Droit du travail : Le licenciement implique le calcul des dommages-intérêts et du préavis sur la base du salaire net, l'indemnité sur la base du salaire brut, avec prise en compte du 13e mois (Cour de Cassation 2019)

Identification			
Ref 31549	**Juridiction** Cour de cassation	**Pays/Ville** Maroc / Rabat	**N° de décision** 597
Date de décision 23/04/2019	**N° de dossier** 632/5/1/2017	**Type de décision** Arrêt	**Chambre** Sociale

Abstract	
Thème Licenciement, Travail	**Mots clés** تعويضات عن الضرر, تخصيص الفوائد القانونية, الفصل, الإخطار, أساس احتساب الشهر الثالث عشر, أساس احتساب التعويضات والفوائد المترتبة على الإخطار, أساس احتساب التعويض عن الفصل, Licenciement, Indemnité, Durée du travail, base de calcul du 13ème mois, Base de calcul des dommages intérêts et du préavis, Base de calcul de l'indemnité de licenciement salaire brut, Allocation des intérêts de droit
Base légale Article(s) : 51 - 57 - 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** Juriscassation.cspj.ma

Résumé en français

Le tribunal, en calculant l'indemnité pour dommage et l'indemnité de préavis sur la base du salaire net, ainsi que l'indemnité de licenciement sur la base du salaire brut conformément à l'article 57 du Code du travail, et en considérant que les dispositions de l'article 51 du Code du travail concernent les obligations fiscales et les contributions à la Caisse de sécurité sociale, et qu'elles ne sont pas applicables au cas d'espèce, a motivé sa décision de manière correcte.
Rejet de la demande.

Résumé en arabe

إن المحكمة لما احتسبت التعويض عن الضرر والإخطار على أساس الأجرة الصافية والتعويض عن الفصل على أساس الأجرة الخام وفقا للمادة 57 من مدونة الشغل، واعتبرت أن مقتضيات المادة 51 من مدونة الشغل تتعلق بالواجبات الضريبية ومساهمات صندوق

الضمان الاجتماعي، ولا مجال لإثارتها في نازلة الحال يكون قرارها معللا تعليلا سليما.
رفض الطلب

Texte intégral

باسم جلالة الملك وطبقا للقانون

حيث يستفاد من أوراق القضية، أن المدعي تقدم بمقال يعرض فيه أنه كان يشتغل مع المدعى عليها إلى أن تم طرده بكيفية تعسفية، وبعد إتمام الإجراءات أصدرت المحكمة الابتدائية حكما قضى بأداء المطلوبة مجموعة من التعويضات استأنفه الطرفان لتصدر محكمة الاستئناف قرارها القاضي بتأييد الحكم المستأنف، والهو القرار المطعوان افية القضائية في شأن وسائل الطعن بالنقض مجتمعة: محكمة النقض يعيب الطالب على القرار المطعون فيه خرق القانون وفساد التعليل وخرق الفصل 875 من ق. ل. ع والفصل 345 من ق.م. م ذلك ان المحكمة ردت طلب الفوائد القانونية بعلة مخالفته للفصل 870 من ق. ل. ع مع أن الفقه والقضاء استقر على أن الفوائد القانونية تكتسي صبغة مزدوجة لكونها وسيلة إجبار على التنفيذ وتعويض عن التأخير في التنفيذ، وهو ما يجعل القرار مشوبا بفساد التعليل وخارق للفصل 375 من ق . ل. ع. ويعيب الطالب على القرار خرق المواد 41 و 51 و 76 من م.ش، ذلك أن المحكمة احتسبت التعويضات عن الضرر والإخطار على أساس الأجرة الصافية مع أن المادة 41 من م.ش نصت على أن التعويضات التي يتقاضاها الأجير عن الفصل بموجب حكم قضائي تعفى من الضريبة على الدخل وواجبات الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، وأن المقصود بكلمة الفصل التعويضات المتعلقة بإنهاء العقد وليس التعويض عن الفصل وقرار المحكمة جاء مخالفا للمواد المشار إليها مما يعرضه للنقض.

