

**Audition préalable au  
licenciement disciplinaire : le  
délai légal court à compter de la  
fin de la période de  
régularisation concédée au  
salarié (Cass. soc. 2023)**

Identification			
<b>Ref</b> 34478	<b>Juridiction</b> Cour de cassation	<b>Pays/Ville</b> Maroc / Rabat	<b>N° de décision</b> 117
<b>Date de décision</b> 25/01/2023	<b>N° de dossier</b> 2020/2/5/1195	<b>Type de décision</b> Arrêt	<b>Chambre</b> Sociale
Abstract			
<b>Thème</b> Licenciement, Travail		<b>Mots clés</b> Vice de motivation, Renvoi de l'affaire, Procédure disciplinaire, Point de départ du délai de la procédure disciplinaire, Octroi d'un délai de régularisation au salarié, Motivation des décisions judiciaires, Licenciement pour faute grave, Impact du délai de régularisation sur la computation des délais procéduraux, Entretien préalable au licenciement, Délai de convocation à l'entretien préalable, Date de constatation de la faute, Cassation de l'arrêt d'appel, Bonne foi de l'employeur, Absence de base légale	
<b>Base légale</b> Article(s) : 62 - 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		<b>Source</b> Ouvrage : القضايا الاجتماعية في ضوء العمل القضائي لمحكمة النقض   لسنة 2023   Auteur : زكرياء العماري دكتور في الحقوق   Edition : سلسلة دليل العمل القضائي   Année : 2024	

## Résumé en français

En matière de licenciement pour faute grave, lorsqu'un employeur découvre des faits susceptibles de constituer une telle faute, notamment des irrégularités financières révélées par un rapport comptable, et accorde, à la demande du salarié, un délai exceptionnel pour remédier à cette situation, le délai légal de huit jours prévu par l'article 62 du Code du travail, relatif à la tenue de la séance d'écoute préalable, court à compter de l'expiration de cette période corrective. La Cour de cassation souligne que cette interprétation est conforme à la finalité protectrice de l'article précité, qui vise prioritairement l'intérêt du salarié. Dès lors, la faute grave ne peut être considérée comme définitivement établie, justifiant le déclenchement de la procédure disciplinaire, qu'à partir du moment où le salarié n'a entrepris aucune action corrective à l'issue du délai ainsi accordé.

En l'espèce, l'employeur avait identifié les anomalies financières le 15 juin 2016 et avait octroyé au salarié, sur sa demande, un délai allant jusqu'au 30 novembre 2016 afin de régulariser la situation. Ce n'est qu'au terme de cette échéance que l'employeur avait procédé à l'audition préalable, le 5 décembre 2016. La cour d'appel, estimant que le délai légal de huit jours devait être compté à partir de la date

initiale de découverte des irrégularités financières, avait qualifié le licenciement d'abusif au motif du dépassement du délai légal.

La Cour de cassation censure cette appréciation. Elle reproche à la juridiction d'appel de n'avoir pas tenu compte du délai exceptionnel accordé au salarié pour rectifier les manquements reprochés, et donc d'avoir erronément fixé le point de départ du délai légal d'audition préalable. Ce faisant, la Cour d'appel a fondé son arrêt sur une interprétation erronée de l'article 62 du Code du travail et privé sa décision de base légale, affectant ainsi sa motivation d'un vice équivalent à son absence. En conséquence, la Cour de cassation casse l'arrêt attaqué.

## Résumé en arabe

يتجلى من معطيات القضية أن المشغلة وقفت على وجود تجاوزات مالية بالشركة بتاريخ 15 يونيو 2016، وذلك بناءً على تقرير صادر عن خبير محاسبي. واستجابة لطلب من الأجير، أمهلته المشغلة لتسوية هذه التجاوزات حتى تاريخ 30 نوفمبر 2016. وبعد انقضاء هذا الأجل، قامت المشغلة بدعوة الأجير لجلسة استماع انعقدت بتاريخ 5 ديسمبر 2016 لمساءلته حول الأخطاء المنسوبة إليه.

وفي هذا السياق، أكدت محكمة النقض على أن التاريخ الذي يجب اعتماده لتحديد لحظة ارتكاب الأخطاء الجسيمة ليس هو تاريخ اكتشاف الخلل المالي، وإنما هو تاريخ انتهاء المهلة التي مُنحت للأجير من قبل المشغلة، أي 30 نوفمبر 2016. ويستند هذا التفسير إلى أن أحكام المادة 62 من مدونة الشغل قد تم تشريعها بالأساس لحماية مصالح الأجير. وقد أقر الأجير نفسه، كما هو ثابت في محضر جلسة الاستماع، بأنه قد استفاد من هذه المهلة لتصحيح ما يمكن تصحيحه.

وبالتالي، فإن المحكمة التي أصدرت الحكم المطعون فيه، عندما أغفلت الإشارة في قرارها إلى تاريخ جلسة الاستماع، ولم تأخذ في الحسبان المهلة الممنوحة للأجير لتدارك الأخطاء عند تحديدها لتاريخ ارتكاب الخطأ، فإنها بذلك قد بنت حكمها على أساس غير سليم، واعتمدت تعليلاً معيباً يرقى إلى درجة انعدام التعليل، مما يجعل قرارها مستوجباً للنقض.

