

**Licenciement disciplinaire : le
délai de huit jours pour
l'audition du salarié est un délai
butoir et non un délai minimal
de préparation de la défense
(Cass. soc. 2023)**

Identification			
Ref 34482	Juridiction Cour de cassation	Pays/Ville Maroc / Rabat	N° de décision 82
Date de décision 31/01/2023	N° de dossier 2021/1/5/2311	Type de décision Arrêt	Chambre Sociale
Abstract			
Thème Licenciement, Travail		Mots clés Procédure de licenciement, Licenciement disciplinaire, Interprétation de la loi, Faute grave, Entretien préalable, Délai maximal, Délai de convocation, Délai butoir, Contrat de travail, Cassation, Audition du salarié	
Base légale Article(s) : 62 - 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		Source Revue de Jurisprudence Civile n°12 (2024)	

Résumé en français

Viola l'article 62 du Code du travail la cour d'appel qui, pour juger le licenciement abusif, retient que l'employeur n'a pas respecté un délai de huit jours entre la convocation du salarié à l'entretien préalable et la tenue de celui-ci. En effet, ce texte impose seulement que l'audition du salarié ait lieu dans un délai ne dépassant pas huit jours à compter de la date à laquelle la faute a été constatée, sans exiger de l'employeur qu'il accorde un délai minimal au salarié pour préparer sa défense.

Texte intégral

قرار عدد 82 مؤرخ في 2023/01/31 ملف اجتماعي عدد 2021/1/5/2311 مسطرة الفصل – جلسة الاستماع – وجوب منح الأجير مدة ثمانية أيام فاصلة بين إشعاره بالمنسوب إليه وتاريخ جلسة الاستماع (لا). إن مقتضيات الفصل 277 وما يليه من ق.م.م المتعلقة بوجوب إجراء محاولة الصلح تتعلق بالمسطرة في القضايا الاجتماعية أمام المحكمة الابتدائية، وليس أمام محكمة الاستئناف. إن ما

تستوجب مقتضيات المادة 62 من مدونة الشغل هو أن تتاح للأجير فرصة الدفاع عن نفسه بالاستماع إليه من طرف المشغل داخل أجل لا يتعدى ثمانية أيام ابتداء من التاريخ الذي تبين فيه ارتكب الفعل المنسوب إليه، وأن المادة المذكورة لا تحدد أجلا يتعين منحه للأجير لإعداد الدفاع، والمحكمة المطعون في قرارها، لما اعتبرت أن الطالب لم يحترم الثمانية أيام الفاصلة بين إشعار المطلوبة بالمنسوب إليها من أفعال، وتمكينها من بسط أوجه دفاعها المنصوص عليها في المادة 62 من المدونة، تكون قد خرقت مقتضيات المادة المذكورة، وعللت قرارها تعليلا فاسدا موازي لانعدامه، وهو ما يعرضه للنقض.

باسم جلالة الملك وطبقا للقانون

إن محكمة النقض (غ.إج، ق.1)؛

بناء على مقال النقض المودع بتاريخ 19 يوليو 2021، من طرف الطالب المذكور أعلاه بواسطة نائبه، والرامي إلى نقض القرار عدد 69، الصادر بتاريخ 2021/05/03، في الملف عدد 2020/1501/51، عن محكمة الاستئناف بالرشيدية.

وبعد المداولة طبقا للقانون: حيث يستفاد من أوراق القضية ومن القرار المطعون فيه، أن المطلوبة في النقض تقدمت بمقال تعرض فيه أنها كانت تعمل لدى الطالب إلى أن تم فصلها بصفة تعسفية، لأجله التمسست الحكم لها بالتعويضات المترتبة عن ذلك، وبعد جواب الطالب، وفشل محاولة الصلح بين الطرفين، وانتهاء الإجراءات المسطرية، أصدرت المحكمة الابتدائية حكمها القاضي بعدم قبول الدعوى. استأنفته المطلوبة في النقض، فقضت محكمة الاستئناف بإلغاء الحكم المستأنف، وبعد التصدي الحكم لفائدة المطلوبة مجموعة من التعويضات مسطرة بمنطوق القرار، وهو القرار موضوع الطعن بالنقض.

