

**C.Cass, 17/07/2017, 663**

<b>Identification</b>			
<b>Ref</b> 21712	<b>Juridiction</b> Cour de cassation	<b>Pays/Ville</b> Maroc / Rabat	<b>N° de décision</b> 663
<b>Date de décision</b> 17/07/2017	<b>N° de dossier</b> 1702/5/2/2016	<b>Type de décision</b> Arrêt	<b>Chambre</b> Sociale
<b>Abstract</b>			
<b>Thème</b> Travail	<b>Mots clés</b> Résiliation par démission, Relation de travail, Effet, Défaut d'exécution du préavis par le salarié		
<b>Base légale</b>	<b>Source</b> Autre : Bulletin des Arrêts de la Cour de Cassation - Chambre Sociale N°37		

## Résumé en français

---

Dès lors que le salarié a produit sa démission et a mis fin à la relation de travail par sa volonté, l'absence d'exécution du délai de préavis tel que prévu à l'article 34 du code du travail est un comportement fautif justifiant l'indemnisation de l'employeur.

## Résumé en arabe

---

لما كان الأجير هو من قدم استقالته ، فإنه يكون هو من أنهى العلاقة الشغلية بإرادته المنفردة. وأن عدم تمكين المشغلة من أجل الإخطار يعتبر إخلالاً بمقتضيات المادة 34 من مدونة الشغل يجعل الأجير ملزماً بالتعويض.

## Texte intégral

---

في شأن الوسائل الثالثة والرابعة والخامسة:

يعيب الطاعن على القرار خرق القانون الداخلي بخرق الفصل 40 من مدونة الشغل وسوء التعليل الموازي لانعدامه ، ذاك أنه جاء فيه :  
وحيث إن ما تمسك به الأجير من فصل تعسفي من جانب المشغلة بسبب تقاضي أجنته ودفعه إلى تقديم استقالته تدحشه تصريحاته خلال جلسة البحث الابتدائي مما يكون معه استئنافه غير مبني على أساس... إلا أن تعليله هذا مخالف للقانون إذ الثابت من وثائق الملف أن المطلوبة في النقض تقاعست عن أداء أجوره وعمدت إلى تخفيض أجنته من 60.000 درهم إلى 15.677 درهم وهو ما عبر عنه خلال جلسة البحث يكون سبب التزاع يعود إلى سوء تفاصيل العمل وكذا التغيير الذي حصل بالنظام الأساسي للشركة والذي حرمه من مجموعة من الاختصاصات حين فوضت جميعها إلى الشركة الثانية... . وأن تخفيف أجنه وحرمانه من مجموعة من الاختصاصات ثابت على كل حال من خلال أوراق الأداء غير المنازع فيها ، . وأن ذلك يشكل فصلا تعسفيًا مقنعا بصریح المادة 40 من مدونة الشغل وما استقر عليه الاجتهد القضايى ، وقد كان مضطراً لتقدم استقالته. كما أن الثابت من وثائق الملف ومن منطق القرار نفسه أن المطلوبة في النقض لم تعمد فقط إلى خفض أجنه الشهري بل عمدة إلى وقف هذا الأجـر بالمرة لمدة عدة شهور متالية وهو ما يعد بدوره خطأ جسيما من طرفها وفصلاً مقنعاً يوجب الحكم له بالتعويضات خلافاً لما ذهب إليه القرار.

كما يعيب عليه خرق المواد 231 و 232 و 251 من مدونة الشغل ، ذلك أن المحكمة مصدرته قضت بتحفيض التعويض المستحق له عن عدم التمتع بالعطلة السنوية عن السنين الأخيرتين من مبلغ 86.538,46 درهم إلى 48.461,53 درهم معتمدة السنين الإداريتين وهو أمر مخالف للقانون إذ احتساب العطلة السنوية المستحقة ومن ثم التعويض الواجب عن عدم التمتع بها لا يتأسس على السنة الإدارية التي تنتهي من فاتح يناير إلى 31 ديسمبر ولكن يتأسس طبقاً للمادتين 231 و 251 أعلاه على مدة الشغل الفعلي. وأنه استغل فعلاً السنين الأخيرتين أي من 31/1/2010 إلى غاية فصله دون أن يستفيد من عطلته السنوية ولا تعويض عنها بإقرار المطلوبة وعدم منازعتها. هذا فضلاً عن أن المحكمة لم تعمل مقتضيات المادة 232 من المدونة ولم تحسب ضمن مدة العطلة المستحقة العطلة الإضافية عن الأقدمية رغم قضايـه أكثر من خمس سنوات وهو ما يخوله الاستفادة من عطلة إضافية بحسب يوم ونصف.

