمة الشانك كاتبة للضبط.

كاتبة الضبط

المقرر

الرئيس

المملكة المغربية  
وزارة العدل  
محكمة الاستئناف  
بالبليضاء  
المحكمة الابتدائية  
بالبليضاء

أصل الحكم المحفوظ بكتابة الضبط  
بالمحكمة الابتدائية بالبليضاء  
باسم جلالة الملك

س.ف

أصدرت المحكمة الابتدائية بالدار البيضاء المنعقدة للبت في القضايا الاجتماعية  
يوم 12 يناير 2010

في جلستها العلنية الحكم الآتي نصه :

بين السيدة : حامن زهيرة .

السكانة ب : حي ياسمينة 2 عمارة 2 زنقة 19 رقم 6 عين الشق .

ينوب عنه الأستاذ : عبد السلام هلال المحامي بهيئة البليضاء

حكم عدد :

10-160

صادر بتاريخ :

2010/01/12

ملف رقم :

2009/6559

مدعية من جهة

وبين شركة طوب شوميز في شخص ممثلها القانوني الكائن مقرها الاجتماعي ب حي

الأسرة زنقة 25 رقم 15 عين الشق البليضاء .

ينوب عنه الأستاذ: الهادي مولود المحامي بهيئة البليضاء

مدعى عليها من جهة أخرى

الوقائع

بناء على المقال الافتتاحي المقدم من طرف المدعي بواسطة دفاعه س.ف. والمسجل  
لدى كتابة ضبط هذه المحكمة بتاريخ 2009/07/21 والمعفى من أداء الرسوم  
القضائية بقوة القانون والذي تعرض فيه أنها كانت تعمل لدى المدعى عليها شركة  
شوميز شوميز باجراد فسرها 2500 درهم للشهر منذ 2002/01/04 كتابة تعمل بكل  
الاحسان من وقتها إلى أن تم فصلها عن العمل بتاريخ 2009/07/13 دون احترام  
الإجراءات المنصوص عليها في المواد 62-63 وما يليه من مدونة الشغل لذلك  
تلتزم أساسا إجراء بحث لإثبات العلاقة الشغلية بواسطة الشهود واحتياطيا الحكم  
بالتعويضات التالية :

من مهلة الإخطار بمبلغ : 30.000,00 درهم .

عن الإشعار بمبلغ : 20.000,00 درهم .

عن الفصل بمبلغ : 100.000,00 درهم .

عن الضرر بمبلغ : 80.000,00 درهم .

عن الأقدمية بمبلغ : 40.000,00 درهم .

مع تسليمها شهادة العمل تحت طائلة غرامة تهربية قدرها 100 درهم عن كل يوم

تأخير مع شمول الحكم بالنفاذ المعجل وبتحميل المدعى عليها الصائر .

وقد أرفق المقال بورقة المعلومات .

وبناء على إدراج الملف بجلسة 2009/09/29 أدلى نائب المدعى عليها بمذكرة  
تمسكت الشركة في الشكل أن المقال مخالف لمقتضيات المادة 1-32 من ق.م.م.  
والتمسك التصريح بعدم قبول الطلب .

وبناء على الحكم التمهيدي القاضي بإجراء بحث في النازلة حضر ذ/هلال والمدعية  
كما حضر ذ/ مولود والممثل القانوني للمدعى عليها والذي أدلى بالتفويض وبعد فشل  
محاولة الصلح بين الطرفين صرحت المدعية أنها اشتغلت منذ يناير 2001 إلى غاية  
13 يوليوز 2009 بأجرة قدرها 2500 درهم شهريا وأنه تم طردها وتم الاستماع  
للممثل القانوني بأن المدعية اشتغلت منذ 2004 إلى غاية 13 يوليوز 2009 بأجرة  
2500 درهم وأنه كان نقاش بين المدعية ورئيسها في العمل فغادرت المدعية العمل  
تلقائيا ثم بعث عاملين للمدعية قصد مطالبتها بالرجوع إلى العمل فنودي على شهادة  
السيدة مريم ياسر بعد أدائها اليمين القانونية أجابت أنها اشتغلت سنة 2004 ووجدت  
المدعية تشغل قبلها بسنتين تقريبا وأن الشهادة غادرت العمل بعد المدعية موضحة  
أن المدعية كانت تعمل وأن المسؤول طلب منها إيقاف آلة الخياطة التي كانت تشغل  
عليها مع شرك العمل وأنها كانت حاضرة لهذه الواقعة وأن الشركة لم تطلب من  
الشاهدة الاتصال بالمدعية قصد حثها على الرجوع إلى العمل وأضافت أن سبب ذلك  
يرجع لمطالبة المدعية بالزيادة في الأجرة وليس سبب إفساد السلعة كما أن مجموعة  
من العاملات كن يطالبن بالزيادة .

