

Suspension du contrat de travail (Covid-19) : L'obligation de rappel du salarié incombe à l'employeur lors de la reprise d'activité (Cass. soc. 2023)

Identification			
Ref 34452	Juridiction Cour de cassation	Pays/Ville Maroc / Rabat	N° de décision 173/1
Date de décision 21/02/2023	N° de dossier 2021/1/5/2396	Type de décision Arrêt	Chambre Sociale
Abstract			
Thème suspension provisoire, Travail		Mots clés توقف عقد الشغل, إغلاق بسبب جائحة كورونا, Suspension du contrat de travail, Rupture unilatérale par l'employeur, Reprise d'activité, Rappel au travail, Omission de rappeler le salarié, Obligation de l'employeur, Licenciement abusif, Indemnités pour licenciement abusif, Force majeure, État d'urgence sanitaire, Covid-19	
Base légale Article(s) : 32 - 231 - 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 Non publiée	

Résumé en français

La suspension du contrat de travail consécutive à la fermeture d'une entreprise imposée par les mesures sanitaires liées à la pandémie de Covid-19 relève des cas de suspension provisoire du contrat prévus par l'article 32 du Code du travail. Cette situation exceptionnelle, affectant tant l'employeur que le salarié, ne rompt pas la relation de travail mais la suspend temporairement.

Dans ce contexte, il incombe à l'employeur, détenteur du pouvoir d'organisation et de direction de l'entreprise, de prendre l'initiative de rappeler ses salariés au travail dès la reprise d'activité permise par l'allègement des restrictions sanitaires. Cette diligence est justifiée par la nécessité de préserver l'emploi des salariés et de contribuer à la reprise économique, conformément au concept d'entreprise citoyenne. L'obligation de proposer la reprise du travail pèse sur l'employeur compte tenu des circonstances exceptionnelles ayant entraîné la suspension.

Dès lors, l'employeur qui, après avoir repris son activité, omet de convoquer le salarié pour reprendre son poste, est réputé avoir mis fin unilatéralement et de manière abusive au contrat de travail. Le défaut d'initiative de l'employeur pour notifier au salarié la reprise et solliciter son retour constitue la cause de la rupture de la relation contractuelle.

Par conséquent, le salarié est fondé à réclamer les indemnités afférentes à un licenciement abusif. La Cour de cassation précise qu'une éventuelle lettre de réprimande adressée au salarié pour absence

durant la période de confinement est sans incidence, la suspension du contrat étant justifiée par la force majeure liée à l'état d'urgence sanitaire.

De même, les moyens de cassation nouveaux, mélangés de fait et de droit, ou ceux relatifs à des dispositions légales jugées non pertinentes ou inapplicables en l'espèce, sont écartés.

La Cour relève également qu'une simple erreur matérielle dans le dispositif de l'arrêt d'appel n'entache pas la validité du raisonnement lorsque les motifs de la décision sont clairs et cohérents avec la solution adoptée sur le fond.

Texte intégral

باسم جلالة الملك وطبقاً للقانون
إن محكمة النقض (غرفة اجتماعية، قسم 1)، بناءً على مقال النقض المودع بتاريخ 05 يوليوز 2021 من طرف الطالبة المذكورة أعلاه بواسطة نائبها، والرامي إلى نقض القرار عدد 2407 الصادر بتاريخ 29 أبريل 2021 في الملف عدد 2021/1501/2038 و2021/1501/2475 عن محكمة الاستئناف بالدار البيضاء. وبعد المداولة طبقاً للقانون:

حيث يستفاد من مستندات الملف ومن القرار المطعون فيه:
أن المطلوب في النقض تقدم بتاريخ 18 سبتمبر 2020 بمقال عرض فيه أنه اشتغل لدى الطالبة منذ 27 يوليوز 2003 بأجرة شهرية قدرها 4303 دراهم، وأنه بتاريخ 20 مارس 2020 تم توقيفه عن العمل بسبب الوضعية الوبائية التي تعيشها البلاد، وتم توقيف جميع العمال. وخلال بداية شهر يوليوز 2020، اتصل بالطالبة لمعرفة إن كانت ستستأنف العمل، فأخبرته أنه عليه استئناف العمل مباشرة بعد عيد الأضحى. وبتاريخ 10 أغسطس 2020، رجع للعمل إلا أن مشغله أخبره بعدم وجود شغل وطلب منه الانتظار إلى حين المناداة عليه، إلى أن فوجئ بمطالبته بالتوقيع على عقد جديد دون المحافظة على حقوقه، وخاصة الأقدمية والأجرة. وأمام رفضه التوقيع، طلب منه المصادقة على عقوبة التوبيخ، وهي محاولة لدفعه إلى إقرار المغادرة التلقائية. والتمس اعتبار فصله تعسفاً والحكم له بمجموعة من التعويضات.

