

Rupture du contrat de travail et refus de reprise du travail : la Cour de cassation statue sur la validité de la sanction disciplinaire et les obligations du salarié (Cass. soc 2023)

Identification			
Ref 32380	Juridiction Cour de cassation	Pays/Ville Maroc / Rabat	N° de décision 1/170
Date de décision 21/02/2023	N° de dossier 934/5/1/2022	Type de décision Arrêt	Chambre Sociale
Abstract			
Thème Exécution du contrat de travail, Travail		Mots clés مسطرة تأديبية, مبادرة الأجير, فصل تعسفي, استئناف العمل, إنهاء عقد الشغل, Sanction disciplinaire, Rupture du contrat de travail, Reprise du travail, Refus d'execution, Procédure disciplinaire, insubordination, Initiative du salarié, Avertissement	
Base légale Article(s) : 62 - 63 - 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

Cet arrêt de la Cour de cassation traite d'un litige relatif à un licenciement et à l'interprétation des faits et des dispositions légales en matière de sanctions disciplinaires et de rupture du contrat de travail.

Le salarié contestait son licenciement, arguant d'un défaut de motivation de la décision de la Cour d'appel. Il remettait en cause la date de réception de l'avertissement et affirmait avoir repris son travail dans les délais légaux après notification de cet avertissement. Il soutenait également que l'employeur avait exigé de lui la signature d'un document reconnaissant une faute, sans lui permettre de se défendre, et que ce document comportait deux sanctions différentes.

La Cour de cassation, après examen des faits et des pièces du dossier, a considéré que la Cour d'appel avait commis une erreur d'appréciation des faits en retenant une date erronée pour la réception de l'avertissement. Cependant, la Cour de cassation a relevé que le salarié, bien qu'ayant tenté de reprendre son travail, avait subordonné cette reprise à l'enregistrement de ses réserves sur la faute qui lui était reprochée.

La Cour de cassation a jugé que cette exigence du salarié équivalait à un refus de reprendre son travail et constituait une rupture de la relation de travail à son initiative. Ce faisant, la Cour a rappelé que l'article 42 du Code du travail marocain permet au salarié de contester une sanction disciplinaire devant l'autorité judiciaire, sans pour autant l'autoriser à refuser d'exécuter son travail.

En conséquence, la Cour de cassation a rejeté le pourvoi du salarié, confirmant ainsi la décision de la Cour d'appel, mais en substituant la motivation initiale par une nouvelle motivation.

Résumé en arabe

يتناول هذا القرار الصادر عن محكمة النقض المغربية نزاعاً يتعلق بفصل عن العمل، وتفسير الوقائع والمقتضيات القانونية المتعلقة بالجزاءات التأديبية وإنهاء عقد العمل.

طعن الأجير في فصله، مدعياً قصور تعليل قرار محكمة الاستئناف. وانتقد تاريخ تسلمه للإنذار، مؤكداً أنه استأنف عمله في الآجال القانونية بعد تبليغه بهذا الإنذار. كما احتج بأن المشغل طالبه بالتوقيع على وثيقة اعتراف بالخطأ، دون تمكينه من الدفاع عن نفسه، وأن هذه الوثيقة تضمنت جزاءين مختلفين.

اعتبرت محكمة النقض، بعد فحص الوقائع ووثائق الملف، أن محكمة الاستئناف أخطأت في تقدير الوقائع باعتمادها تاريخاً خاطئاً لتسلم الإنذار. غير أن محكمة النقض لاحظت أن الأجير، رغم محاولته استئناف عمله، اشترط تسجيل تحفظاته على الخطأ المنسوب إليه.

رأت محكمة النقض أن هذا الشرط الذي وضعه الأجير يرقى إلى رفض استئناف العمل، ويشكل إنهاء لعلاقة العمل بمبادرته. وفي هذا الصدد، ذكرت المحكمة بأن المادة 42 من مدونة الشغل المغربية تتيح للأجير الطعن في الجزاء التأديبي أمام القضاء، دون أن تخول له رفض تنفيذ العمل.

