

Identification			
	Juridiction Cour de cassation	Pays/Ville Maroc / Rabat	N° de décision 2033
Date de décision 21/09/2016	N° de dossier 1132/5/1/2015	Type de décision Arrêt	Chambre Sociale
Abstract			
Thème Absence pour maladie, Travail		Mots clés قوة قاهرة، غياب عن العمل، شهادة طبية، تبرير الغياب، إنذار بالرجوع إلى العمل، إشعار المشغل، أجل الثماني والأربعين ساعة، Production tardive du certificat médical، Obligation d'aviser l'employeur، Non-respect des formalités substantielles، Mise en demeure de reprendre le travail، Délai de 48 heures، Caractère irrégulier de l'absence، Absence pour maladie، Absence de force majeure	
Base légale Article(s) : 271 - Dahir n° 1-03-194 du 14 rejeb 1424 (11 septembre 2003) portant promulgation de la loi n° 65-99 relative au Code du travail		Source Ouvrage : الدليل العملي لمدونة الشغل Auteur : محمد سعد جرندي الطبعة الثانية 2021 Année : 2021	

Résumé en français

La production tardive d'un certificat médical ne peut régulariser une absence pour maladie lorsque le salarié a manqué à son obligation d'en aviser son employeur dans le délai de 48 heures, prescrit par l'article 271 du Code du travail. Le non-respect de cette formalité substantielle, en l'absence de force majeure, rend l'absence irrégulière et prive de fondement la contestation du salarié.

Résumé en arabe

– إن عدم إخطار الأجير لمشغله بتغيبه عن العمل بفعل المرض وعدم توجيهه للشهادة الطبية إلا بعد مرور أجل 48 ساعة دون أن يثبت أن حالة قاهرة حالت بينه وبين القيام بهذا الإجراء على نحو نظامي يجعله في حكم من غادر عمله بصفة تلقائية.

Texte intégral

« لكن ، حيث إن إيداء الطاعنة وبعد غياب عن العمل امتد من 06-03-2013 وإلى غاية 12-03-2013 بشهادة طبية لإثباته يعني أن الغياب كان بداعي المرض خلافا لما تمسكت من أنها فصلت عن عملها بتاريخ 06-03-2013 إثر المطالبة بالاستفادة من العطلة السنوية ، ولما كان الأمر في النازلة غيابا عن العمل فقد كان عليها إشعار المطلوبة به خلال الثماني والأربعين ساعة الموالية له وتبريره بعد تجاوزه أربعة أيام والكل طبقا لما تقضي به المادة 271 من مدونة الشغل الناصّة على أنه : « 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. يجب على الأجير إذا استمر الغياب أكثر من أربعة أيام إخبار مشغله بالمدة المحتملة لغيابه ، والإيداء له بشهادة طبية تبرر غيابه ، إلا إذا تعذر عليه ذلك ... » والثابت لقضاة الموضوع أن الطاعنة لم تتقيد بما ذكر إذا لم تدل بالشهادة الطبية إلا بعد رخصة المرض كما لم تثبت وجود قوة القاهرة حالت دون الإيداء بالشهادة داخل الأجل المذكور ، كما لم تستجب للإنذار بدعوتها للرجوع إلا بعد انصرام أجل 48 ساعة على استلامه وتعليل قرارهم بهذا الخصوص لم يكن محل أي نعي بالوسائل مما يجعل القرار سليما فيما انتهى إليه والوسائل على غير أساس. »

Version française de la décision

Attendu, cependant, que la production par la demanderesse au pourvoi, après une absence du travail s'étendant du 6 mars 2013 au 12 mars 2013, d'un certificat médical pour la justifier, signifie que l'absence était motivée par la maladie, contrairement à ce qu'elle a soutenu, à savoir qu'elle aurait été licenciée le 6 mars 2013 suite à sa demande de bénéficiaire de son congé annuel. Dès lors que, en l'espèce, il s'agissait d'une absence du travail, il incombait à la salariée d'en aviser l'employeur dans les quarante-huit heures suivant son début et de la justifier après qu'elle ait excédé quatre jours, le tout conformément aux dispositions de l'article 271 du Code du travail, qui énonce que : « Tout salarié empêché de se rendre à son travail pour cause de maladie ou d'accident doit le justifier et en aviser son employeur dans les quarante-huit heures suivantes, sauf cas de force majeure. Si l'absence se prolonge plus de quatre jours, le salarié doit informer son employeur de la durée probable de son absence et lui fournir un certificat médical la justifiant, sauf s'il lui est impossible de le faire... ».

Or, il est constant pour les juges du fond que la demanderesse au pourvoi ne s'est pas conformée à ces prescriptions, n'ayant produit le certificat médical qu'après la période couverte par ledit certificat. De plus, elle n'a pas prouvé l'existence d'un cas de force majeure l'ayant empêchée de produire le certificat dans le délai imparti, et n'a pas non plus déféré à la mise en demeure l'invitant à reprendre son poste dans le délai de 48 heures suivant sa réception. La motivation de leur décision à cet égard n'a fait l'objet d'aucun grief par les moyens du pourvoi, ce qui rend la décision de la cour d'appel légale dans sa conclusion et les moyens dénués de tout fondement.