

Grève de solidarité illégitime : l'absence de reprise du travail après mise en demeure vaut abandon de poste imputable au salarié (Cass. soc. 2023)

Identification			
Ref 34449	Juridiction Cour de cassation	Pays/Ville Maroc / Rabat	N° de décision 233/2
Date de décision 15/02/2023	N° de dossier 2020/2/5/1533	Type de décision Arrêt	Chambre Sociale
Abstract			
Thème Abandon de poste, Travail		Mots clés Rupture imputable au salarié, Rupture du contrat de travail, Mise en demeure de reprendre le travail, Licenciement abusif, Grève illégitime, Grève de solidarité, Grève, Droit du travail, Contrat de travail, Charge de la preuve, Absence injustifiée, Abandon de poste	
Base légale		Source Non publiée	

Résumé en français

La participation d'un salarié à une grève jugée illégitime, suivie de son absence de reprise du travail dans le délai imparti par une mise en demeure de l'employeur, caractérise un abandon de poste valant rupture unilatérale du contrat de travail à l'initiative du salarié.

En l'espèce, un salarié avait participé à un mouvement de grève pendant une longue durée. L'employeur l'a mis en demeure par écrit de reprendre son poste. Le salarié, ayant reçu la mise en demeure, n'a pas réintégré son poste dans le délai fixé. La Cour d'appel, dont la décision est confirmée par la Cour de cassation, a constaté que la grève en question constituait une grève de solidarité avec un autre salarié suspendu et ne visait pas la défense d'un intérêt collectif des grévistes, la qualifiant ainsi d'illégitime.

N'ayant pas repris son travail suite à la mise en demeure après la grève illégitime, et faute d'avoir prouvé un empêchement, le salarié est considéré en situation d'abandon de poste.

La Cour de cassation estime que cette situation constitue une rupture du contrat de travail imputable au salarié lui-même, écartant ainsi toute notion de licenciement abusif et la nécessité pour l'employeur d'engager une procédure de licenciement pour faute grave. Le fait que le salarié ait intenté son action en justice plus d'un an après les faits est considéré comme un motif surabondant par la Cour de cassation, le raisonnement principal relatif à l'abandon de poste étant suffisant pour justifier le rejet des demandes d'indemnités pour licenciement abusif. Le pourvoi du salarié est donc rejeté.

Texte intégral

باسم جلالة الملك وطبقا للقانون

بناء على مقال النقض المودع بتاريخ 2020/07/06 من طرف الطالب المذكور أعلاه بواسطة نائبه الرامي إلى نقض القرار الصادر عن محكمة الاستئناف بالدار البيضاء رقم 135 بتاريخ 2019/01/10 في الملف رقم 2018/1501/2685.

وبعد المداولة طبقا للقانون

يستفاد من أوراق الملف ومن القرار المطعون فيه، أن الطالب تقدم بمقال أمام المحكمة الابتدائية الاجتماعية بالدار البيضاء، عرض فيه أنه كان يشتغل لدى المطلوبة منذ 1982/08/02 بأجر شهري قدره 7850 درهم إلى أن تم طرده بدون مبرر قانوني بتاريخ 2015/12/19، والتمس الحكم له بالتعويضات المفصلة بالمقال، وبعد الجواب الرامي إلى رفض الطلب لكون المطلوب غادر العمل بعدما خاض أضرابا غير مشروع عن العمل، وبعد انتهاء الإجراءات قضت المحكمة الابتدائية بمقتضى حكمها على المطلوبة بأدائها لفائدة الطالب التعويضات عن الطرد التعسفي وعن العطلة السنوية وعن الأجر وتسليمه شهادة العمل ورفض باقي الطلبات، استأنفته المطلوبة أصليا والطالب فرعيا، وبعد إجراء بحث وانتهاء الإجراءات قضت محكمة الاستئناف بإلغاء الحكم المستأنف فيما قضى به من تعويضات عن الطرد التعسفي، والحكم من جديد برفض الطلب بشأنها وتأييده في الباقي، وهو القرار موضوع الطعن بالنقض.