بناء عليه، رفضت محكمة النقض طعن الأجير، مؤكدة بذلك قرار محكمة الاستئناف، مع استبدال التعليل الأصلي بتعليل قانوني جديد. يسלט هذا القرار الضوء على أهمية احترام المساطر التأديبية وحقوق الدفاع، مع التشديد على حدود حق الأجير في الاعتراض على الجزاء التأديبي.

Texte intégral

وبعد المداولة طبقاً للقانون:

حيث يستفاد من أوراق القضية، ومن القرار المطعون فيه، أن الطاعن تقدم بمقال لدى المحكمة الابتدائية، يعرض فيه أنه عمل لدى المطلوبة في النقض الى ان تم فصله بصفة تعسفية والتمس الحكم له بالتعويضات، وبعد انتهاء الاجراءات أصدرت المحكمة الابتدائية حكمها القاضي بالحكم على المطلوبة في النقض بادائها لفائدة الطاعن مجموعة تعويضات عن الضرر والفصل ومهلة الاخطار والعطلة السنوية والاقدمية، ورفض باقي الطلبات، استأنفه الطرفان فقضت محكمة الاستئناف محكمة الاستئناف بإلغاء الحكم المستأنف فيما قضى به من تعويض عن الضرر والاطخار والفصل والحكم تصدياً برفض الطلب فيما ذكر، وبتأييده في الباقي مبدئياً مع تعديله برفع

التعويض عن العطلة السنوية، وهو القرار محل الطعن بالنقض.

في شأن وسيلة النقض الفريدة:

يعيب الطاعن على القرار المطعون فيه، نقصان التعليل الموازي لانعدامه، ذلك انه نسب للطاعن توصله بانذار بتاريخ 2020/09/24 ولم يلتحق بعمله الا بعد مرور 14 يوما من تاريخ توصله بالانذار، الا ان الثابت من خلال وثائق الملف ان المطلوبة في النقض ادلت بجواب بجلسة 2020/11/24 مرفوق بوثيقة معنونة ب «اعلان من اجل الالتحاق بالعمل» وتمت الاشارة في طليعته بان ام الطالب السيدة م ... بلغت بهذا الاعلان بتاريخ 2020/10/08 على الساعة 11 صباحا، واستنادا الى الاعلان اعلاه يتبين انه لم يسبق لهذا الاخير ان توصل باي اشعار يوم 2020/09/24 بدليل ان المطلوبة في النقض ادلت باشعار البريد يحمل تاشيرة مؤرخة في 2020/09/24 اذ لا يمكن تصور أن ادارة البريد تبادر في نفس اليوم الذي اشرت فيه الرسالة الى تبليغ الطاعن بالاشعار في نفس اليوم بالاضافة انه لا يوجد من ضمن وثائق الملف ان الطاعن توصل بالاعلان المذكور، وانه بمقتضى الاشعار الذي توصلت به ام الطاعن بتاريخ 2020/10/08 بادر الى الرجوع لعمله داخل اجل 48 ساعة من توصل امه بل في نفس اليوم حسب محضر المفوض القضائي المؤرخ في 2020/10/08 وان المحكمة لما اعتبرت ان الطاعن توصل بالانذار يوم 2020/09/24 ولم يرجع للعمل الا يوم 2020/10/08 فانها اولت وقائع القضية تاويلا خاطئا، كما يؤخذ من وثائق الملف ان المطلوبة في النقض تريد من الطاعن ان يوقع ما اسمته « مخالفة القانون » دون ان يتمتع بحق الدفاع عن نفسه، والاطلاع على مانسب اليه بالاضافة الى ان الوثيقة المذكورة تحمل عقوبتين مختلفتين « التوبيخ والانذار » في نفس الوقت، وانه يتعين احترام مقتضيات المادتين 62 و63 من مدونة الشغل، مما يتعين معه نقض القرار.

