

Défaut de désignation régulière du magistrat instructeur et violation de l'article 31 du CPC (CA. soc. Casablanca 2019)

Identification			
Ref 33502	Juridiction Cour d'appel	Pays/Ville Maroc / Casablanca	N° de décision 6810
Date de décision 13/11/2019	N° de dossier 5643/1501/2019	Type de décision Arrêt	Chambre
Abstract			
Thème Décisions, Procédure Civile		Mots clés Vice de procédure, Renvoi pour nouvel examen, Remplacement irrégulier du magistrat instructeur, Irrégularité procédurale, Absence de décision formelle	
Base légale Article(s) : 62 - Dahir n° 1-03-194 du 14 reheb 1424 (11 septembre 2003) portant promulgation de la loi n° 65-99 relative au Code du travail		Source Non publiée	

Résumé en français

La Cour d'appel a infirmé le jugement de première instance et renvoyé l'affaire devant le tribunal de première instance pour qu'il statue à nouveau. En statuant de la sorte, elle a mis en exergue une irrégularité procédurale substantielle : le non-respect des dispositions de l'article 31 du Code de procédure civile.

La Cour a constaté que le juge initialement désigné pour instruire l'affaire avait été remplacé par un autre magistrat, sans qu'une nouvelle désignation, conforme aux exigences de l'article 31 du Code de procédure civile, ait été effectuée par le président du tribunal. Aux termes de cet article, le président du tribunal est seul compétent pour désigner le juge chargé de l'affaire, et toute modification de cette désignation requiert une nouvelle décision de sa part.

Par conséquent, la Cour a estimé que le jugement de première instance était vicié, car rendu par un magistrat n'ayant pas été régulièrement désigné pour connaître de l'affaire. En conséquence, elle a infirmé ce jugement et renvoyé l'affaire devant le tribunal de première instance, afin qu'elle soit instruite et jugée à nouveau par un magistrat régulièrement désigné.

Texte intégral

و بعد المداولة طبقا للقانون

حيث تقدمت الطالبة شركة ج. أ في شخص ممثلها القانوني بتصريح استثنائي بواسطة نائبته مؤدى عنه الرسوم القضائية بتاريخ 2019/05/29 تستأنف بمقتضاه الحكم القطعي الصادر عن المحكمة الابتدائية الاجتماعية بالدار البيضاء بتاريخ 2019/5/7 في الملف عدد 2018/1501/2647 عليها بأدائها لفائدة المدعية بالتعويضات التالية : 37.539,00 درهم ، عن الفصل مبلغ 59.747,03 درهم عن الضرر مبلغ 131.383,00 درهم ، عن العطل السنوية 1925,00 درهم عن الشهر الثالث عشر مبلغ 25.026,00 درهم و شمول الحكم بالنفاذ المعجل في الشق المتعلق بالتعويضات الناتجة عن عقد الشغل (العطلة والشهر الثالث عشر) و تحميل المدعى عليها الصائر في حدود المبالغ المحكوم بها و برفض باقي الطلبات . و في الطلب المضاد بقبوله شكلا و موضوعا برفضه مع إبقاء الصائر على رافعه هو الحكم المستأنف كذلك استئنفا أصليا من طرف السيدة لمياء (ب) بمقتضى تصريح بالاستئناف بتاريخ 2019/06/11.

موجز الوقائع

حيث تتلخص وقائع الدعوى استنادا إلى الحكم المستأنف أن المدعية تقدمت بمقال تعرض فيه أنها اشتغلت لدى المدعى عليها 11/201101/ بصفتها صحفية بأجرة شهرية قدرها 12513 درهم إلى أن تم طردها بتاريخ يونيو 2018/03/06 مبرر ملتصقا بالحكم لفائدته بالتعويضات الآتية : عن الإخطار مبلغ 37.539,00 درهم، من الفصل مبلغ 72,184,15 درهم ، عن الطرد التعسفي مبلغ ، مبلغ 131.383,00 درهم ، عن الأجرة مبلغ 12.513,00 درهم ، عن العطلة مبلغ 12.513,00 درهم عن الأقدمية مبلغ 22.522,60 درهم ، عن فقدان الشغل مبلغ 500.000,00 درهم و شمول الحكم بالنفاذ المعجل والفوائد القانونية منذ تاريخ الطرد وأرفقت مقالها بصورة من شهادة الأجر ، صورة من شهادة الأجر ، صورة من شهادة العمل وصورة من رسالة الطرد .

وحيث اجابت المدعى عليها بواسطة دفاعها بمذكرة جوابية جاء فيها أنها و بعد اجراء محاولة الصلح و توجيهها برسالة الرجوع العمل للمدعية إلا أن هذه الاخير لم تلتحق بعملها ، و أنه بعد ارتكابها لأخطاء جسيمة وذلك بإخلالها بالالتزامات التعاقدية وتعليماتها كما أنها قامت بتأسيس شركة منافسة رفقة زملائها بدون ترخيص مشغلتها لتكون بذلك قد أخلت بعقد العمل المبرم بينهما و هو ما اكتشفته بتاريخ 2018/03/01 ، مما أدى بها إلى فسخ العلاقة الشغلية بعد استدعاءها للاستماع إليها ونفيها المنسوب إليها وتبليغها محضر الاستماع عن طريق مفوض قضائي و رفضت التوصل به ليتم بعدها تبليغها بمقرر الفصل ، و بخصوص الأقدمية فقد طالها التقادم ناهيك عن استفادتها منها إضافة أن التعويض عن فقدان الشغل فهي لم تفصل تعسفا و لذلك يكون أداء هذا التعويض على عاتق صندوق الضمان الاجتماعي و ليس عليها و قد توسلت بأجرتها من فاتح مارس إلى 2018/03/05 و لا يحق لها إلا التعويض عن أيام العطل المستحقة خلال شهري يناير وفبراير 2018 أي أجرة ثلاث ايام ، ملتصقة أساسا الأمر بإجراء محاولة الصلح و احتياطيا رد الطلب و احتياطيا جدا الأمر بإجراء بحث ، و أرفقت بنسخ من رسائل و دعاوي و من عقد العمل و من استدعاء و من محاضر السادة المفوضين القضائية و من أوراق الأداء

