

# **CCass,14/03/2007,279**

Identification			
<b>Ref</b> 20402	<b>Jurisdiction</b> Cour de cassation	<b>Pays/Ville</b> Maroc / Rabat	<b>N° de décision</b> 279
<b>Date de décision</b> 20070314	<b>N° de dossier</b> 0	<b>Type de décision</b> Arrêt	<b>Chambre</b>
Abstract			
<b>Thème</b> Rupture du contrat de travail, Travail		<b>Mots clés</b> قرارات محكمة النقض, Sanctions, Procédure, Motifs indifférents, Licenciement abusif, Licenciement, Inspecteur du travail, Entretien préalable	
<b>Base légale</b> Article(s) : 35 - 62 - 63 - 61 - 53 - Dahir n° 1-03-194 du 14 rejev 1424 (11 septembre 2003) portant promulgation de la loi n° 65-99 relative au Code du travail		<b>Source</b> Non publiée	

## Résumé en français

Un contrat de travail à durée indéterminée peut prendre fin à tout moment, soit à l'initiative du salarié par la démission de ce dernier, soit à l'initiative de l'employeur par la mise en oeuvre d'une procédure de licenciement. Le licenciement individuel est régi par la loi n° 65-99 relative au Code du Travail, promulguée par le Dahir n° 1-03-194 du 11 septembre 2003 qui interdit le licenciement sans motif valable dans son article 35 sauf si celui-ci est lié à l'aptitude ou à la conduite du salarié. Un formalisme spécifique a été attaché à la procédure de licenciement à respecter par l'employeur à défaut duquel le licenciement est considéré abusif quelqu'en soit les motifs.

## Résumé en arabe

مدونة الشغل - عقد عمل - طرد - الفصل - 62 وجوب احترام الشروط الشكلية من طرف المشغل (نعم) ضرورة اللجوء إلى مفتش الشغل في حالة امتناع أحد الأطراف متابعة المسطرة (نعم).  
إنه من استقراء مقتضيات المواد: 65 ، 64 ، 63 ، 62 ، 61 من مدونة الشغل يتجلى بأن تطبيق مسطرة الفصل (أي الطرد) ملقاة بالأساس على كاهل المشغل ، باعتباره صاحب المبادرة في فصل الأجير بادعاء ارتكابه للخطأ الجسيم، وبالتالي فدور المشغل في هذه المسطرة هو دور إيجابي ، وليس سلبي.  
المشروع وعملا بمقتضيات المادة 62 من المدونة أوجب على المشغل قبل إقدامه على فصل الأجير، أن يتيح له فرصة الدفاع عن نفسه

بالاستماع إليه من طرفه أو من ينوب عنه بحضور مندوب الأجراء أو الممثل النقابي بالمقابلة الذي يختاره الأجير بنفسه، وذلك داخل أجل لا يتعدى ثمانية أيام ابتداء من التاريخ الذي تبين فيه ارتكاب الفعل المنسوب إليه.  
 تى وإن تخلف الأجير عن جلسة الاستماع إليه، فإن ذلك لا يجعل المشغل في حل من إتمام مسطرة الفصل برمتها، بدليل أن الفقرة الأخيرة من المادة 62 المذكورة تجعل اللجوء إلى مفتش الشغل أمرا لا محيد عنه، إذا رفض أحد الطرفين إجراء أو إتمام المسطرة.

## Texte intégral

المجلس الأعلى رقم 279 صادر بتاريخ 14/03/2007 شركة بيبير سدورف (ب د ف) / ضد السيد ربيعة بنفضولا لتعليق حيث يستفاد من مستندات الملف ومن القرار المطعون فيه الصادر عن محكمة الاستئناف بالبيضاء بتاريخ 13/12/2005 في الملف 2703/05 تحت رقم 7224 أن المطلوبة تقدمت بمقال عرضت فيه أنها شرعت في العمل مع طالبة منذ 10/1/1994 وأنها تعرضت للطرده بتاريخ 2005/2/3 والتمست الحكم لها بتعويضاته قضت المحكمة الابتدائية لها بالتعويضات التالية: عن الإشعار 60.000 درهم وعن الإعفاء 100.800 درهم وعن الطرد 230.000 درهم وعن العطلة 10.000 درهم ورفض باقي الطلبات فاستأنفتها طالبة وبعد الإجراءات أصدرت محكمة الاستئناف قرارها القاضي بتأييد الحكم المستأنف وهو القرار المطعون فيه بالنقض. في شأن الوسيلة الأولى المستدل بها للنقض :

