

Absence du salarié à l'issue de son congé annuel : l'employeur n'est pas tenu de le mettre en demeure de reprendre le travail (Cass. soc. 2023)

Identification			
Ref 34456	Juridiction Cour de cassation	Pays/Ville Maroc / Rabat	N° de décision 127/1
Date de décision 07/02/2023	N° de dossier 2022/1/5/444	Type de décision Arrêt	Chambre Sociale
Abstract			
Thème Exécution du contrat de travail, Travail		Mots clés قرارات محكمة النقض, Rupture du contrat, Rejet, Preuve, Moyen nouveau, Mise en demeure de reprise, Licenciement, Irrecevabilité, Contrat de travail, Congé annuel, Charge de la preuve, Absence du salarié, Abandon de poste	
Base légale Article(s) : 415 - Dahir du 9 ramadan 1331 (12 août 1913) formant Code des obligations et des contrats Article(s) : 18 - 231 - 232 - 241 - 242 - 243 - Dahir n° 1-03-194 du 14 rejeb 1424 (11 septembre 2003) portant promulgation de la loi n° 65-99 relative au Code du travail		Source Revue de Jurisprudence Civile n°12 (2024)	

Résumé en français

L'employeur n'est pas tenu de mettre en demeure le salarié de reprendre son poste lorsque celui-ci ne se présente pas au travail à l'expiration de son congé annuel. Il incombe dès lors au salarié qui s'estime licencié de rapporter la preuve qu'il s'est présenté à son travail et que l'employeur l'a empêché de le reprendre.

C'est donc à bon droit qu'une cour d'appel rejette les demandes d'indemnités pour licenciement abusif après avoir constaté que le salarié, qui reconnaissait avoir bénéficié d'un congé, ne rapportait pas la preuve de son retour à l'entreprise à l'issue de celui-ci. Est par ailleurs irrecevable, car nouveau et mélangé de fait et de droit, le moyen relatif à l'irrégularité du congé soulevé pour la première fois devant la Cour de cassation.

Texte intégral

قرار عدد 1/127 مؤرخ في 2023/02/07 ملف اجتماعي عدد 2022/1/5/444 * رخصة سنوية للأجير - إنتهاء مدتها - إنذاره من أجل الرجوع إلى العمل (لا) - إثبات الأجير التحاقه بالعمل بعد انتهاءها والمنع منه. إن المشغل غير ملزم بمراسلة الأجير بالرجوع إلى العمل بعد تغيبه عن العمل، أو عدم التحاقه به بعد انتهاء رخصته السنوية، وبالتالي فإن عدم توصله بالإنذار من أجل الرجوع إلى العمل، لتضمينه عنوانا غير العنوان الذي يقطن به، والمدلى به من طرف المطلوبة في النقض غير منتج في النازلة، مادام أنه يؤكد أنه كان في رخصة سنوية، وبالتالي يبقى هو الملزم بإثبات التحاقه بالعمل بعد انتهائها والمنع منه.

باسم جلالة الملك وطبقا للقانون

إن محكمة النقض (غ.إج، ق.1)؛

بناء على مقال النقض المودع بتاريخ 29 دجنبر 2021، من طرف الطالب المذكور أعلاه بواسطة نائبه، والرامي إلى نقض القرار عدد 928، الصادر بتاريخ 2021/10/13، في الملف عدد 2021/1501/13، عن محكمة الاستئناف بمراكش.

