Licenciement pour absence après congé maladie : la Cour de cassation exclut le licenciement abusif (Cass.soc. 2023)

Identification			
Ref 32784	**Juridiction** Cour de cassation	**Pays/Ville** Maroc / Rabat	**N° de décision** 80
Date de décision 31/01/2023	**N° de dossier** 2021/1/5/2842	**Type de décision** Arrêt	**Chambre** Sociale

Abstract	
Thème Absence pour maladie, Travail	**Mots clés** حجية التقارير الطبية, Expertise médicale contradictoire, Force probante des documents officiels, Licenciement pour abandon de poste, Notification légale, Obligation de coopération du salarié, Respect des procédures disciplinaires, Rupture abusive du contrat de travail, Validité des motifs de licenciement, Contre-examen médical, إثبات حالة العجز الصحي, إنذار بالرجوع إلى العمل, الإجراءات القانونية للفصل, الإخلال بالتزامات العقد, التزام الموظف بالتعاون, التوقف غير المبرر عن العمل, الفحص الطبي المضاد, تعليل القرار القضائي., إشهار عقد الشغل, Charge de la preuve
Base légale Article(s) : 345 - 367 - Dahir portant loi n° 1-74-447 du 11 ramadan 1394 (28 septembre 1974) approuvant le texte du code de procédure civile (CPC) Article(s) : 418 - 451 - Dahir du 12 septembre 1913 formant Code des obligations et des contrats (D.O.C) Article(s) : 32 - 63 - 271 - Dahir n° 1-03-194 du 11 septembre 2003 portant promulgation de la loi n° 65-99 relative au Code du travail	**Source** Juriscassation.cspj.ma

Résumé en français

La Cour de cassation traite d’un litige relatif à un licenciement contesté. La salariée, licenciée pour absence après une période de congé maladie, a saisi la justice pour contester ce licenciement.

La Cour de cassation, après avoir déclaré irrecevable le mémoire en réplique de l’employeur pour cause de dépôt tardif , a examiné les moyens de cassation soulevés par la salariée.

La salariée invoquait notamment la violation de l’article 418 du Dahir formant Code des obligations et des contrats, relatif à la force probante des jugements, ainsi que des articles 32 et 63 du Code du travail, relatifs à la suspension du contrat de travail pendant le congé maladie et à l’obligation pour l’employeur de prouver le départ volontaire du salarié. Elle soutenait que son état de santé, attesté par un jugement

antérieur, et la suspension de son contrat de travail pendant son congé maladie n'avaient pas été pris en compte par la Cour d'appel.

La Cour de cassation a rejeté ces moyens, considérant d'une part que les arguments relatifs à l'autorité de la chose jugée et à la charge de la preuve du départ volontaire étaient de nouveaux moyens irrecevables devant la Cour de cassation. D'autre part, elle a relevé que la salariée avait été soumise à une contre-expertise médicale conformément à l'article 271 du Code du travail, qui avait conclu à son aptitude à reprendre le travail. La salariée n'ayant pas repris le travail après avoir été mise en demeure de le faire, la Cour de cassation a estimé que la rupture du contrat de travail lui était imputable.

En définitive, la Cour de cassation a confirmé la décision de la Cour d'appel, jugeant que le licenciement n'était pas abusif et que la salariée avait elle-même mis fin à son contrat de travail en ne reprenant pas son poste.

Texte intégral

وبعد المداولة طبقا للقانون.

في شأن قبول المذكرة الجوابية

حيث قدمت المذكرة الجوابية المدلى بها من طرف المطلوبة بواسطة نائبها بتاريخ 24 ماي 2022 أي خارج الأجل المنصوص عليه قانونا والمحدد في خمسة عشر يوما من تاريخ التبليغ الذي تم في 05 أبريل 2019 عملا بمقتضيات الفصل 367 من قانون المسطرة المدنية، لذلك يتعين عدم قبولها.