في شأن الوسيلة الأولى والفرع الأول والثالث والرابع من الوسيلة الثانية للنقض: يعيب الطاعن على القرار المطعون فيه، خرق الفصول 277 و278 و279 و283 من ق.م.م، ويتجلى خرق هذه الفصول 277 و278 و279، في أنه بالرجوع إلى جميع وثائق الملف، وخصوصا محاضر الجلسات، والحكم المطعون فيه سيتأكد أن محكمة الاستئناف والمحكمة الابتدائية لم تطبق مقتضيات الفصل 277 وما يليه، ولم تقم بمحاولة إجراء مسطرة التصالح، وأن هذه الفصول من النظام العام ولا يمكن مخالفتها أو الاتفاق على مخالفتها، والحكم الابتدائي عندما خرقتها يكون باطلا، ويتجلى خرق الفصل 283 من ذات القانون، في أنه بالرجوع إلى الحكم المؤيد استئنافيا، يتأكد أنه لم يتضمن التنصيص على إجراء محاولة التصالح وفق ما يقتضيه هذا الفصل، ويتجلى خرق هذا الفصل أيضا في كونه أوجب في حالة إجراء بحث تحديد النقط الواجب البحث فيها، وأن هذا النص أيضا من النظام العام وخرقه يجعل الحكم باطلا. كما يعيب الطاعن على القرار المطعون فيه، خرق الفصلين 1 من قانون المسطرة المدنية، خرق المادة 43 من مدونة الشغل، وسوء التعليل الموازي لانعدامه. ويتجلى خرق الفصل 1 من ق.م.م، في كونه منذ بداية الدعوى وهو يدفع بعدم استمرار المطلوبة في النقض في عملها معه المدة المزعومة بمقالها، وأن عملها لم يكن مستمرا ودائما، وأن المحكمة اعتبرت أن المطلوبة اشتغلت مدة سنة، وقضت لها بالتعويضات استنادا على ذلك، وأنه بالرجوع إلى تصريحات الشاهدة (ف.ب) بجلسة البحث بتاريخ 2018/03/12 يتأكد أنه لم يرد ما يفيد أنها اشتغلت 12 شهرا، وأنها صرحت بكونها اشتغلت 11 شهرا سنة 2017، وأن عملها كان متقطعا وغير مستمر، وأن تصريحها أنها اشتغلت 11 شهرا لم يرد فيه الاستمرار وعدم الانقطاع، والمحكمة بذلك تكون قد خالفت مقتضيات الفصل 1 من ق.م.م. كما يتجلى خرق المادة 43 من المدونة في كون المحكمة قضت للمطلوبة بتعويض عن مهلة الإخطار علما أنه بالرجوع إلى رسالة الفصل سيلاحظ أنه منها مهلة الإخطار. وأنه في حالة ارتكاب الأجير لخطأ جسيم لا يستحق التعويض عن مهلة الإخطار. كما يتجلى سوء التعليل الموازي لانعدامه، في كون القرار موضوع الطعن قضى للمطلوبة في النقض بالفرق بين الأجر المؤدى والحد الأدنى، مع أنه بالرجوع للوثائق المدلى بها من طرفها إنهاء علاقة الشغل المتجلية في التصريح بالأجور، يتأكد أن عملها كان محصورا في سبعة أيام في الشهر، وكانت تتقاضى الأجر المستحق عن المدة المذكورة، وأنه ليس هناك في وثائقها ولا في مارج بجلسة البحث ما يثبت أنها اشتغلت ولو مرة واحدة شهرا كاملا لديه، وأنها كانت تشتغل سويقات في التنظيم ثم تذهب لحال سبيلها، والمحكمة لما استجابت لطلبها تكون قد أساءت تطبيق القانون. لكن، خلافا لما ينعاه الطاعن على القرار المطعون فيه، فمن جهة أولى، أن مقتضيات الفصل 277 وما يليه من قانون المسطرة المدنية تتعلق بالمسطرة في القضايا الاجتماعية أمام المحكمة الابتدائية، وليس أمام محكمة الاستئناف. ومن جهة ثانية، فإن

