

Démission : le défaut de notification à l'inspecteur du travail est sans effet sur la validité de la rupture (Cass. soc. 2023)

Identification			
Ref 34486	Juridiction Cour de cassation	Pays/Ville Maroc / Rabat	N° de décision 47
Date de décision 18/01/2023	N° de dossier 2022/1/5/1854	Type de décision Arrêt	Chambre Sociale
Abstract			
Thème Rupture du contrat de travail, Travail		Mots clés ورقة الأداء حجة على من قدمها, Force probante du bulletin de paie, Formalité administrative non substantielle, Irrecevabilité du moyen, Moyen nouveau en cassation, Notification à l'inspecteur du travail, Preuve du congé annuel, Démission du salarié, Rupture du contrat de travail, إثبات التمتع بالعطلة السنوية, إجراء إداري لا يمس بمضمون الوثيقة, إنهاء علاقة الشغل, استقالة الأجير, تبليغ الاستقالة لمفتش الشغل, Validité de l'acte de démission, Charge de la preuve	
Base légale Article(s) : 246 - Dahir n° 1-03-194 du 11 septembre 2003 portant promulgation de la loi n° 65-99 relative au Code du travail		Source Non publiée	

Résumé en français

- Le défaut de **notification de la démission à l'inspecteur du travail**, simple formalité administrative, est sans incidence sur la validité de cet acte lorsque son authenticité n'est pas contestée par le salarié. La démission produit alors pleinement ses effets et met fin au contrat de travail.
- Est irrecevable le moyen relatif au **mode de calcul de l'indemnisation** dès lors qu'il est soulevé pour la première fois devant la Cour de cassation et qu'il mêle des questions de fait et de droit.
- La **preuve de la prise des congés annuels** n'est pas limitée à la production du seul registre des congés. Les juges peuvent valablement se fonder sur un bulletin de paie pour en établir le décompte, à plus forte raison lorsque ce document a été produit aux débats par le salarié lui-même.

Texte intégral

قرار عدد 47

مؤرخ في 2023/01/18

ملف اجتماعي عدد 2022/1/5/1854

باسم جلالة الملك وطبقا للقانون

إن محكمة النقض (غ.إج، ق.1)؛

بناء على مقال النقض المودع بتاريخ 2022/04/29 من طرف الطالب المذكور أعلاه بواسطة نائبته، والرامي إلى نقض القرار رقم 69 الصادر بتاريخ 2022/02/07 في الملف عدد 2021/1501/804 عن محكمة الاستئناف بالقنيطرة.

وبعد المداولة طبقا للقانون:

حيث يستفاد من أوراق القضية، ومن القرار المطعون فيه، أن الطالب تقدم بمقال 2020/11/23 بمقال عرض فيه أنه كان يعمل لدى المطلوبة منذ 2015/03/02 بصفته مديرا مسؤولا عن المهندسين الصناعيين، مقابل أجرة شهرية قدرها 57.71.00 درهم، إلى أن تم توقيفه دون مبرر بتاريخ 2020/10/21، لأجله التمس الحكم له بالتعويضات المترتبة عن ذلك، وبعد جواب المطلوبة جاء فيه أن شهادة العمل المدلى بها لإثبات العلاقة الشغلية تعود لتاريخ 2019/02/19، وهو تاريخ سابق لتقديم استقالته ومغادرته للعمل، كما تثبت ذلك الاستقالة المؤرخة في 2019/07/15 وتوصيل تصفية كل حساب، وأنها تعاقدت معه من جديد بتاريخ 2019/11/07 بعقد عمل غير محدد المدة ابتداء من 2019/11/12، كما هو ثابت من عقد الشغل، وأنه اقترف مجموعة من الأخطاء الجسيمة تتمثل في محاولة سرقة عدة منتجات وإفشاء السر المهني، وعدم القدرة على تحقيق الأهداف المسطرة في إطار مسؤوليته، وأنها سلكت في حقه مسطرة الفصل التأديبي، ملتمسة رفض الطلب. وبعد فشل محاولة الصلح بين الطرفين وانتهاء الإجراءات المسطرية، أصدرت المحكمة الابتدائية حكمها القاضي على المطلوبة بأدائها لفائدة الطالب تعويضات عن الإخاطر والفصل والضرر والعطلة السنوية والأجرة، مع تمكينه من شهادة العمل وبرفض باقي الطلبات. استأنفته المطلوبة استئنفا أصليا والطلب استئنفا فرعا، فقضت محكمة الاستئناف بتأييد الحكم المستأنف فيما قضى به مع تعديله بخفض التعويضات عن الإخاطر والفصل والضرر والعطلة السنوية، وهو القرار موضوع الطعن بالنقض.

في شأن وسائل الطعن بالنقض مجتمعة:

يعيب الطاعن على القرار المطعون فيه خرق القانون وخاصة المادة 64 من مدونة الشغل، ذلك أنه بدأ العمل لدى المطلوبة في النقض منذ 2015/03/02 إلى غاية فصله من العمل بتاريخ 2020/10/21، وأن هذه الأخيرة زعمت أنه تقدم باستقالته عن العمل بتاريخ 2019/07/15 وبدأ العمل من جديد بتاريخ 2019/11/12، وأنه لما أثبت استمراره في العمل لديها بعد الاستقالة، فإنه لا يمكن لهذه الاستقالة أن ترتب أي أثر قانوني، خاصة وأن المشغلة لم تثبت توجيهها لرسالة الاستقالة إلى العون المكلف بتفتيش الشغل، كما تفرض ذلك مقتضيات المادة 64 من مدونة الشغل، ومن ثم يكون القرار الاستئنافي قد جانب الصواب حينما رتب على الاستقالة الأثر القانوني مخالفا للقانون.

