

**Abandon de poste et absence
injustifiée du salarié : absence de
justification dans le délai légal et
exclusion de la procédure de
licenciement disciplinaire (Cass.
Soc. 2014)**

Identification			
Ref 21826	Juridiction Cour de cassation	Pays/Ville Maroc / Rabat	N° de décision 1554
Date de décision 18/12/2014	N° de dossier 113/5/1/2014	Type de décision Arrêt	Chambre Sociale
Abstract			
Thème Rupture du contrat de travail, Travail	Mots clés Violation du Code du travail, Absence prolongée, Certificat médical, Charge de la preuve, Contentieux social, Contestation du licenciement, Cour de Cassation, Délai de 48 heures, Droit à l'indemnisation, Exécution du contrat de travail, Faute grave, Force majeure, Absence injustifiée, Jurisprudence sociale, Licenciement disciplinaire, Notification de l'employeur, Obligation d'information de l'employeur, Obligations de l'employeur, Obligations du salarié, Preuve de l'absence, Procédure de licenciement, Protection du salarié, Responsabilité du salarié, Rupture du contrat de travail, Sanction disciplinaire, Justification de l'absence, Abandon de poste		
Base légale	Source Non publiée		

Résumé en français

La salariée qui n'a pas informé son employeur de son absence pour maladie et n'a pas adressé le certificat médical dans les 48 heures de son absence sans justifier d'une force majeure qui seule peut lui permettre de dégager sa responsabilité, est considérée en état d'abandon de poste.

Résumé en arabe

طبقاً لمقتضيات المادة 271 من مدونة الشغل فإن الأجير يلزمه في حالة الغياب بسبب المرض أو تعرضه لحادثة أن يشعر مشغله داخل أجل 48 ساعة من أجل تبرير غيابه، وهو لا يكون في حل من هذا الإجراء إلا في حالة قيام قوة قاهرة حالت بينه وبين إشعار مشغله على النحو المذكور. - عدم قيام الأجير بهذا الإجراء يجعله في حكم من غادر عمله بصفة تلقائية، ولا يكون المشغل بناء عليه ملزماً بسلوك مسطرة الفصل المنصوص عليها في المادة 62 من مدونة الشغل وما بعدها.

