CCASS, 12/01/2005, 33

Identification			
Ref 19031	Jurisdiction Cour de cassation	Pays/Ville Maroc / Rabat	N° de décision 33
Date de décision 20050112	N° de dossier 892/5/1/2004	Type de décision Arrêt	Chambre Sociale
Abstract			
Thème Rupture du contrat de travail, Travail		Mots clés Salarié, Initiative de la rupture, Indemnisation de l'employeur	
Base légale Article(s) : 754 - 758 - Dahir portant loi n°1-72-184 du 27/07/1972 relatif au régime de la sécurité sociale		Source Non publiée	

Résumé en français

L'employeur est fondé à réclamer l'indemnité pour rupture abusive du contrat dès lors qu'il rapporte la preuve du caractère abusif et unilatéral de la résiliation du contrat de travail à l'initiative du salarié. Doit être cassé l'arrêt qui a rejeté la demande d'indemnisation déposée par l'employeur au motif que celui-ci doit rapporter la preuve du préjudice subi.

Résumé en arabe

يكفي لاستحقاق التعويض إثبات واقعة التعسف في فسخ عقد العمل. وهو ما تم في النازلة، فقضاة الاستئناف رغم أنه ثبت لديهم بأن الأجير (المطلوب في النقض) هو 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". وبذلك، يكون 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 بهذا الخصوص.