وحيث يستفاد من أوراق القضية ومن القرار المطعون فيه، أن الطالبة تقدمت بمقال بتاريخ 2016/05/26 عرضت فيه أنها كانت تعمل لدى المطلوبة في النقض منذ 1999/09/27 بأجر شهري قدره 3000 درهم إلى أن تم فصلها بصفة تعسفية بتاريخ 2016/05/25، لأجله التمست الحكم لها بالتعويضات المترتبة عن ذلك. وبعد . النقض، وفشل محاولة الصلح بين الطرفين وانتهاء الإجراءات المسطرية، أصدرت المحكمة الابتدائية حكمها القاضي على المطلوبة في النقض بأدائها لفائدة الطالبة مجموعة من التعويضات مصورة منطوق الحكم الابتدائي استأنفته المطلوبة في النقض، فقضت محكمة الاستئناف بالعام الحكم المختلف الجزئيا فيما قضى به من تعويضات عن الضرر والفصل ومهلة الإخطار، وبعد التصدي الحكم برفض الطلب بشأنها وبتأييده في الباقي، وهو القرار موضوع الطعن

في شأن وسائل النقض مجتمعة:

تعيب الطاعنة على القرار المطعون فيه حرق مقتضيات الفصل 418 من قانون الالتزامات والعقود وعدم الجواب على وسيلة منتجة، وفساد التحليل المنزل منزلة انعدامه، ذلك أنها أكدت بمقتضى مقالها الافتتاحي للدعوى، وعند الاستماع إليها من طرف المحكمة، بكونها مكنت المطلوبة في النقض بشواهد طبية أخرى صادرة عن الطبيب (مو) مؤرخة في 2016–04/25، تثبت إصابتها التعرض مهني، وأنها بتاريخ 2016/05/25 حصلت على شهادة استئناف العمل، وتوجهت إلى مقر العمل، إلا أنها تعرضت للفصل، ولاثبات هذه الواقعة أدلت بأصل محضر معاينة منجز من طرف المفوض القضائي (ع. ع.ب) مؤرخ في 2016/05/25، وأنها أيضا أدلت بنسخة عادية من حكم قضي بثبوت امامتها تعرض مهيني، وأنه طبقا للفصل 418 من قانون الالتزامات والعقود، فإن الأحكام يمكن حتى قبل صيرورتها واجبة التنفيذ، أن تكون حجة على الوقائع التي تثبتها، وأثر الوقائع التي كتبتها الحكم الصادر الفائدتها، المتعلق بإصابتها بمرض مهني كان بناء على الشواهد الطبية التي أنجزها الطبيب (م.و)، والتي تؤكد حقيقة وضعها الصحي عكس ما تضمنته تقارير الفحص المضاد، والقرار

موضوع الطعن جاء خارقا لمقتضيات الفصل المذكور، وفاسد التعليل المنزل منزلة انعدامه.

كما تعيب الطاعنة على القرار حرق الفصل 451 من قانون الالتزامات والعقود، تحريف مضمون وثيقة، وفساد التعليل المنزل منزلة انعدامه، ذلك أنها أدلت بنسخة الحكم الصادر بتاريخ 2017/12/20، تحت عدد 1113، في الملف عدد 2016/1502/1075، الذي يثبت إصابتها بمرض مهني ويتضمن نسبة العجز الذي أصيبت به جراءه، مما يجعل وضعها الصحي، والوثائق التي استند عليها قد تم الحسم فيها بشكل نهائي، وحازت حجية الأمر المقضي به، ويكون الأخذ بغير ذلك بمثابة إفراغ للحكم المشار إليه، وخرقا للفصل المذكور، والقرار موضوع الطعن لما استند في تعليله على مجرد تقرير حول الفحص المضاد الذي خضعت له بتاريخ 2016/04/29، مستبعدا الحكم الصادر الفائدتها، والذي صدر قرار استئنافي قضي بتأييده دون بيان سبب استبعاده، قد خرق مقتضيات حجية الأمر المقضي به، فيكون بذلك فاسدا براء منزلة منزلة انعدامه.

