

Identification			
	<b>Juridiction</b> Cour de cassation	<b>Pays/Ville</b> Maroc / Rabat	<b>N° de décision</b> 165/1
<b>Date de décision</b> 14/02/2023	<b>N° de dossier</b> 2022/1/5/1337	<b>Type de décision</b> Arrêt	<b>Chambre</b> Sociale
Abstract			
<b>Thème</b> Abandon de poste, Travail	<b>Mots clés</b> Réponse tardive du salarié, Présomption d'abandon de poste, Pouvoir souverain d'appréciation des juges du fond, Moyen nouveau en cassation, Irrecevabilité du moyen nouveau, Inapplicabilité des règles de procédure civile au délai de l'avertissement, Expiration du délai, Délai de réponse à l'avertissement, Calcul du délai de l'avertissement, Avertissement de retour au travail, Absence du salarié		
<b>Base légale</b> Article(s) : 39 - 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 Article(s) : 512 - Dahir portant loi n° 1-74-447 du 11 ramadan 1394 (28 septembre 1974) approuvant le texte du code de procédure civile (CPC)	<b>Source</b> Ouvrage : القضايا الاجتماعية في ضوء العمل القضائي لمحكمة 2023   النقض لسنة 2023   Auteur : زكرياء العماري دكتور في الحقوق   Edition : سلسلة دليل العمل القضائي   Année : 2024   Page : 187		

## Résumé en français

Le salarié qui ne répond à la mise en demeure adressée par l'employeur qu'après expiration du délai de 48 heures fixé pour reprendre son poste ou pour justifier son absence est considéré comme ayant volontairement abandonné son emploi. Dans ce cas, le retard pris par le salarié pour rejoindre son poste constitue une présomption légale d'abandon volontaire, excluant toute qualification de licenciement abusif. La Cour de cassation précise explicitement à cet égard que ce délai fixé par l'employeur dans une injonction privée ne peut être assimilé aux délais procéduraux complets régis par l'article 512 du Code de procédure civile, relatifs exclusivement aux actes de procédure judiciaire. Ainsi, les règles procédurales applicables aux délais judiciaires ne sauraient être invoquées pour apprécier l'échéance fixée dans un avertissement ou une mise en demeure privée adressée au salarié.

Par ailleurs, la Cour rappelle qu'un moyen nouveau, soulevant des questions mêlant fait et droit, est irrecevable lorsqu'il est invoqué pour la première fois devant elle sans avoir préalablement été soumis à l'appréciation souveraine des juges du fond. Elle souligne enfin que la décision de recourir à des mesures

d'instruction complémentaires, telles qu'une nouvelle enquête judiciaire, relève exclusivement du pouvoir souverain d'appréciation des juges du fond, dès lors qu'ils disposent déjà des éléments suffisants pour statuer sur le litige.

## Texte intégral

قرار عدد 1/165 مؤرخ في 2023/02/14 ملف اجتماعي عدد 2022/1/5/1337

باسم جلالة الملك وطبقا للقانون

بناء على مقال النقض المودع بتاريخ 2022/03/28 من طرف الطالب المذكور أعلاه بواسطة نائبه والرامي إلى نقض القرار رقم 2021/387 الصادر بتاريخ 2021/11/03 في الملف عدد 2021/1501/313 عن محكمة الاستئناف بسطات.

وبعد المداولة طبقا للقانون

حيث يستفاد من أوراق القضية، ومن القرار المطعون فيه، أن الطالب تقدم بتاريخ 2020/07/16 بمقال عرض فيه أنه كان يعمل لدى المطلوبة منذ 2016/06/01 إلى أن فوجئ بفصله دون مبرر بتاريخ 2020/06/23، لأجله التمس الحكم له بالتعويضات المترتبة عن ذلك، وبعد جواب المطلوبة جاء فيه أن الفترة التي ادعى فيها الطالب كونها عمدة إلى توقيفه كانت فترة جائحة كورونا، وأن الشركة كانت متوقفة عن العمل وهو يستفيد من تعويضات الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، وأنه بعد شروعها في استئناف نشاطها عمدة إلى الاتصال به بواسطة رسائل إلكترونية واتصالات هاتفية قصد استئناف العمل، دون جدوى، مما اضطرها إلى توجيه إنذار له قصد الالتحاق بالعمل، غير أنه توصل به ورفض الرجوع، ملتزمة رفض الطلب، وبعد فشل محاولة الصلح بين الطرفين وإجراء بحث بين الطرفين وانتهاء الإجراءات المسطرية أصدرت المحكمة الابتدائية حكمها القاضي على المطلوبة بتسليمها للطالب شهادة العمل تحت طائلة غرامة تهديدية قدرها 50 درهم عن كل يوم تأخير من تاريخ الامتناع ورفض باقي الطلبات. استأنفه الطالب، فقضت محكمة الاستئناف بتأييد الحكم المستأنف، وهو القرار موضوع الطعن بالنقض.

