

**Indemnités de licenciement :
l'assiette de calcul est le salaire
net et exclut l'indemnité
d'ancienneté déjà versée sous
forme de prime (Cass. soc. 2023)**

Identification			
Ref 34477	Juridiction Cour de cassation	Pays/Ville Maroc / Rabat	N° de décision 210/2
Date de décision 08/02/2023	N° de dossier 2020/1/5/1902	Type de décision Arrêt	Chambre Sociale
Abstract			
Thème Licenciement, Travail		Mots clés قرارات محكمة النقض, Cassation partielle, Contrat de travail, Dommages et intérêts, Droit du travail, Indemnité d'ancienneté, Indemnité de préavis, Indemnités de rupture, Irrégularité de la procédure, Audition du salarié, Licenciement, Notification à l'inspecteur du travail, Prime d'ancienneté, Procédure disciplinaire, Procès-verbal d'audition, Salaire brut, Salaire net, Ultra petita, Non cumul, Assiette de calcul	
Base légale Article(s) : 57 - 62 - 63 - 64 - 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 Article(s) : 3 - Dahir portant loi n° 1-74-447 du 11 ramadan 1394 (28 septembre 1974) approuvant le texte du code de procédure civile (CPC)		Source Revue de Jurisprudence Civile n°12 (2024)	

Résumé en français

Ayant constaté que le procès-verbal d'audition n'était pas signé par le salarié et que l'employeur n'avait pas notifié la décision de licenciement à l'inspecteur du travail, une cour d'appel retient à bon droit l'irrégularité de la procédure de rupture. Encourt cependant la cassation partielle l'arrêt qui, premièrement, statue au-delà des demandes en allouant un mois de salaire non réclamé, deuxièmement, calcule les indemnités de préavis et de licenciement sur la base du salaire brut, violant ainsi l'article 57 du Code du travail qui impose de retenir le salaire net, et troisièmement, accorde une indemnité d'ancienneté au salarié alors qu'il est établi que ce dernier percevait déjà une prime d'ancienneté.

Texte intégral

قرار عدد 2/210 مؤرخ في 2023/02/08 ملف اجتماعي عدد 2020/1/5/1902 مسطرة الفصل التأديبي - محضر جلسة الاستماع - خلوه من توقيع الأجير - أثره - اتخاذ مقرر الفصل - عدم تبليغ نسخة منه لمفتشية الشغل - أثره. تعويض عن الإخطار وعن الضرر - أساس احتسابه - اعتماد الأجر الخام - أثره. التعويض عن الأقدمية - استحقاقه - عدم استفادة الأجير من علاوة الأقدمية ضمن مشتملات الأجر. اليبين من أوراق الملف أن الطالبة وإن كانت قد استدعت المطلوب في النقض وحررت بذلك محضر الاستماع للمطلوب بشأن الأخطاء المرتكبة من طرفه فإنه لم يوقع على محضر الاستماع وإنما اكتفى بتوقيع ممثلي الإدارة دون أن تثبت تسلم الأجير نسخة منه مرفقا بالاستدعاء، كما اتخذت مقرر الفصل في حق المطلوب دون أن توجه نسخة منه إلى مفتشية الشغل طبقا لمقتضيات الفصل 64 من مدونة الشغل، والمحكمة لما اعتبرت أن سلوك مسطرة الفصل غير تامة تكون قد بنت قضاءها على أساس قانوني. اعتماد المحكمة في احتساب التعويض عن الأخطار والضرر على أجر خام ينطوي على خرق لمقتضيات المادة 57 من مدونة الشغل تنص على أنه يؤخذ في احتساب التعويض عن الإخطار والضرر الأجر الصافي. استفادة الأجير من علاوة الأقدمية ضمن مشتملات الأجر كما هو ثابت من أوراق الأجر المدلى بها، يحول دون استحقاقه للتعويض عن الأقدمية.

باسم جلالة الملك وطبقا للقانون

إن محكمة النقض (غ.إ.ج، ق.1)؛

بناء على مقال النقض المودع بتاريخ 2020/08/17 من طرف الطالبة المذكورة أعلاه بواسطة نائبها الأستاذ محمد (م)، والرامي إلى نقض القرار رقم:334، الصادر بتاريخ 2019/11/19 في الملف رقم 2019/1501/45 عن محكمة الاستئناف بورزازات.