وتعيب الطاعنة على القرار حرق من مدونة الشغل، وفساد التعليل المر المطلوبة في النقض متوقف استنادا إلى 345 من قانون المسطرة المدنية، والمادة 32 ذلك أن عقد الشغل الرابط بينها وبين يقها في الملف المؤرخة في 2016/04/25 التي توصلت بها بتاريخ 2016-04/26 لون من العين 20 يوما، والمتضمنة كونها مصابة بمرض مهيني، تم تأكيده بحكم ابتدائي صدر بتاريخ 200702/20، وبالتالي لا يمكن المساس به، ولا وضع حد له من كلا الطرفين طبقا للمادة 32 على المقولة الشغل ويبقى ما قضى به القرار موضوع الطعن من كونها هي من وضعت حد العلاقة الشغل بإرادتها بعدم امتحابتها للإنذار الموجه لها بتاريخ 2016/04/29 رغم توصلها به، يعتبر تفسيرا خاطنا، وخارقا للمادة 32 أعلاه، وأن محضر المعاينة المنجز بتاريخ 2016/05/25 من طرف المفوض القضائي يعتبر حجة رسمية على التحاقها بعملها بعد انتهاء رخصتها المرضية، وتكون قد أثبتت الالتزام الملقى على عاتقها، والقرار لما اعترها مغادرة لكونها لم تلتحق بعملها داخل أجل 24 من تاريخ توصلها بالإنذار بالرجوع إلى العمل الذي توصلت به بتاريخ 201604/29، مع أنها كانت في رخصة مرضية، وعقد الشغل متوقف بالشهادة الطبية المثبتة للمرض المهني الذي أصيبت به، يكون متعدم التعليل، ومتعدم الأساس القانوني.

كما تعيب الطاعنة على القرار حرق مقتضيات المادة 63 من مدونة الشغل، والعدام التعليل ذلك أنها بمجرد انتهاء رخصتها المرضية التحقت بالعمل بتاريخ 2016/05/25، وفق ما هو مبين من مصر المفوض القضائي (ع. ع.ب)، والذي لم يكن محل أي نعي من طرف المطلوبة في النقض، ولم يكن عمل أية مناقشة من طرق القرار موضوع الطعن، وأن المطلوبة في النقض هي الملزمة بإثبات واقعة المغادرة التلقائية، وأنه كان على المحكمة أن تعتبر أن المطلوبة لم تثبت المغادرة التلقائية، وتؤيد الحكم الابتدائي، ولما لم تفعل تكون قد خرقت مقتضيات المادة 63 من مدونة الشغل، ويتعين لذلك نقض القرار.

لكن، خلافا لما نعته الطاعنة على القرار المطعون فيه، فمن جهة أولى، فإن ما أثارته من خرق الفصل 451 من قانون الالتزامات والعقود، والمادتين 32 و 63 من مدونة الشغل، على اعتبار أن الشواهد الطبية والوثائق المدلى بها حازت حجية الشيء المقضي به وأن عقد الشغل يتوقف مؤقتا خلال فترة الرخصة المرضية، وأن المشغلة هي الملزمة بإثبات واقعة المغادرة التلقائية للعمل وهو ما لم تقم به في نازلة الحال، تعتبر أسبابا جديدة لم يسبق لها إثارتها أمام محكمة الموضوع، ولا يجوز إثارتها لأول مرة أمام محكمة النقض لاختلاط الواقع فيها بالقانون، فهي غير مقبولة، ومن جهة ثانية، فإن الطالبة ولكن أدلت للمطلوبة في النقض بشواهد طبية منذ 2016/03/23 تفيد ضرورة توقفها عن العمل لمدد مختلفة، إلا أن المطلوبة في النقض عملا بمقتضيات المادة 271 من مدونة الشغل أشعرتها بإخضاعها لفحوصات طبية مضادة للتأكد من حقيقة حالتها الصحية، وأنها حضرت لبعضها دون الملف الطبي الخاص أنا وفير عن بعضها الآخر رغم الإعلام بذلك، وأن الفحص الطبي المضاد الذي خضعت بتاريخ 2016/04/29 من طرف طبيبة الشغل بعد أن أدلت لها بشهادة طبية من الوقت ما يوما ابتداء من 2016/04/25، انتهى إلى أنها في حالة صحية سليمة، ويتعين عليه الاتحاق المالشغل في نفس اليوم، فأنذرتها المطلوبة بالرجوع إلى العمل داخل أجل 24 ساعة من تاريخ التوصل، توصلت به شخصيا في نفس اليوم 2016/04/29 ولم تلتحق به. ومن جهة ثالثة من فإن الحكم المثبت لإصابتها بمرض مهني تضمن أن تاريخ المرض المهني هو من من مايو 2016، وهو تاريخ الاحق التواريخ الشواهد الطبية المدن بها من طرفها للمطلوبة في النقض، والتي أخضعتها بسببها لفحوصات طبية مضادة أسفرت عن أنها سليمة فيكون ما أثير من حرق الفصل 418 من قانون الالتزامات والعقود غير منتج في النازلة، والمحكمة بعدم الجواب عن ذلك تكون قد ردته ضمنيا، ومن جهة رابعة، فإن محضر المعاينة الشحر من طرف المفوض القضائي (ع. ع.ب) بتاريخ 2016/05/25 لكن أثبت رجوعها إلى العمل في هذا اليوم، وهو تاريخ لاحق لتاريخ 2016/04/29 التي تمت مطالبتها فيه بالرجوع إلى العمل داخل أجل 24