كما يعيب الطاعن على القرار خرق القانون لاسيما المادتين 41 و53 من مدونة الشغل ونقصان التعليل الموازي لاتعدامه، ذلك أن

محكمة الدرجة الأولى اعتمدت أجره الخام الثابت بأوراق الأداء المدلى بها، والمحدد في 84.761.44 درهم، في حين أن القرار المطعون فيه اعتمد الأجر الصافي في احتساب التعويضات عن الفصل والضرر، وليس الأجر الخام، وأن ما نحاها بهذا الخصوص أتى غير معقل واكتفى بالقول بأن الأجرة الفعلية التي كان يتقاضاها محددة في مبلغ 6.688.18 درهم، وبذلك يكون مخالفا للقانون وناقص التعليل الموازي لانعدامه.

ويعيب الطاعن على القرار مخالفة القانون لاسيما المادة 246 من مدونة الشغل، وسوء التعليل الموازي لانعدامه، وذلك حينما قضى لفائدته بمبلغ 1.186.36 درهم فقط عن العطلة السنوية، وأن ما نحاها أتى متسما بسوء التعليل حيث اعتد في حساب ذلك المبلغ على ورقة أداء الأجر المتعلقة بشهر شتنبر 2020، المدلى بها من طرف المطلوبة، مع العلم أن المشرع كان واضحا طبقا للمادة 246 من مدونة الشغل وجعل عبء إثبات تمتيع الأجير بعطلته السنوية مقتصرًا على الإدلاء بسجل العطل، الذي يكون في الغالب موقعا من طرف الأجير، وبالتالي حجة عليه بهذا الخصوص، في حين أن ورقة الأداء لا يمكن الأخذ بها لإثبات تمتيع الطالب بعطلته السنوية، لأنها من صنعها، مما يتعين معه نقض القرار.

لكن، خلافا لما عابه الطاعن على القرار، فمن جهة أولى، فإن الثابت من وثائق الملف أن المطلوبة تمسكت بكونه تقدم باستقالته بتاريخ 2019/07/12 حسبما يستفاد من الاستقالة الصادرة عنه والمصححة الإمضاء، والمتضمنة لأجل شهرين من الإخطار على أساس توقف العلاقة الشغلية في 2019/09/11، في حين لم يتمكن الطالب من إثبات ما ادعاه من استمراره في العمل لديها بعد تقديم استقالته وانقضاء مدة الإخطار، كما أن عدم تبليغ الاستقالة لمفتش الشغل يعتبر من الدفوع الشخصية بين المشغل والجهة المعنية، لكونه إجراء إداري لا يمس بمضمون الوثيقة غير المنازع فيها من طرف الطالب، والمحكمة المطعون في قرارها اعتبرت عن صواب أن الاستقالة منتجة لأثارها، ومن جهة ثانية، فإن ما أثاره الطالب بشأن خرق المادتين 41 و53 من مدونة الشغل يعتبر دفوعا جديدة لم يسبق التمسك بهما أمام قضاة الموضوع لمعرفة رأيهم فيها، ولا يجوز إثارتها لأول مرة أمام محكمة النقض لاختلاط الواقع فيها بالقانون، فهي غير مقبولة، كما أنه بالرجوع إلى حيثيات القرار المطعون فيه بشأن الأجر الواجب اعتماده في احتساب التعويضات المستحقة يتبين أنه اعتمد على الأجرة الفعلية التي كان يتقاضاها الطالب المحددة في 61.688.18 درهم، وما جاء بالوسيلة من اعتماد المحكمة على أجرة قدرها 6.688.18 درهم خلاف الواقع، فهو بدوره غير مقبول، ومن جهة ثالثة، فإن مقتضيات المادة 246 من مدونة الشغل المحتج بها تتعلق بجدول المغادرة وتنظيم كيفية اطلاع الأجراء المستفيدين من العطلة السنوية عليه، وما أورده الطاعن من كون هذه المقتضيات تجعل من عبء إثبات تمتيع الأجير بالعطلة السنوية مقتصرًا على سجل العطل غير مرتكز على أساس، فضلا عن أن المحكمة مصدرة القرار المطعون فيه، استندت إلى ورقة الأداء المتعلقة بشهر شتنبر 2020، للقول بأن الطالب محق في نصف يوم عطلة فقط، وفق ما ضمن بها من بيانات، وهي ورقة الأداء ذاتها التي أدلى بها الطالب نفسه رفقة مذكرته الجوابية مع مقاله الإصلاحي بجلسة 2021/03/22 خلال المرحلة الابتدائية، والقرار فيما انتهى إليه لم يكن خارقا للمقتضيات المحتج بها ومعللا تعليلا سليما وكافيا، والوسائل غير جديرة بالاعتبار، باستثناء ما هو غير مقبول.

لهذه الأسباب

قضت محكمة النقض برفض الطلب وبتحميل الطالب الصائر.

وبه صدر القرار وتلي بالجلسة العلنية المنعقدة بالتاريخ المذكور أعلاه بقاعة الجلسات العادية بمحكمة النقض بالرباط، وكانت الهيئة الحاكمة متركبة من السيدة رئيسة الغرفة مليكة بنزاهير والمستشارين السادة: أمال بوعيايد مقررة والعربي عجابي وأم كلثوم قربال وعتيقة بحراوي أعضاء وبمحضر المحامي العام السيد عبد العزيز أوبايك وبمساعدة كاتب الضبط السيد خالد لحياني.