وبعد جواب الطالبة بواسطة نائبها، جاء فيه أن المطلوب لم يثبت ادعاءاته الواردة بمقاله، وأنه أقر بعقوبة التوبيخ نتيجة التغييب عن العمل غير المبرر وبغيابه منذ 20 مارس 2020، وتوجهه إلى مفتش الشغل بتاريخ 8 سبتمبر 2020، وأنه غادر العمل بصفة تلقائية، ملتزمة برفض طلبه.

وبعد فشل محاولة الصلح بين الطرفين وانتهاء الإجراءات المسطرية، أصدرت المحكمة الابتدائية حكمها القاضي بأداء الطالبة لفائدة المطلوب تعويضاً عن العطلة السنوية والأقدمية وتمكينه من شهادة العمل تحت طائلة غرامة تهديدية، ورفض باقي الطلبات. استأنفه الطرفان، فقضت محكمة الاستئناف بإلغائه فيما قضى به من رفض أداء التعويض عن منحة الأقدمية ورفض طلبات الإخطار والفصل والضرر، وبعد التصدي، الحكم برفض التعويض عن الأقدمية والحكم بأدائها له التعويضات عن الفصل والضرر والإخطار وتأييده في الباقي، وهو القرار موضوع الطعن بالنقض.

في شأن وسائل النقض مجتمعة:

تعيب الطاعنة على القرار المطعون فيه خرق قاعدة مسطرية أضرت بها، وخرق الفصلين 50 و345 من قانون المسطرة المدنية، ذلك أنه قضى في منطوقه بإلغاء الحكم المستأنف فيما قضى به من رفض أداء التعويض عن منحة الأقدمية ورفض طلبات التعويض عن الإخطار والفصل والضرر، والحكم من جديد برفض طلب التعويض عن منحة الأقدمية وبأداء المشغلة لفائدة الأجير التعويض عن

الإخطار، الفصل، الضرر وتأييده فيما عدا ذلك. وأنه باستقراء الحكم الابتدائي، فإن الشق الذي أيدته المحكمة هو الحكم بالتعويضات عن العطلة السنوية والأقدمية مع تمكنه من شهادة العمل تحت طائلة غرامة تهديدية. وأن المحكمة الابتدائية قضت باستحقاقه منحة الأقدمية، وأن الحكم المستأنف لم يصادف الصواب فيما قضى به بهذا الخصوص، إذ لم يبين الأسس التي اعتمدها في احتساب التعويض المذكور والأقدمية المستحق عنها وطريقة احتسابها. كما أن المطلوب غير مستحق لها لسبق استفادته منها ضمن الأجرة حسب ورقة الأجر المدلى بها في الملف.

وكما سبق بيانه في أوجه طعن الطالبة بالاستئناف، فإن المطلوب في النقض غير مستحق للتعويض عن العطلة السنوية مادام أنه اشتغل خلال سنة 2020 إلى غاية تاريخ 20 مارس 2020، وأن التعويض عن العطلة السنوية يكون متوقفاً على قضائه في خدمة مشغلته 6 أشهر متصلة من الشغل، ويؤدى عنها بحسب يوم ونصف يوم من أيام الشغل الفعلي عن كل شهر من الشغل طبقاً للمادة 231 من مدونة الشغل. وأن الطاعة أوقفت تنفيذ الحكم الابتدائي بموجب القرار رقم 431 الصادر عن محكمة الاستئناف في الملف 2021/1123/325 مرتكزاً على ما تم ذكره أعلاه، وهو ما استجاب له المحكمة. وأن محكمة الاستئناف قضت بتأييد الحكم الابتدائي بخصوص العطلة السنوية بالرغم من إدلاء الطالبة بما يفيد توصله بها، كما أنها لم تشر إلى الدفعين المذكورين ولم ترد عنهما رغم أن الطالبة تقدمت بهما بشكل نظامي، وأن انعدام التعليل المذكور أضر بالطالبة لكون التعويضين دخلاً ضمن مجموع المبالغ المنفذة عليها.