ساعة، فإنه لا يثبت منعها منه لأن المفوض القضائي لم يعاين تلك الواقعة، وما ضمته بمحضره كان بناء على تصريحات الطالبة التي أخبرته بأنه: « تم إخراجها من طرف مسؤول الموارد البشرية السيد (ع.ع) بدعوى أنها مفصولة عن العمل »، فتبقى بذلك واقعة الفصل التعسفي منتقبة في النازلة والطالبة هي التي أنت عقد الشغل الذي كان يربطها بالمطلوبة في النقض بإرادتها بعدم التحاقها به بعد مطالبتها بذلك، ويكون بذلك بذلك ما انتهى إليه القرار المطعون فيه معللا تعليلا كافيا، وغير حارق لأي مقتضى قانوني، والوسائل المثارة على غير أساس، باستثناء ما هو غير مقبول.

لهذه الأسباب :

قضت محكمة النقض برفض الطلب، وتحميل الطالبة الصائر.

Version française de la décision

Après délibération conformément à la loi :

Concernant la recevabilité du mémoire en réplique :

Considérant que le mémoire en réplique produit par la partie défenderesse, par le biais de son représentant, a été déposée le 24 mai 2022, soit hors du délai légal de quinze jours à compter de la date de notification, qui a eu lieu le 5 avril 2019, conformément aux dispositions de l'article 367 du Code de procédure civile, il convient donc de le déclarer irrecevable.

Considérant qu'il ressort des pièces du dossier et de la décision attaquée que la demanderesse a déposé une requête le 26 mai 2016, exposant qu'elle travaillait pour la partie défenderesse depuis le 27 septembre 1999, avec un salaire mensuel de 3 000 dirhams, jusqu'à son licenciement qu'elle qualifie d'abusif le 25 mai 2016, pour lequel elle a demandé à être indemnisée. Après l'échec de la tentative de conciliation entre les parties et l'achèvement des procédures, le tribunal de première instance a rendu son jugement condamnant la partie défenderesse à verser à la demanderesse diverses indemnités. La partie défenderesse a interjeté appel de ce jugement, et la cour d'appel a infirmé partiellement le jugement de première instance concernant les indemnités pour préjudice, licenciement et délai de préavis, puis a statué en rejetant la demande à cet égard et en confirmant le reste. Cette dernière décision fait l'objet du pourvoi.