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

في شأن وسيلتي النقض مجتمعين: يعيب الطاعن على القرار المطعون فيه، عدم ارتكازه على أساس قانوني سليم، وضعف التعليل الموازي لانعدامه، وتناقض التعليل، ذلك أنه أقام الدليل على التحاقه بالعمل، ومنعه من الدخول، ويتأكد ذلك من أن المطلوبة في النقض تعمدت طرده من العمل بطريقة مبطنة، وبسوء نية عندما مكنته من إجازة ممتدة من 2018/10/25 إلى 2018/12/04، تضمنت 40 يوما، وأنه بعد انقضائها التحق بتاريخ 2018/12/05 بمقرها الرئيسي بتارودانت تنفيذا لتعليمات المسؤول عن الموارد البشرية أكديرة عبد الخالق، وأنه ظل تحت إمرتها وتوجيهاتها أسبوع تقريبا مواظبا على الحضور، وأنه رغم منعه من الدخول إلى مقر الإدارة اضطر إلى مهاتفة المسؤول القانوني عن الموارد البشرية السيد موفق الحبيب الذي حدد له موعدا لاستقباله في 2018/12/08، ولم يستقبله، وطلب منه الالتحاق بالإدارة يوم 2018/12/10، ولما التحق بها تم منعه، فالتجأ إلى مفتش الشغل يوم 2018/12/11، وأن هذه الوقائع لم تكن محل أي جدل من المشغلة، ولم يجر بشأنها أي إجراء من إجراءات التحقيق، وأن اعتباره مغادرا للعمل بصورة تلقائية فيه خرق للفصل 415 من ق.ل.ع، وحرية الإثبات في نزاعات الشغل استنادا إلى المادة 18 من مدونة الشغل، والقرار بذلك يكون قد كيف الوقائع تكييفاً خاطئاً فيه مخالفة للقانون، أضر بحقوقه، وفيه خرق لإجراءات مسطرية، ولحقوق الدفاع. وأن لجوءه لمفتش الشغل بمراكش مكان تنفيذ العقد بتاريخ 2018/12/11 للمطالبة بإرجاعه إلى عمله، دليل على التحاقه بمقر عمله سواء بمقر إدارة مشغلته بناء على تعليماتها، أو ترده على فرعها بمراكش، واستدعاء مفتش الشغل حجة، وقرينة قاطعة على رجوعه للعمل وتعرضه للطرده التعسفي، وأنها بتاريخ 2018/12/21 توصلت بالبريد المضمون باستدعاء للحضور لدى مفتشية الشغل لإرجاعه إلى العمل، فحررت إشعارا بنفس التاريخ بالالتحاق بالعمل ضمنته عنوان لا علاقة له بعنوانه، وأن مكان تنفيذ العقد يتواجد بمدينة مراكش، والمطلوبة تعلم عنوانه الكائن بهذه المدينة، وتتواصل معه فيه بشكل طبيعي، وأنها توصلت باستدعاء من مفتش الشغل يتضمن عنوانه المفصل بالمقال الافتتاحي، وبعد توصلها به وجهت له في نفس اليوم إنذارا مؤرخا في 2018/12/21 حرر بشأنه المفوض القضائي عبد الكريم (أ) محضرا بتاريخ سابق لمجاملتها ضدا على حقوقه، بعنوان غير عنوانه، والحال أنه مكنها بشكل دوري بعنوانه السابق بمدينة العيون، وأشعرها بواسطة مفتش