Texte intégral

القرار عدد: 33 المؤرخ في: 12/01/2005، ملف اجتماعي عدد: 892/5/1/2004 باسم جلالة الملك وبعد المداولة طبقا للقانون. حيث يستفاد من مستندات الملف، ومن القرار المطعون فيه أن المطلوب في النقض السيد الأطرش محمد تقدم بمقال إلى المحكمة الابتدائية بالرباط عرض فيه بأنه عمل لدى المدعى عليها (طالبة النقض) كإطار مهندس منذ: 01/07/1996 بأجرة شهرية قدرها: 7000.00 درهم إلى أن فوجئ بطرده بشكل تعسفي، ملتصقا بالحكم على المدعى عليها بأن تؤدي له عدة مبالغ عن الطرد التعسفي والإعفاء ومهلة الإخطار والعطلة السنوية والأجرة. والعطل الدينية وأيام الآحاد والساعات الإضافية والمكافأة السنوية، مع منحة شهادة العمل تحت غرامة تهديدية - حسب التفصيل بالمقال .. وبمذكرة جواب مع طلب مضاد التمسست المدعى عليها بالحكم على المدعى الأصلي بأن يؤدي لها مبلغ: 25.000,00 درهم عما لحقها من أضرار بسبب الفسخ التعسفي لعقد العمل من قبل المدعي ... وبتاريخ: 09/11/1999 صدر الحكم القاضي بما يلي: 1 - في المقال الأصلي: في الشكل: بقبول الطلب. وفي الموضوع: برفضه وجعل الصائر على الخزينة العامة. 2 - في المقال المضاد: في الشكل: بعدم قبول الطلب وترك الصائر على رافعه. استؤنف الحكم المذكور استئنافا أصليا من طرف الأجير، واستئنافا فرعيا من طرف المشغلة، وبعد تمام الإجراءات أصدرت محكمة الاستئناف بالرباط قرارها المشار إلى مراجعه أعلاه، قضت فيه بإلغاء الحكم المستأنف جزئيا فيما قضى به من رفض طلب التعويض عن العطلة السنوية والأجور وشهادة العمل، وبعد التصدي للحكم من جديد على المشغلة بأن تؤدي للأجير عن العطلة السنوية مبلغ: 5.653,83 درهم، وعن الأجور مبلغ: 17.230,75 درهم ويمنحه شهادة العمل تحت طائلة غرامة تهديدية قدرها 300 درهم عن كل يوم تأخير عن التنفيذ، وبتأييد الحكم في الباقي. وهذا هو القرار المطلوب نقضه من طرف المشغلة. الوسيلة الثانية في فرعها الأول والثاني: تعيب الطاعنة على القرار المطعون فيه: ضعف التعليل الموازي لانعدامه، خرق مقتضيات الفصل 11 من ظهير 24 يناير 1953، والفصول: 3 و8 و36 من ظهير 1946 والفصل 754 من قانون الالتزامات والعقود. ذلك أنه كان على المطلوب في النقض الذي زعم بأنه لم يتقاض فاعلا أجرا أن يدي للمحكمة ببطاقة الأداء التي تفيد ذلك. وحينئذ فقط يمكن للمشغلة في حالة ما إذا نازعت في الأمر - أن تثبت ما يخالف ذلك بسجل الأداء الذي يعتبر سجلا نظاميا لمختلف البطاقات الممسوكة من طرف الأجير ... فالمحكمة لما حملت العارضة بالتزام لا يدخل ضمن التزاماتها الجوهرية، تكون قد قلبت عبء الإثبات. كما أن القرار المطعون فيه منح المطلوب في النقض تعويضا عن العطلة السنوية دون أن يبين مدى توفر الشروط القانونية لذلك. بالفصول: 3 و8 و36 من ظهير 9 يناير 1946 والفصل 745 من قانون الالتزامات والعقود، تشترط لثبوت الحق في التعويض عن العطلة السنوية إثبات توفر الشروط التالية: قضاء مدة معينة، وقد حددها الفصل 3 من ظهير 09/01/1946 في ستة أشهر من العمل الفعلي. وكذا العمل عند نفس المشغل. فالقرار المطعون فيه لم يحدد العناصر التي اعتمدها في الحكم بالتعويض عن العطلة السنوية، مما يكون معه غير معلل التعليل السليم، والكافي من الناحية الواقعية والقانونية، ويتعين نقضه. لكن، حيث إنه مادامت طالبة النقض لا تنازع في علاقة الشغل، فإن عبء إثبات أداء الأجر عن مدة العمل، وتمتع الأجير بعطلته الفعلية، يقع عليها. وبالتالي فالقرار المطعون فيه عندما نص بأن: "المستأنف عليها لم تدل بما يفيد أداء الجور عن المدة المطلوبة، كما لم تدل بما يفيد تمتيع الأجير بالعطلة السنوية" وقضى له بما يستحقه عنها، يكون معلا بما فيه الكفاية، ومطابقا للقانون (الفصل 400 من قانون الالتزامات والعقود)، وتبقى الوسيلة بفرعها الأول والثاني على غير أساس. في شأن الفرع الثالث من نفس الوسيلة: تعيب الطالبة على القرار المطعون فيه: خرق مقتضيات الفصل 745 من قانون الالتزامات والعقود. ذلك أن الفصل المذكور ينص على ما يلي: "لكل من يقدم خدماته بمقتضى عقد أن يطلب عند انقضائه من رب العمل شهادة لا تتضمن إلا تاريخ التحاقه بالخدمة، وتاريخ تركه إياها وتقديره المهني خلال الستة أشهر الأخيرة السابقة لانقضاء العقد". فالمرشح حدد بدقة حالات انقضاء عقد العمل وحصرها في ثلاث حالات أساسية وهي: أولا: بانتهاء الأجل المقرر أو بأداء الخدمة أو العمل الذي كان محلا للعقد. ثانيا: بالفسخ المحكوم به من القاضي في الحالات التي يحددها القانون. ثالثا: باستحالة التنفيذ الناشئة إما بسبب حادث فجائي أو قوة قاهرة ... وإن أيا من هذه الحالات غير متوافرة في نازلة الحال مادام أن انقضاء عقد العمل وقع بفسخ تعسفي من طرف المطلوب في النقض. فالقرار المطعون فيه متع المطلوب في النقض بشهادة العمل بالرغم من ثبوت حالة الفسخ التعسفي من جانبه، ومن غير التحقق من الشروط القانونية السالفة الذكر، وبذلك يكون قد أفقد تعليله الأساس القانوني السليم مما يعرضه للنقض. لكن، حيث إنه وخلافا لما أثارته الطالبة، فإن فسخ عقد