Sur les moyens de cassation réunis :

La demanderesse au pourvoi reproche à la décision attaquée d'avoir violé les dispositions de l'article 418 du Code des obligations et des contrats, de ne pas avoir répondu à un moyen pertinent, et d'avoir commis une erreur d'analyse équivalente à une absence de motivation. Elle affirme qu'elle a, dans sa requête introductive d'instance et lors de son audition par le tribunal, prouvé qu'elle avait fourni à la partie défenderesse d'autres certificats médicaux délivrés par le médecin (M.O.) datés du 25 avril 2016, attestant de son accident du travail, et que le 25 mai 2016, elle avait obtenu un certificat de reprise du travail et s'était rendue sur son lieu de travail, mais avait été licenciée. Pour prouver ces faits, elle a produit l'original d'un procès-verbal de constat établi par l'huissier de justice (A.A.B.) daté du 25 mai 2016, ainsi qu'une copie simple d'un jugement reconnaissant son accident du travail. Conformément à l'article 418 du Code des obligations et des contrats, les jugements peuvent, même avant de devenir exécutoires, servir de preuve des faits qu'ils établissent. Le jugement rendu en sa faveur, concernant son accident du travail, était basé sur les certificats médicaux délivrés par le médecin (M.O.), qui confirment

son état de santé réel, contrairement aux rapports de contre-expertise. La décision attaquée a violé les dispositions de l'article susmentionné et est entachée d'une erreur de motivation équivalente à une absence de motivation.

La demanderesse au pourvoi reproche également à la décision d'avoir violé l'article 451 du Code des obligations et des contrats, d'avoir dénaturé le contenu d'un document, et d'avoir commis une erreur de motivation équivalente à une absence de motivation. Elle a produit une copie du jugement rendu le 20 décembre 2017 sous le numéro 1113 dans le dossier numéro 1075/1502/2016, qui prouve son accident du travail et indique le taux d'incapacité qui en résulte, ce qui établit que son état de santé et les documents sur lesquels il est basé ont été tranchés définitivement et jouissent de l'autorité de la chose jugée. Prendre en compte un autre élément équivaudrait à vider le jugement mentionné de sa substance et à violer l'article susmentionné. La décision attaquée, en se fondant sur un simple rapport de contre-expertise effectué le 29 avril 2016, et en écartant le jugement rendu en sa faveur et confirmé en appel sans en justifier les raisons, a violé les règles de l'autorité de la chose jugée et est donc entachée d'une erreur de motivation équivalente à une absence de motivation.

La demanderesse au pourvoi reproche également à la décision d'avoir violé les dispositions du Code du travail, et d'avoir commis une erreur de motivation. Elle soutient que son contrat de travail était suspendu, conformément à l'article 345 du Code de procédure civile et à l'article 32 du Code du travail, en raison du certificat médical qu'elle a reçu le 26 avril 2016, avec une période d'arrêt de travail de 20 jours, indiquant qu'elle souffrait d'une maladie professionnelle, confirmée par un jugement de première instance rendu le 20 décembre 2017. Par conséquent, il ne pouvait être mis fin au contrat par aucune des parties, conformément à l'article 32 du Code du travail. La décision attaquée, en considérant qu'elle avait mis fin à la relation de travail de sa propre volonté en ne donnant pas suite à la mise en demeure du 29 avril 2016, qu'elle a reçue, constitue une interprétation erronée et une violation de l'article 32 précité. Le procès-verbal de constat établi par l'huissier de justice le 25 mai 2016 constitue une preuve officielle de sa reprise du travail après la fin de son congé de maladie, démontrant ainsi qu'elle a rempli son obligation. La décision attaquée, en la considérant comme ayant quitté son poste pour ne pas avoir repris le travail dans les 24 heures suivant la réception de la mise en demeure du 29 avril 2016, alors qu'elle était en congé de maladie et que son contrat de travail était suspendu par le certificat médical attestant de sa maladie professionnelle, est dépourvue de motivation et de fondement juridique.

La demanderesse au pourvoi reproche également à la décision d'avoir violé les dispositions de l'article 63 du Code du travail, et de manquer de motivation. Elle soutient qu'elle a repris le travail le 25 mai 2016, dès la fin de son congé de maladie, comme le prouve le procès-verbal de constat de l'huissier de justice (A.A.B.), qui n'a fait l'objet d'aucune contestation de la part de la partie défenderesse et n'a pas été examiné par la décision attaquée. La partie défenderesse était tenue de prouver le départ volontaire de la demanderesse, et le tribunal aurait dû considérer que la partie défenderesse n'a pas prouvé ce départ et confirmer le jugement de première instance. En ne le faisant pas, le tribunal a violé les dispositions de l'article 63 du Code du travail, et la décision doit donc être cassée.