وبعد المداولة طبقا للقانون: يستفاد من مستندات الملف، ومن القرار المطعون فيه أن المطلوب تقدم بمقال بتاريخ 2018/04/11 عرض فيه أنه كان يشتغل مع الطالبة منذ 1992/11/22، وأنه تعرض للطرده من عمله بتاريخ 2018/04/05، والتمس الحكم له بتعويضات فقضت المحكمة الابتدائية بأداء المدعى عليها لفائدة المدعي تعويضات: عن أجل الإخطار، وعن الفصل، وعن الضرر، وعن العطله السنوية، وعن أجرة شهر أبريل، وعن الأقدمية، ورفض باقي الطلبات، فاستأنفته الطرفان، وبعد الإجراءات قضت محكمة الاستئناف بتأييد الحكم المستأنف، وهو القرار المطعون فيه بالنقض والمشار إلى مراجعه أعلاه.

في شأن الوسيلة الأولى المعتمدة في النقض: تعيب الطاعنة على القرار المطعون فيه بالنقض نقصان التعليل الموازي لانعدامه، ذلك أنه خلافا لما جاء في القرار المطعون فيه فالطالبة احترمت مسطرة الفصل المنصوص عليها في مدونة الشغل وبينت ذلك على لسان ممثلها القانوني في جلسة البحث ودعمته بالوثائق المثبتة لذلك وذلك بعد الاستماع إلى المطلوب بجلسة الاستماع الذي رفض التوقيع على المحضر وعملا بمقتضيات الفصل المذكور أعلاه لجأت الطالبة إلى مفتش الشغل لإتمام الإجراءات كما هو ثابت من الرسالة الموجهة إلى هذا الأخير بتاريخ 2018/01/31 والتي توصل بها في نفس التاريخ وأنه أمام سكوت السيد مفتش الشغل وعدم رده على رسالة الطالبة بخصوص إتمام مسطرة الاستماع قررت اتخاذ قرار الفصل في حق المطلوب ضده حسب ما هو ثابت من رسالة الفصل المتوصل بها 2018/04/05 وبذلك تكون مسطرة الفصل سليمة وتمت وفق الإجراءات والآجال المنصوص عليها قانونا، كما أن قرار الفصل كان هو الآخر مبررا لثبوت ارتكاب المطلوب لأخطاء جسيمة والقرار المطعون فيه لم يبين وجه الخرق الذي ارتكبه الطالبة في المسطرة هل لم يتم احترام أجل 8 أيام أم لم تحترم الاستماع له بحضور من يؤازره أم لم تراسل مفتش الشغل وهل لم يتم تبليغ مقرر الفصل للأجير ولمفتش الشغل وبذلك يبقى القرار مبهما ولم يأخذ بعين الاعتبار هذه المعطيات ولم يناقش الأخطاء المنسوب للمطلوب

ضده يكون قد جاء القرار ناقص التعليل الموازي لانعدامه مما يعرضه للنقض. لكن من جهة أولى حيث إنه طبقا لمقتضيات المادة 62 من مدونة الشغل تنص على أنه: « يجب قبل فصل الأجير أن تتاح له فرصة الدفاع عن نفسه بالاستماع إليه من طرف المشغل ومن ينوب عنه بحضور مندوب الأجراء أو الممثل القانوني الذي يختاره وذلك داخل أجل لا يتعدى ثمانية أيام ابتداء من التاريخ الذي ثبت فيه ارتكاب الفعل المنسوب إليه ويحرر محضر إنهاء علاقة الشغل في الموضوع من قبل إدارة المقابلة يوقعه الطرفان وتسلم نسخة منها إلى الأجير ... » ، وأنه طبقا لمقتضيات المادة 63 من نفس المدونة فإنه: « يسلم مقرر الفصل للأجير المعني بالأمر يدا بيد مقابل وصل أو بواسطة رسالة مضمونة مع الإشعار بالتوصل داخل أجل ثمانية وأربعون ساعة من تاريخ اتخاذ المقرر المذكور »، والبيّن من أوراق الملف أن الطالبة وإن كانت قد استدعت المطلوب في النقض وحررت بذلك محضر الاستماع للمطلوب بشأن الأخطاء المرتكبة من طرفه فإنه لم يوقع على محضر الاستماع وإنما اكتفى بتوقيع ممثلي الإدارة الأربع دون أن تثبت تسلم الأجير نسخة منه مرفقا بالاستدعاء، كما اتخذت مقرر الفصل في حق المطلوب دون أن توجه نسخة منه مرفقا بالاستدعاء، كما اتخذت مقرر الفصل في حق المطلوب دون أن توجه نسخة منه مرفقا بالاستدعاء، كما اتخذت مقرر الفصل في حق المطلوب دون أن توجه نسخة منه إلى مفتشية الشغل طبقا لمقتضيات الفصل 64 من مدونة الشغل، والمحكمة لما اعتبرت أن سلوك مسطرة الفصل غير تامة تكون قد بنت قضاءها على أساس قانوني وما بالوسيلة يبقى بدون اعتبار.