وتعيب الطاعة على القرار خرق مقتضيات الفصل 3 من قانون المسطرة المدنية، ذلك أن الثابت من وثائق الملف أن المطلوب في النقض التمس الحكم بمبلغ 80000 درهم، في حين قضت له المحكمة بمبلغ 88491 درهم و19 سنتيم، أي بأكثر مما طلب، والطالبة أثار ذلك أمام محكمة الاستئناف غير أنها لم تجب عنه في خرق صريح للفصل 3 المذكور.

كما تعيب الطالبة على القرار خرق القانون الداخلي، وخرق المادة 63 من مدونة الشغل، فالمطلوب في النقض يقر بغيابه عن العمل من تاريخ 20 مارس 2020 دون أن يثبت أنه التحق بعمله وأنه منع منه. وأن الطالبة، وإقراره، فقد طلبت منه الرجوع للعمل بعد عطلة عيد الأضحى، وأنه تلقى توبيخاً بسبب عدم تبرير غيابه، وأنه رفض الرجوع للعمل وتوجه إلى مفتش الشغل بتاريخ 8 سبتمبر 2020. وأن رفضه الرجوع للعمل رغم دعوته من طرف الطالبة يجعله مغادراً للعمل بصفة تلقائية، فالطالبة استمرت في فتح أبوابها ونشاطها، وهو من رفض العودة للعمل بعد مغادرته تلقائياً. وأن الإشهاد المدلى به من طرفه لإثبات الرجوع للعمل وأنه منع من العمل من طرف السيد (أ.ر.) يفيد أنه شاهده واقفاً أمام الباب الرئيسي للشركة، ولا يفيد معانيته التحاقه بالعمل ومنعه منه. والمغادرة التلقائية واقعة مادية يمكن إثباتها بكافة وسائل الإثبات، والطالبة غير ملزمة بتوجيه إنذار بالرجوع للعمل. وطبقاً للمادة 39 من مدونة الشغل، فإن التغيب عن العمل لأكثر من 4 أيام يعتبر من الأخطاء الجسيمة، والمطلوب في النقض لم يحصل على إذن بالغياب من طرف الطالبة، وهو الملزم بإثبات مشروعية وقانونية الغياب.

وأن الأجير الذي غادر عمله تلقائياً يعتبر في حكم المستقيل، وإذا كانت الطالبة هي الملزمة بإثبات المغادرة التلقائية، فإنه ينقلب عبء الإثبات على الأجير وذلك في حالة ادعائه منعه من طرف المشغل من ولوج عمله بعدما أشعر بالعودة إليه. والمطلوب في النقض يقر بكونه توصل بتوبيخ من طرف الطالبة لعدم التحاقه بالعمل حسب صورة التوبيخ المدلى به، ولم يثبت أنه قد التحق بالعمل، وبالتالي فإن تحقق المغادرة التلقائية يترتب عنه عدم استحقاقه التعويض عن الفصل التعسفي.

