

Licenciement disciplinaire : vice de procédure par omission de la date d'audition dans la lettre de licenciement (Cass. soc. 2023)

Identification			
Ref 34479	Juridiction Cour de cassation	Pays/Ville Maroc / Rabat	N° de décision 108
Date de décision 25/01/2023	N° de dossier 2020/2/5/1617	Type de décision Arrêt	Chambre Sociale
Abstract			
Thème Licenciement, Travail		Mots clés قرارات محكمة النقض, Défait de remise du procès-verbal, Délai de contestation du licenciement, Formalités substantielles, Garanties procédurales, Inopérance du moyen tiré du délai de recours, Irrégularité de la procédure, Contrôle judiciaire de la procédure, Lettre de licenciement, Licenciement disciplinaire, Omission de la date d'audition, Procédure de licenciement, Procès-verbal d'audition, Rejet du pourvoi, Vice de procédure, Licenciement abusif, Audition préalable du salarié	
Base légale Article(s) : 62 - 63 - 64 - 65 - 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 Ouvrage : القضايا الاجتماعية في ضوء العمل القضائي لمحكمة النقض لسنة 2023 Auteur : دكتور في الحقوق - زكرياء العماري Edition : سلسلة دليل العمل القضائي Année : 2023 Page : 164	

Résumé en français

Le respect strict de la procédure de licenciement disciplinaire édictée par les articles 62, 63 et 64 du Code du travail constitue une formalité substantielle dont la violation affecte la validité de la rupture. La Cour de cassation rappelle que les juridictions du fond exercent un contrôle sur l'application de cette procédure par l'employeur.

En l'espèce, il est établi que la lettre notifiant le licenciement pour faute grave à la salariée ne mentionnait pas la date à laquelle celle-ci avait été entendue, et qu'une copie du procès-verbal d'audition ne lui avait pas été remise. Ces omissions constituent une violation des exigences impératives de l'article 64 du Code du travail.

Dès lors, un tel manquement aux garanties procédurales fondamentales suffit à conférer au licenciement un caractère abusif. Dès lors que le licenciement est vicié à la racine par l'inobservation de la procédure prévue à l'article 64, il n'y a plus lieu pour la juridiction d'examiner le moyen tiré du non-respect par le salarié du délai de 90 jours pour intenter l'action en justice, prévu par l'article 65 du même code. Le caractère abusif étant acquis du fait de la violation de la procédure, la discussion sur le délai de recours

devient sans objet.

Texte intégral

باسم جلالة الملك وطبقا للقانون

إن محكمة النقض (غ.إج، ق.2)

بناء على مقال النقض المودع بتاريخ 2020/07/21 من طرف الطالبة المذكورة أعلاه بواسطة نائبها الأستاذ (م. ط.)، والرامي إلى نقض القرار رقم 1177 الصادر بتاريخ 2019/11/28 في الملف رقم 2019/1501/1106 عن محكمة الاستئناف بطنجة.

وبعد المداولة طبقا للقانون: يستفاد من مستندات الملف، ومن القرار المطعون فيه المشار إلى مراجعه أعلاه، أن المطلوبة في النقض تقدمت بمقال عرضت فيه أنها التحقت بالعمل لدى الطالبة منذ 2009 إلى أن فوجئ بطرده بتاريخ 2017/07/01، ملتزمة الحكم لها بالتعويضات المستحقة لها قانونا وبعد تمام الإجراءات أصدرت المحكمة الابتدائية حكما قضى لها بالتعويضات عن الفصل والضرر والإخطار والعطلة السنوية ورفض باقي الطلبات، استأنفه الطرفان فقضت محكمة الاستئناف بتأييد الحكم المستأنف، وهو القرار المطعون فيه بالنقض من طرف الطالبة.

في شأن الوسيلة المعتمدة في النقض:

تعيب الطالبة على القرار خرق القانون وخاصة مقتضيات المادة 65 من مدونة الشغل لأن المطلوبة توصلت بقرار الفصل بتاريخ 2017/07/07 حسب محضر التبليغ ولم تبادر إلى رفع الدعوى داخل الأجل القانوني وهو 90 يوما من تاريخ التوصل وأن المحكمة المطعون في قرارها لم تجب على الدفع لا إيجابا ولا سلبا مما تكون قد جانبت الصواب وجاء قرارها ناقص التعليل ويتعين نقضه.

لكن، حيث إن الثابت من وثائق الملف أن المطلوب في النقض قام بفصل المطلوبة عن العمل بعد ارتكابها لخطأ جسيم، والذي باتخاذ هذا القرار يصبح ملزما باحترام مسطرة الفصل المنصوص عليها في المواد 62، 63، 64، 65 من مدونة الشغل وأن المشرع قد أولى أهمية كبرى لمسطرة الفصل المتخذة في حق الأجير وأعطى للمحكمة سلطة المراقبة على مدى تطبيق هذه المسطرة من طرف المشغل ومنح الأجير مجموعة من الضمانات التي يتعين احترامها من طرف المشغل أثناء سلوكه مسطرة الفصل، وأن المحكمة برجعها لوثائق الملف، كما كانت معروضة على قضاة الموضوع أن المشغلة لم تضمن قرار الفصل تاريخ الاستماع على المطلوبة كما أنها لم تسلمها نسخة من محضر الاستماع لأن مقتضيات المادة 64 من مدونة الشغل تنص على أنه يجب أن يتضمن مقرر فصل الأجير الأسباب المبررة لاتخاذ، وتاريخ الاستماع إليه، مرفقا بالمحضر المشار إليه في المادة 62 أعلاه وبذلك تكون الطالبة قد أخلت بمسطرة الفصل المنصوص عليها في المواد أعلاه ويعتبر الطرد الذي تعرض له المطلوب في النقض طردا تعسفيا يستحق معه التعويض دون ما حاجة إلى مناقشة مقتضيات المادة 65 من مدونة الشغل وهذا ما انتهى إليه القرار المطعون فيه وعن صواب وجاء معللا تعليلا سليما وما ورد بالوسيلة يتعين رده.

لهذه الأسباب

قضت محكمة النقض برفض الطلب وبتحميل الطالبة 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: إدريس بنستي مقررًا وخالد بنسليم وحميد ارحو ومصطفى صبان أعضاء وبمحضر المحامي العام السيد عبد الحق بوداود وبمساعدة كاتبة الضبط السيدة فاطمة الزهراء بوزكروي.