

C.Cass, 17/07/2017, 663

Identification			
Ref 21712	Juridiction Cour de cassation	Pays/Ville Maroc / Rabat	N° de décision 663
Date de décision 17/07/2017	N° de dossier 1702/5/2/2016	Type de décision Arrêt	Chambre Sociale
Abstract			
Thème Travail	Mots clés Résiliation par démission, Relation de travail, Effet, Défaut d'exécution du préavis par le salarié		
Base légale	Source Autre : Bulletin des Arrêts de la Cour de Cassation - Chambre Sociale N°37		

Résumé en français

Dès lors que le salarié a produit sa démission et a mis fin à la relation de travail par sa volonté, l'absence d'exécution du délai de préavis tel que prévu à l'article 34 du code du travail est un comportement fautif justifiant l'indemnisation de l'employeur.

Résumé en arabe

لما كان الأجير هو من قدم استقالته ، فإنه يكون هو من أنهى العلاقة الشغلية بإرادته المنفردة. وأن عدم تمكين المشغلة من أجل الإخطار يعتبر إخلالا بمقتضيات المادة 34 من مدونة الشغل يجعل الأجير ملزما بالتعويض.

Texte intégral

في شأن الوسائل الثالثة والرابعة والخامسة:

يعيب الطاعن على القرار خرق القانون الداخلي بخرق الفصل 40 من مدونة الشغل وسوء التعليل الموازي لانعدامه ، ذاك أنه جاء فيه :

وحيث إن ما تمسك به الأجير من فصل تعسفي من جانب المشغلة بسبب تقليص أجرته ودفعه إلى تقديم استقالته تدحضه تصريحاته خلال جلسة البحث الابتدائي مما يكون معه استثنائه غير مبني على أساس... إلا أن تعليقه هذا مخالف للقانون إذ الثابت من وثائق الملف أن المطلوبة في النقض تقاعست عن أداء أجوره وعمدت إلى تخفيض أجرته من 60.000 درهم إلى 15.677 درهم وهو ما عبر عنه خلال جلسة البحث بكون سبب التراجع يعود إلى سوء تفاهم حول تسيير العمل وكذا التغيير الذي حصل بالنظام الأساسي للشركة والذي حرمه من مجموعة من الاختصاصات حين فوضت جميعها إلى الشركة الثانية... . وأن تخفيف أجره وحرمانه من مجموعة من الاختصاصات ثابت على كل حال من خلال أوراق الأداء غير المنازع فيها ، . وأن ذلك يشكل فصلا تعسفيا مقنعا بصريح المادة 40 من مدونة الشغل وما استقر عليه الاجتهاد القضائي ، وقد كان مضطرا لتقدم استقالته. كما أن الثابت من وثائق الملف ومن منطوق القرار نفسه أن المطلوبة في النقض لم تعتمد فقط إلى خفض أجره الشهري بل عمدت إلى وقف هذا الأجر بالمرّة لمدة عدة شهور متتالية وهو ما يعد بدوره خطأ جسيما من طرفها وفصلا مقنعا يوجب الحكم له بالتعويضات خلافا لما ذهب إليه القرار.

كما يعيب عليه خرق المواد 231 و232 و251 من مدونة الشغل ، ذلك أن المحكمة مصدرته قضت بتخفيض التعويض المستحق له عن عدم التمتع بالعطلة السنوية عن السنتين الأخيرتين من مبلغ 86.538,46 درهم إلى 48.461,53 درهم معتمدة السنتين الإداريتين وهو أمر مخالف للقانون إذ احتساب العطلة السنوية المستحقة ومن ثم التعويض الواجب عن عدم التمتع بها لا يتأسس على السنة الإدارية التي تبتدئ من فاتح يناير إلى 31 دجنبر ولكن يتأسس طبقا للمادتين 231 و251 أعلاه على مدة الشغل الفعلي. وأنه اشتغل فعلا السنتين الأخيرتين أي منذ 2010/1/31 إلى غاية فصله دون أن يستفيد من عطلته السنوية ولا تعويض عنها بإقرار المطلوبة وعدم منازعتها. هذا فضلا عن أن المحكمة لم تعمل مقتضيات المادة 232 من المدونة و لم تحاسب ضمن مدة العطلة المستحقة العطلة الإضافية عن الأقدمية رغم قضائه أكثر من خمس سنوات وهو ما يخوله الاستفادة من عطلة إضافية بحسب يوم ونصف.