العمل سواء من جانب المشغل أو الأجير لا تأثير له على شهادة العمل ويحق للأجير الحصول على شهادة العمل خلال سريان العقد أو عند انقضائه. فالقرار المطعون فيه عندما قضى بمنح المطلوب في النقص شهادة العمل، يكون غير خارق للمقتضى القانوني المستدل به ويبقى هذا الفرع من الوسيلة غير جدير بالاعتبار. في شأن الوسيلة الأولى بفرعيها: تعيب الطالبة على القرار المطعون فيه: الخطأ في التعليل الموازي لانعدامه خرق للمبادئ والقواعد العامة المميزة للقانون الاجتماعي، خرق مقتضيات الفصلين: 263 و758 من قانون الالتزامات والعقود. ذلك أنه باستحضار القواعد العامة المستقر عليها فقها وقضاء، فإن القانون الاجتماعي، واعتبارا لطبيعة وخصوصية العلاقات التي ينظمها، فإنه يتميز باستقلالية واضحة تجعله متميزا ومنفردا في كثير من قواعده وأحكامه التي تشكل في مضمونها خروجاً عن كثير من الأحكام والمبادئ التي ظلت راسخة ومستقرة في مجال القانون المدني باعتباره الشريعة العامة. وهذا التميز إنما اقتضته وفرضته الطبيعة الخاصة لعلاقات العمل الفردية والتي تقوم على مبدأ هام وأساسي ألا وهو: "الحفاظ على استقرار علاقات الشغل، وضمان حسن استمرار المقاوله الشغيلة وحسن أدائها..." وفي هذا النطاق فإن المشرع لم يشترط، في إطار الظهير النموذجي أو النصوص الخاصة بالمنظمة لبعض القطاعات الفلاحية أو التجارية، ما اشترطه في ظل المبادئ العامة من ضرورة العناصر الثلاثة المؤطرة لقيام المسؤولية العقدية، وإنما منح العامل بالتعويضات المستحقة له عند ثبوت الفصل التعسفي، وكل ذلك وبالتالي لا وجه التمييز بين طرفي العلاقة الشغلية فيما يخص الآثار المترتبة عن عدم الالتزام بهذه المبادئ والأهداف. فإذا كان المشرع منح 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 مادامت صفة "التعسف" ثابتة فيما أقدم عليه، فالتعويض عن الإخلال بالتزام تعاقدي يتحقق بمجرد الإخلال أو عدم تنفيذ بند من البنود المتفق عليها، والمنصوص عليها في صلب العقد، وإن الفصل 758 من قانون الالتزامات والعقود لم يشترط الضرر عن الإخلال بالتزام تعاقدي ونص صراحة على ما يلي: "إذا لم ينفذ أحد المتعاقدين التزاماته، أو إذا فسخها فجأة وفي وقت غير لائق، ومن غير مبرر مقبول، ساء التزامه بالتعويضات لصالح المتعاقد الآخر". فالقرار المطعون فيه بصرفه النظر عن مطالب العارضة المتعلقة بتعويضها عن فسخ عقد العمل من طرف المطلوب في النقص رغم ثبوت حالة التعسف في هذا الفسخ، وتحميل العارضة بإثبات الضرر بالرغم من أن الأمر يتعلق بالتزام تعاقدي (الفسخ التعسفي لعقد العمل) يكون لذلك قد جاء مجانيا لصحيح القانون فيما قضى به أو منافيا لما استقرت عليه المبادئ والقواعد العامة للقانون الاجتماعي، وأسس تعليله على غير أساس قانوني، مما يعرضه للنقض. حيث تبين صحة ما عابته الطالبة على القرار المطعون فيه، ذلك أنه وإن كان مبدأ: "جبر الضرر بالتعويض" المسلم به فقها وقضاء، يوجب على طالب التعويض أن يثبت الضرر الحاصل له، فإن من استقرأ الفصلين 754 و758 من قانون الالتزامات والعقود الواردين في باب إجارة الأدمي (أي عقد العمل) الناصين على ما يلي: 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 التزاماته، أو فسخها فجأة وفي وقت غير لائق، ومن غير مبرر مقبول، ساء إلزامه بالتعويضات لصالح المتعاقد الآخر..." يتجلى - حيادا من المبدأ المشار إليه - بأن المشرع افترض تحقق الضرر بمجرد ثبوت واقعة فسخ عقد العمل بصفة تعسفية سواء كان الفسخ من جانب المشغل أو الأجير. وبالتالي يكفي لاستحقاق التعويض إثبات واقعة التعسف في فسخ عقد العمل، وهو ما تم في النازلة. فقضاة الاستئناف رغم أنه ثبت لديهم بأن الأجير (المطلوب في النقص) هو الذي وضع حدا لعقد الشغل بإرادته المنفردة، قضوا بعدم أحقية المشغلة (طالبة النقص) في التعويض عن الضرر بسبب الفسخ التعسفي للعقد بعلته: "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. وحيث إن حسن سير العدالة ومصلحة الطرفين يقتضيان إحالة القضية على نفس المحكمة. لهذه الأسباب قضى المجلس الأعلى بنقض وإبطال القرار المطعون فيه فيما قضى به من رفض طلب التعويض عن الفسخ التعسفي لعقد العمل ورفض طلب النقص فيما عدا ذلك، وإحالة القضية على نفس المحكمة للبت فيها من جديد بهيئة أخرى طبقا للقانون وبتمويل المطلوب في النقص 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 بالرباط. وكانت الهيئة الحاكمة متركبة من السادة: رئيس الغرفة الحبيب بلقصور رئيسا

والمستشارين السادة: يوسف الإدريسي عضوا مقرا، مليكة بنزاهير، بشرى العلوي والزهرة الطاهري أعضاء ومحمد بنعلي ممثلا للنياية العامة وسعيد احماموش كاتباً للضبط.