و حيث ادلت المدعية بمذكرة جوابية مع طلب إضافي جاء فيها من حيث الجواب أن المدعى عليها أخلت بمسطرة الفصل و كذا لم تحترم مسطرة الاستماع و من حيث الطلب الإضافي فالمدعى عليها قامت بتمييز بينها و بين رئيس تحرير آخر بخصوص الأجرة ، كما أنها احتفظت بتعويض يؤدي نهاية كل سنة و يوازي أجرة شهر عملا بالاتفاقية الجماعية للصحافة و أخلت أيضا بأدائها ما هو مستحق عليها لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي والصندوق المهني للتقاعد ، ملتصقة في الطلب الأصلي الحكم وفق المقال الافتتاحي و في الطلب الإضافي الأمر بإجراء خبرة لمعرفة فرق الأجرة بينها و بين الصحفي الآخر والحم بتسوية وضعيتها لدى الصندوقين و الحكم بأدائها لها مبلغ 100.104,00 درهم كأجرة للشهر الثالث عشر

وبعد فشل محاولة الصلح بين الطرفين وانتهاء الاجراءات المسطرية صدر الحكم المستأنف .

استئناف المشغلة

أسباب الاستئناف :

حيث عابت الطاعنة على الحكم المستأنف عدم ارتكازه على أساس و بطلانه و ذلك بخرقه للفقرة الأخيرة من الفصل 31 من قانون المسطرة المدنية و ذلك بتعيين قاض غير الذي أصدر القرارين التمهيديين الأول القاضي بإجراء بحث و بإجراء خبرة حسابية في النزلة و أمام مناقشة القضية أمام هذا القاضي تم تغيير القاضي المكلف السابق و تم اسناد القضية لقاض آخر دون أي أمر من طرف رئيس المحكمة بتعيينه كقاضي أصدر حكما فاصلا في الموضوع دون أن يكون مؤهلا من القانونية للبت فيه ؛ و هو ما سرت عليه اجتهاد محكمة النقض بهذا الخصوص ، وكذا خرقه للفصل 277 من ق م م و ذلك حينما أقر أن محاولة الصلح بين الطرفين باءت بالفشل والحال أنها وخلال جلسة البحث أن صرحت أنها تراجعت عن فصلها للمستأنف عليها الأجرة و بإمكانه استئناف عملها كما أنها قد راسلت رئيس النقابة الوطنية للصحافة و عبرت عن رغبتها في ارجاع المستأنف عليها لعملها و اشعر بذلك أيضا السيد مفتش الشغل لتكون بذلك العلاقة الشغلية مستمرة و لا وجود لأي فصل تعسفي في حق المستأنف عليها و إنما أصبحت هذه الأخيرة هي التي رفضت الرجوع إلى العمل بعد اشعاره بالرجوع إلى العمل إلا أنها استنكفت عن ذلك وخاصة بعد مطالبتها بإجراء الصلح أمام النقابة الوطنية للصحافة لتكون هي من وضعت حدا لعقد العمل الرابط بينهما ومسؤولة عن الآثار القانونية المترتبة عن ذلك و هو ما أقرت به من خلال محركاتها الابتدائية ، ليكون الحكم الابتدائي قد خرق مقتضيات الفصلين 405 و 410 من ق ل ع ، كما عابت عليه أيضا خرقه لمقتضيات الفصل 50 م ق م و فساد التعليل و انعدامه حينما صرف النظر عن الحكم التمهيدي القاضي بإجراء الخبرة دون تعليل ذلك ليكون ما بني عليه الحكم القطعي باطلا ناهيك عن اعتباره قد خرقت مقتضيات المادة 62 من مدون الشغل بعدم تضمينها الأخطاء المنسوبة إلى الأجرة في الرسالة الموجهة إليها والحال أنها أدلت للمحكمة بما يفيد تبليغها رسالة الاستماع و محضر الاستماع و مقرر الفصل إلى المستأنف عليها و هو ما رفضت هذه الأخيرة التوصل به بتاريخ 2019/03/06 كما هو ثابت من خلال محض المفوض القضائي كما أن الرسالة تضمنت كافة الشروط المطلوبة قانونا كما تضمنها محضر الاستماع أيضا ، و المادة 62 لم تنص بتاتا على مضمون الاستدعاء وعلى الشكل المتطلب أن تكون عليه و لا على تضمينها الأخطاء المنسوب للأجير و إنما الهدف منها ضمان حضور الأجير إلى جلسة الاستماع و مندوب العمال والدفاع عن نفسه و هو ما احترمته فعلا وطبقته في فصلها للمستأنف عليها ؛ و ما ذهب إليه الحكم الابتدائي من تأويل المادة المذكورة و أغناه عن مناقشة الأخطاء الجسيمة يكون غير صائب و يتنافى و الاتفاقية الدولية رقم 458 الصادرة عن منظمة العمل الدولية و التي تنص على احترام معايير موضوعية و ليس شكلية أثناء إنهاء عقد العمل والتي تغذي المشغل في اتباع مسطرة الاستماع مادام أنه يتوفر على دليل و سبب وجيه لفصل الأجير من العمل كما جاء في المادة 8 من هذه الاتفاقية و لذلك فعدم إنجاز المستأنف عليها لمهامها الموكولة إليها من طرف مديرها وإنشاء شركة منافسة لها في مجال الصحافة و تبادل معلومات و برامج التسيير والتنظيم رفقة باقي زميلاتها في العمل لتطوير شركتهن الخاصة و المنافسة يشكل خطأ جسيما يعفيها من سلوك مسطرة الاستماع وبالرغم من ذلك فقد أتاحت لها الفرصة في الدفاع عن نفسها ناهيك عن أن ديباجة دستور المملكة لسنة 2011 جعل من الاتفاقية الدولية سامية فوق التشريعات الوطنية إضافة إلى أن مدونة الشغل جزءا لا يتجزأ من هذه الاتفاقية ، هذا من جهة و من جهة أخرى و بخصوص رفض المستأنف عليها التوقيع على محضر الاستماع فالمادة 62 من مدونة الشغل لم تلزمها بإتمام المسطرة أمام مفتش الشغل عملا بمقتضيات الاجتهاد محكمة النقض بهذا الخصوص ، كما أن الحكم الابتدائي غرض النظر عن المادة 39 من مدونة الشغل إضافة إلى الفقرة 5 من الفصل 754 من ق ل ع عندما أفاد الشاهد المستمع إليه ابتدائيا أن المستأنف عليها رفضت تسليم المقالات لرئيسها المباشر و رفضت مدهم بالمعلومات وبقننها السري لمراقبة المراسلات الالكترونية الواردة إلى حاسوبها و تبنت سلوكا غير أخلاقيا بهذا الخصوص إضافة إلى ثبوت انشاءها لشركة منافسة و زميلاتها في العمل و وظفت طاقتها أثناء قيام العلاقة الشغلية و ذلك بتبادلها رسائل الكترونية خلال أوقات العمل تتعلق بتطوير شركتهن الخاصة ، كما أن الحكم الطعون فيه جاب الصواب بخصوص التعويض عن منحة الشهر الثالث عشر باستناده على الفصل 9 من اتفاقية الاطار للصحفيين المهنيين دون مراقبة نظامية هذه الاتفاقية ومدى ملائمتها للاعتماد عليها في الفصل في نزاعات الشغل ، و بخصوص رفض الحكم الابتدائي لطلبها المضاد فهذا الطلب مؤسس