ثم يعيب عليه خرق المادة 51 من نفس المدونة ، ذك أنه قضى بتأييد الحكم الابتدائي فيما قضى به من تعويض لفائدة المطلوبة عن الإخطار والذي حدد في مبلغ 180.000 درهم رغم أنه أوضح كونه تعرض للفصل نتيجة خفض أجره الشهري إلى حدود الربع ونتيجة عدم أدائه عن السنة الأخيرة مما يعني أن المطلوبة هي المسؤولة عن إنهاء عقد الشغل وهي الملزمة بأداء التعويض عن عدم الإخطار ، وأن التطبيق السليم للمقتضى المذكور يقتضي الحكم عليها بأداء المبلغ الذي تم الحكم به إضافة إلى باقي التعويضات وليس العكس ، إلا أن القرار المطعون فيه بقضائه بخلاف ذلك في مجموع ما أشير إليه أعلاه بان مشوبا بخرق القانون وهو ما يعرضه للنقض.

لكن ، من جهة أولى ، فإن الثابت تقديم الطاعن استقالته من العمل وهو ما لم ينازع فيه ، ولما كانت الاستقالة قد أضحت نافذة بعدم الطعن فيها .مما يقتضيه القانون فإنه لا مبرر لإثارة النقاش بشأن الظروف الداعية إلى تقديمها من قبيل التخفيض من الأجرة والتقاعد في صرفها وسوء تسيير العمل والتغيير الذي حصل في النظام الأساسي للشركة والذي حرمه من مجموعة من الاختصاصات .. فتكون المحكمة بتأييدها الحكم الابتدائي القاضي برفض طلباته عما اعتبره طردا من العمل قد صادفت الصواب.

ومن جهة ثانية ، لما كان ثابتا أن الطاعن هو من قدم استقالته فإنه يكون هو من أنهى العلاقة الشغلية بإرادته المنفردة. وأنه بمقتضى الفقرة الثانية من المادة 34 من مدونة الشغل يمكن إنهاء عقد الشغل غير محدد المدة بإرادة الأجير عن طريق الاستقالة... ولا يلزمه في ذلك إلا احترام الأحكام الواردة في الفرع الثالث أدناه بشأن أجل الإخطار

مما يعني أن عليه تمكين المطلوبة في النقض من أجل الإخطار وهو مالم يتقيد به وانه بإخلاله بالمقتضى المذكور يكون ملزما بالتعويض عنه وهو طبقه القرار الذي قضى للمطلوبة. بما هي محقة فيه ، ولا يقدح في ذلك ادعاؤه بأنها هي الملزمة بالتعويض عن أجل الإخطار بدعوى أنه تعرض للطرد وهو أمر خلاف الواقع. ومن جهة ثالثة ، فإن الثابت من المقال الافتتاحي لدعوى الطاعن مطالبته بالتعويض عن العطلة السنوية ص المدة 2017/1/1 مما يعني أن تاريخ بدايته العمل كان مطابقا كتوقيت الإداري ، فيكون القرار الاستثنائي المؤيد للحكم ، الابتدائي بخصوص السنتين الأخيرتين قد تقيده.بمدة العمل الفعلية المستحقة عنها العطلة مما يجعل الفرع من الوسيلة خلاف الواقع وغير مقبول. أما بخصوص عدم احتساب المحكمة ضمن مدة العطلة السنوية العطلة الإضافية عن الأقدمية طبقا لما تقتضي به المادة 232 من المدونة فلم يسبق التمسك به أمام قضاة الموضوع ولا تتأتى إثارته لأول مرة أمام محكمة النقض مما يجعل القرار سليما فيما قضى به بخصوص إنهاء العلاقة الشغلية وأجل الإخطار وكذا العطلة السنوية ومعللا مما فيه الكفاية والوسائل على غير أساس عددا ما أثير لأول مرة وما كان خلاف الواقع فهو غير مقبول.