وتعيب الطالبة على القرار المطعون فيه عدم ارتكازه على أساس قانوني أو انعدام التعليل، فالفصل 50 من قانون المسطرة المدنية ينص على أن القرارات والأحكام يجب أن تكون معللة وأن تشير إلى مستنتجات الأطراف مع تحليل موجز لوسائل دفاعهم والتنصيص على المستندات المدلى بها والمقتضيات القانونية المطبقة. والفصل 345 من نفس القانون المذكور ينص على أن القرارات يجب أن تكون معللة. والمحكمة المطعون في قرارها حين اعتبرت أن قرار التوبيخ الذي لا تنازع فيه الطالبة، يؤكد التحاق الأجير بالعمل، والحال أن توصل هذا الأخير بالقرار لا يمكن أن يقوم دليلاً على التحاقه، خاصة أنه لم يرجع بعده، وأنه أدلى به ويتعلق بتوبيخه جراء تغيبه عن العمل بشكل غير مبرر، وهو القرار الذي يدحض مزاعمه بشأن الفصل أو التوقيف من العمل بصفة مؤقتة أو دائمة. وأنه كان يجب على المحكمة أن تستدل بما يثبت واقعة الرجوع للعمل، كما أن التصريح به لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي هو من أجل الاستفادة من الإعانة المخصصة للأجراء من قبل الدولة. وأن الفصل 399 من قانون الالتزامات والعقود ينص على أن إثبات الالتزام على مدعيه، وأنه لئن كانت توقفت العديد من العلاقات التجارية الدولية من وإلى المغرب وتوقفت العديد من المقاولات بالمغرب ومجموعة من الشركات في العديد من القطاعات، فإن الملف خالٍ مما يفيد كون الطالبة توقفت عن العمل أو أغلقت نشاطها التجاري بسبب الجائحة.

فتكون المحكمة قد خرقت التزامها بتعليق قرارها، وأنه كان يجب عليها الحكم بإجراء بحث للوقوف على صحة توقف الطالبة خلال فترة الحجر الصحي. والمطلوب في النقض لم يثبت مزاعمه من كون الطالبة كانت في فترة توقف عن العمل، أو أنها ألزمته بتوقيع عقد، أو غير ذلك، في حين أنه أقر بغيبابه عن العمل منذ 20 مارس 2020، كما لم يثبت أن الطالبة كانت في حالة إغلاق كلي أو جزئي، أو أن اتفاقاً جرى بينها وبين الأجراء على تنظيم فترة الغياب، أو أن فترة التوقف المدعى بها تدخل ضمن إحدى الحالات المنصوص عليها بالمادة 32 من مدونة الشغل، لذلك يتعين نقض القرار.

لكن خلافاً لما نعتته الطاعنة على القرار:

من جهة أولى، فإن مقتضيات الفصل 50 من قانون المسطرة المدنية تتعلق بالمحاكم الابتدائية ولا تطبق أمام المحكمة المطعون في قرارها، فيكون ما أثير بهذا الخصوص غير مؤسس قانوناً.

ومن جهة ثانية، فإن ما أثير بخصوص المادة 39 من مدونة الشغل والفصل 399 من قانون الالتزامات والعقود يعتبر سبباً جديداً لم يسبق إثارته أمام محكمة الموضوع وأثير لأول مرة أمام محكمة النقض، وهو ما لا يجوز لاختلاط الواقع فيه بالقانون، فهو غير مقبول. ومن جهة ثالثة، فإن العبرة بالسبب المباشر لإنهاء العلاقة الشغلية، وأن الثابت من وثائق الملف أن المطلوب تمسك بتوقيفه عن العمل من طرف الطالبة بتاريخ 20 مارس 2020 بسبب الوضعية الوبائية التي عاشتها البلاد جراء انتشار وباء كورونا كوفيد-19. فيكون ما أثاره مؤسساً قانوناً، ذلك أنه تم الإعلان عن حالة الطوارئ الصحية بموجب مرسوم بقانون رقم 2.20.292 الصادر بتاريخ 28 رجب 1441 الموافق 23 مارس 2020 المتعلق بسن أحكام خاصة بحالة الطوارئ الصحية بإجراءات الانتشار عنها، وكذا مرسوم رقم 2.20.293 الصادر بتاريخ 24 مارس 2020 بإعلان حالة الطوارئ الصحية بسائر أرجاء التراب الوطني لمواجهة تفشي فيروس كورونا كوفيد-19. فتكون ما أثارته الطالبة من عدم توقف نشاطها أمراً غير مرتكز على أساس ومخالف للقانون، مادام الأمر يتعلق بإجراءات استثنائية تم تطبيقها في مختلف أرجاء التراب الوطني وعلى الجميع الامتثال إليها، وأن عدم احترامها يؤدي إلى عقوبات زجرية منصوص عليها في المادة الرابعة من المرسوم بقانون المذكور.