على المنافسة المشروعة التي قامت بها المستأنف عليها و الذي ألحقها ضررا ماديا وخاصة أنها أثبتت ذلك بمجموعة من الوثائق والحجج من قبيل النظام الأساسي للشركة المنافسة ومقال صادر عن المستأنف عليه و المؤرخ بعد شهر من فصلها من العمل مما يثبت نشاءها لهذه الشركة أثناء عملها لديها مما تكون معه محقة في التعويض عن الضرر الاحق بها و خاصة المبالغ المستخلصة من طرفها بدون موجب طيلة مدة انشاء شركتها الخاصة و قرصنة معلومات و استعمالها لصالح الشركة المنافسة من إخفاء لتغطية أحداث و بلاغات عدم حضورها أمام المستشهريين من القطاع الخاص والعام بعد دعوتهم إياها للحضور مما تكون هذه الأخطاء الجسيمة المرتكبة من طرف المستأنف عليها موجبة للتعويض عنها . ملتزمة في الطلب الأصلي الحكم برفضه و في الطلب المضاد الحكم وفقها كما هو مسطر ابتدائيا و ارفقت استئنافها بصورة التصريح بالاستئناف ، نسخة من الحكم المستأنف ، نسخة من رسالة النقابة الوطنية للصحفيين المؤرخة في 2019/05/28 ، نسخة من تذكير لرئيس النقابة الوطنية للصحافة بمراسلتها في 2018/03/19 ، نسخة من الرسالة الموجهة إلى مفتش الشغل ، نسخة من رسالة الاستدعاء إلى الحضور لجلسة الاستماع ، نسخة من قرار و نسخة من الاتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 158 كما تم نشرها بالجريدة الرسمية .

أسباب استئناف الأجير:

و حيث جاء في أوجه استئناف الطاعنة بأنه سبق لها أن تمسكت بمقتضى مقاضاها الافتتاحي بكون المدعى عليها لم تحترم مسطرة الفصل المنصوص عليها في الفصل 62 من مدونة الشغل وذلك بعدم ذكر الأخطاء الجسيمة المنسوبة الى العارضة في الاستدعاء الموجه اليها بتاريخ 2018/3/2 وهو ما يعتبر اخلايا بالمسطرة حسب قرار محكمة النقض عدد 1065 وكذا بعدم اللجوء الى مفتش الشغل بعدما امتنعت العارضة التوقيع على محضر الاستماع المؤرخ في 2018/3/5 وهو التاريخ غير المفهوم والتي تحتفظ العارضة حق الطعن فيه مما يجعل الفصل تعسفا لخرقه مقتضيات الفصل 62 من مدونة الشغل وهو ما أكدته محكمة النقض في قرارها عدد 324 الصادر بتاريخ 2013/3/28 زيادة على عدم تسليمها نسخة من محضر الاستماع . وبالنسبة لما ضمن بمحضر مفوض قضائي مؤرخ في 2018/3/5 فهو مخالف للحقيقة وتحتفظ العارضة بالطعن فيه بالزور. أما بخصوص بكون المدعى عليها قد تراجعت عن طرد العارضة فانها تؤكد بانها ليست لها أي علم باي اجتماع من طرف النقابة الوطنية للصحافة ولا يوجد اسمها بتلك الرسالة وان النزاع بين الطرفين هو فردي وليس جماعي وبالتالي فلا علم لها باي تراجع عن الفصل خاصة وان رسالة الفصل تنهي عقد الشغل بمجرد توصل الاجير بها طبقا للفصل 63 من مدونة الشغل . وبخصوص الطلب الإضافي فانه بحكم عملها كان يمارس عليها تميزا بخصوص الاجر تعطيه لها مقارنة مع الأجرة التي كان يتوصل به رئيس تحرير اخر وبخصوص تعويض الشهر 13 فهو لا يعتبر اجرا كما ان المدعى عليها قد اخلت بالتزامها بخصوص مستحقاتها الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي والصندوق المهني للتقاعد. وبهذا يكون الحكم الابتدائي قد صادف الصواب عندما اعتبر أن الاستدعاء الموجه لها لا تتضمن الأخطاء المنسوبة لها كما أنها لم تثبت الأخطاء المنسوبة إليها وان المحكمة يرجوعها الى جلسة البحث سيتبين بان مديرة المستأنف عليها قد أكدت بكون فترة الاستماع لم تتجاوز 10 دقائق وبان تعليلا لمحكمة مستمد من مما استقرت عليه محكمة النقض وهي تطبيق الافاقية الدولية رقم 158 لمنظمة العمل الدولية وبخصوص انشاء شركة منافسة فانها لم تثبت ذلك أثناء قيام العلاقة الشغلية ، هذا وان المشغلة من اجا اثبات مزاعمها اخترقت البريد الالكتروني الخاص بالعارضة وم ما تابعتها النيابة العامة وفتح له ملف جمحي عدد 2019/20102/4803 . وبخصوص الاستئناف الفرعي فقد تبين أن الحكم المطعون فيه حصر التعويض عن الفصل طبقا للمادة 53 من مدونة الشغل في مبلغ 59.747.00 درهم دون تحديد العملية أو كيفية الوصول إليه و الحال أنها فصلت في مقالها الافتتاحي التعويض المستحق لها قانونا ، ملتزمة تأييد الحكم الابتدائي والحكم برفع التعويض عن الفصل إلى مبلغ 72.184,15 درهم و أرفقته بصك الاستئناف

و حيث أجابت شركة ج إم أ في شخص ممثلها القانوني بمذكرة جوابية بواسطة نائبيها جاء فيها أن المستأنف عليها الأجير لا تزال متمسكة بخرق مقتضيات المادة 62 من مدونة الشغل بعدم تسميتها للأخطاء المنسوبة إليها في استدعاء الاستماع إليها والحال أنه ليس خرقا مسطريا شكليا في فصل الأجير مادام أن الغاية منها هو إتاحة الفرصة للدفاع عن نفسها و ليس هناك ما يلزم المشغلة على تضمين رسالة الاستماع بنوع الخطأ المنسوب إليها و إنما ملزم فقط بذكر موضوعها و هو ما استقر عليه اجتهاد محكمة النقض الفرنسية في نازلة مماثلة ، و الحكم المستأنف لا يمكن له أن يتجاوز حدود ما قضت به المادة 62 من مدونة الشغل و تأويلها أما

بخصوص زعم الأجيحة بتخصيص مدة 10 دقائق فقط فالمشرع لم يحدد مدة معينة يجب فيها الاستماع إلى الأجير ، أما بخصوص الأخطاء الجسيمة المرتكبة من طرفها و المتمثل في تخصيص وقتها في إعداد برامج تخدم الشركة المنافسة التي أسستها رفقة زميلاتها و دفعها يعجز المشغلة على اثبات هذه الأخطاء بطريقة قانونية تفنده الوثائق المدلى بها و خاصة الرسائل الالكترونية المتبادلة بينها وبين زميلاتها في العمل عبر البريد الالكتروني و الذي رفضت الأجيحة تقديم قنه السري لها ، أما فيما يخص الاستئناف الفرعي للمستأنف عليها بخصوص التعويض عن الفصل فبالرغم من عدم استحقاقها لأي تعويض ؛ فطريقة احتسابها للتعويض غير صحيح باعتمادها على مدة عمل محددة في 10 سنوات و الحال أنها اشتغلت فوق 7 سنوات و لا تستحق عنه إلا ما قضى به الحكم المستأنف ، ملتزمة رفض الاستئناف الفرعي و الحكم وفق استئنافها الأصلي ، وأرفقت المذكرة بنسخة من محضر جلسة الاستماع ، نسخة من قرار محكمة النقض الفرنسية ، نسخة من رسالة الاستدعاء ، نسخة من النظام الاساسي للشركة المنافسة ، نسخة من مقرر الفصل .

وبناء على إدراج القضية بجلسة 2019/10/30 ، التي بالملف مذكرة تعقيبية لنايئة المشغلة تسلّم نسخة منها نائب الأجيحة فتم اعتبار القضية جاهزة للبت فيها طبقا للقانون وحجزها للمداولة

2019/11/13

قرار المحكمة.

في الشكل: حيث قدم الاستئنافان داخل الأجل القانوني وعلى الصفة والشكل المتطلبين قانونا، فهما مقبولان شكلا.

في الموضوع: حيث لما كانت المستأنفة باعتبارها مشغلة قد اعتمدت على عدة أسباب من بينها أنه خلال المرحلة الابتدائية قد تم تعيين القاضي السيد مصطفى (ح) كمكلف بالقضية الذي تمت مناقشة القضية امامه فأصدر حكيمين تمهيديين الأول قضى بإجراء بحث بين الأطراف والثاني بإجراء خبرة عهدت الى الخبير السيد عبد الواحد (ش) « وفجأة ومن غير احترام الفقرة الأخيرة من الفصل 31 من ق م م تم تغيير القاضي المكلف بالقضية بقاضي آخر هو السيد المصدق (ن) الذي أصدر الحكم بالرغم من كونه غير مؤهل من الناحية القانونية لمناقشة الملف أو البت فيه ودون وجود أي أمر من رئيس المحكمة بتعيينه.

