TPI,Casablanca,10/06/1982

Identification			
Ref 19667	**Juridiction** Tribunal de première instance	**Pays/Ville** Maroc / Casablanca	**N° de décision** 1123
Date de décision 19820610	**N° de dossier**	**Type de décision** Jugement	**Chambre** Néant

Abstract	
Thème Rupture du contrat de travail, Travail	**Mots clés** Licenciement abusif, Licenciement, Evénement familial important, Démission imposée, Contrat de travail, Absence motivée par accueil des parents de retour de la Mecque
Base légale Article(s) : 12 - Dahir n° 1-03-194 du 11 septembre 2003 portant promulgation de la loi n° 65-99 relative au Code du travail	**Source** Revue : Revue Marocaine de Droit المجلة المغربية للقانون | Année : Avril - Mai - Juin 1986

Résumé en français

Une démission obtenue sous la menace d'un licenciement ne produit aucun effet. N'est pas justifié le licenciement motivé par l'absence de l'employé qui est allé accueillir à l'aéroport ses parents de retour de la Mecque en dépit du refus de l'employeur d'autoriser cette absence. D'une part, l'arrêté du 23 octobre 1948 (abrogé) doit être interprété de façon extensive, et le retour des parents de la Mecque doit être considéré comme un événement familial important. Le licenciement ne peut sanctionner qu'une absence de plus de quatre jours et non de quelques heures.

Résumé en arabe

إن مفهوم الحالة العائلية أو الحادثة العائلية الهامة قد تطور بعد مرور أكثر من 32 سنة على صدور النظام الموذجي في تاريخ 23 أكتوبر 1948 ، وبالتالي في سنة 1980 ينبغي التوسع في فهم وتفسيير المادة 12 من النظام النموذجي وجعلها تساير التطور الاجتماعي والاقتصادي للبلاد لكي تستقطب وتشمل حالات أخرى غير الحالات السبعة والضيقة (الزواج، الولادة، الوفاة، والعمادة إلخ...) المنصوص عليها في الفصل 12 ، بل يمكن أن تضاف أحداث عائلية أخرى أصبحت تطرح بأهميتها على الحياة اليومية، منها على سبيل المثال الذهاب لاستقبال أحد الأبوين بالمطار عند رجوعه من مناسك الحج أو الذهاب لتوديع أحد أفراد العائلة بالمرسى أو المطار، كالأخ الذي يعمل بالخارج مثلا

