

Le calcul des indemnités de licenciement : la Cour de cassation confirme la distinction entre salaire net et salaire brut selon la nature de l'indemnité (Cour de Cassation 2019)

Identification			
Ref 21593	Juridiction Cour de cassation	Pays/Ville Maroc / Rabat	N° de décision 597/1
Date de décision 23/04/2019	N° de dossier 632-5-1-2017	Type de décision Arrêt	Chambre Sociale
Abstract			
Thème Rupture du contrat de travail, Travail		Mots clés Salaire net (Oui), Licenciement, Intérêts moratoires (non), Indemnité, Durée du travail (Oui), base de calcul du 13ème mois, Base de calcul des dommages intérêts et du préavis, Base de calcul de l'indemnité de licenciement salaire brut (Oui), Allocation des intérêts de droit (Non)	
Base légale		Source Non publiée	

Résumé en français

La Cour de cassation a été saisie d'un pourvoi formé par un salarié contestant une décision de la cour d'appel ayant confirmé le jugement de première instance en matière d'indemnisation du licenciement abusif. Le salarié reprochait à la juridiction d'appel plusieurs erreurs de droit, notamment le rejet de sa demande d'intérêts de retard, le mode de calcul des indemnités de licenciement, ainsi que le refus de sa demande relative à l'indemnisation d'un arrêt maladie et au paiement du treizième mois.

S'agissant de la première branche du pourvoi, le demandeur soutenait que la cour d'appel avait violé l'article 875 du Dahir des obligations et contrats et l'article 345 du Code de procédure civile en refusant de lui accorder des intérêts moratoires pour retard dans l'exécution des condamnations pécuniaires prononcées en sa faveur. Il invoquait la jurisprudence et la doctrine en matière civile, qui reconnaissent aux intérêts légaux une double fonction d'indemnisation et de contrainte à l'exécution. La Cour de cassation rejette ce moyen, considérant que le droit du travail constitue une législation spéciale prévoyant des mécanismes propres pour garantir l'exécution des obligations pécuniaires du salarié. Elle souligne que le législateur a expressément instauré des mesures spécifiques, telles que l'exécution provisoire de plein droit des jugements prud'homaux et la possibilité d'astreintes journalières en cas d'inexécution, et qu'aucune disposition du Code du travail ne prévoit l'application des intérêts moratoires aux créances salariales. En conséquence, elle confirme que l'absence de fondement légal en droit du travail justifie le rejet de la demande d'intérêts de retard.

Concernant le calcul des indemnités de licenciement, le salarié reprochait à la cour d'appel d'avoir retenu le salaire net comme base de calcul de l'indemnité de préavis et des dommages-intérêts pour licenciement abusif, en violation des articles 41, 51 et 76 du Code du travail. Il soutenait que ces dispositions exonéraient ces indemnités des prélèvements fiscaux et sociaux et que, par conséquent, leur calcul devait être effectué sur la base du salaire brut. La Cour de cassation rejette ce grief en précisant

que l'article 57 du Code du travail établit une distinction entre les indemnités dues en cas de licenciement : si l'indemnité de licenciement doit être calculée sur la base du salaire brut, l'indemnité compensatrice de préavis ainsi que l'indemnité pour licenciement abusif doivent, elles, être calculées sur la base du salaire net. La Cour considère également que les dispositions de l'article 51 du Code du travail invoquées par le salarié concernent uniquement les obligations fiscales et sociales de l'employeur et ne sauraient avoir d'incidence sur la base de calcul des indemnités de rupture. Elle conclut donc à l'absence de violation de la loi par la cour d'appel sur ce point.

En ce qui concerne la prise en charge de l'arrêt maladie, le salarié soutenait que la cour d'appel avait commis une erreur en rejetant sa demande d'indemnisation pour absence de preuve de l'existence d'un contrat d'assurance couvrant cette période. Il faisait valoir qu'il avait produit un document attestant du versement d'une somme à ce titre et que l'employeur ne contestait pas l'existence de l'indemnisation, se bornant à soutenir que l'assurance ne couvrait que les accidents du travail. La Cour de cassation rejette également ce moyen, considérant que le salarié n'avait pas rapporté la preuve d'un contrat d'assurance maladie conclu entre l'employeur et la compagnie d'assurance concernée, preuve qui lui incombait.