وحيث إنه بمقتضى الفقرة الأخيرة من الفصل 31 من ق م م التي تنص على أنه « بمجرد تقييد المقال يعين رئيس المحكمة حسب الأحوال قاضيا مقررًا أو قاضيا مكلفا بالقضية . » وما يسري على تعيين القاضي لأول مرة يسري أيضا على تغييره وهو ما أكدته العمل القضائي في قراره الصادر 2019/1501/5643 عدد الصادر بتاريخ 13 نونبر

بتاريخ 2008/4/16 تحت عدد 402 ملف اجتماعي عدد 2007/1/5/628 الذي جاء فيه بأن رئيس المحكمة أو نائبه هو المختص قانونا بتعيين المقرر الذي ينظر في القضية ، وأن استبداله يتعين أن يكون أيضا بقرار وفقا لأحكام الفصل 31 من ق م م . أنظر مؤلف قانون المسطرة المدنية والعمل القضائي للأستاذ محمد بفقير)

والبين من الوثائق الموجودة في الملف الابتدائي أنه تم تعيين الأستاذ مصطفى حفر صيد مكلفا بالقضية حسب الأمر الصادر من طرف السيد رئيس المحكمة الابتدائية بتاريخ 208/3/27

وبالنظر الى خلو الملف مما يثبت كون المقرر المذكور قد تم تغييره بالقاضي السيد المصدق (ن) من قبل السيد رئيس المحكمة يجعل الحكم المستأنف قد خرق مقتضيات الفصل المذكور أعلاه استوجب معه التصريح بإبطاله وارجاع الملف الى المحكمة مصدرة الحكم للبت فيه من جديد طبقا للقانون

وحيث إنه استنادا لما جاء في الحيثيات أعلاه يبقى استئناف الأجيحة غير مؤسس وجب رده مع حفظ البت في الصائر

لهذه الأسباب

إن محكمة الاستئناف وهي تقضي علنيا ، حضوريا ، انتهائيا

في الشكل : قبول الإستئناف .

في الموضوع : إبطال الحكم المستأنف فيما قضى به وارجاع الملف الى المحكمة مصدرة الحكم للبت فيه من جديد طبقا للقانون مع حفظ البت في الصائر

بهذا صدر القرار في اليوم والشهر والسنة أعلاه بالقاعة العادية للجلسات بمقر محكمة الاستئناف بالدار البيضاء دون أن تتغير الهيئة الحاكمة أثناء الجلسات

Version française de la décision

Et après délibération conformément à la loi ;

Attendu que la demanderesse, la société .M., agissant par l'intermédiaire de son représentant légal, a introduit une déclaration d'appel par l'intermédiaire de sa mandataire, dûment affranchie des droits de timbre, en date du 29/05/2019, appel contre l'arrêt définitif rendu par le Tribunal de première instance social de Casablanca le 07/05/2019, dans le dossier n° 2018/1501/2647, la condamnant à verser à la demanderesse les indemnités suivantes :

- 37 539,00 dirhams, à titre d'indemnité de licenciement ;
- 59 747,03 dirhams, pour le préavis ;
- 131 383,00 dirhams, au titre du dommage subi ;
- 1 925,00 dirhams, pour les congés annuels ;
- 25 026,00 dirhams, pour le treizième mois,

avec l'intégration de l'exécution provisoire dans la partie relative aux indemnités découlant du contrat de travail (congés et treizième mois) et en imputant à la défenderesse les sommes réclamées dans la limite des montants ainsi jugés, tout en rejetant le surplus des demandes.

Par ailleurs, dans le cadre de la demande reconventionnelle, il a été requis, tant en forme qu'en fond, de la rejeter, tout en maintenant la condamnation sur le principal, décision également interjetée en appel principal par Madame Lamia (B) par le biais d'un acte d'appel en date du 11/06/2019.

Exposé succinct des faits

Attendu qu'en résumé, les faits de la présente instance, tels qu'ils ressortent de l'arrêt attaqué, sont les suivants :

La demanderesse a présenté une requête exposant qu'elle a travaillé pour la défenderesse, depuis le 11/01/2011, en qualité de journaliste, avec une rémunération mensuelle de 12 513 dirhams, jusqu'à son licenciement intervenu le 06/03/2018. Elle sollicitait alors le jugement en sa faveur aux fins de l'octroi des indemnités suivantes :

- 37 539,00 dirhams, pour le préavis ;
- 72 184,15 dirhams, pour le licenciement ;
- 131 383,00 dirhams, pour le licenciement abusif ;
- 12 513,00 dirhams, à titre de salaire ;
- 12 513,00 dirhams, pour les congés ;
- 22 522,60 dirhams, pour l'ancienneté ;
- 500 000,00 dirhams, pour la perte d'emploi,

avec l'intégration de l'exécution provisoire et l'application des intérêts légaux à compter de la date du licenciement. La demanderesse a joint à son écrit une copie de l'attestation de salaire (à trois reprises), une copie de l'attestation d'emploi ainsi qu'une copie de la lettre de licenciement.