حيث تعيب طالبة على القرار المطعون فيه : سوء تطبيق الفصلين 62 و 63 من مدونة الشغل وانعدام الأسباب وانعدام الأساس القانوني، ذلك أن محكمة الاستئناف استبعدت دفع طالبة بمشروعية الطرد بعلته: خرق مقتضيات الفصلين : 62 و 63 من مدونة الشغل، مع أنها أثبتت أمام محكمة الموضوع بأنها راعت على الوجه الأكمل متطلبات القانون في هذا الشأن وبالفعل فإنها عندما عاينت الخطأ الصادر عن المطلوبة في النقض لم تقم حينئذ بفصلها، بل وجهت لها رسالة مؤرخة في: 25 /1/ 2005 بينت لها فيها الخطأ المتمسك به ضدها، وطلبت منها أن تقدم ملاحظاتها مراعاة لمقتضيات الفصل 62 من مدونة الشغل، إلا أن السيدة بنفضول (المطلوبة) أمسكت عن القيام بذلك، فتم على إثره تحرير محضر مؤرخ في 2/3/ 2005 يتضمن قرار طالبة بفصل السيدة بنفضول، وبلغت بقرار الطرد في نفس التاريخ فالشكليات القانونية وقعت إذن مراعاتها، وكان قرار الطرد سليما خلافا لما ورد في تعليق القرار المطعون فيه، مما يستوجب النقض لهذا السبب.

لكن حيث إنه من استقراء مقتضيات المواد: 65 ، 64 ، 63 ، 62 ، 61 من مدونة الشغل يتجلى بأن تطبيق مسطرة الفصل (أي الطرد) ملقاة بالأساس على كاهل المشغل ، باعتباره صاحب المبادرة في فصل الأجير بادعاء ارتكابه للخطأ الجسيم، وبالتالي فدور المشغل في هذه المسطرة هو دور إيجابي ، وليس سلبا.

فالمشرع وعملا بمقتضيات المادة 62 من المدونة أوجب على المشغل قبل إقدامه على فصل الأجير، أن يتيح له فرصة الدفاع عن نفسه بالاستماع إليه من طرفه أو من ينوب عنه بحضور مندوب الأجراء أو الممثل النقابي بالمقابلة الذي يختاره الأجير بنفسه، وذلك داخل أجل لا يتعدى ثمانية أيام ابتداء من التاريخ الذي تبين فيه ارتكاب الفعل المنسوب إليه.

يحرر محضر في الموضوع من قبل إدارة المقابلة ، يوقعه الطرفان وتسلم نسخة منه إلى الأجير.

إذا رفض أحد الطرفين إجراء أو إتمام المسطرة ، يتم اللجوء إلى مفتش الشغل.

وحيث إنه لما كان الاستماع إلى الأجير بشأن الخطأ المنسوب إليه من طرف مشغله، يقتضي منطقيا أن يحدد هذا الأخير (أي المشغل) يوم وساعة انطلاق جلسة الاستماع ويقوم باستدعائه لها حتى يتيح له فرصة الدفاع عن نفسه.

ولا يغني عن هذا الإجراء اكتفاء المشغلة في نازلة الحال، بما دفعت به من كونها:

« وجهت رسالة إلى الأجير (المطلوبة في النقض) بينت لها فيها الخطأ المتمسك به ضدها وطلبت منها أن تقدم لها ملاحظاتها مراعاة لمقتضيات الفصل 62 من مدونة الشغل ».

وحيث إنه حتى وإن تخلف الأجير عن جلسة الاستماع إليه، فإن ذلك لا يجعل المشغل في حل من إتمام مسطرة الفصل برمتها، بدليل أن

الفقرة الأخيرة من المادة 62 المذكورة تجعل اللجوء إلى مفتش الشغل أمرا لا محيد عنه، إذا رفض أحد الطرفين إجراء أو إتمام المسطرة.

فمحكمة الاستئناف عندما خلصت إلى أن الأجرة (المطلوبة في النقض) كانت موضوع طرد تعسفي من طرف مشغلتها (طالبة النقض) لعدم احترام هذه الأخيرة للمقتضيات القانونية المتعلقة بمسطرة الفصل يكون قرارها المطعون فيه قد رد الدفع المثار من طرف طالبة النقض في هذا الشأن بتعليق سليم، ومطابق للقانون، وتبقى الوسيلة على غير أساس. في شأن وسائل النقض الثانية والثالثة والرابعة المستدل بها للنقض مجمعة:

كما تعيب الطاعنة على القرار المطعون فيه خرق مقتضيات المرسوم رقم 2-04-469 المؤرخ في 12/29/ 2004 وانعدام التعليل وانعدام الأساس القانوني، باعتبار أن المطلوبة كانت تعمل بصفة إطار متوسط وأن أجل الإخطار المقابل لتلك الصفة ولأقدمية المطلوبة التي تفوق خمس سنوات تبلغ ثلاثة أشهر، وأنه اعتبارا لأجرة المطلوبة التي كانت تبلغ 10.043,00 درهم والتي صادق عليها قرار محكمة الاستئناف فإن التعويض المستحق يبلغ 30.129,00 درهم وأنه عوض ذلك فإن قرار المطعون فيه أيد الحكم الابتدائي الذي منح تعويضا قدره 60.000,00 درهم وهو ما يمثل حوالي ستة أشهر من الأجرة.

كما تعيب الطاعنة على القرار خرق مقتضيات الفصل 53 من مدونة الشغل وانعدام التعليل وانعدام الأساس القانوني، باعتبار أن المطلوبة أمضت في خدمة طالبة عشر سنوات وشهرا وأن الأساس لتحديد التعويض عن الإغفاء المقابل لتلك الأقدمية بلغ 1392 ساعة حسب ما يقضي به الفصل 53 من مدونة الشغل، وأنه اعتبارا للأجرة الشهرة المعتمدة والبالغة 10.043 درهم فإن التعويض المستحق يبلغ :  $10.043 * 192 * 1392 * 72.801,60$  درهم وأنه عوض ذلك فإن القرار المطعون فيه قد منح المطلوبة مقابلا لعدد من ساعات العمل تبلغ 1.680 درهم يقابلها مبلغا قدره 100.800 درهم.

كما تعيب الطاعنة على القرار سوء تطبيق الفقرة الأخيرة من الفصل 41 من مدونة الشغل وتحريف عناصر النازلة وفساد التعليل، وانعدام الأساس القانوني، باعتبار أنه من الثابت أن المطلوبة أمضت في خدمة طالبة عشر سنوات وشهرا وأن التعويض عن الطرد التعسفي المقابل يمثل أجرة (  $1,5 * 11 = 16,50$  ) شهرا، وأنه من الثابت أن أجرة المطلوبة كانت تبلغ 10.043 درهم في الشهر وهي الأجرة التي صادقت عليها محكمة الاستئناف، وأن التعويض تبعا لذلك هو : (  $16,50 * 10.043 = 165.709,50$  ) درهم، وأنه في الساعة التي اعتبرت فيها محكمة الاستئناف أن الأجرة تبلغ 10.043 درهم وأن أقدمية المطلوبة تبلغ 11 سنة، فإنها رتببت عن ذلك تعويضا يفوق بكثير التعويض المستحق.

حيث تبين صحة ما عابته الطاعنة على القرار المطعون فيه ذلك أنه من الثابت من وثائق الملف أن مدة عمل المطلوبة وصلت إلى 11 سنة كما أنها كانت تعمل رئيسة مصلحة المختبر وأنه عملا بمقتضيات مرسوم 12/29/ 2004 المتعلق بتحديد التعويض عن أجل الإخطار فإن هذا التعويض يحدد في أجرة ثلاثة أشهر إذا تجاوزت مدة عملها خمس سنوات إلا أن المحكمة قضت لها بأجرة ستة أشهر بدلا من ذلك.

ومن جهة ثانية: فإنه عملا بمقتضيات المادة 53 من مدونة الشغل فإن عدد الساعات التي تستحقها المطلوبة عن التعويض عن الفصل بعد قضائها 11 سنة يصل إلى 1392 ساعة إلا أن المحكمة اعتمدت في تقدير هذا التعويض على 1680 ساعة.

ومن جهة ثالثة: فإنه طبقا للمادة 41 من نفس القانون فإن المطلوبة تستحق عن التعويض عن الضرر أجرة شهر ونصف عن كل سنة وأنه باعتماد الأجر الثابت ومدة العمل فإن التعويض المستحق لها يقل عن التعويض المحكوم به، وأن المحكمة بتقديرها لهذه التعويضات دون مراعاتها للمقتضيات المشار إليها تكون قد عرضت قرارها للنقض بخصوصها.

لهذه الأسباب

قضى المجلس الأعلى بنقض وإبطال القرار المطعون فيه فيما قضى به من تعويض عن الإشعار والإغفاء والطرده ورفض الطلب فيما عدا ذلك وإحالة القضية على نفس المحكمة للبحث فيها من جديد بهيئة أخرى طبقا للقانون وبتحميل طالبة في النقض الصائر. كما قرر إثبات حكمه هذا بسجلات المحكمة المصدرة له إثر الحكم المطعون فيه أو بطرته.