Enfin, concernant l'indemnisation du treizième mois, le demandeur contestait la décision de la cour d'appel qui avait limité son droit à cette indemnité en tenant compte de son absence pour maladie du 4 octobre 2014 au 27 janvier 2015. Il soutenait qu'il aurait dû être indemnisé pour la période allant jusqu'à février 2015 et réclamait un montant supérieur à celui accordé. La Cour de cassation considère que la cour d'appel a justement retenu que l'indemnisation du treizième mois devait être calculée en fonction des jours effectivement travaillés et que l'application de cette règle ne souffrait d'aucune irrégularité. Elle conclut donc que l'évaluation opérée par la cour d'appel était conforme aux principes applicables et rejette ce dernier moyen.

Au regard de ces éléments, la Cour de cassation rejette le pourvoi dans son intégralité et met les frais de justice à la charge du salarié.

Texte intégral

وبعد المداولة طبقا للقانون .

حيث يستفاد من اوراق القضية ان المدعي تقدم بمقال يعرض فيه أنه كان يشتغل مع المدعى عليها الى ان تم طرده بكيفية تعسفية ، و بعد إتمام الإجراءات اصدرت المحكمة الابتدائية حكما قضى بأداء المطلوبة مجموعة من التعويضات ، استأنفه الطرفان لتصدر محكمة الاستئناف قرارها القاضي بتأييد الحكم المستأنف ، و هو القرار المطعون فيه .

في شان وسائل الطعن بالنقض مجتمعة ؛

يعيب الطالب على القرار المطعون فيه خرق القانون وفساد التعليل وخرق الفصل 875 من د ل ع والفصل 345 من م م ذلك ان المحكمة ردت طلب الفوائد القانونية بعلته مخالفته للفصل 870 من قانون ل ع مع ان الفقه والقضاء استقرا على ان الفوائد القانونية تكتسي صبغة مزدوجة لكونها وسيلة اجبار على التنفيذ وتعويض عن التأخير في التنفيذ ، وهو ما يجعل القرار مشوبا بفساد التعليل وخرق للفصل 375 من قانون ل ع .

ويعيب الطالب على القرار خرق المواد 41 و 51 و 76 من م ش ذلك ان المحكمة احتسبت التعويضات عن الضرر والإخطار على اساس الاجرة الصافية مع ان المادة 41 من م ش نصت على ان التعويضات التي يتقاضاها الاجير عن الفصل بموجب حكم قضائي تعفي من الضريبة على الدخل وواجبات الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، وان المقصود بكلمة النسل التعويضات المتعلقة بإنهاء العقد وليس التعويض عن الاصل وقرار المحكمة جاء مخالفا للمواد المشار اليها مما يعرضه للنقض.

ويعيب الطالب على القرار المطعون فيه نقصان التعليل وعدم الارتكاز على اساس وخرق الفصل 345 من ق م بذلك ان المحكمة ردت طلبه المتعلق بالمرض بعلة عدم اثبات وجود عقد تامين مع انه ادلى بورقة اداء تثبت حصوله على تعويض عن المرض كما ان المطلوبة لم تذكر وجود هذا العقد و انما دفعت بأنه يتعلق بحوادث الشغل دون ان تثبته، كما ان المحكمة ايدت لحكم الابتدائي في يتعلق بالتعويض عن الشهر الثالث عشر ولذي قضى فقط بمبلغ 3790د بعد خصم مدة المرض من 4 اكتوبر 2014 الى 27 يناير 2015 و ان طلبه يتعلق بالمدة الممتدة الى فبراير 2015 وبعد خصم مدة المرض يستحق تعويضا عن الشهر الثالث عشر قدره 1060د وفضلا عن ذلك فان شركة اكسا اكدت تسليمها للمطلوبة التعويض عن المرض إلا ان المحكمة تجاوزت الحجج المدلى بها مما يعرض قرارها للنقض.