Attendu que la défenderesse a répondu par une défense écrite dans laquelle elle fait valoir qu'après une tentative de conciliation - par l'envoi d'une lettre invitant la demanderesse à reprendre son poste, invitation à laquelle cette dernière n'a pas donné suite - et en raison des fautes graves commises (notamment la violation de ses obligations contractuelles et de ses instructions), ainsi que la constitution, avec certains de ses collègues, d'une société concurrente sans l'autorisation de son employeur, elle a estimé que la demanderesse avait manqué à ses obligations découlant du contrat de travail, manquement découvert le 01/03/2018. Ceci a conduit à la rupture de la relation de travail, après sa convocation pour un entretien, durant lequel elle a nié les faits qui lui étaient reprochés. Elle a été alors notifiée de la décision par un procès-verbal d'audience, remis par huissier, dont la réception a été refusée. En ce qui concerne l'ancienneté, il a été soutenu qu'elle était prescrite, sans parler de son éventuelle prise en compte. Par ailleurs, pour l'indemnité relative à la perte d'emploi, il a été avancé que la demanderesse n'avait pas été licenciée de manière abusive et que, par conséquent, cette indemnité incombait au Fonds de garantie sociale et ne lui était pas imputable. La défenderesse a en outre soutenu que la demanderesse avait travaillé depuis le 1er mars jusqu'au 05/03/2018, n'ayant droit qu'à l'indemnité des jours de congé dus pour les mois de janvier et février 2018, équivalente à trois jours de salaire. Elle sollicitait, au principal, l'adoption de l'arrêt tel que demandé dans l'acte introductif d'instance et, subsidiairement, son rejet, et à titre de très subsidiaire mesure, l'ordonnance d'un examen d'expertise. Elle a joint à sa défense copie de diverses correspondances, requêtes, du contrat de travail, de la convocation et des procès-verbaux dressés par les huissiers, ainsi que des bulletins de salaire.

Attendu que la demanderesse a déposé une réponse complémentaire par acte écrit, dans laquelle elle allègue que la défenderesse n'a pas respecté la procédure de licenciement prévue, notamment en omettant d'observer la procédure d'audition. Elle conteste également la différenciation opérée quant au traitement salarial par rapport à un autre rédacteur en chef, ainsi que le maintien, en dépit d'un droit à une indemnité annuelle équivalente à un mois de salaire selon la convention collective de la presse, des sommes dues au titre des cotisations versées au Fonds national de garantie sociale et au Fonds professionnel de retraite. Elle sollicite, tant au principal que dans sa demande additionnelle, le jugement conforme à l'acte introductif, assorti, en second lieu, d'ordonnances d'expertise afin de constater l'écart de salaire entre elle et l'autre journaliste, la régularisation de sa situation auprès desdits fonds, et le versement de la somme de 100 104,00 dirhams, à titre de salaire pour le treizième mois.

Attendu qu'après l'échec de la tentative de conciliation et l'issue des procédures, l'arrêt attaqué fut rendu.

Motifs de l'appel de la salariée

Attendu que la demanderesse, en tant que salariée, a interjeté appel pour les raisons suivantes :

Elle reproche à l'arrêt attaqué de ne pas avoir fondé sa décision sur un fondement juridique valable, le

considérant comme entaché d'irrecevabilité pour violation du dernier alinéa de l'article 31 du Code de procédure civile, en ce que le juge initial chargé d'ordonner tant une mesure d'enquête qu'une expertise comptable dans la présente affaire a été remplacé, avant même que l'audience ne soit tenue devant lui, par un autre magistrat, sans qu'un ordre du Président du tribunal ne lui en ait conféré la qualité de juge ayant statué sur le fond, lequel n'était pas légalement qualifié pour trancher le litige ; ce point s'inscrit dans la jurisprudence de la Cour de cassation à cet égard. Elle invoque également la violation de l'article 277 du Code de procédure civile, dès lors qu'il a été établi que la tentative de conciliation avait échoué, alors même que, lors de l'audience de recherche de conciliation, la défenderesse avait indiqué être disposée à revenir sur son licenciement, pouvant ainsi permettre à l'intéressée de reprendre son emploi. De plus, elle affirme avoir adressé une correspondance au Président de la Confédération nationale de la presse exprimant son désir de réintégrer son poste, et en a informé l'Inspection du travail, ce qui aurait permis la poursuite de la relation de travail sans qu'un licenciement abusif ne soit intervenu. Or, il ressort des écrits initiaux de la demanderesse que celle-ci aurait, elle-même, refusé de reprendre son travail, en particulier après avoir sollicité une conciliation devant la Confédération nationale de la presse, qui aurait mis fin au contrat liant les parties, engageant ainsi sa responsabilité quant aux conséquences juridiques en résultant. Elle soutient, en conséquence, que l'arrêt de première instance a méconnu les dispositions des articles 405 et 410 du Code du travail. Par ailleurs, elle critique la décision pour avoir violé les dispositions de l'article 50 du Code de procédure civile, pour défaut de motivation et d'explication quant à la dispense de l'expertise, ce qui a rendu l'arrêt définitif dépourvu de fondement, sans compter que celui-ci aurait également violé les exigences de l'article 62 de la Loi sur le travail, en omettant d'y inclure les fautes reprochées à la salariée dans la notification qui lui a été adressée, alors même que cette dernière avait fourni à la juridiction preuve de la notification de l'audience, du procès-verbal d'audition et de la décision de licenciement - éléments qui, selon elle, remplissaient toutes les conditions légales requises. Elle relève que l'article 62 n'exige nullement que la convocation comporte la désignation précise des fautes imputées à l'intéressée, son objectif étant uniquement d'assurer la présence de l'employé à l'audience, la représentation des travailleurs et sa possibilité de présenter sa défense, ce qui a d'ailleurs été respecté lors de sa convocation. En outre, elle conteste l'interprétation de ladite disposition par le juge de première instance, qui en a déduit l'inutilité d'examiner les fautes graves alléguées, et ce, en dépit de l'existence d'une convention internationale (la Convention n° 458 de l'Organisation internationale du travail) imposant le respect de critères objectifs, et non formels, lors de la rupture du contrat de travail, permettant à l'employeur de recourir à la procédure d'audition dès lors qu'il dispose d'un motif légitime, conformément à l'article 8 de ladite convention. Dès lors, le manquement de la défenderesse à exécuter les tâches qui lui étaient confiées par son supérieur, ainsi que la création d'une société concurrente en collaboration avec ses collègues dans le secteur de la presse, constituent une faute grave justifiant la dispense de la procédure d'audition, sans préjudice du droit de la salariée de se défendre. Il est rappelé que le préambule de la Constitution marocaine de 2011 confère une suprématie à la Convention internationale susmentionnée par rapport aux législations nationales, la Loi sur le travail faisant partie intégrante de celle-ci.