Texte intégral

باسم جلالة الملك

وطبقا للقانونيحيث يستفاد من مستندات الملف ، ومن القرار المطعون فيه المشار إلى مراجعه أعلاه أن المطلوب في النقض تقدم بمقالين افتتاحي وإصلاحي عرض من خلالهما أنه كان يشتغل لدى طالبة منذ 1/3/2002 وقد أصيب بمرض اضطره للتوقف عن العمل منذ 5/10/2009 ، وعند محاولة استئناف عمله يوم 12/10/2010 منع منه ورفضت مشغلته استلام الشهادة الطبية المثبتة لغيابه مطالبا الحكم له بما هو مسطر بمقاليه ، وبعد إجراء بحث وتمام الإجراءات أصدرت المحكمة الابتدائية حكما قضى على المدعى عليها بأدائها له تعويضات عن الإخطار والفصل والضرر والعطلة مع تسليمه شهادة العمل والصالئ بالنسبة وبرفض باقي الطلبات استأنفته المشغلة أصليا والأجير فرعيا فقضت محكمة الاستئناف بتأييده وذلك بمقتضى قرارها المطلوب نقضه. في شأن الوصيلتين المعتمدين في النقض مجتمعين :تعيب الطاعنة على القرار انعدام الأساس القانوني ونقصان التعليل الموازي لانعدامه وخرق القانون الداخلي المتخذ من خرق مقتضيات المادتين 39 و271 من مدونة الشغل ، ذلك أنه ذهب في معرض تأييده الحكم الابتدائي إلى القول بأنها لم تحترم مقتضيات المادتين 39 و271 من مدونة الشغل ، ذلك أنه ذهب في معرض تأييده الحكم الابتدائي إلى القول بأنها لم تحترم مقتضيات المادتين 62 و63 من المدونة مع أن هاتين المادتين تتعلقان بالشكليات التي يتعين إتباعها لصحة مسطرة الفصل كجزء تأديبي عن الخطأ المنسوب للأجير ، فقد ظلت متمسكة خلال جميع مراحل القضية بكونها لم تفصل المطلوب من عمله ولم تتخذ في حقه أي قرار بالطرد مؤكدة أنه هو من غادر عمله تلقائيا وهي الواقعة الثابتة من مجموع وثائق الملف لكونه صرح بتعرضه لحادثة شغل وأن الطبيب سلمه شهادة من أجل ملازمة الراحة لمدة خمسة أيام ابتداء من 5/10/2009 وهو ما كان عليه إثباته بالإدلاء بما يبرر الغياب داخل أجل 48 ساعة طبقا لأحكام المادة 271 من المدونة لا الاكتفاء بالقول بأنها رفضت تسلم الشهادة الطبية التي بإمكانه إرسالها بواسطة البريد أو عن طريق مفوض قضائي ، ومادامت قد نازعت في مادية الحادثة التي ادعى تعرضه لها فقد كان على المحكمة البحث في صحة ما ادعاه ثم فيما إذا كان قد التزم بمقتضيات المادة 271 المذكورة. فالثابت أن التغيب دون مبرر لمدة أربعة أيام أو ثمانية أنصاف يوم خلال إثني عشر شهرا يعد خطأ جسيما يبرر الفصل طبقا لأحكام المادة 39 من المدونة ، والمطلوب تغيب عن العمل منذ 5/10/2009 وزعم أنه طرد يوم 12/10/2009 دون الإدلاء بما يبرر غيابه ولا بما يثبت رجوعه إلى عمله بعد شفائه مما يجعل تغيبه غير مشروع ، وبما أن مدة غيابه فاقت أربعة أيام فإنه يعد مرتكبا لخطأ جسيم إلا أن القرار المطعون فيه قفز على جوهر النزاع وخاض في البحث في مدى احترام مسطرة الفصل واعتبر أن المطلوب فصل من عمله تعسفا خارقا بذلك المقتضيات أعلاه وهو ما يعرضه للنقض.حيث تبين صحة ما نعت الطاعنة بالوسيلتين على القرار ، ذلك أنه بمقتضى المادة 271 من مدونة الشغل « يجب على كل أجير ، تعذر عليه الالتحاق بشغله بسبب مرض أو حادثة ، أن يبرر ذلك ، ويشعر مشغله خلال الثماني والأربعين ساعة الموالية لذلك ، إلا إذا حالت القوة القاهرة دون ذلك » ، والمطلوب في النقض ادعى تعرضه لحادثة شغل اضطر بسببها للغياب عن عمله وهو ما يوجب عليه تبرير غيابه وإشعار مشغلته به داخل أجل ثمانية وأربعين ساعة والكل وفق ما نصت عليه المادة 271 المذكورة إلا أنه لم يثبت إشعار الطاعنة بالغياب داخل الأجل مع عدم وجود قوة القاهرة حالت بينه وبين ذلك وهو ما لا يمكن درؤه بمحاولة الإدلاء بالشهادة الطبية المبررة للغياب يوم سعى لاستئناف عمله بعد توقف امتد من 5/10/2009 إلى 12/10/2009 مما يجعله في حكم المغادر للعمل وهو ما لا يلزم الطاعنة بسلوك مسطرة الفصل المنصوص عليها بالمادة 62 وما يليها من المدونة خلافا لما ذهب إليه القرار مادامت لم تدع فصله ولم تصدر أي مقرر بذلك ، فيكون القرار على نحو ما انتهى إليه منعدم الأساس القانوني وهو ما يوجب نقضه.

لهذه الأسباب: قضت محكمة النقض بنقض القرار المطعون فيه.