لكن حيث لئن كان الطاعن قد حاول الالتحاق بعمله يوم 2020/10/08 بعد توصله بالانذار بواسطة والدته في نفس التاريخ، وانه اشترط على مشغله تسجيل تحفظه على المخالفة التي طالبه بالتوقيع عليها رغم ان المادة 42 من مدونة الشغل تعطي للاجير الحق في الطعن في العقوبة التأديبية التي اتخذها المشغل في حقه امام السلطة القضائية، لا ان يشترط تسجيل تحفظه عليها ليكون بذلك هو من رفض الالتحاق بعمله ووضع حدا لعلاقة الشغل بارادته المنفردة، ويحل هذا التعليل محل التعليل المنتقد.

لهذه الأسباب

قضت محكمة النقض برفض الطلب وتحميل الطالب الصائر.

<https://juriscassation.cspj.ma>

Version française de la décision

Après délibération conformément à la loi :

Attendu qu'il ressort des pièces du dossier et de la décision attaquée que le demandeur a déposé une requête auprès du tribunal de première instance, exposant qu'il a travaillé pour la défenderesse jusqu'à son licenciement abusif, et a demandé à être indemnisé. Après l'achèvement des procédures, le tribunal de première instance a rendu son jugement condamnant la défenderesse à verser au demandeur des indemnités pour préjudice, licenciement, préavis, congés annuels et ancienneté, et rejetant le reste de ses demandes. Les deux parties ont fait appel de cette décision. La Cour d'appel a annulé le jugement de première instance en ce qu'il accordait des indemnités pour préjudice, préavis et licenciement, et a

statué sur le fond en rejetant ces demandes, tout en confirmant le reste du jugement initial, avec une modification portant sur l'augmentation de l'indemnité pour congés annuels. C'est cette décision qui fait l'objet du pourvoi en cassation.

Sur le moyen unique de cassation :

Le demandeur reproche à la décision attaquée un défaut de motivation équivalant à son absence, en ce qu'elle a retenu qu'il avait reçu un avertissement le 24/09/2020 et qu'il n'avait repris son travail que 14 jours après la réception de cet avertissement. Or, il ressort des documents du dossier que la défenderesse a produit une réponse lors de l'audience du 24/11/2020, accompagnée d'un document intitulé « Avis de reprise du travail », indiquant en tête que la mère du demandeur, Mme M..., a été informée de cet avis le 08/10/2020 à 11 heures du matin. Sur la base de cet avis, il apparaît que le demandeur n'a jamais reçu de notification le 24/09/2020, d'autant plus que la défenderesse a produit un accusé de réception postal portant un cachet daté du 24/09/2020. Il est inconcevable que l'administration postale procède à la notification le même jour que celui où elle a cacheté la lettre. De plus, aucun document du dossier ne prouve que le demandeur a reçu ledit avis. Conformément à l'accusé de réception reçu par la mère du demandeur le 08/10/2020, ce dernier a repris son travail dans un délai de 48 heures, voire le jour même, selon le procès-verbal de l'huissier de justice daté du 08/10/2020. En considérant que le demandeur a reçu l'avertissement le 24/09/2020 et n'a repris son travail que le 08/10/2020, la cour d'appel a donné une interprétation erronée des faits de l'espèce. Il ressort également des documents du dossier que la défenderesse exigeait du demandeur qu'il signe un document qualifié de « violation de la loi » sans lui permettre de se défendre ni de prendre connaissance des faits qui lui étaient reprochés. De plus, ledit document comportait deux sanctions différentes, à savoir le blâme et l'avertissement, simultanément. Il convient de respecter les dispositions des articles 62 et 63 du Code du travail, ce qui justifie la cassation de la décision.

Cependant, bien que le demandeur ait tenté de reprendre son travail le 08/10/2020 après avoir reçu l'avertissement par le biais de sa mère à la même date, et qu'il ait exigé de son employeur qu'il enregistre ses réserves concernant la faute qu'il lui demandait de signer, alors que l'article 42 du Code du travail accorde au salarié le droit de contester la sanction disciplinaire prise par l'employeur à son encontre devant l'autorité judiciaire, et non d'exiger l'enregistrement de ses réserves, c'est ainsi lui qui a refusé de reprendre son travail et a mis fin à la relation de travail de sa propre volonté. Cette motivation se substitue à la motivation critiquée.

Par ces motifs :

La Cour de cassation a rejeté le pourvoi et condamné le demandeur aux dépens.