Par ailleurs, quant au refus de la défenderesse de signer le procès-verbal d'audition, la salariée soutient que l'article 62 de la Loi sur le travail ne l'oblige pas à conclure la procédure devant l'Inspection du travail, conformément à la jurisprudence de la Cour de cassation. La salariée fait également valoir que le juge de première instance a omis de prendre en compte l'article 39 de la Loi sur le travail et le cinquième alinéa de l'article 754 du Code de procédure civile, alors que le témoin entendu avait déclaré, en première instance, que la défenderesse avait refusé de remettre les pièces à son supérieur hiérarchique, de lui fournir des informations ainsi que son mot de passe pour le contrôle de ses courriels, adoptant ainsi une attitude contraire aux règles de l'éthique, en plus d'avoir créé une société concurrente avec ses collègues, et d'avoir consacré son temps, pendant la relation de travail, à l'échange de courriels concernant le développement de leur entreprise commune.

En ce qui concerne le recours en appel tendant à la majoration de l'indemnité de licenciement, la salariée conteste le mode de calcul retenu, celui-ci étant fondé sur une ancienneté de 10 ans, alors qu'elle n'a travaillé que pendant 7 ans et n'a droit qu'aux sommes fixées par l'arrêt attaqué. Elle sollicite, en premier lieu, le rejet de l'appel et, en second lieu, l'adoption de sa demande initiale, à laquelle est jointe une copie de l'acte d'appel, une copie de l'arrêt attaqué, une copie de la lettre de la Confédération nationale de la presse datée du 28/05/2019, une copie d'un rappel adressé au Président de la Confédération nationale de la presse en date du 19/03/2018, une copie de la lettre adressée à l'Inspection du travail, une copie de la convocation à l'audience, une copie d'une décision ainsi que de la Convention de l'Organisation internationale du travail n° 158, telle que publiée au Bulletin officiel.

Motifs de l'appel de la salariée

Attendu qu'il ressort des moyens d'appel de la salariée qu'elle avait déjà soutenu, dans ses écrits introductifs, que la défenderesse n'avait pas respecté la procédure de licenciement prévue à l'article 62 de la Loi sur le travail, en omettant de mentionner dans la convocation les fautes graves qui lui étaient imputées en date du 02/03/2018, ce qui constitue une violation de la procédure conformément à l'arrêt n° 1065 de la Cour de cassation. De plus, elle reproche à la défenderesse de ne pas avoir saisi l'Inspection du travail après que la salariée eut refusé de signer le procès-verbal d'audition daté du 05/03/2018 - date qu'elle conteste et dont elle se réserve le droit de contester la régularité -, ce qui, selon elle, rend le licenciement abusif en méconnaissant les exigences de l'article 62 de la Loi sur le travail, ce point ayant été confirmé par l'arrêt n° 324 de la Cour de cassation en date du 28/03/2013, sans oublier le fait qu'elle n'a pas reçu de copie du procès-verbal d'audition.

Quant au contenu du procès-verbal dressé par un huissier en date du 05/03/2018, elle le conteste en le qualifiant de faux, se réservant le droit de le contester pour faux.

En outre, concernant l'argument selon lequel la défenderesse se serait rétractée quant à son licenciement, elle affirme n'avoir eu aucune connaissance d'aucune réunion de la part de la Confédération nationale de la presse, et que son nom n'apparaît dans aucune correspondance à cet égard, le différend entre les parties étant de nature individuelle et non collective, de sorte qu'il ne saurait être question d'une quelconque rétractation du licenciement, d'autant que la lettre de licenciement met fin au contrat de travail dès réception par le salarié, conformément à l'article 63 de la Loi sur le travail.

Enfin, en ce qui concerne la demande additionnelle, elle conteste que, dans l'exercice de ses fonctions, elle ait fait l'objet d'un traitement discriminatoire relatif à la rémunération, par comparaison avec le salaire perçu par un autre rédacteur en chef, et conteste également que le paiement du treizième mois puisse être qualifié de salaire, d'autant que la défenderesse aurait manqué à ses obligations relatives aux droits qui lui étaient dus au titre du Fonds national de garantie sociale et du Fonds professionnel de retraite.

Dès lors, la salariée conclut que le jugement de première instance a, en substance, été conforme à la loi en considérant que la convocation qui lui a été adressée ne comportait pas les fautes qui lui étaient imputées et que celles-ci n'avaient pas été établies. La cour, par renvoi à l'audience de recherche, aurait ainsi constaté que la période d'audition n'avait pas excédé dix minutes et que l'interprétation faite par le tribunal, s'inspirant des critères dégagés par la Cour de cassation et de la Convention internationale n° 158 de l'Organisation internationale du travail, était fondée. En outre, quant à la création d'une société concurrente, il n'a pas été démontré qu'elle avait été établie durant la relation de travail.