كما أن التوبيخ المدلى بنسخة منه من طرف المطلوب رفقة مقاله الافتتاحي غير منتج في النازلة، لكونه لا يحمل أي تاريخ ويشير إلى أن سببه هو غياب الأجير منذ 20 مارس 2020، أي فترة الاستعداد للحجر الصحي. وبالتالي، فإن التمسك بعدم رجوع المطلوب بعد التوبيخ أمر غير مؤسس قانوناً. ومادام الأمر يتعلق بظروف استثنائية بالنسبة لطرفي العلاقة الشغلية من أجبر ومشغل، وأن عقد العمل توقف مؤقتاً نتيجة ذلك عملاً بمقتضيات المادة 32 من مدونة الشغل، وبالنظر إلى أن المشغلة هي التي تملك سلطة تنظيم وتسيير المقاوله ولها صلاحية إعادة تدبيرها بالطريقة التي تراها ملائمة من أجل استئناف العمل تحت ظل استمرار الوضعية الوبائية رغم التخفيف من قيود الحجر، من أجل الحفاظ على مصدر عيش الأجير وفي نفس الوقت حماية الاقتصاد الوطني تحقيقاً للمقاوله المواطنة، فإن الأمر يقتضي أن تأخذ المشغلة المبادرة في مطالبة الأجراء من أجل الرجوع إلى العمل بعد التخفيف من إجراءات الحجر الصحي، خاصة أن هذه الأخيرة اختلفت من قطاع إلى آخر، وخاصة أن المشغلة هي من عليها عرض العمل على أجراءها بعد تلك الظروف الاستثنائية. وطالما أن الطالبة لم تقم بمطالبة الأجير بالرجوع إلى العمل بعد استئناف نشاطها، تكون هي من وضعت حداً لعقد العمل الذي يربطها به بصفة تعسفية. ويحل هذا التعليل المستمد من وثائق الملف محل التعليل المنتقد، ويبقى المطلوب محقاً في التعويضات المرتبطة بالفصل التعسفي، والمحكمة المطعون في قرارها لما قضت بها تكون قد طبقت القانون تطبيقاً سليماً.

ومن جهة رابعة، فإن ما أثير بخصوص الأقدمية يبقى غير مؤثر في النازلة، على اعتبار أن الثابت من تعليل القرار المطعون فيه أنه قضى بإلغاء الحكم الابتدائي في الشق المتعلق بالتعويض عن الأقدمية لسبقية التوصل بها كما جاء في ورقة الأداء. فيكون ما ورد بمنطوق القرار من إلغاء الحكم الابتدائي فيما قضى به من رفض التعويض المذكور مجرد خطأ مادي، خاصة أن أجزاء القرار تكمل بعضها، وأن نفس المنطوق صرح برفض طلب التعويض عن الأقدمية.

ومن جهة خامسة، فإن الطالبة لئن نازعت في التعويض المحكوم به لفائدة المطلوب عن العطلة السنوية، فإنها لم تحدد مبلغ التعويض المستحق له حتى يتسنى مراقبة مدى احترام مقتضيات المادة 231 من مدونة الشغل بهذا الخصوص. فيكون ما أثير غير محدد، فهو غير مقبول. ويبقى القرار المطعون فيه مؤسساً قانوناً ومعللاً تعليلاً كافياً فيما انتهى إليه، والوسائل على غير أساس، باستثناء ما هو غير مقبول.

وحيث إن حسن سير العدالة ومصصلحة الطرفين يقتضيان إحالة القضية على نفس المحكمة للبت فيها من جديد بهيئة أخرى.

لهذه الأسباب

قضت محكمة النقض برفض الطلب وبتحميل الطالبة الصائر.
وبه صدر القرار وتلي بالجلسة العلنية المنعقدة بالتاريخ المذكور أعلاه بقاعة الجلسات العادية بمحكمة النقض بالرباط، وكانت الهيئة الحاكمة متركبة من السيدة رئيسة الغرفة مليكة بنزاهير والمستشارين السادة: أم كلثوم قربال مقررة، والعربي عجابي، وعتيقة بحراوي، وأمينة ناغمي أعضاء، وبمحضر المحامي العام السيد عبد العزيز أوباك، وبمساعدة كاتب الضبط السيد خالد لحياني.