لكن حيث انه من جهة اولى وبخصوص ما اثير في الوسيلة الاولى حول ما قضت به المحكمة من رفض الطلب المتعلق بالفوائد القانونية ، فان طلب ادائها عن التأخير في تنفيذ الالتزام بأداء مبلغ مالي ، لا يجد له أي سند قانوني في قانون الشغل ، الذي هو قانون خاص له خصوصياته ، تنطلق من طبيعته كقانون ينظم علاقة التبعية بين طرفيه، وما ينتج عنها من التزامات متبادلة ، وتم اصداره بصيغة توافقية بين مختلف الفرقاء الاجتماعيين ، مراعى المصالح الاجتماعية والاقتصادية للطرفين ، وقد حدد الوسائل الخاصة لإجبار الملتمزم على تنفيذ التزامه ، كالنص على النفاذ المعجل بقوة القانون ، وفرض غرامة اجبارية يومية عن التأخير في اداء المبالغ المحكوم بها، ولا يوجد غير هاتين الوسيلتين بقانون الشغل لفرض تنفيذ الالتزام ، وتبقى الوسيلة المستدل بها غير قائمة على اساس قانوني ، ومن جهة ثانية ، فان احتساب التعويض عن الضرر و الاخطار يتم على اساس الاجرة الصافية ، واحتساب التعويض عن الفصل يتم على اساس الاجرة الخام وفقا للمادة 57 من م ش ، وان مقتضيات المادة 51 من م ش فإنها تتعلق بالواجبات الضريبية وساهمات صندوق الضمان الاجتماعي ولا مجال لإثارها في نازلة الحال ويكون قرار المحكمة معللا تعليلا سليما والوسيلة الثانية على غير اساس. ومن جهة ثالثة وبخصوص ما اثير في الوسيلة الثالثة فانه وبصرف النظر عن عدم توجيه الطعن بالنقض ضد شركة التامين اكسا فان الطالب عجز عن اثبات وجود عقد تامين عن المرض بين شركة التامين اكسا وبين المطلوبة . وبخصوص التعويض عن الشهر الثالث عشر فان المحكمة ايدت الحكم الابتدائي الذي اعتبر وعن حق ان اداء هذا التعويض مرتبط بأداء ويبقى الطالب محقا في حدود ايام العمل خلال الفترة من فاتح اكتوبر الى 28 فبراير 2014 ويكون القرار معللا تعليلا سليما والوسيلة الثالثة على غير اساس.

لهذه الاسباب

قضت محكمة النقض برفض الطلب مع تحميل رافعه الصائر

Version française de la décision

Mais attendu que s'agissant du premier moyen tiré du défaut d'allocation par les juges du fond des intérêts de droit sur les montants alloués il n'existe aucune disposition légale dans le Code du Travail qui permet cette allocation puisque ce texte a prévu des dispositions spécifiques pour contraindre le débiteur de l'obligation à l'exécuter tel que l'exécution provisoire de plein droit ou l'astreinte

Qu'ainsi ce moyen est mal fondé

Que par ailleurs la fixation du montant des dommages intérêts pour licenciement abusif ou du préavis se

calculé au vu de salaire net de l'intéressé alors que l'indemnité de licenciement se calcule sur le salaire brut en application des dispositions de l'article 57 du code du travail

Que l'article 51 du même code concerne les obligations fiscales et les cotisations à la CNSS du salaire qui ne sont pas applicable en l'espèce, la décision rendue par la Cour d'Appel étant bien fondée

De sorte qu'il echet de rejeter le deuxième moyen

Que s'agissant du 13ème mois la Cour d'Appel a confirmé le jugement de première instance qui avait considéré que l'allocation du 13ème mois se calcule au regard des jours de travail entre la période du 1er Octobre au 28 Février 2014 de sorte que l'arrêt est bien fondé.

Par ces motifs.....

Rejette le pourvoi