

CCASS, 13/02/2008, 161

Identification			
Ref 19039	Juridiction Cour de cassation	Pays/Ville Maroc / Rabat	N° de décision 161
Date de décision 20080213	N° de dossier 448/5/1/2007	Type de décision Arrêt	Chambre Sociale
Abstract			
Thème Rupture du contrat de travail, Travail		Mots clés Salaire minimum, Procédure de licenciement, Abandon de poste	
Base légale Article(s) : 6 - 11 - Statut Type du 23 Octobre 1948		Source Non publiée	

Résumé en français

Le respect de la procédure de licenciement par l'employeur n'est obligatoire que lorsqu'il s'agit d'un licenciement pour faute et non en cas d'abandon de poste. La violation du salaire minimum garanti par l'employeur ne peut être invoqué par le salarié pour la première devant la Cour de cassation.

Résumé en arabe

لا يجب احترام إجراءات الطرد إلا في حالة ارتكاب الأجير خطأ جسيماً وليس في حالة المغادرة التلقائية. لا يمكن التمسك بعدم احترام الحد الأدنى للأجر لأول مرة أمام المجلس الأعلى.

Texte intégral

القرار عدد 161، الصادر في 13 فبراير 2008، ملف اجتماعي عدد 448/5/1/2007 باسم جلالة الملك وبعد المداولة طبقاً للقانون حيث يستفاد من مستندات الملف، ومن القرار المطعون فيه الصادر عن محكمة الاستئناف بورزازات بتاريخ 7/2/2007 في الملف 33/06 تحت رقم 05 أن الطالب تقدم بمقال عرض فيه أنه اشتغل لدى المدعى عليه المطلوب منذ 28/8/1995 وأنه طرد من العمل دون مبرر بتاريخ 19/11/2005 والتمس الحكم له بتعويضات فقضت له المحكمة الابتدائية باجرة ستة أشهر ابتداء من 1/6/2005 إلى غاية

