

**L'absence injustifiée de
l'employé dispense l'employeur
de la procédure de licenciement
(Cass. soc. 2014)**

Identification			
Ref 21825	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 Absence pour maladie, Travail	Mots clés Travail, Absence pour maladie, Accident de travail, Certificat médical, Charge de la preuve, Délai de justification d'absence, Droit du travail marocain, Faute grave, Force majeure, Absence injustifiée, Jurisprudence sociale, Notification de l'absence, Obligation de l'employé, Obligations contractuelles, Pouvoir d'appréciation du juge, Preuve de l'absence, Procédure de licenciement, Rupture du contrat de travail, Motifs de rupture du contrat de travail, Abandon de poste sauf force majeur		
Base légale	Source Revue : 2015 سنة 79 - قضاء محكمة النقض عدد 79 N° : 79 Année : 2015 Page : 324		

Résumé en français

Conformément aux dispositions de l'article 271 du Code du travail, le salarié est tenu, en cas d'absence pour maladie ou accident, d'en informer son employeur dans un délai de 48 heures afin de justifier son absence. Il n'est dispensé de cette obligation qu'en cas de force majeure l'empêchant d'en informer son employeur de la manière susmentionnée.

Le manquement du salarié à cette obligation l'assimile à un abandon de poste et, par conséquent, l'employeur n'est pas tenu de suivre la procédure de licenciement prévue par l'article 62 et suivants du Code du travail.

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 للقانون

حيث يستفاد من مستندات الملف، ومن القرار المطعون فيه المشار إلى مراجعه أعلاه أن المطلوب في النقض تقدم بمقاليين افتتحي وإصلاحي عرض من خلالهما أنه كان يشتغل لدى طالبة منذ 2002/3/1 وقد أصيب بمرض اضطره للتوقف عن العمل منذ 2009/10/5، وعند محاولة استئناف عمله يوم 2010/10/12 منع منه ورفضت مشغلته استلام الشهادة الطبية المثبتة لغيابه مطالبا الحكم له بما هو مسطر بمقاله، 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 والصالر بالنسبة ورفض باقي الطلبات استأنفته المشغلة أصليا والأجير فرعيا فقضت محكمة الاستئناف بتأييده وذلك بمقتضى قرارها المطلوب نقضه.

في شأن الوسيلتين 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 62 و63 من المدونة مع أن هاتين المادتين تتعلقان بالشكليات التي يتعين إتباعها لصحة مسطرة الفصل كجزاء 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 2009/10/5 وهو ما كان عليه إثباته بالإدلاء بما يبرر الغياب داخل أجل 48 ساعة طبقا لأحكام المادة 271 من المدونة لا الاكتفاء بالقول بأنها رفضت تسلّم 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 2009/10/5 وزعم أنه طرد يوم 2009/10/12 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 نعته 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 2009/10/5 إلى 2009/10/12 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 بتنقض القرار المطعون فيه.