Mais attendu que, contrairement aux griefs de la demanderesse au pourvoi contre la décision attaquée :

D'une part, les griefs concernant la violation de l'article 451 du Code des obligations et des contrats, et des articles 32 et 63 du Code du travail, au motif que les certificats médicaux et les documents produits jouissent de l'autorité de la chose jugée, que le contrat de travail est temporairement suspendu pendant le congé de maladie, et que l'employeur est tenu de prouver le départ volontaire de la demanderesse, ce qu'il n'a pas fait en l'espèce, constituent de nouveaux moyens qui n'ont pas été soulevés devant le tribunal de première instance, et qui ne peuvent être soulevés pour la première fois devant la Cour de cassation en raison du mélange de faits et de droit. Ils sont donc irrecevables.

D’autre part, bien que la demanderesse ait fourni à la partie défenderesse des certificats médicaux à partir du 23 mars 2016 indiquant la nécessité d’un arrêt de travail pour différentes durées, la partie défenderesse, conformément aux dispositions de l’article 271 du Code du travail, l’a informée qu’elle serait soumise à des contre-expertises médicales pour vérifier la véracité de son état de santé. Elle s’est présentée à certaines de ces expertises mais a été absente à d’autres, malgré avoir été informée. La contre-expertise médicale à laquelle elle s’est soumise le 29 avril 2016, après avoir fourni un certificat médical d’une durée de 20 jours à compter du 25 avril 2016, a conclu qu’elle était en bonne santé et devait reprendre le travail le jour même. La partie défenderesse l’a alors mise en demeure de reprendre le travail dans les 24 heures suivant la réception de la mise en demeure, qu’elle a reçue en personne le 29 avril 2016, mais elle n’a pas repris le travail. * D’autre part, le jugement reconnaissant sa maladie professionnelle indique que la date de début de la maladie professionnelle est le mois de mai 2016, date postérieure à celles des certificats médicaux qu’elle a fournis à la partie défenderesse, qui l’a soumise à des contre-expertises médicales concluant à sa bonne santé. Le moyen de cassation tiré de la violation de l’article 418 du Code des obligations et des contrats est donc infondé, et le tribunal, en ne répondant pas explicitement à ce moyen, y a implicitement répondu. * D’autre part, le procès-verbal de constat établi par l’huissier de justice (A.A.B.) le 25 mai 2016 atteste de sa reprise du travail à cette date, soit postérieurement à la date du 29 avril 2016, à laquelle il lui a été demandé de reprendre le travail dans les 24 heures. Ce procès-verbal ne prouve pas qu’elle a été empêchée de reprendre le travail, car l’huissier de justice n’a pas constaté ce fait. Les mentions de son procès-verbal sont basées sur les déclarations de la demanderesse, qui lui a indiqué qu’elle avait été « expulsée par le responsable des ressources humaines, Monsieur (A.A.), au motif qu’elle était licenciée ». Le licenciement abusif n’est donc pas établi en l’espèce, et la demanderesse a elle-même mis fin au contrat de travail qui la liait à la partie défenderesse en ne reprenant pas le travail après y avoir été invitée. La décision attaquée est donc suffisamment motivée et ne viole aucune disposition légale. Les moyens de cassation sont infondés, à l’exception de ceux qui sont irrecevables.

Par ces motifs :

La Cour de cassation rejette le pourvoi et condamne la demanderesse aux dépens.

Ainsi fait et prononcé en audience publique le jour, mois et an susdits, au palais de la Cour de cassation à Rabat, la chambre ayant été composée de Madame Malika Betzahir, présidente de chambre, de Mesdames et Messieurs Amel Keltoum Kourbal, conseiller rapporteur, Larbi Ajjabi, Anika Bahraoui et Amal Bouayad, conseillers, en présence de Monsieur Abdelaziz Aubaik, avocat général, et de Monsieur Khalid Lahyati, greffier.