في شأن وسيلة النقض الفريدة بفرعيها

يعيب الطاعن على القرار المطعون فيه عدم الارتكاز على أساس قانوني وانعدام التعليل، ذلك أن المحكمة مصدرته اعتبرت كونه لم يستجب لإنذار الرجوع إلى العمل وبالتالي تبقى واقعة المغادرة التلقائية ثابتة في حقه، وأن هناك تناقضا بين ما اعتمد في القرار الاستئنافي والبحث أثناء المرحلة الابتدائية، الذي اعترفت فيه الممثلة القانونية للشركة كون الطالب التحق بعمله بعد توجيه الإنذار وطلب منه تبرير غيابه، والحال أنها هي من أقدمت على توقيفه بعلة الجائحة، التي عرفتها البلاد كباقي بلدان العالم، وأنه وجه له إنذار بالرجوع إلى العمل يوم 2020/05/15، وكان يوم الجمعة واليومين المواليين كانا السبت والأحد، وذلك داخل أجل 48 ساعة، وأنه التحق بعمله بعد توصله بالإنذار يوم الاثنين 2020/05/19، قبل انصرام الأجل القانوني، لكون أجلا كاملا لا ينتهي إلا يوم 2020/05/20، وتم منعه من الدخول، وقد أدلى بمحضر معاينة يثبت ذلك، وأن المطلوبة والحالة هاته عجزت عن إثبات واقعة المغادرة التلقائية وأن المادة 39 من مدونة الشغل، التي تنص على الأسباب الموجبة للفصل لم تكن مطابقة لما تدعيه المشغلة، مما يؤكد واقعة الفصل التعسفي.

كما جاء في معرض استئناف الطالب للحكم الابتدائي كونه لم يغادر عمله بصفة تلقائية بل تعرض للفصل من قبل المطلوبة، وجاء في استئنافه أيضا أن ما علقت به المحكمة يخالف ما جاء بالنقطة الوحيدة للبحث، وهي أسباب الفصل، على اعتبار أن المحكمة استمعت لواحد من الأجراء، دون ضم الملفات، حول واقعة مفادها هل يتعلق الأمر بمغادرة أم فصل، وأقرت من خلاله الممثلة القانونية أن الطالب وبقية الأجراء قد غادروا عملهم ولم تنف واقعة توقيفهم بحكم الجائحة، في حين هناك محضر معاينة عاين من خلاله المفوض القضائي واقعة المنع داخل الأجل القانوني، بعد توصلهم بالإنداز بالالتحاق بالعمل، وأن الطاعن التمس إجراء بحث من جديد أمام محكمة الاستئناف، باعتبارها إجراء من إجراءات التحقق في الدعوى قصد الوقوف على حقيقة النزاع، إلا أنها لم تستجب وتبنت تعليل الحكم الابتدائي، مما تكون معه قد خرقت حقوق الدفاع ويبقى قرارها منعدم التعليل، مما يتعين نقضه.

لكن، خلافا لما عابه الطاعن على القرار، فمن جهة أولى، فإن الثابت من وثائق الملف كما هي معروضة على قضاة الموضوع، لاسيما الإنداز بالرجوع إلى العمل الموجه له من قبل المطلوبة، أنه توصل به بواسطة شقيقته بتاريخ 2020/05/15، حسبما يستفاد من محضر التبليغ، وقد طلب منه الالتحاق بعمله في أقرب الآجال أو تبرير غيابه داخل أجل 48 ساعة، غير أنه لم يلتحق به إلا بتاريخ 2020/05/19، ودون تقديم أي مبرر، مما يجعل استجابته لفحوى الإنداز خارج الأجل المحدد، وبذلك يكون في حكم المغادر لعمله، وهو ما انتهت إليه عن صواب المحكمة المطعون في قرارها، ولا يسعفه الدفع بكون الآجال الواردة بالإنداز بالرجوع إلى العمل هي آجال كاملة، ما دام أن الأمر لا يتعلق بالآجال المرتبطة بالإجراءات المسطرية المنصوص عليها في الفصل 512 من قانون المسطرة المدنية، ويبقى ما أثير بهذا الشأن غير مرتكز على أساس، ومن جهة ثانية، فإن المحكمة لا تلجأ إلى البحث كإجراء من إجراءات التحقيق في الدعوى إلا إذا كانت لا تتوفر على العناصر الكافية للبت في النزاع، الأمر المنتفي في النازلة، وما أورده الطاعن من كون الممثلة القانونية للمطلوبة لم تنف توقيفهم بسبب الجائحة يعتبر سببا جديدا لم يسبق التمسك به أمام قضاة الموضوع لمعرفة رأيهم، ولا يجوز إثارته لأول مرة أمام محكمة النقض، لاختلاط الواقع فيه بالقانون، فهو غير مقبول، والقرار فيما انتهى إليه كان معللا ومرتكزا على أساس، والوسيلة غير جديرة بالاعتبار.

## لهذه الأسباب

قضت محكمة النقض برفض الطلب وبتحميل الطالب الصائر.

وبه صدر القرار وتلي بالجلسة العلنية المنعقدة بالتاريخ المذكور أعلاه بقاعة الجلسات العادية بمحكمة النقض بالرباط، وكانت الهيئة الحاكمة متركبة من السيدة رئيسة الغرفة مليكة بنزاهير والمستشارين السادة: أمال بوعيايد مقررة والعربي عجابي وأم كلثوم قربال وعتيقة بحراري أعضاء وبمحضر المحامي العام السيد عبد العزيز أوبايك وبمساعدة كاتب الضبط السيد خالد حياني.