Modification du contrat de travail : le refus par le salarié d’une affectation temporaire justifiée par la crise économique constitue un abandon de poste (Cass. soc. 2005)

Identification			
Ref 19034	**Juridiction** Cour de cassation	**Pays/Ville** Maroc / Rabat	**N° de décision** 1118
Date de décision 23/11/2005	**N° de dossier** 867/5/1/2005	**Type de décision** Arrêt	**Chambre** Sociale

Abstract	
Thème Abandon de poste, Travail	**Mots clés** مغادرة تلقائية, Conservation des avantages acquis, Difficultés économiques de l'entreprise, Licenciement abusif, Modification du contrat de travail, Modification temporaire des fonctions, Pouvoir de direction de l'employeur, Preuve par témoignage, Abus de droit, Qualification de la rupture, تعسف في استعمال الحق, تغيير في بنود العقد, تنفيذ عقد العمل, حرمان من الامتيازات المكتسبة, شهادة الشهود, طرد تعسفي, أزمة اقتصادية, Abandon de poste
Base légale Article(s) : 230 - Dahir du 12 septembre 1913 formant Code des obligations et des contrats (D.O.C)	**Source** Revue : قرارات المجلس الأعلى، المادة الإجتماعية، الجزء الأول | N° : الذكرى 50

Résumé en français

Le refus par un salarié d'une modification temporaire de ses fonctions, non accompagnée d'une diminution de ses avantages et justifiée par les difficultés économiques de l'entreprise, caractérise un abandon de poste et non un licenciement abusif.

Dans cette affaire, un chauffeur avait été provisoirement affecté à un poste d'aide-chauffeur suite à l'arrêt de l'activité de transport de son employeur. Considérant cette décision comme une modification unilatérale et substantielle de son contrat, il a quitté son emploi.

La Cour Suprême, s'écartant de la qualification de licenciement pour faute grave et de son formalisme, a qualifié ce départ de volontaire. Elle a jugé que la preuve de cet abandon pouvait être rapportée par tout moyen, y compris par témoignage.

La Cour Suprême a validé le raisonnement des juges du fond qui avaient constaté la réalité de la crise économique et la mise en place d'une réorganisation temporaire pour tous les salariés. Elle a estimé que l'adaptation du poste de travail, sans préjudice pour le salarié, ne constituait pas un abus de droit de la part de l'employeur au sens de l'article 230 du Dahir des obligations et des contrats. Le refus du salarié étant jugé illégitime au vu des circonstances, la rupture du contrat lui est imputable.

Résumé en arabe

صعوبة المقاولة ـ تغيير طبيعة العمل ـ احتفاظ الأجير بامتيازاته ـ مغادرة تلقائية ـ تعسف (لا).
إذا كان الأمر يتعلق بمغادرة تلقائية للعمل وليس بارتكاب الأجير لخطأ جسيم فإن المغادرة التلقائية يمكن إثباتها بكافة الطرق ومن ضمنها الشهادة.
إذا تعرضت المقاولة لأزمة اقتصادية أدت إلى توقيف حافلاتها المخصصة لنقل السياح، فإن الأجير الذي تم تحويل طبيعة عمله (سائق إلى مساعد سائق) دون حرمانه من امتيازاته ثم رفض العمل بالتناوب الذي شمل جميع العمال وغادره تلقائيا لا يشكل ذلك تعسفا من طرف المشغل مادامت ورشة تشغيل العمال تشكل خلية اقتصادية من ابنة الاقتصاد الوطني ولإنقاذها من الإفلاس ومساعدتها على الاستمرارية كان على الأجير أن يوافق على الغير مادام لم يحرم من حقوقه المكتسبة

Texte intégral

القرار عدد 1118، المؤرخ في 23/11/2005، الملف الاجتماعي عدد 867/5/1/05

باسم جلالة الملك

وبعد المداولة طبقا للقانون

حيث يستفاد من مستندات الملف، ومن القرار المطعون فيه أن الطاعن تقدم بمقال افتتاحي يعرض فيه أنه تعرض للطرد بصورة تعسفية أثناء اشتغاله لدى المطلوبة في النقض فاستصدر حكما ابتدائيا تم الطعن فيه بالاستئناف فصدر القرار المطعون فيه بالنقض.