ثم يعيب عليه خرق المادة 51 من نفس المدونة ، ذاك أنه قضى بتأييد الحكم الابتدائي فيما قضى به من تعويض لفائدة المطلوبة عن الإخطار والذي حدد في مبلغ 180.000 درهم رغم أنه أوضح كونه تعرض للفصل نتيجة خفض أجنه الشهري إلى حدود الرابع ونتيجة عدم أدائه عن السنة الأخيرة مما يعني أن المطلوبة هي المسؤولة عن إنهاء عقد الشغل وهي الملزمة بأداء التعويض عن عدم الإخطار ، وأن التطبيق السليم للمقتضى المذكور يقتضي الحكم عليها بأداء المبلغ الذي تم الحكم به إضافة إلى باقي التعويضات وليس العكس ، إلا أن القرار المطعون فيه بقضائه بخلاف ذلك في مجموع ما أشير إليه أعلاه بان مشوباً بخرق القانون وهو ما يعرضه للنقض.

لكن ، من جهة أولى ، فإن الثابت تقديم الطاعن استقالته من العمل وهو ما لم ينazuـغ فيه ، ولما كانت الاستقالة قد أصبحت نافذة بعدم الطعن فيها . مما يقتضيه القانون فإنه لا مبرر لإثارة النقاش بشأن الظروف الداعية إلى تقديمها من قبل التخفيف من الأجرة والتلاعـس في صرفها وسوء تسيير العمل والتغيير الذي حصل في النظام الأساسي للشركة والذي حرمه من مجموعة من الاختصاصات ... فتكون المحكمة بتأييدها الحكم الابتدائي القاضي برفض طلباته بما اعتبره طرداً من العمل قد صادفت الصواب.

ومن جهة ثانية ، لما كان ثابتاً أن الطاعن هو من قدم استقالته فإنه يكون هو من أنهى العلاقة الشغـلية بإرادته المنفردة. وأنه بمقتضى الفقرة الثانية من المادة 34 من مدونة الشغل يمكن إنهاء عقد الشغل غير محدد المدة بإرادة الأجير عن طريق الاستقالة ... ولا يلزمـه في ذلك إلا احترام الأحكـام الواردة في الفرع الثالث أدناه بشأن أجل الإخطار

مما يعني أن عليه تمكين المطلوبة في النقض من أجل الإخطار وهو مالم يتـقـيد به وانه بإخلالـه بالمقتضى المذكور يكون ملزاً بالتعويض عنه وهو طبقـه القرار الذي قضـى للمطلوبة بما هي مـحـقـةـ فيه ، ولا يـقـدـحـ في ذلك ادعـاؤـه بأنـهاـ هيـ المـلـزـمـةـ بـالـتـعـوـيـضـ عنـ أـجـلـ الإـخـطـارـ يـدـعـوـىـ أـنـهـ تـعـرـضـ لـلـطـرـدـ وـهـوـ أـمـرـ خـلـافـ الـوـاقـعـ . وـمـنـ جـهـةـ ثـالـثـةـ ،ـ فـإـنـ الثـابـتـ مـنـ الـمـقـالـ الـافـتـاحـيـ لـدـعـوىـ الطـاعـنـ مـطـالـبـهـ بـالـتـعـوـيـضـ عـنـ الـعـطـلـةـ السـنـوـيـةـ صـ الـمـدـةـ 1/1/2017ـ مـاـ يـعـنـيـ أـنـ تـارـيـخـ بـدـايـتـهـ الـعـلـمـ كـانـ مـطـابـقـاـ كـتـوقـيـتـ الإـدـارـيـ ،ـ فـيـكـونـ الـقـارـ

الاستئنافي المؤيد للحكم ، الابتدائي بخصوص السنين الأخيرتين قد تقييد بمدة العمل الفعلية المستحقة عنها العطلة مما يجعل الفرع من الوسيلة خلاف الواقع وغير مقبول. أما بخصوص عدم احتساب المحكمة ضمن مدة العطلة السنوية العطلة الإضافية عن الأقدمية طبقا لما تضمنه المادة 232 من المدونة فلم يسبق التمسك به أمام قضاة الموضوع ولا تتأتى إثارته لأول مرة أمام محكمة النقض مما يجعل القرار سليما فيما قضى به بخصوص إلهاء العلاقة الشغلية وأجل الإخطار وكذا العطلة السنوية ومعللا مما فيه الكفاية والوسائل على غير أساس عدد ما أثير لأول مرة وما كان خلاف الواقع فهو غير مقبول.