كما استمعت المحكمة إلى الشهادة المسماة وفاء السنتين صرحت بعد أداء اليمين  
القانونية أن المدعية اشتغلت مدة 7 سنوات لدى المدعى عليها وسندها في الشهادة أنها  
كانت تفرغ المدعية لتعمل بحكم تشغلها بجوارها وأنها سمعت أن المدعى عليها لم يبرهن  
أن المدعية تشغل قبلها بسنتين تقريبا وتطلب المدعى عليها من المدعية أن توضح  
اليمين القانونية تبين أنه الرئيس المباشر للمدعية فصرح أن المدعية التحقت تقريبا  
سنة 2004 وأنه ترك لها عملا أنه نهبها كما عبر عنه بالجلسة " دارفيها" بخصوص  
العمل لأن الخيط الذي استعمله لا يصبغ وأن الواقعة كانت صباحا إلا أن المدعية  
غادرت العمل وبعث لها بزميلة لها في الزوال وهي الشاهدة الأولى مريم  
لمطالبة المدعية بالرجوع للعمل وتمت المواجهة بين مريم والشاهد فكانت مريم كون  
الشاهد طلب منها أن تذهب عند المدعية لحثها على الرجوع ونودي على شاهد  
المدعى عليها المسمى خليل تسكرد الذي صرح بعد أداء اليمين القانونية أنه التحق في  
ماي 2009 وأنه حضر الواقعة التي دارت بين المدعية ورئيسها المسمى عبد الله وأن  
المدعية أخذت أغراضها رغم إرسال زميلة لها وأن ذلك كان على الساعة 10 صباحا  
هي المسماة مريم وميلودة لكنها لم تتحقق كما استمعت المحكمة للشاهد المسمى  
إبراهيم القرطاني الذي صرح بعد أداء اليمين القانونية اشتغلت تقريبا من 2004 ولا

ملف رقم :  
2009/6559

شهادة  
السيدة

-10-



علم له بسبب إنهاء العلاقة الشغلية وأضاف أن المدعية كانت حسنة السلوك ووقع لها نزاع مع المسؤول وأن الشاهد بعث لها بزميلة لها مريم وتمت المواجهة بين الشاهدة والمسماة مريم فأجاب أن الشاهد بعث لمريم وليس للمدعية فتم ختم البحث وإحالة الملف لجلسة الموضوع للتعقيب .

وبجلسة 2009/12/15 أدلى ذ/الهادي بمذكرة بعد البحث جاء فيها أنه من خلال البحث المجري وبعد الاستماع للأطراف والشهود تبين أن المدعية هي التي غادرت العمل بصفة تلقائية بسبب خطأ ارتكبه في العمل والمتمثل في استعمالها في الخياطة لخيط بولستير بدل خيط الصباغة مما جعلها لم تستسغ ملاحظة المشرف على سلسلة العمل فعمدت إلى ترك عملها بالرغم من محاولات زميلاتها لنهيها عن مغادرة العمل لكنها أصرت عن مغادرة العمل وأنها أُنذرت بالرجوع إلى عملها بواسطة إحدى العاملات لكنها أبست وامتنعت إضافة إلى أن هذه الأخيرة لم تلتحق بالعمل عند العارضة إلا في مارس 2004 وليس يناير 2002 كما تدعي وتزعم لأن العارضة لم تتأسس وتشرع في العمل إلا في أواخر سنة 2003 كما هو ثابت من شهادة نموذج 7 وهذا يتجلى مما ذكر أن المدعية هي التي غادرت العمل بصفة تلقائية مما تكون معه مطالبتها غير مؤسسة على أي أساس قانوني وواقعي سليم ويتعين التصريح برفض الطلب وقد أرفق المقال بشهادة من نموذج 7 .