وفي شأن الوسيطتين الأولى والثانية مجتمعتين:

يعيب الطاعن على القرار خرق القانون الداخلي المتخذ من خرق الفصل 406 من ق.ل.ع. والفصل 32 من ق.م.م. وسوء التعليل الموازي لانعدامه ، ذلك أنه جاء بتعليله وحيث إن من أدلى بحجة فهو قائل بها ، وأنه أمام عجز المستأنف عليه عن إثبات سبب المبالغ التي كان يتسلمها من المستأنفة وتناقضه في أقواله بين عدم تمكينه من أجرته منذ 2011/1/1 وتسلمه لمباح في شكل دفعات محددة في 60.000 درهم عن كل دفعة مقابل أجرته فإن ذلك ينهض قرينة لا لبس فيها على استخلاصه لأجرته لغاية يناير 2012 ، مما صح معه ما تمسكت به المستأنفة بهذا الخصوص... . إلا أنه من جهة فإن الثابت تمسكه بصفته كشريك في الشركة المطلوبة وذلك منذ المرحلة الابتدائية ، وأن هذه الأخيرة أهملت للجواب عدة مرات ابتدائيا و استئنافيا وأجابت فعلا بمذكرات أثارت فيها مجموعة من الدفوع غير أنها سكتت عن الرد عن صفته كشريك بنسبة النصف و تعترض على ذلك و لم تسجل عليه أي تحفظ وهو ما يعد إقرارا منها بصحة ادعائه ، إلا أن المحكمة وبالرغم مما ذكر اعتبرت أنه عجز عن إثبات صفته كشريك خارقة بذلك الفصل 406 من ق.ل.ع. علما أن صفته تلك ثابتة على كل حال من خلال الوثائق القانونية للشركة والتي هي وثائق عمومية منشورة ورهن إشارة العموم. ومن جهة أخرى فإن المحكمة حتى إن لم تتمكن من الاطلاع على تلك الوثائق فإنها لم تنذر بالإدلاء بها رغم تمسكه بمضمونها ورغم أن الفصل 32 من ق.م.م. ينص صراحة على أنه يطلب القاضي... تحديد البيانات غير التامة أو التي تم إغفالها... . ثم إن المطلوبة شركة تجارية مهمة حققت أرباحا كبيرة خلال فترة اشتغاله وأن رأسمالها محدد في 5.000.000 درهم كما يثبت ذلك النموذج رقم 7 للشركة رففته وهو ما يعد لوحده قرينة قوية على استفادته من أرباح النشاط بمعزل عن الأجر المستحقة. إلا أن المحكمة باستبعادها ما ذكر بعله عدم الإثبات لم تجعل لقرارها أساسا مقبولا وخرقت المقتضيين أعلاه.