الشغل بعنوانه الحقيقي حيث يتواجد مكان تنفيذ العقد بمدينة مراكش، مما يجعل دفعها تعذر إشعارها له بالرجوع إلى العمل دفع مجاني يفقد إلى المصادقية والموضوعية، ويكون بذلك تقدير المحكمة لهذه الوقائع تقديرا خاطئا، فيه مخالفة لمضمون الإقرار ومحتواه المنصوص عليه في الفصل 415 من ق.ل.ع، فيكون قد أسس تعليقه على غير أساس واقعي وقانوني سليم. كما يعيب على القرار، خرق المقتضيات القانونية المنظمة لمدة العطلة السنوية المؤدى عنها، فوثيقة الغياب والعطل المدلى بها من المطلوبة في النقض، والتي دفعت من خلالها بكونه كان في تنفيذ علاقة الشغل إجازة سنوية مؤدى عنها تبتدئ من 2018/10/25 إلى 2018/12/04 تتضمن 40 يوما، ومفصلة على 30 يوما مؤدى عنها، وعشرة أيام إضافية، وهذه البيانات تخالف بيانات العطلة السنوية المؤدى عنها طبقا لأحكام الباب الرابع من مدونة الشغل خاصة المواد 231 و232 و242 و243، فبموجب المادة 231 فإن مدة العطلة السنوية المحددة بعد قضاء الأجير ستة أشهر متصلة من الشغل الفعلي تحتسب على أساس يوم ونصف يوم عن كل شهر من أيام الشغل الفعلي، وذلك شريطة الأداء عنها، والعطلة المزعومة من المطلوبة التي استغرقت 40 يوما هي عطلة غير مؤدى عنها، وهو ما أوضحه من خلال المقال الافتتاحي للدعوى حينما طالب باقي الأجر الموازي لأجرة شهر نونبر 2018 بحسب 7160.09 درهم، والمحكمة لم تجب على هذا الدفع، وأن المشرع المغربي رتب البطالان على كل أمر يخص الاتفاق على التنازل المسبق عن الحق في العطلة السنوية المؤدى عنها طبقا لأحكام المادة 242 من مدونة الشغل، وهذا ينبغي عليه طرد مقتنع ومبطن استنادا إلى تسريحه منذ 2018/10/25 بدعوى استفادته من عطلة سنوية مدتها 40 يوما دون أن تمكنه من أجرته خلال هذه المدة، والعطلة المحتج بها ضده هي في الأصل عطلة غير قانونية لتجاوزها المدة القانونية، ولعدم الأداء عنها، وفي ذلك خرق سافر لأحكام المواد 232 و232 و241 من مدونة الشغل، وأن تمكنه من عطلة غير قانونية دون أداء أجرتها، وفرضها عليه في غير موعدها المعتاد الذي يكون عادة خلال شهري يناير وفبراير بحكم انخفاض إنتاج الحليب حسب تخصصها في هذا النشاط الصناعي، يعتبر طردا من جانبها، وأنه لم يكتشف هذا الأمر إلا بعد التحاقه بالعمل يوم 2018/12/10 ومنعه منه، وأن المحكمة لم تناقش هذه الدفوع والوقائع في خرق لحقوق الدفاع، ولمبدأ حرية الإثبات، مما يتعين معه نقض القرار. لكن خلافا لما ينص عليه الطاعن على القرار المطعون فيه، فمن جهة أولى، فإن الثابت من خلال وثائق الملف، تأكده أنه كان في إجازة سنوية لمدة 40 يوما، من 2018/10/25 إلى 2018/12/04، وبالتالي فإنه يبقى هو الملزم بإثبات التحاقه بالعمل بعد انتهاء مدة رخصته السنوية والمنع منه، وهو ما لم يقدّم الدليل عليه، وما أثاره من أنه بتاريخ 2018/12/05 التحق بالمقر الرئيسي للمطلوبة في النقض تنفيذا لتعليمات المسؤول عن الموارد البشرية، وظل تحت إمرتها وتوجيهاتها لمدة أسبوع مواظبا على الحضور هو دفع جديد لم يسبق له إثارته أمام قضاة الموضوع، فضلا عن أنه يتناقض وما جاء في مذكراته خلال مرحلة الاستئناف بتاريخ 2021/05/05 و2021/05/26 و2021/07/14، التي ضمنها أنه بعد قضائه لإجازته السنوية بتاريخ 2018/12/04 التحق في اليوم الموالي لتقوم المطلوبة بمنعه من الدخول ومماطلته لعدة أيام، ومن جهة ثانية، فإن المشغل غير ملزم بمراسلة الأجير بالرجوع إلى العمل بعد تغيبه عن العمل، أو عدم التحاقه به بعد انتهاء رخصته السنوية، وبالتالي فإن عدم توصله بالإنتذار من أجل الرجوع إلى العمل، لتضمينه عنوانا غير العنوان الذي يقطن به، والمدلى به من طرف المطلوبة في النقض غير منتج في النازلة، مادام أنه يؤكد أنه كان في رخصة سنوية لمدة 40 يوما، وبالتالي يبقى هو الملزم بإثبات التحاقه بالعمل بعد انتهائها والمنع منه، وهو ما لم يقدّم الدليل عليه، ومن جهة ثالثة، فإن ما أثاره بشأن العطلة السنوية المؤدى عنها، وما أثاره بشأن خرق المواد 231، 232 و242 و243 من مدونة الشغل هي أيضا دفوع جديدة لم يسبق له إثارتها أو التمسك بها أمام قضاة الموضوع، ولا يجوز له إثارتها لأول مرة أمام محكمة النقض لاختلاط الواقع فيها بالقانون، وهي غير مقبولة، ويكون بذلك ما انتهى إليه القرار المطعون فيه معللا تعليلا كافيا، وغير خارق لأي مقتضى قانوني، والوسيلتان على غير أساس.

لهذه الأسباب

قضت محكمة النقض برفض الطلب، وتحميل الطالب الصائر. وبه صدر القرار وتلي بالجلسة العلنية المنعقدة بالتاريخ المذكور أعلاه بقاعة الجلسات العادية بمحكمة النقض بالرباط، وكانت الهيئة الحاكمة مترتبة من السيدة رئيسة الغرفة مليكة بنزاهير والمستشارين السادة: عتيقة بحراوي مقررة، والعربي عجابي وأم كلثوم قربال وأمينة ناعمي أعضاء، وبمحضر المحامي العام السيد عبد العزيز أوباكي وبمساعدة كاتب الضبط السيد خالد حياني. كاتب الضبط المستشار المقرر الرئيس تنفيذ علاقة الشغل