وبإدراج الملف بأخر جلسة 2009/12/22 حضرها دفاع الطرفين وأدلى ذ/هلال بمذكرة بعد البحث أكدت فيها أن المدعية تعرضت لطرده من طرف رئيسها بسبب مطالبتها بالزيادة في الأجر كما شهدت بذلك المسماة مريم أما تقديم المدعي عليها لنسخة من السجل التجاري للشركة ما هو إلا مراوغة لإنقاص أجل مدة العمل لأنها كانت مسجلة في سرية قبل تسجيلها بالسجل التجاري خلال سنة 2004 خاصة أن الشاهدين أكدوا أن المدعية كانت تعمل قبل هذا التاريخ مما يعين معاً وبناء على ما راج بجلسة البحث الحكم وفق المقال الافتتاحي لثبوت الطرد التعسفي .

### وبعد المداولة طبقاً للقانون

### التعليق

فسي الشكل : حيث إن المقال قدم وفق الشروط الشكلية المتطلبه قانوناً فهو مقبول شكلاً .

في الموضوع : حيث التمس المدعية الحكم لها بالتعويضات المسرة بمقاليها بعد اعتبار الطرد الذي تعرضت له تعسفياً .

وحيث تعذر التوفيق بين الطرفين .

وحيث إن العلاقة الشغلية ثابتة بين الطرفين منذ 2002 استنادا لشهادة الشاهدة مريم ياسر التي صرحت بعد أداء اليمين القانونية أنها اشتغلت سنة 2004 ووجدت المدعية تشغل قبلها بسنتين تقريبا نفس الشهادة تقدمت بها الشاهدة وفاء الستين بأن المدعية اشتغلت لدى المدعى عليها مدة سبع سنوات وسند شهادتها هي مرافقتها للعمل بحكم اشتغالها بالجوار منها وبما أن شهود الإثبات المقدمون عن شهود النفي فإن شهادة الشاهدين أكدت أن المدعية كانت تعمل قبل تسجيل المدعى عليها بالسجل التجاري أي قبل يونيو 2003 مما يتعين معه رد الدفع المثار من طرف المدعى عليها بأن المدعية لم تلتحق إلا بتاريخ 2004 .

وحيث إن المدعى عليها تمسكت في معرض جوابها أن المدعية هي التي غادرت العمل بمحض إرادتها دون أن يتم طردها .

وحيث إن المحكمة أمرت بإجراء بحث في النازلة حضرته المدعية والممثل القانوني للمدعى عليها والشهود فتبين من خلال شهادة المسمأة ياسر مريم بأن المدعية تم توقيفها من طرف رئيسها المباشر المسمى عبد الله بعد أن طلب منها توقيف آلة الخياطة التي كانت تشغل عليها وأن السبب ليس هو إفساد العمل بل بسبب أن المدعية كانت تطلب في الزيادة في أجرتها مع باقي العاملات .

وحيث أن الشاهد المسمى خليل شكري وكذا الشاهد إبراهيم القرنافي أكدوا بعد اليمين القانونية بأن هناك نزاع وقع بين المدعية ورئيسها المباشر المسمى املال عبد الله الذي كان من ضمن شهود المدعى عليها فنظرا لما للمحكمة من سلطة تصديرية بررت عدم التأخر بتعيينه أنه رئيسها المباشر وهو الذي وقع له النزاع مع المدعية .

وحيث إن المدعى عليها تمسكت بمغادرة المدعية التلقائية في حين من خلال تصريحات الشاهدة المسمأة مريم ياسر أن رئيسها المباشر طلب منها توقيف آلة الخياطة وترك العمل فهناك تبين أن المدعية طلب منها الذهاب من البديهي أن تجمع أضرابها وتذهب كما شهد بذلك المسمى خليل شكري كما أنه بعد أن نصت المحكمة بين الشاهدة مريم وشهود المدعى عليها نفت المسمأة مريم أن تكون قد اتصلت بالمدعية من أجل الالتحاق بعملها لأنه لم يطلب منها ذلك كما جاء في تصريحات الشهود .

وحيث إن المحكمة بعد البحث وما راج فيه تبين أن المدعية تعرضت لفصل من طرف رئيسها المباشر بسبب مطالبته بالزيادة في الأجر وأمرتها بالتوقف عن العمل وأن المسمأة مريم نفت امتناع المدعية الرجوع للعمل لأنها لم يطلب منها ذلك مما تكون المدعية فصلت بشكل تعسفي وغير مبرر وتستحق تبعا لذلك

المجلس  
التقاضي

ملف رقم :

2009/6559

وضع  
القرار

محكمة  
التجارة

الحوادث من  
الدفع

- 2011 -

التعويضات التالية :

على أساس أجره شهرية قدرها 2500 درهم .