La salariée ajoute que, pour prouver ses allégations, la défenderesse aurait, en outre, accédé au courrier électronique de l'intéressée, ce qui a été suivi d'une enquête de la part du Parquet et de l'ouverture d'un dossier judiciaire (dossier Jamhi n° 2019/20102/4803).

Par ailleurs, quant à l'appel subsidiaire concernant l'indemnité de licenciement, il ressort que le jugement attaqué a limité ladite indemnité à 59 747,00 dirhams, sans en préciser le mode de calcul, alors que dans son acte introductif, la salariée avait clairement indiqué le montant légalement dû. En conséquence, elle demande que le jugement soit modifié en majorant l'indemnité de licenciement à hauteur de 72 184,15 dirhams, comme le précise l'acte d'appel qui lui a été communiqué.

Attendu qu'en réponse, la société J, par l'intermédiaire de son représentant légal, a soumis une défense par acte écrit par l'intermédiaire de son mandataire, dans laquelle elle soutient que la salariée persiste dans l'argumentation relative à la violation des dispositions de l'article 62 de la Loi sur le travail, en raison de l'absence de mention, dans la convocation, des fautes qui lui étaient imputées. Elle insiste sur le fait qu'il ne s'agit pas d'un manquement de forme dans la procédure de licenciement, puisque l'objectif de ladite convocation est simplement de permettre à l'intéressée de se défendre. La défenderesse fait valoir que l'arrêt attaqué ne peut excéder les limites fixées par l'article 62 de la Loi sur le travail et son interprétation.

Elle conteste également l'allégation de la salariée selon laquelle la durée de l'audition se serait limitée à dix minutes, le législateur n'ayant fixé aucune durée minimale obligatoire pour l'audition d'un salarié. En ce qui concerne les fautes graves reprochées à la salariée, notamment le temps consacré à la préparation de programmes en faveur d'une société concurrente qu'elle aurait créée avec ses collègues, la défenderesse affirme n'avoir pu les établir de manière juridiquement probante au vu des pièces produites, notamment des courriels échangés - la salariée ayant refusé de lui communiquer son mot de passe -, et ce, concernant l'appel subsidiaire relatif à l'indemnité de licenciement, bien que la salariée ne puisse prétendre à aucune indemnité, la méthode de calcul retenue est erronée, fondée sur une ancienneté de 10 ans alors qu'elle n'a travaillé que 7 ans, et n'ouvrant droit qu'aux sommes déterminées par l'arrêt attaqué.

En conséquence, la défenderesse demande le rejet de l'appel subsidiaire et le maintien du jugement tel qu'il a été rendu au principal. Elle joint à sa défense copie du procès-verbal d'audience, copie de la décision de la Cour de cassation française, copie de la convocation, copie des statuts de la société concurrente ainsi qu'une copie de la décision de licenciement.

Attendu qu'en raison de l'inscription de l'affaire à l'audience du 30/10/2019, et après la transmission au dossier d'une note complémentaire de la mandataire de la défenderesse, dont une copie a été remise à la mandataire de la salariée, l'affaire a été déclarée prête à être jugée conformément à la loi et mise en délibéré.

la Cour

En la forme :

Les deux appels ont été déposés dans le délai légal et remplissent les conditions de fond et de forme exigées par la loi ; ils sont donc recevables sur le plan formel.

Au fond :

Attendu que, la qualité de salariée de la recourante ayant reposé sur plusieurs motifs, notamment le fait qu'en phase initiale, le juge, Monsieur le Président Mustafa (H), avait été désigné comme magistrat chargé d'examiner l'affaire et avait rendu deux ordonnances préliminaires - l'une ordonnant une enquête entre les parties, l'autre une expertise confiée à l'expert, Monsieur Abdelwahed (S) -, et qu'ensuite, sans respecter le dernier alinéa de l'article 31 du Code de procédure civile, le juge initial a été remplacé par un autre magistrat, Monsieur le Juge Moussaddak (N), qui, n'étant pas légalement habilité à se prononcer sur le fond, a rendu l'arrêt attaqué, et ce, sans qu'un ordre du Président du tribunal ne lui ait été délivré,

Attendu que, conformément au dernier alinéa de l'article 31 du Code de procédure civile, lequel stipule que « ... dès que l'acte introductif d'instance est inscrit, le Président du tribunal désigne, selon les cas, un juge rapporteur ou un juge chargé d'examiner l'affaire », et que cette disposition s'applique tant pour la première désignation que pour le remplacement du magistrat, comme confirmé par la pratique judiciaire dans la décision n° 2019/1501/5643 du 13 novembre - ainsi que par la jurisprudence (voir notamment « Le Code de procédure civile et le droit judiciaire » de Maître Mohammed Bafqir) -, et dès lors, en l'absence de tout élément dans le dossier démontrant que le rapporteur initial ait été remplacé par décision du Président du tribunal, il s'ensuit que l'arrêt attaqué a violé les dispositions précitées, ce qui impose son annulation et le renvoi du dossier à la juridiction d'origine pour nouveau jugement conformément à la loi.

Attendu que, statuant en dernier ressort, la Cour d'appel, après examen de l'ensemble des motifs, considère que l'appel de la salariée est infondé et doit être rejeté, tout en maintenant la condamnation sur le principal.

Par ces motifs, la Cour d'appel, statuant publiquement, en audience et de manière définitive,

- En la forme : accepte les deux appels.
- Au fond : annule l'arrêt attaqué dans ses dispositions et renvoie le dossier à la juridiction d'origine pour nouveau jugement conformément à la loi, tout en maintenant la condamnation sur le principal.

Fait et prononcé en audience ordinaire, au siège de la Cour d'appel de Casablanca, sans que la composition de la formation de jugement ait été modifiée au cours des audiences.