Texte intégral

المحكمة الابتدائية بالدار البيضاء حكم رقم 1123 صادر بتاريخ10/06/1982 التعليل أولا : فيما يخص الاستقالة: حيث إن المدعي في تعقيبه على جواب الشركة، أشار إلى أن تلك الاستقالة قد فرضت عليه فرضا وجاءت نتيجة ضغط منها عليه، وكانت في تاريخها لاحقة لتاريخ قرار الطرد الذي اتخذته الشركة في حقه. حقا حيث ثبت للمحكمة بعدما اطلعت على جواب الشركة المؤرخ في 17 مارس 1981 ، ولا سيما في أسفل الصفحة الثانية، أن الشركة المشغلة مارست نوعا من الضغوط على المدعي لكي يقدم استقالته من العمل لديها، إذ أنها تقول في مذكرتها الجوابية :((وحيث إن العارضة _ أي الشركة _ تنازلت بالفعل على عزل المدعي بعدما اعترف هذا الأخير بأخطائه وهكذا يبدو جليا بوضوح تام، أن المدعى عليها ساومت المدعي وضغطت عليه مقابل استقالته)) لكي يقدم استقالته من العمل لديها، ولولا هذه المساومة وهذا الضغط ما كان المدعي ليقدم استقالته من الشركة (راجع في هذا الصدد قرار محكمة النقض، الغرفة الاجتماعية المؤرخ في 1970/11/25 منشور بكناش مجالس الخبراء رقم 4 سنة 1971 صفحة 92). وحيث إنه من الثابت قانونا وقضاء وفقها، أن كل ما يتم الحصول عليه من حقوق وامتيازات عن طريق الضغط والإكراه، يعد في حكم البطلان وكأنه لم يكن. وفي هذا السياق ينبغي اعتبار استقالة المدعي من الشركة تعبيرا عن إرادة منفردة ولكنها إرادة غير سليمة بل معيبة بعيب الإكراه والضغط ولا أثر لها من الناحية القانونية. وينبغي استبعادها مادام أنها لا تستهدف سوى إضفاء طابع المشروعية على عمل غير مشروع في الحقيقة، وتنوي من خلالها الشركة التحلل والتخلص من بعض التزاماتها إزاء الأجير عن فسخ العقد (أنظر في هذا الصدد الفصل 39 من قانون الالتزامات والعقود والصفحتين 105 و 156 من كتاب ((قانون الشغل)) دالوز طبعة 1980 للأستاذين كاميرلينك وليون كاين وكذلك الصفحتين 430 و 429 من كتاب بوريس ستارك، الالتزامات طبعة 1972). ثانيا : فيما يخص مشروعية سبب الفصل : حيث إن الشركة المدعى عليها أشارت في رسالة الطرد المؤرخة في 30 أكتوبر 1980 ، بأن المدعي طلب منها رخصة للتغيب صبيحة يوم 27 أكتوبر 1980 ، إلا أنها رفضت له هذا التغيب، ومع ذلك تغيب المدعي في صبيحة ذلك اليوم، ولم يعد لاستئناف عمله، إلا في زوال نفس اليوم، فاعتبرت المدعى عليها تصرف المدعي هذا من قبيل الخطأ الجسيم الذي يبرر الطرد فورا بمفهوم الفصل السادس من النظام النموذجي... وحيث إن المدعي أوضح في تعقيبه على جواب الشركة بأنه تغيب عن العمل من أجل الذهاب لاستقبال والديه بالمطار العائدين من البقاع المقدسة بواسطة الطائرة وأنه بعد رجوعه إلى العمل أدلى لإدارة الشركة بنظائر تذاكر الطائرة، ليبرر التغيب، فرفضت سماع أقواله. وحيث إن المدعى عليها لا تنكر على المدعي ذهابه إلى المطار لاستقبال والديه. وحيث إن المدعى عليها عند تحريرها لرسالة الطرد قامت بتكييف تصرف المدعي تكييفا خاطئا، لما اعتبرته خطأ جسيما على أساس الفصل 6 من النظام النموذجي، بينما الفصل السادس لا يتحدث إلا عن ترك الشغل عمدا وبدون مبرر، في حين أن المدعي والحالة هذه يتوفر على مبرر مشروع كما سيتضح فيما بعد. حيث إن الفصل الثاني عشر من النظام النموذجي ينص بصيغة الوجوب والأمر على أن المشغل ملزم بمنح رخصة التغيب للأجير عند وقوع حدث عائلي هام. حيث إن مفهوم الحالة العائلية أو الحدث العائلي الهام قد تطور بعد مرور أكثر من 32 عائلية هامة، حتى ولو لم يقع التنصيص عليها صراحة وحرفيا من قبل المشرع في الفصل 12 من النظام النموذجي. حيث إن مفهوم الحالة العائلية أو الحادثة العائلية الهامة قد تطور بعد مرور أكثر من 32 سنة على صدور النظام الموذجي في تاريخ 23 أكتوبر 1948 ، وبالتالي في سنة 1980 ينبغي التوسع في فهم وتفسير المادة 12 من النظام النموذجي وجعلها تساير التطور الاجتماعي والاقتصادي للبلاد لكي تستقطب وتشمل حالات أخرى غير الحالات السبعة والضيقة (الزواج، الولادة، الوفاة، والعمادة إلخ...) المنصوص عليها في الفصل 12 ، بل يمكن أن تضاف أحداث عائلية أخرى أصبحت تطرح بأهميتها على الحياة اليومية، منها على سبيل المثال الذهاب لاستقبال أحد الأبوين بالمطار عند رجوعه من مناسك الحج أو الذهاب لتوديع أحد أفراد العائلة بالمرسى أو المطار، كالأخ الذي يعمل بالخارج مثلا. وحيث إنه فوق هذا وذاك، فإن التغيب عن العمل الذي يكون جزاؤه الطرد حسب منطوق الفصل 12 هو ذلك التغيب الذي تصل أو تكتمل مدته أربعة أيام أو ثمانية أنصاف يوم. وبالتالي فإن تغيب المدعي عن عمله لساعات قلائل لا يعد بالتغيب الغير المشروع. وحيث يستخلص من كل ما سبق ذكره، أن المدعى عليها كانت متسرعة ومتهورة في فصل المدعي من عمله، استنادا إلى مبرر واهي وغير جدي. بل

خلال سرد تلك الوقائع يبدو أن الشركة كانت لها نية مبيتة ومضمرة في محاولة التخلص من المدعي في أول مناسبة تتاح لها، الشيء الذي يبقى معه المدعي محقا في المطالب والتعويضات التالية... لهذه الأسباب ... · بأداء المدعى عليها شركة ه.ب. لفائدة المدعي ب. المبالغ التالية: أ) مبلغ 15.000,00 درهم عن الطرد التعسفي. ب) مبلغ 3.000,00 درهم عن الشهر الثالث عشر. ج) مبلغ 3.500,00 درهم عن الإشعار. د) مبلغ 874,26 درهم عن الأجرة. ه) مبلغ 1.628,40 درهم عن العطلة. و) مبلغ 1.628,30 درهم عن الإعفاء. · بتحميل المدعى عليها صائر الدعوى. · بجعل الحكم مشمولا بالنفاذ المعجل.