في شأن الوسيلة الثانية والثالثة والرابعة مجتمعة: تعيب على القرار في الوسيلة الثانية خرق مقتضيات المواد 345 وما بعده من مدونة الشغل والفصل الثالث من ق م م، ذلك أنه قضى لفائدة المطلوب ضده بأجرة شهر أبريل 2018 كاملة رغم أنه لم يشتغل خلال هذا الشهر سوى 4 أيام لكون فصله عن العمل تم يوم 2018/04/05 حسب ما جاء في إقراره بمقال الدعوى وأن الأدهى من ذلك أن المطلوب لم يطالب بأجرة شهر أبريل 2018 ومع ذلك قضت له المحكمة بها مما يعتبر خرقا لمقتضيات المادة 3 من ق م م. كما تعيب على القرار في الوسيلة الثالثة بخرق مقتضيات الفصل 350 من مدونة الشغل، ذلك أنه قضى بتعويض عن الأقدمية لفائدة المطلوب في النقض رغم أن الطالبة قد أوضحت من خلال كتاباتها ومن خلال أوراق الأداء المستدل بها أن هذا الأخير كان يستفيد من علاوة الأقدمية بنسبة 25% من الأجر الأساسي وأن الحكم لفائدته بالتعويض عن الأقدمية من جديد يعتبر خرقا لمقتضيات المادة 350 من مدونة الشغل، مما يكون معه قد جاء منعدم التعليل وخرقا للمقتضيات القانونية أعلاه. كما تعيب على القرار في الوسيلة الرابعة خرق مقتضيات الفصل 57 من مدونة الشغل، ذلك أنه قضى بتعويضات عن الأخطار والفصل والضرر رغم عدم استحقاقها وتم احتسابها على أساس أجرة شهر قدره 15348.13 درهم رغم منازعة الطالبة في الأجر المعتمد وأدلت بأوراق أداء الأجر تفيد بأن الأجر الصافي لا يتجاوز مبلغ 1494.67 درهم شهريا وأن شهادة الأجر التي تم اعتمادها تتضمن الأجر الخام والحال أن المعتمد هو الأجر الصافي لأن الأول يخضع لاقطاعات مختلفة من قبيل الضريبة على الدخل وأقساط الاشتراك في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي وصندوق التقاعد والصندوق الوطني المغربي للتقاعد وغيرها من الاقطاعات وأن مقتضيات المادة 57 من مدونة الشغل إن كانت تنطبق على التعويض عن الفصل فإنها لا تنطبق على التعويض عن الإخطار والضرر الذي يتم تقديره على أساس الأجر الصافي. حيث تبين صحة ما عابته الطاعنة على القرار، ذلك أنه قضى للمطلوب في النقض بأجرة شهر أبريل 2018 والحال أنها لم تطلب بالمقال الافتتاحي مما يكون معه القرار قد خالف مقتضيات الفصل الثالث من ق م م. كما أنه اعتمد في احتساب التعويض عن الأخطار والضرر على أجر خام قدره 15348.13 درهم حسب شهادة الأجر المؤرخة في 2017/02/28 في حين أن مقتضيات المادة 57 من مدونة الشغل تنص على أنه يؤخذ في احتساب التعويض عن الإخطار والضرر الأجر الصافي كما أنه احتسب التعويض عن الأقدمية حسب 25% للمطلوب بالرغم من احتسابها ضمن مشتملات الأجر وهو الثابت من أوراق الأجر المدلى بها، والمحكمة لما سايرت المطلوب في النقض في هذا الاتجاه تكون قد بنت قضاءها على غير أساس وعرضته للنقض. وحيث إن حسن سير العدالة ومصصلحة الطرفين يقتضيان إحالة القضية على نفس المحكمة.

لهذه الأسباب

قضت محكمة النقض بالنقض الجزئي القرار المطعون فيه بخصوص الأجر المحكوم به عن شهر أبريل 2018 ورفض الباقي، وإحالة القضية على نفس المحكمة للبت فيها من جديد بهيئة أخرى طبقا للقانون، وبتحميل المطلوب في النقض الصائر. كما قررت إثبات قرارها هذا بسجلات المحكمة المصدرة إثر القرار المطعون فيه أو بطرته. 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: محمد الفقير مقررا وخالد بنسليم وإدريس بنستي وحميد ارحو أعضاء وبمحضر المحامي العام السيد إبراهيم أوجيك وبمساعدة كاتبة الضبط السيدة فاطمة الزهراء بوزكروي. كاتب الضبط المستشار المقرر الرئيس إنهاء علاقة الشغل