ويعيب الطالب على القرار المطعون فيه نقصان التعليل وعدم الارتكاز على أساس وخرق الفصل 345 من ق.م.م، ذلك أن المحكمة ردت طلبه المتعلق بالمرض بعلة عدم إثبات وجود عقد تامين مع أنه أدلى بورقة أداء تثبت حصوله على تعويض عن المرض كما أن المطلوبة لم تنكر وجود هذا العقد وإنما دفعت بأنه يتعلق بحوادث الشغل دون أن تثبته كما أن المحكمة أيدت الحكم الابتدائي فيما يتعلق بالتعويض عن الشهر الثالث عشر والذي قضى فقط بمبلغ 3790د بعد خصم مدة المرض من 4 أكتوبر 2014 إلى 27 يناير 2015 وأن طلبه يتعلق بالمدة الممتدة إلى فبراير 2015 وبعد خصم مدة المرض يستحق تعويضا عن الشهر الثالث عشر قدره 11060د، وفضلا عن ذلك فإن شركة (...) أكدت تسليمها للمطلوبة التعويض عن المرض إلا أن المحكمة تجاوزت الحجج المدلى بها مما يعرض قرارها للنقض. لكن، حيث إنه من جهة أولى وبخصوص ما أثير في الوسيلة الأولى حول ما قضت به المحكمة من رفض الطلب المتعلق بالفوائد القانونية، فإن طلب أدائها عن التأخير في تنفيذ الالتزام بأداء مبلغ مالي، لا يجد له أي سند قانوني في قانون الشغل الذي هو قانون خاص له خصوصياته، تنطلق من طبيعته كقانون ينظم علاقة التبعية بين طرفيه، وما ينتج عنها من التزامات متبادلة، وتم إصداره بصيغة توافقية بين مختلف الفرقاء الاجتماعيين مراعيا المصالح الاجتماعية والاقتصادية للطرفين وقد حدد الوسائل الخاصة لإجبار الملتزم على تنفيذ التزامه كالنص على النفاذ المعجل بقوة القانون، وفرض غرامة إجبارية يومية عن التأخير في أداء المبالغ المحكوم بها، ولا يوجد غير هاتين الوسيلتين بقانون الشغل لفرض تنفيذ الالتزام، وتبقى الوسيلة المستدل بها غير قائمة على أساس قانوني، ومن جهة ثانية، فإن احتساب التعويض عن الضرر والإخطار يتم على أساس الأجرة الصافية، واحتساب التعويض عن الفصل يتم على أساس الأجرة الخام وفقا للمادة 57 من م.ش، وأن مقتضيات المادة 51 من م . ش فإنها المتعلقة بالواجبات الضريبية ومساهمات صندوق الضمان الاجتماعي ولا مجال لإثارتها في النازلة الحال، والكون قرار المحكمة معللا تعليلا سليما والوسيلة الثانية على غير أساس. ومن جهة ثالثة وبخصوص ما أثير في الوسيلة الثالثة فإنه وبصرف النظر عن عدم توجيه الطعن بالنقض ضد شركة التأمين (...)، فإن الطالب عجز عن إثبات وجود عقد تأمين عن المرض بين شركة التأمين (...) وبين المطلوبة، وبخصوص التعويض عن

الشهر الثالث عشر فإن المحكمة أيدت الحكم الابتدائي الذي اعتبر وعن حق أن أداء هذا التعويض مرتبط بأداء ويبقى الطالب محقا في حدود أيام العمل خلال الفترة من فاتح أكتوبر إلى 28 فبراير 2014 ويكون محكمة النقض القرار معللا تعليلا سليما والوسيلة الثالثة على غير أساس.

لهذه الأسباب

قضت محكمة النقض برفض الطلب.