عن مهلة الإخطار : حيث إن المدعية تم فصلها دون منحها مهلة الإخطار فتكون محقة لتعويض يوازي أجره شهرين فيجب لها مبلغ 5000,00 درهم طبقا للمرسوم رقم 2.04-469 الصادر بتاريخ 2004/12/29 والمادة 43 من مدونة الشغل .

عن الفصل : حيث إن المدعية تعرضت للفصل لذلك يتعين تعويضها على أساس أقدمية 768 ساعة طبقا للمادة 53 من مدونة الشغل فيجب لها مبلغ 10.052.35 درهم .

عن الضرر : حيث المدعية تعرضت لفصل غير مبرر لذلك يتعين تعويضها على أساس أجره شهر ونصف عن كل سنة عمل فيجب لها مبلغ 26.250,00 درهم طبقا للمادة 41 من مدونة الشغل .

عن الأقدمية : حيث إن المشغلة لم تدل بأية وثيقة تفيد أن المدعية كانت تستفيد من نسبة الأقدمية طبقا للمواد 350 و 251 مما يجعلها محقة لمبلغ 12.500,00 درهم .

عن شهادة العمل :

حيث يتعين الحكم للمدعية بشهادة العمل تحت طائلة غرامة تهديدية قدرها 100 درهم عن كل يوم تأخير طبقا للمادة 72 من مدونة الشغل .

وحيث إن النفاذ المعجل له ما يبرره فيما يخص الأقدمية وشهادة العمل .

وحيث إن صائر الدعوى تبقى على المدعى عليها .

وتطبيقا للقانون رقم 65/99 المتعلق بمدونة الشغل والفصول 1-32-50-124 و

269 وما يليه ق.م.م .

ملف رقم :

2009/6559

-M3-

## لهذه الأسباب

حكمت المحكمة بجلستها العلنية ابتدائيا وحضوريا .  
في الشكل : بقبول الطلب .

ملف رقم :  
2009/6559

في الموضوع : الحكم على المدعى عليها شركة طوب شوميز في شخص ممثلها  
القانوني بأدائها لمفائدة المدعية حامين زهيرة بأدائها التعويضات التالية :

عن مهلة الإخطار بمبلغ : 5000,00 درهم .

عن الفصل بمبلغ : 10.052,35 درهم .

عن الضرر بمبلغ ، 26250,00 درهم .

عن الأقدمية بمبلغ 12.500,00 درهم .

مع تمكينه من شهادة العمل تحت طائلة غرامة تهديدية قدرها 100 درهم عن كل يوم  
تأخير مع ترك الصائر على المدعى عليها وشمول مبلغ الأقدمية وشهادة العمل بالنفاد  
المعجل ويترك صائر الدعوى على المدعى عليها .

بهذا صدر الحكم في اليوم والشهر والسنة أعلاه وكانت المحكمة تترك من:

السيدة الزوهره أصولدي رئيسة ومقررة

السيدة أمينة شفيق عضوة

السيدة وردة الكلاوي عضوة

السيد أحمد عبا كاتب الضبط

كاتب الضبط

الرئيس

## المراجع المعتمدة

### لائحة الكتب

- ❖ محمد سعيد بناني، قانون الشغل بالمغرب في ضوء مدونة الشغل - علاقات الشغل الفردية- الجزء الثاني: المجلد الثاني مطبعة النجاح الجديدة بالدار البيضاء 2007.
- ❖ محمد سعد جرندي، الطرد التعسفي للأجير في ظل مدونة الشغل والقضاء المغربي، الطبعة الثانية 2007، مطبعة الأمنية الرباط .
- ❖ محمد الكشبور: إنهاء عقد الشغل طبعة 2008، مطبعة النجاح الجديدة بالدار البيضاء.
- ❖ محمد لفروجي -دلائل عملية- الإثبات أمام المحاكم من خلال قضاء المجلس الأعلى لسنوات 2000-2005 العدد 2 طبعة 2005، مطبعة النجاح الجديدة بالدار البيضاء.
- ❖ بشرى العلوي، الفصل التعسفي للأجير على ضوء العمل القضائي، الطبعة الثانية 2007 مطبعة النجاح الجديدة بالدار البيضاء.
- ❖ عبد اللطيف خالفي: الإجتهد القضائي في المادة الإجتماعية طبعة الأولى. 2000 .
- ❖ عبد السلام بنحدو، شرح قانون المسطرة الجنائية، الطبعة الخامسة سنة 2005، مطبعة اسبارطيل طنجة.
- ❖ إدريس العلوي العبدلاوي: وسائل الإثبات في التشريع المدني المغربي سنة 1990.