## وفي شأن الوسائلتين الأولى والثانية مجتمعين:

يعيب الطاعن على القرار خرق القانون الداخلي المتخذ من خرق الفصل 406 من ق.ل.ع والفصل 32 من ق.م.م وسوء التعليل الموازي لانعدامه ، ذلك أنه جاء بتعليله وحيث إن من أولى بحجة فهو قائل بها ، وأنه أمام عجز المستأنف عليه عن إثبات سبب المبالغ التي كان يتسلّمها من المستأنفة وتناقضه في أقواله بين عدم تمكينه من أجرته من 1/1/2011 وتسليمها لمباحث في شكل دفعات محددة في 60.000 درهم عن كل دفعه مقابل أجرته فإن ذلك ينهض قرينة لا ليس فيها على استخلاصه لأجرته لغاية يناير 2012 ، مما صرّح به ما تمسّكت به المستأنفة بهذا الخصوص... . إلا أنه من جهة فإن الثابت تمسّكه بصفته كشريك في الشركة المطلوبة وذلك منذ المرحلة الابتدائية ، وأن هذه الأخيرة أمهلت للجواب عدة مرات ابتدائيا و استئنافيا وأجابـت فعلاً بذكرـات أثـارـتـ فيـهاـ مـجمـوعـةـ منـ الدـفـوـعـ غـيرـ آنـهـ سـكـتـ عنـ الرـدـ عنـ صـفـتـهـ كـشـرـيـكـ بـنـسـبـةـ النـصـفـ وـ تـعـرـضـ عـلـىـ ذـلـكـ وـ لـمـ تـسـجـلـ عـلـىـ أـيـ تـحـفـظـ وـهـ مـاـ يـعـدـ إـقـرـارـاـ مـنـهـ بـصـحـةـ اـعـادـهـ ،ـ إـلـاـ أنـ المـحـكـمـةـ وـبـالـرـغـمـ مـاـ ذـكـرـ اـعـتـرـتـ أـنـ عـجـزـ عـنـ إـثـبـاتـ صـفـتـهـ كـشـرـيـكـ خـارـقـةـ بـذـلـكـ الفـصـلـ 406ـ مـنـ قـلـعـ وـعـلـىـ أـنـ صـفـتـهـ تـلـكـ ثـابـتـةـ عـلـىـ كـلـ حـالـ مـنـ خـالـ الـوـثـائقـ الـقـانـونـيـةـ لـلـشـرـكـةـ وـالـتـيـ هـيـ وـثـائقـ عـمـومـيـةـ مـنـشـورـةـ وـرـهـنـ إـشـارـةـ الـعـمـومـ.ـ وـمـنـ جـهـةـ أـخـرىـ فـإـنـ المـحـكـمـةـ حـتـىـ إـنـ لـمـ تـمـكـنـ مـنـ الـاطـلـاعـ عـلـىـ تـلـكـ الـوـثـائقـ فـإـنـهـ لـمـ تـنـذـرـ بـالـإـلـاءـ بـالـتـنـذـرـ بـالـإـلـاءـ بـهـ رـغـمـ بـمـضـمـونـهـ وـرـهـنـ إـشـارـةـ الـعـمـومـ.ـ وـمـنـ صـرـاحـةـ عـلـىـ أـنـهـ يـطـلـبـ القـاضـيـ...ـ تـحـدـيـدـ الـبـيـانـاتـ غـيرـ التـامـةـ أوـ التـيـ تـمـ إـغـفالـهـ...ـ ثـمـ إـنـ المـطـلـوـبـ شـرـكـةـ تـجـارـيـةـ مـهـمـةـ حـقـقـتـ أـربـاحـاـ كـبـيرـةـ خـالـلـ فـتـرـةـ اـشـتـغالـهـ وـأـنـ رـأـسـمـالـهـ مـحـدـدـ فـيـ 5.000.000ـ دـرـهـمـ كـمـاـ يـثـبـتـ ذـلـكـ النـمـوذـجـ رقمـ 7ـ لـلـشـرـكـةـ رـفـقـتـهـ وـهـ مـاـ يـعـدـ لـوـحـدـهـ قـرـيـنـةـ قـوـيـةـ عـلـىـ اـسـتـفـادـتـهـ مـنـ أـرـبـاحـ النـشـاطـ بـمـعـزـلـ عـنـ الـأـجـورـ الـمـسـتـحـقـةـ.ـ إـلـاـ أـنـ المـحـكـمـةـ باـسـتـبعـادـهـ مـاـ ذـكـرـ بـعـلـةـ دـعـوـاتـ الـمـسـتـحـقـةـ لـقـرـارـهـ أـسـاسـاـ مـقـبـولاـ وـخـرـقـتـ الـمـقـضـيـنـ أـعـلـاهـ.