بشأن الوسيلة الأولى والثانية مجتمعتين:

يعيب الطاعن على القرار المطعون فيه خرق القانون وحقوق الدفاع مع انعدام التعليل ذلك أن محكمة الاستئناف قضت في النازلة دون مراقبة مدى احترام الشكليات المنصوص عليها في الفصل 6 من النظام النموذجي المؤرخ في 23/10/1948 وذلك بتوجيه رسالة الطرد للطاعن داخل أجل 48 ساعة بالبريد المضمون وأمام انعدام الرسالة يكون الطرد تعسفيا كما أنها لم تبحث بما يفيد إنذار الطاعن وفقا للفصل 11 من النظام النموذجي وذلك بإرجاعه للعمل بواسطة رسالة مضمونة الوصول مع احترام الأجل القانوني وكما أنه تم خرق الفصل 230 من ق ل ع ذلك أن المحكمة ذهبت إلى أن الأمر لا يتعلق بالطرد التعسفي في حين أن التغيير في بنود العقد أو إدخال تغيير أو تعذيل عليها بإرادتها المنفردة يجعلها تتسم بالتعسف في استعمال الحق ولا يمكن أن توصف بالمغادرة التلقائية فالعقد الرباط بين الطرفين يخص الأجير كسائق ورفض الأشغال كمساعد لسائق والمحكمة لما فسرت بأن رفضه الاشتغال كمساعد سائق حسب شهادة الشهود يشكل مغادرة تلقائية يشكل خرقا سافرا للفصل 230 من ق ل ع فيتعين تبعا لذلك نقض القرار.

لكن حيث أن الأمر يتعلق بمغادرة تلقائية وليس بارتكاب الأجير لخطأ جسيم فالمغادرة التلقائية يمكن إثباتها بكافة الطرق ومنها الشهادة، والمحكمة لما عللت قرارها بأن الثابت من شهادة الشهود بأن المشغلة تعرضت لأزمة اقتصادية أدت إلى توقيف حافلات نقل السياح واقترحت على العمال العمل بالتناوب وبما أن الطاعن لا يمكنه ممارسة العمل المختص به كسائق فنظرا لعدم توفر العمل في هذا الإطار فإنها لم تنقص من امتيازاته فتم تحويله إلى مساعد سائق الشيء الذي لم يضره في شيء خصوصا أن المطلوبة في النقض فهي ورشة

لتشغيل العمال وتشكل كذلك خلية اقتصادية في ابنة الاقتصاد ولإنقاذها من الإفلاس ومساعدتها على التنمية كان على الأجير الذي تم تغييره إلى مساعد سائق دون حرمانه من امتيازاته المكتسبة لن يضره في شيء خاصة أن العمل بالتناوب يشمل جميع العمال وبالتالي فإن رفضه ذلك ومغادرته للعمل تلقائيا لا يشكل تعسفا من طرف المشغلة والتغيير في طبيعة عمل الأجير إلى عمل آخر لا يشكل تعسفا في استعمال الحق إذا كانت تطلبه المؤسسة كحل للخروج من الأزمة التي تعرضت لها فيصبح تنفيذ عقد العمل حسب رغبة واختصاص العامل مستحيلا مادامت أمام ظروف العمل الوقتية والتي تتجلى في توقف العمل بالحافلات، فالقرار على هذا الأساس جاء معللا تعليلا كافيا ولم يخرق في ذلك الفصول المستدل بها وأجاب عن جميع الدفوع مما تبقى معه الوسيلتان غير جديرتين بالاعتبار.

لهذه الأسباب

قضى المجلس الأعلى برفض الطلب وبتحميل الطالب الصائر.

وبه صدر القرار وتلي بالجلسة العلنية المنعقدة بالتاريخ المذكور أعلاه بقاعة الجلسات العادية بالمجلس الأعلى بالرباط. وكانت الهيئة الحاكمة متركبة من السيد رئيس الغرفة عبد الوهاب عبابو والمستشارين السادة: مليكة بنزاهير مقررة والحبيب بلقصير يوسف الادريسي والزهرة الطاهري وبمحضر المحامي العام السيد محمد بنعلي وكاتب الضبط السيد سعيد أحماموش.