❖ الحسن البوعيسي سلسلة كرونولوجيا الإجتهااد القضاي في قانون المسطرة المدنية الطبة الثانية 2010، مطبعة النجاح الجديدة بالدار البيضاء.

## المجلات القانونية

- ❖ الحاج الكوري " إثبات استقالة الأجير من خلال قرارات المجلس الأعلى" منشور بمجلة القانون المغربي المغربي ، العدد 04 يوليوز 2003 .
- ❖ نشرة قرارات المجلس الأعلى سلسلة 1 الجزء 1 سنة 2009 .
- ❖ مجلة المناهج القانونية عدد مزدوج : 11-12-2008.
- ❖ مجلة المغربية لقانون الأعمال والمقاولات .
- ❖ مجلة قرارات المجلس الأعلى في المادة الإجتماعية 1997 .
- ❖ رسالة المحاماة عدد مزدوج 11-12 دجنبر 1995 .
- ❖ مجلة المغربية لقانون الأعمال والمقاولات عدد 5 ماي 2004 .
- ❖ مجلة القصر العدد 20 ماي 2008.

## السنوات

- ❖ الحسين أبلهاض- مستشار بمحكمة الإستئناف بأكاير- مقال حول موضوع "إجتهاادات المجلس الأعلى في مادة التغيب عن العمل " عقود العمل والمنازعات الاجتماعية من خلال إجتهاادات المجلس الأعلى، الندوة الجهوية التاسعة مقر محكمة الإستئناف بحي رياض السلام أكادير 05-06 يوليوز 2007 .
- ❖ مصطفى عزيز قاض بالمحكمة الابتدائية بكلميم مقال حول موضوع " إثبات مغادرة العمل" عقود العمل والمنازعات الاجتماعية من خلال إجتهاادات المجلس

الأعلى، الندوة الجهوية التاسعة - مقر محكمة الاستئناف باكاير - 05-06 يوليو 2007.

- ❖ الحسان أيت عبو- قاض بالمحكمة الابتدائية بكلميم - مقال حول موضوع: "دعوى الخيار بين الرجوع للعمل أو التعويض " عقود العمل والمنازعات الإجتماعية من خلال إجتهاادات المجلس الأعلى - الندوة الجهوية التاسعة مقر محكمة الإستئناف بحي رياض السلام - أكادير - 05-06 يوليو 2007.
- ❖ بشرى العلوي، الإثبات في مدونة الشغل، ندوة حول موضوع مدونة الشغل بعد سنتين من التطبيق، المعهد العالي للقضاء، منشور بسلسلة الندوات واللقاءات والأيام الدراسية العدد التاسع.
- ❖ الزوهره أصولدي التكوين المستمر للقضاة : ندوة حول موضوع مدى حجية رسالة الرجوع إلى العمل التي ترجع إلى المشغل بعبارة غير مطلوب.المعهد العالي للقضاء، بتاريخ 29/01/2010.

## الرسائل والأطروحات

- ❖ إدريس فجر، مساهمة في دراسة نظرية أسباب انقضاء عقد العمل، أطروحة لنيل درجة الدكتوراه في الحقوق، جامعة الحسن الثاني - عين الشق - كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، الدار البيضاء، السنة الجامعة 1998-1999.
- ❖ نوال شرقاوي وسهام لخضر، رسالة نهاية التدريب في المعهد الوطني للدراسات القضائية، سنة 2002-2003، تحت موضوع المغادرة التلقائية في القضاء المغربي.