كما يعيب عليه خرق الفصول 400 و454 و455 من ق.ل.ع. والمادتين 370 و371 من مدونة الشغل ، ذلك أنه بتعليله المذكور أعلاه خالف القانون لما اعتبر مطالبته بأجوره عن المدة من 2011/1/1 إلى حين فصله عن العمل ثم إقراره بعد ذلك بتوصله بثلاث دفعات من الأجر محددة في مبلغ 60.000 درهم لكل واحدة تناقضا في الأقوال وقرينة لا لبس فيها على استخلاصه لجميع أجوره عن المدة المطلوبة ، إلا أن الفرائن التي يقررها القانون وإن كانت موكولة لحكمة القاضي فإنه ليس له أن يقبل إلا الفرائن الخالية من اللبس أو المتعددة التي حصل التوافق بينها طبقا للفصل 454 أعلاه ، فضلا عن ذلك فإن قبول الفرائن ولو كانت قوية وخالية من اللبس ومتوافقة رهين بتأييدها باليمين طبقا للفصل 455. وأن المحكمة لم تعتمد على قرائن بصيغة الجمع ولكن اعتمدت قرينة واحدة مؤسسة على تناقضه في أقواله ولم تعززها بيمين المطلوبة وهو ما يشكل خرقا للقانون. ثم إن مثل هذه القرينة لا تصمد أمام صراحة المادتين 370 و371 من مدونة الشغل التي تنص أولاهما على أنه لا يعتبر تنازلا من الأجير عن حقه في الأجر وتوابعه القبول الصادر منه لورقة الأداء المتضمنة للوفاء بالأجر دون احتجاج أو تحفظ... فيما الثانية تنص على أن المشغل هو الملزم .بمسك دفتر الأداء يضمن فيه جميع الأجر المؤداة ، وقد خص المشرع الأجير من خلال هذه المقتضيات بحماية إضافية تجعل إثبات أداء الأجر ملقى أولا على عاتق المشغل ثم ثانيا ينبغي أن يقع صحيحا وصريحا وألا يعتمد على مجرد قرار لحرمان الأجير من حقه. كما أن المحكمة خلصت إلى أن ما تمسكت به المطلوبة صحيح ومنتهج رغم أنها لم تدل بأي حجة مقبولة تفيد الأداء. ولما كان قد أثبت العلاقة الشغلية ومدتها واستحقاقه للأجر فإنها تبقى المسئولة عن إثبات انقضاء الالتزام في مواجهتها طبقا للفصل 400 من ق.ل.ع. وهو ما لم يتم إذ أوراق أداء الأجر لا تقوم حجة صحيحة على الأداء على اعتبار أنها من صنع يد المطلوبة وغير موقعة من طرفه. إلا أن القرار المطعون فيه بقضائه خلاف ذلك يكون قد خرق المقتضيات أعلاه وهو ما يعرضه للنقض.

حيث تبين صحة ما نعه الطاعن بالوسيلتين على القرار ، ذلك أنه طالب بأجوره عن المدة من 2011/1/1 إلى غاية 2012/3/16 بحساب 60.000 درهم شهريا. ولما كانت المطلوبة لا تنازع في مبلغ الأجر وإنما منازعتها انصبت على أدائه فإنها تبقى الملزمة بالإثبات. وإذا كانت قد أدلت بتحويلات بنكية فإنها لم تدل بها عن كل المدة موضوع النزاع إذ أن بعضها يثير إلى مبالغ غير مطابقة لمبلغ الأجر الشهري وقد اعتبرها الطاعن تحويلات تهم معاملات بصفته شريكا بنسبة النصف ولا علاقة لها بالأجرة حسب الثابت من مقال استئنائه الحكم الابتدائي وهو ما لم تنازع فيه المطلوبة التي لم تدل بأي رد وهو ما لا يخول المحكمة الحق في استبعاده تلقائيا بدعوى عدم الإثبات. فتكون المطلوبة بذلك قد عجزت عن إثبات أداء الأجر عن كل المدة المطلوبة. والحكمة مصدرها القرار المطعون فيه لما اعتبرت أن الطاعن لم يثبت سبب المبالغ التي ادعى أنها تهم الأجر مع عدم منازعة المطلوبة فيما دفع به بشأنها تكون قد قلبت عبء الإثبات. كما أنها لما اعتبرت أن إقراره بتسلم دفعات بمبلغ 60.000 درهم عن كل واحدة ثم ادعائه عدم تمكينه من أجرته منذ 2011/1/1 فيه تناقض وأنه ينهض قرينة لا لبس فيها على تقاضيه أجوره إلى غاية يناير 2012 تكون قد أتت بتعليل سيء يوازي انعدامه وعرضت قرارها للنقض

بهذا الخصوص.

لهذه الأسباب

قضت محكمة النقض بتنقض القرار المطعون فيه نقضا جزئيا بخصوص الأجر ، ورفض ما عدا ذلك.