19/11/2005 بحسب مبلغ 11051.04 درهم وعن العطلة السنوية لسنة 2005 مبلغ 1487.64 درهم مع تمكنه من شهادة العمل ورفض باقي الطلبات، فاستأنفه الطالب وبعد الإجراءات قضت محكمة الاستئناف بتأييد الحكم الابتدائي وهو القرار المطعون فيه بالنقض. في شأن الوسيلة الأولى والثانية من الوسيلة الثانية المستدل بها للنقض. حيث يعيب الطاعن القرار المطعون فيه خرق الفصل 6 من النظام النموذجي المؤرخ في 23/10/1948 ذلك ان المشغل لم يسلك أية مسطرة قانونية في عملية فصل الأجير عن العمل بالرغم من الزاميتها وتكيد المجلس الأعلى عليها في عدة قرارات، وبذلك يتأكد المجلس الأعلى ان عدم سلوك مسطرة الفصل السادس من النظام النموذجي يجعل الطرد تعسفيا يستوجب التعويض على خلاف ما سار عليه قضاء محكمة الحكم المطعون فيه، مما يعرض قرارها للنقض. كما يعيب الطاعن على القرار المطعون فيه خرق المقتضيات القانونية المتعلقة بالحد الأدنى للأجر، باعتبار أنه بالرجوع إلى القرار المذكور، فغنه يلاحظ أنه قام باحتساب المبلغ المستحق عن أجرة الطالب لمدة ستة أشهر مع التعويض عن العطلة السنوية على أساس ورقة الأداء المدلى بها والحاملة لمبلغ 1648 د هـ وذلك خرقا للمقتضيات القانونية المتعلقة بالأحد الأدنى للأجر، إذ ان الأجرة من النظام العام لا يمكن ان تقل قيمتها عن الحد الأدنى للأجر المحدد قانونا وهي القيمة الدنيا المستحقة للأجير وتعتبر من الحقوق التي يقرها القانون كحد أدنى لا يمكن التنازل عنه، وهو ما سار عليه المجلس الأعلى. كما يعيب الطاعن على القرار المطعون فيه عدم ارتكازه على أساس أو نقصان التعليل الموازي لانعدامه باعتباره بالرجوع إلى القرار المذكور يتضح أنه اكتفى بخلاصات من تعليل محكمة الدرجة الأولى خارقا بذلك مبدأ الأثر النافذ للدعوى من جديد أمام محكمة الدرجة الثانية ذلك أنه قد اعتمد في تعليله على الشهادة الغامضة لكتابة المدير المسماة رشيدة الأخضر التي لازالت تحت أمره مدير الشركة في إطار علاقة التبعية بصفته مشغلا ومشرفا على عملها الإداري، هذا فضلا عن أنها أكدت بجلسة البحث أنها لا تدري هل طرد الطالب من العمل أم لا، وكل ما تعرفه ان هذا الأخير صرح لها انه لا يريد الاستمرار في العمل. وبناء عليه يتضح ان الشهود يجهلون سبب الطرد ولا علم لهم بالمغادرة التلقائية للأجير بالإضافة إلى علاقة التبعية، مما يؤكد عدم إثبات أي خطأ في حق الأجير. بالرغم من محاولات المشغل إثبات ذلك دون جدوى. إذ ان خرقه لمقتضيات المادة 6 من النظام النموذجي وعدم تقدمه بطلب إرجاع العامل إلى عمله طيلة مراحل المسطرة وعدم علم الشهود بالمغادرة التلقائية كلها قرائن وأدلة قوية تثبت ان ما تعرض له الأجير هو طرد تعسفي، كما ان المحكمة المطعون في قرارها لم تجب على الدفع التي تقدم لها الطالب بموجب مذكرته البينانية خاصة ما يتعلق منها بخرق الإجراءات الشكلية والمتبعة في حالة الفصل عن العمل، وعدم الجواب على هذا الدفع يعتبر سببا لنقض القرار كما قرر ذلك المجلس الأعلى في إحدى قراراته. لكن، من جهة وكما ذهب إلى ذلك القرار المطعون فيه، فإن مسطرة الطرد الواردة في الفصل السادس من النظام النموذجي تعتبر إلزامية فقط في حالة ارتكاب الأجير لخطأ جسيم ولا تكون كذلك في حالة المغادرة التلقائية التي ثبتت في حق الطالب من خلال شهادة الشهود المستمع إليهم من قبل محكمة الدرجة الأولى، كما ان الشهادة أسماء الأخضر قد أكدت هذه الواقعة حينما صرحت " بلن المدعي اخبرها بأنه لم يعد يرغب في العمل وحاولت تهدئته دون جدوى ولم يرجع إلى عمله بعد ذلك" خاصة وأنه لا يوجد ما يمنع من الأخذ بشهادتها إذ ان عملها مع المشغلة لا يعتبر من موانع استبعاد شهادتها. ومن جهة ثانية. فغن ما أثير بالفرع الثاني من الوسيلة الأولى بخصوص عدم احترام المحكمة للمقتضيات القانونية المتعلقة بالحد الأدنى للأجر لم يتم التمسك به أمام محكمة الموضوع وإنما اقتصر الطالب في مناقشة حول الأجر على ضرورة اعتماد الأجر الإجمالي المدون بورقة أداء الأجر، مما كان معه القرار معللا ومرتكزا على أساس قانوني، ويبقى ما بالوسيلة الأولى وكذا الفرعين الأول والثاني من الوسيلة الثانية، لا سند له. فيش أن الفرع الثالث من الوسيلة الثانية المستدل بها للنقض. كما يعيب الطاعن على القرار المطعون فيه عدم مصادقته للصواب، فيما يتعلق برفضه الحكم باسترجاع التعويضات العائلية التي توصل بها المشغل كوسيط من الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي دون ان يمكن الطالب منها، ذلك ان التعويضات العائلية تمنح من الصندوق المذكور للعامل ولا علاقة للمشغل بها من حيث صرفها. لهذه الأسباب : وبغض النظر عن الوسيلة الثانية المستدل بها. قضى المجلس الأعلى بنقض وإبطال القرار المطعون فيه، فيما قضى به من إخراج شركة التأمين الإفريقية من الدعوى مع إحالة القضية على نفس المحكمة للبت فيها من جديد بهئية أخرى طبقا للقانون وتحميل المطلوبة في النقض الصائر. كما قررت إثبات حكمه هذا بسجلات المحكمة المصدرة له اثر الحكم المطعون فيه أو بطرته. وبه صدر القرار وتلي بالجلسة العلنية المنعقدة بالتاريخ المذكور أعلاه بقاعة الجلسات العادية بالمجلس الأعلى بالرباط، وكانت الهيئة الحاكمة مترتبة من السيد رئيس الغرفة الحبيب بلقصير والمستشارين السادة : يوسف الإدريسي مقررا ومليكة بنزاهير والزهرة الطاهري ومحمد جرندي وبمحضر المحامي العام السيد محمد بنعلي وكاتب الضبط السيد سعيد احماموش.