# الفهرسة

1	مقدمة
4	الفصل الأول : ماهية المغادرة التلقائية
5	المبحث الأول: مفهوم المغادرة التلقائية
5	المطلب الأول: تعريف المغادرة التلقائية
7	المطلب الثاني: صور المغادرة التلقائية.
7	الفقرة الأولى: الدفع بالمغادرة التلقائية بإعتبارها خطأ جسيماً.
9	الفقرة الثانية: الدفع بالمغارة التلقائية بإعتبارها إنهاء تعسفياً لعقد العمل من جانب الأجير.
11	المطلب الثالث: مغادرة الأجير لعمله اضطرارياً (الطرد الضمني أو المقنع).
13	المبحث الثاني: تمييز المغادرة التلقائية عن باقي النظم القانونية المشابهة.
14	المطلب الأول: التغيب عن العمل .
17	الفقرة الأولى: التغيب غير القانوني.
17	الفقرة الثانية: التغيب القانوني
17	أولاً: التغيب عن العمل بسبب المرض.
19	ثانياً: التغيب لأسباب مهنية.
20	ثالثاً: التغيب لأسباب عائلية.
22	المطلب الثاني: تمييز المغادرة التلقائية عن الإستقالة .
23	الفقرة الأولى: مسطرة الإستقالة.
24	الفقرة الثانية: صور الإستقالة.
24	أولاً: الإستقالة المشروعة.
25	ثانياً: الاستقالة غير المشروعة



27	الفصل الثاني: إثبات المغادرة التلقائية و أثارها .
28	المبحث الأول: إثبات المغادرة التلقائية.
29	المطلب الأول: عبئ إثبات المغادرة التلقائية.
29	الفقرة الأولى: مجال إثبات المشغل.
32	الفقرة الثانية: مجال إثبات الأجير.
34	المطلب الثاني: وسائل إثبات المغادرة التلقائية
36	الفقرة الأولى: شهادة الشهود.
36	الفقرة الثانية: القرائن
37	الفقرة الثالثة: الإقرار
38	الفقرة الرابعة: الحجة الكتابية- رسالة الرجوع إلى العمل-
38	أولا: رسالة الرجوع إلى العمل بين الإلزامية والاختيارية.
39	ثانيا: طرق تبليغ رسالة الرجوع إلى العمل.
40	ثالثا: موقف المجلس الأعلى من رجوع رسالة الرجوع إلى العمل بعبارة غير مطلوب.
42	رابعا : حجية رسالة الرجوع إلى العمل.
43	المبحث الثاني: آثار المغادرة التلقائية
44	المطلب الأول: في حالة ثبوت المغادرة التلقائية
50	المطلب الثاني: في حالة عدم ثبوت المغادرة التلقائية.
50	الفقرة الأولى: الحكم بالإرجاع إلى العمل.
53	الفقرة الثانية: الحكم بالتعويضات المستحقة عن الطرد التعسفي.
53	أولا التعويض عن عدم الإخطار
55	ثانيا: التعويض عن الفصل.
55	ثالثا: التعويض عن الضرر
57	خاتمة.
60	ملحق.
M5	المراجع المعتمدة الفهرسة

رقم 30

Centre National de Documentation  
Division du Traitement de l'Information  
Service Analyse des Documents  
et Micrographie

المركز الوطني للتوثيق  
قسم معالجة المعلومات  
مصلحة تحليل الوثائق  
والتجهيز

المملكة المغربية  
المركز الوطني للتوثيق  
مصلحة معالجة المعلومات  
رقم 30 تاريخ 14/01/19

## بطاقة الوثيقة Fiche de Document

N° d'enregistrement رقم التسجيل (\*) 101615184/8019

(\*) نفس رقم التسجيل بقاعدة الجمع وقاعدة التتبع

**Collecte****الجمع**

العنوان الكامل..... Titre complet

المغادرة التلقائية للأجور على فؤد  
العمل العفائي المغربي

المؤلف / الهيئة..... Auteur / Collectivité

عبد القادر بروجو / محمد بنعلي

اللغة..... Langue

Ar

تاريخ النشر..... Date d'édition

2011

المصدر الباعث..... Source expéditrice

المعهد العالي للفن

المجال..... Domaine

Individu - Culture - Société

تاريخ التوصل بالوثيقة..... Date de réception du document

/...../...../...../

**Suivi****التتبع**

تاريخ البحث للطباعة..... Date d'envoi à l'imprimerie

/...../...../...../

تاريخ الإعادة من الطباعة..... Date de retour de l'imprimerie

/...../...../...../

تاريخ البحث إلى التشفيف..... Date d'envoi au traitement

/...../...../...../

تاريخ البحث إلى المكتبة..... Date d'envoi à la Bibliothèque

/...../...../...../

إسم المسؤول عن الجمع و التتبع..... Nom du responsable de la collecte et du suivi