في شأن الوسيلة المعتمدة في النقض:

يعيب الطالب على القرار المطعون فيه خرق القانون ونقصان التعليل الموازي وخرق مقتضيات المادة 63 من مدونة الشغل؛ ذلك أنه تمسك خلال مراحل التقاضي بأنه لم يكن مضربا عن العمل، لأنه كان مريضا وقد أجري عملية جراحية على عموده الفقري، وأنه يعمل جالسا على كرسي داخل المؤسسة، الأمر الذي أكدته الشهود، وأنه منع من استئناف العمل، وأن الإضراب كان عاما مما ينفي عنه صفة عدم المشروعية، وأن المشغلة تمسكت بالمغادرة التلقائية للطالب للعمل، إذا راسلته من أجل الرجوع إلى العمل لكن دون جدوى، في حين أن تلك الرسالة توصل بها الطالب بتاريخ 2018/02/14، وقد جاءت بعدما رفع الدعوى ضد المطلوبة التي كانت بتاريخ 2017/02/02 مما يدل أن المشغلة كانت قد أوقفته عن العمل.

وأنه كان على المشغلة سلوك مسطرة الفصل، لأنها اعتبرت في رسالة الرجوع بأن الطالب ارتكب خطأ جسيما لما تغيب لأكثر من أربعة أيام، وهو الأمر الذي لم تناقشه المحكمة، كما أن المحكمة اعتمدت تعليلا آخر يكون الطلب لم يقدم دعواه إلا بعد سنة وأربعين يوما، في حين أن تقادم دعوى المطالبة بالتعويض تتقادم بسنتين مما يعرض القرار للنقض.

لكن حيث تبين من مستندات الملف كما كانت معروضة على قضاة الموضوع، والبحث الذي أنجز من طرف محكمة الاستئناف، أن الطالب كان قد دخل رفقة مجموعة من اجراء المطلوبة في إضراب عن العمل دام حوالي سنة وثلاثة أشهر، وأن الطالبة راسلت الطالب من أجل الرجوع إلى العمل توصل به بتاريخ 2017/02/14، لكنه لم يعد للعمل داخل أجل 24 ساعة كما حدد في الإشعار، وأنه لم يلتحق بالعمل إلا بتاريخ 2017/03/20، والمحكمة مصدرة القرار المطعون فيه لما اعتبرت الإضراب الذي خاضه الطالب والذي دام لمدة تفوق مائة وثمانين يوما غير مشروع، تكون قد عللت قرارها تعليلا يطابق القانون، لأن الإضراب الذي كان قد قام به الطالب هو في

الحقيقة إضراب تضامني، مع أجبر تم توقيفه ولا يهدف إلى ضمان مصلحة عامة للمضربين، وأن الطالب كان قد أقر بأن الإضراب كان عاما، بخلاف ما تمسك به أنه كان مريضا، وأن الطالب لم يدل ما يفيد أنه رجع إلى العمل وتم منعه من الالتحاق بالعمل داخل الأجل المحدد له في الإشعار بالرجوع إلى العمل، مما يكون في حكم المغادر تلقائيا للعمل وبإرادته، وأنه هو من أنهى عقد الشغل بصفة منفردة، وهي علل كافية لتبرير ما انتهى إليه القرار، أما ما عللت به المحكمة قرارها من كون الطالب لم يرفع دعواه إلا بعد حوالي عام وأربعين يوما، تبقى علة زائدة يستقيم القرار بدونها، فجاء على النحو المذكور معللا تعليلا سليما ولم يخرق المقتضى المحتج به، وما استدل به الطالب غير جدير بالاعتبار.

لهذه الأسباب

قضت محكمة النقض برفض الطلب وتحميل الطالب الصائر.

وبه صدر القرار وتلي بالجلسة العلنية المنعقدة بالتاريخ المذكور أعلاه بقاعة الجلسات العادية بمحكمة النقض بالرباط، وكانت الهيئة الحاكمة متركبة من رئيس الغرفة السيد محمد سعد جرندي والمستشارين السادة: حميد ارحو مقررا وخالد بنسليم وإدريس بنستي ومصطفى صبان وبمحضر المحامي العام السيد عبد الحق بوداود وبمساعدة كاتبة الضبط السيدة فاطمة الزهراء بوزكروي.