كما يعيب عليه خرق الفصول 400 و 454 و 455 من ق.ل.ع والمادتين 370 و 371 من مدونة الشغل ، ذلك أنه بتعليله المذكور أعلاه خالف القانون لما اعتبر مطالبته بأجره عن المدة من 1/1/2011 إلى حين فصله عن العمل ثم إقراره بعد ذلك بتوصله بثلاث دفعات من الأجر محددة في مبلغ 60.000 درهم لكل واحدة تناقضها في الأقوال وقرينة لا ليس فيها على استخلاصه لجميع أجوره عن المدة المطلوبة ، إلا أن القرائن التي يقررها القانون وإن كانت موكولة لمحكمة القاضي فإنه ليس له أن يقبل إلا القرائن الخالية من اللبس أو المتعددة التي حصل التوافق بينها طبقاً للفصل 454 أعلاه ، وفضلاً عن ذلك فإن قبول القرائن ولو كانت قوية وخالية من اللبس ومتواقة رهن بتأييدها باليمين طبقاً للفصل 455. وأن المحكمة لم تعتمد على القرائن بصيغة الجمع ولكن اعتمدت قرينة واحدة مؤسسة على تناقضه في أقواله ولم تعزّزها بيمين المطلوبة وهو ما يشكل خرقاً للقانون. ثم إن مثل هذه القرينة لا تتصدّم أمام صراحة المادتين 370 و 371 من مدونة الشغل التي تنص أولاهما على أنه لا يعتبر تنازلاً من الأجير عن حقه في الأجر وتواتره القبول الصادر منه لورقة الأداء المتضمنة للوفاء بالأجر دون احتجاج أو تحفظ... فيما الثانية تنص على أن المشغل هو الملزم بمسك دفتر الأداء يضمن فيه جميع الأجور المؤذنة ، وقد خص المشرع الأجير من خلال هذه المقتضيات بحماية إضافية تجعل إثبات أداء الأجر ملقي أولاً على عاتق المشغل ثم ثانياً ينبغي أن يقع صحيحاً وصرياً وألا يعتمد على مجرد قرار لحرمان الأجير من حقه. كما أن المحكمة خلصت إلى أن ما تمسّكت به المطلوبة صحيح ومنتج رغم أنها لم تدل بأي حجة مقبولة تفيد الأداء. ولما كان قد أثبتت العلاقة الشغلية ومدتها واستحقاقه للأجر فإنها تبقى المسئولة عن إثبات انقضاء الالتزام في مواجهتها طبقاً للفصل 400 من ق.ل.ع وهو ما لم يتم إذ أوراق أداء الأجر لا تقوم حجة صحيحة على الأداء على اعتبار أنها من صنع يد المطلوبة وغير موقعة من طرفه. إلا أن القرار المطعون فيه بقضائه خلاف ذلك يكون قد خرق المقتضيات أعلاه وهو ما يعرضه للنقض.

حيث تبين صحة ما نعاه الطاعن بالوسائلتين على القرار ، ذلك أنه طالب بأجره عن المدة من 1/1/2011 إلى 16/3/2012 بحسب

60.000 درهم شهريا. ولما كانت المطلوبة لا تنازع في مبلغ الأجر وإنما منازعتها انصببت على أدائه فإنها تبقى الملزمة بالإثبات. وإذا كانت قد أدلت بتحويلاط بنكية فإلها لم تدل بها عن كل المدة موضوع التزاع إذ أن بعضها يثير إلى مبالغ غير مطابقة لمبلغ الأجر الشهري وقد اعتبرها الطاعن تحويلاط تهم معاملات بصفته شريكا بنسبة النصف ولا علاقة لها بالأجرا حسب الثابت من مقال استئنافه الحكم الابتدائي وهو ما لم تنازع فيه المطلوبة التي لم تدل بأي رد وهو ما لا يخول المحكمة الحق في استبعاده تلقائيا بدعوى عدم الإثبات. فتكون المطلوبة بذلك قد عجزت عن إثبات أداء الأجور عن كل المدة المطلوبة. والـ كمة مصدرة القرار المطعون فيه له ما اعتبرت أن الطاعن لم يثبت سبب المبالغ التي ادعى أنها لهم الأجور مع عدم منازعة المطلوبة فيما دفع به بشأنها تكون قد قلبت عباء الإثبات. كما أنها لما اعتبرت أن إقراره بتسلم دفعات بمبلغ 60.000 درهم عن كل واحدة ثم ادعاءه عدم تمكينه من أجراه من 1/1/2011 فيه تنقض وأنه ينهض قرينة لا لبس فيها على تقاضيه أجوره إلى غاية يناير 2012 تكون قد أنت بتعليق شيء يوازي انعدامه وعرضت قرارها للنقض بهذا الخصوص.

## لهذه الأسباب

قضت محكمة النقض بنقض القرار المطعون فيه نقضا جزئيا بخصوص الأجور ، ورفض ما عدا ذلك.