## Texte intégral

قرار عدد 117 مؤرخ في 2023/01/25 ملف اجتماعي عدد 1195/5/2/2020

باسم جلالة الملك وطبقاً للقانون

بناء على مقال النقض المودع بتاريخ 2020/02/18 من طرف الطالبة المذكورة أعلاه بواسطة نائبيها الرامي إلى نقض القرار رقم 7567 الصادر بتاريخ 2019/12/17 عن محكمة الاستئناف بالدار البيضاء في الملف عدد 2018/1501/2033.

وبعد المداولة طبقاً للقانون:

يستفاد من وثائق الملف، ومن القرار المطعون فيه أن المطلوب في النقض تقدم بمقال افتتاحي أمام المحكمة الابتدائية الاجتماعية بالدار البيضاء، عرض فيه أنه كان يشتغل لدى طالبة منذ 2001/02/05 إلى أن تم طرده بدون مبرر قانوني بتاريخ 2016/12/21، والتمس الحكم له بالتعويضات المفصلة بالمقال، وبعد الجواب الرامي إلى رفض الطلب، وبعد إجراء بحث وإجراء خبرة وانتهاء الإجراءات، قضت المحكمة الابتدائية بمقتضى حكمها على طالبة بتسليمها للمطلوب شهادة العمل تحت طائلة غرامة تهديدية ورفض باقي الطلبات، استأنفه الطرفان، وبعد انتهاء الإجراءات قضت محكمة الاستئناف بإلغاء الحكم المستأنف، فيما قضى به من رفض التعويضات عن الطرد التعسفي والحكم بها من جديد لفائدة المطلوب وبتأييده في الباقي، وهو القرار موضوع الطعن بالنقض.

## في شأن الوسيلة المعتمدة في النقض:

تعيب طالبة على القرار المطعون فيه فساد التعليل الموازي لانعدامه وعدم ارتكازه على أساس قانوني، ذلك أن المحكمة مصدرته قضت للمطلوب بالتعويضات عن الطرد التعسفي لعدم احترام المادة 62 من مدونة الشغل، في حين أن الأمر خلاف ذلك قانونا وواقعا، باعتبار أن طالبة قد استمعت إلى المطلوب داخل أجل الثمانية أيام من تاريخ التبين من الخطأ بعدما منحت عدة مهل لتصحيح الوضع المالي وذلك إلى غاية 2016/11/30، وأن هذا التاريخ هو الذي يجب اعتماده في احتساب أجل الثمانية أيام، وبما أن جلسة الاستماع كانت بتاريخ 2016/12/05 فإن طالبة قد احترمت الأجل المنصوص عليه في المادة السابقة الذكر، خاصة أن المهل التي منحت للمطلوب لتدارك الأخطاء المنسوب إليه كان بناء على طلبه، وأن إمهال الأجير دليل على حسن نية طالبة لتصحيح الأخطاء المرتكبة، وأن المحكمة لما اعتبرت بأن طالبة لم تستمع إلى المطلوب داخل الأجل المنصوص عليه في المادة المذكورة، لم تجعل لقضائها أساسا وعرضت قرارها للنقض.

حيث تبين صحة ما عابته طالبة على القرار المطعون فيه، ذلك أنها تمسكت استئنافيا باحترامها المادة 62 من مدونة الشغل. والبين من مستندات الملف كما كانت معروضة على قضاة الموضوع، أن طالبة اكتشفت بتاريخ 2016/06/15 بناء على تقرير محاسبي اختلالات مالية بالشركة، وأنها بناء على طلب المطلوب أمهلته لتصحيح تلك الوضعية إلى غاية 2016/11/30، وبانتهاء تلك المهلة، قامت طالبة باستدعاء المطلوب للاستماع إليه بشأن تلك الأخطاء لجلسة 2016/12/05، وأن التاريخ المعتبر لتحديد تاريخ ارتكاب الأخطاء الجسيمة هو نهاية المهلة المحددة له من طرف طالبة التي هي 2016/11/30، مادام أن مقتضيات المادة 62 من مدونة الشغل قد شرعت لمصلحة الأجير، وأن هذا الأخير كان قد منحت طالبة مهلة لإصلاح ما يمكن إصلاحه، بناء على طلبه، وهو الأمر الذي أقر به المطلوب من خلال محضر الاستماع، والمحكمة مصدرته القرار المطعون فيه لما لم تبرز في قرارها تاريخ ارتكاب الخطأ وتاريخ الاستماع إلى المطلوب، ودون أن تأخذ بعين الاعتبار المهلة التي منحتها طالبة للمطلوب من أجل تدارك ما يجب تداركه، تكون قد بنت قضاءها على غير أساس وعللت قرارها تعليلا فاسدا في منزلة انعدامه مما يتعين نقضه.

لهذه الأسباب

قضت محكمة النقض القرار المطعون فيه وبإحالة الملف على نفس المحكمة للبت فيه من جديد وطبقا لقانون وبهيئة أخرى وتحميل المطلوب الصائر.

وبه صدر القرار وتلي بالجلسة العلنية المنعقدة بالتاريخ المذكور أعلاه بقاعة الجلسات العادية بمحكمة النقض بالرباط، وكانت الهيئة الحاكمة متركبة من السيد رئيس الغرفة محمد سعد جرندي رئيسا والمستشارين السادة: حميد ارحو مقررًا وخالد بنسليم وإدريس بنستي ومصطفى صبان أعضاء وبمحضر المحامي العام السيد عبد الحق بوداود وبمساعدة كاتبة الضبط السيدة فاطمة الزهراء بوزكروي.