الفصل 283 من نفس القانون يخص التنصيص على إجراء محاولة التصالح في الحكم الابتدائي، وأنه لم يسبق له أن أثار هذا الدفع أمام قضاة الموضوع، ولا يجوز له إثارته لأول مرة أمام محكمة النقض لاختلاط الواقع فيه بالقانون، فهو غير مقبول، ومن جهة ثالثة، فإن الثابت من وثائق الملف، أن المحكمة استندت في احتساب مدة عمل المطلوبة في النقض لمدة سنة فقط بناء على تصريحات ممثلة الطالب خلال البحث، التي أكدت فيها اشتغال المطلوبة في النقض مدة 11 شهرا خلال سنة 2017، وطلب منها إعداد الوثائق بتاريخ 2017/12/28، فتكون بذلك مدة العمل لسنة ثابتة، ومن جهة رابعة، فإن الطالب لم يدل بما يثبت منحه المطلوبة تعويضا عن مهلة الإخطار، ولا ما يثبت ارتكابها خطأ جسيما مبررا للفصل، ويكون ما أثير بهذا الخصوص لا أساس له. ومن جهة خامسة، فإن ما أثاره الطالب من أنه يتأكد من التصريح بالأجور أن عمل المطلوبة كان محصورا في سبعة أيام في الشهر، وأنها كانت تتقاضى الأجر المستحق عن عملها، هي أسباب جديدة لم يسبق له إثارتها أو التمسك بها أمام قضاة الموضوع، ولا يجوز له إثارتها لأول مرة أمام محكمة النقض لاختلاط الواقع فيها بالقانون، فضلا عن إقرار ممثله خلال البحث باشتغال المطلوبة مدة 11 شهرا، فيكون بذلك القرار المطعون فيه فيما انتهى إليه بهذا الشأن كان معللا تعليلا كافيا، وغير خارق لأي مقتضى قانوني.

في شأن الفرع الثاني من الوسيلة الثانية للنقض: يعيب على القرار موضوع الطعن خرق مقتضيات المادة 62 من مدونة الشغل، سوء التعليل الموازي لانعدامه، ويتجلى خرق المادة 62 من مدونة الشغل في التفسير الخاطئ لهذه المادة، فبالرجوع إلى وثائق الملف سيلاحظ أنه احترمت مقتضيات هذه المادة، إذ أنه بعدما تبين من ارتكاب الأجيعة للخطأ الجسيم المتمثل في عدم استجابتها لطلب تزويد مشغلها بمجموعة من الوثائق المهمة التي طلبتها الإدارة صاحبة الصفقة منه، وبعد إنذارها عدة مرات، وتوضيح خطورة عدم استجابتها للطلب، قام بتطبيق مسطرة المادة 62، حيث وجه لها لحضور الإجراءات المنصوص عليها بالمادة، توصلت وحضرت شخصيا، وحضر إلى جانبها ممثل الأجراء، وأبدت ملاحظاتها حول المنسوب إليها، وأقرت بالمجلس بأنها لم تحضر الوثائق المطلوبة منها رغم الإنذارات الموجهة لها، وحرر محضر بذلك، وبعدها بلغت بقرار الفصل المنجز وفق المادة 64 من المدونة، الذي بلغ إلى مفتش الشغل. والمحكمة لما اعتبرت أنه لم يحترم مقتضيات المادة 62 من المدونة، تكون قد أساءت التعليل، وخرقت المادة 62 من المدونة، وهو ما يستوجب نقض القرار. حيث ثبت صحة ما نعاه الطاعن على القرار المطعون فيه، ذلك أن المادة 62 من مدونة الشغل أوجبت أن تتاح للأجير فرصة الدفاع عن نفسه بالاستماع إليه من طرف المشغل داخل أجل لا يتعدى ثمانية أيام ابتداء من التاريخ الذي تبين فيه ارتكب الفعل المنسوب إليه، وأن المادة المذكورة لم تحدد أجلا للأجير لإعداد الدفاع، والمحكمة المطعون في قرارها، لما اعتبرت أن الطالب لم يحترم الثمانية أيام الفاصلة بين إشعار المطلوبة بالمنسوب إليها من أفعال، وتمكينها من بسط أوجه دفاعها المنصوص عليها في المادة 62 من المدونة، تكون قد خرقت مقتضيات المادة المذكورة، فيكون بذلك القرار موضوع الطعن مشوبا بخرق المقتضى القانوني المستدل بها، ومعللا تعليلا فاسدا موازيا لانعدامه، وهو ما يعرضه للنقض. وحيث إن حسن سير العدالة، ومصصلحة الطرفين يقتضيان إحالة نفس القضية على نفس المحكمة للبت فيها بهيئة أخرى.

لهذه الأسباب

قضت محكمة النقض وإبطال القرار المطعون فيه، وإحالة القضية على نفس المحكمة للبت فيها من جديد بهيئة أخرى، وتحميل المطلوبة في النقض الصائر. كما قررت إثبات قرارها هذا بسجلات المحكمة المصدرة له، 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 رئيسة الغرفة مليكة بنزاهير والمستشارين السادة: عتيقة بحراوي مقررة والعربي عجابي وأم كلثوم قربال وأمال بوعباد أعضاء وبمحضر المحامي العام السيد عبد العزيز أوبايك وبمساعدة كاتب الضبط السيد خالد حياني. كاتب الضبط المستشار المقرر الرئيس إنهاء علاقة الشغل