

# Licenciement pour faute grave : Introduction tardive d'un moyen relatif au non-respect de la procédure de licenciement (Cass. soc. 2023)

Identification			
<b>Ref</b> 32375	<b>Juridiction</b> Cour de cassation	<b>Pays/Ville</b> Maroc / Rabat	<b>N° de décision</b> 2/288
<b>Date de décision</b> 22/02/2023	<b>N° de dossier</b> 830/5/1/2020	<b>Type de décision</b> Arrêt	<b>Chambre</b> Sociale
Abstract			
<b>Thème</b> Sanction disciplinaire, Travail		<b>Mots clés</b> مغادرة تلقائية, قرارات محكمة النقض, جلسة استماع, استدعاء إنذار, لجلسة استماع, Sanctions disciplinaires, représentant des salariés, Mise en demeure, Licenciement, Départ volontaire, Convocation à une audition, Convocation, Cause directe du licenciement, Audition	
<b>Base légale</b> Article(s) : 62 - 63 - 65 - 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		<b>Source</b> Juriscassation.cspj.ma	

## Résumé en français

La Cour de cassation a cassé la décision de la Cour d'appel qui avait condamné l'employeur au paiement de diverses indemnités au salarié licencié. Le motif principal de la cassation réside dans le fait que le salarié n'avait pas soulevé devant les juridictions de fond l'argument du non-respect par l'employeur de la procédure de licenciement prévue aux articles 62 à 65 du Code du travail.

Elle rappelle ainsi le principe selon lequel les arguments de fond doivent être présentés devant les juridictions de première instance et d'appel, et non pas pour la première fois devant la Cour de cassation. Elle insiste sur la nécessité de respecter les étapes de la procédure et de ne pas introduire de nouveaux éléments au stade de la cassation.

En l'espèce, le salarié avait tenté de justifier son licenciement par le non-respect de la procédure prévue par le Code du travail, mais cet argument n'avait été soulevé que lors du pourvoi en cassation. La Cour de cassation a considéré que ce manquement procédural justifiait la cassation de la décision de la Cour d'appel.

La Cour de cassation a également clarifié la notion de « cause directe du licenciement », en précisant que l'envoi d'une convocation à une audition ne peut être interprété comme une tentative de licenciement. Elle a ainsi rappelé que la procédure de licenciement doit être explicite et respecter les dispositions du Code du travail.

## Résumé en arabe

نقضت محكمة النقض قرار محكمة الاستئناف الذي قضى بإلزام المشغل بدفع تعويضات مختلفة للأجير المفصول. ويكمن السبب الرئيسي للنقض في عدم إثارة الأجير أمام محاكم الموضوع حجة عدم احترام المشغل لإجراءات الفصل المنصوص عليها في المواد من 62 إلى 65 من مدونة الشغل.

وبهذا، تذكر المحكمة بالمبدأ القاضي بوجوب تقديم الحجج الموضوعية أمام محاكم الدرجة الأولى والاستئناف، وليس لأول مرة أمام محكمة النقض. وتؤكد على ضرورة احترام مراحل الإجراءات وعدم إدخال عناصر جديدة في مرحلة النقض.

في هذه القضية، حاول الأجير تبرير فصله بعدم احترام الإجراءات المنصوص عليها في مدونة الشغل، ولكن هذه الحجة لم تُثر إلا عند الطعن بالنقض. واعتبرت محكمة النقض أن هذا الإخلال الإجرائي يبرر نقض قرار محكمة الاستئناف.

كما أوضحت محكمة النقض مفهوم « السبب المباشر للفصل »، مبينة أن إرسال استدعاء لحضور جلسة استماع لا يمكن تفسيره على أنه محاولة للفصل. وهكذا، ذكّرت بأن إجراءات الفصل يجب أن تكون صريحة وتحترم أحكام مدونة الشغل.

## Texte intégral

### وبعد المداولة طبقاً للقانون:

يستفاد من مستندات الملف، ومن القرار المطعون فيه أن المطلوب تقدم بمقال بتاريخ:

2016/04/20 عرض فيه أنه كان يشتغل مع طالبة منذ: 1992/06/11، وأنه تعرض للطرده من عمله بتاريخ: 2016/02/01، والتمس الحكم له بتعويضات فقضت المحكمة الابتدائية بأداء المدعى عليها لفائدة المدعي تعويضاً عن العطلة السنوية، مع تسليمه شهادة العمل تحت طائلة غرامة تهديدية قدرها: 100 درهم يومياً من تاريخ الامتناع عن التنفيذ، ورفض باقي الطلبات، فاستأنفه المطلوب في النقض، وبعد الإجراءات قضت محكمة الاستئناف بتأييد الحكم المستأنف، تم الطعن فيه بالنقض فقضت محكمة النقض بنقض القرار المطعون فيه وإحالة القضية على نفس المحكمة للبت فيها طبقاً للقانون، فقضت محكمة الإحالة بإلغاء الحكم المستأنف فيما قضى به من رفض طلب التعويضات عن أجل الاخطار وعن الفصل وعن الضرر والحكم من جديد بأدائه التعويضات أعلاه وتأييده في الباقي. وهذا هو القرار المطعون فيه بالنقض.

### في شأن الوسيلة المعتمدة في النقض

تعيب الطاعنة على القرار المطعون فيه ضعف التعليل وفساده وانعدام الأساس القانوني ووانعدام الموجبات ذلك ان المطلوب في النقض لم يسبق له ان اثار مسالة عدم احترام المشغلة للمسطرة المنصوص عليها بمقتضى الفصول 62 4 65 من مدونة الشغل خلال

سائر اطوار النزاع وان المرحلة الوحيدة الي اتار فيها ذلك كافت امام محكمة النقض التي نقضت القرار لهذه العلة بالرغم من مواجهتها وان من شأن اثاره هذا الدفع وجود خلط ما هو واقعي بما هو قانوني وهو ما يتعارض والمسطرة المتبعة أمام محكمة النقض وهو ما كرسته هذه الأخيرة من خلال سائر قراراتها وان القرار المطعون فيه ذهب الى القول تماشياً مع النقطة القانونية التي حددتها محكمة النقض بكون الطالبة حين وجهت للأجير استدعاء بتاريخ 2016/02/18 لحضور جلسة الاستماع والتي لم يحضرها المطلوب في النقض تكون قد تجاوزت مرحلة مناقشة المغادرة التلقائية وانتقلت الى مرحلة فصل الأجير لارتكابه أخطاء جسيمة وان هذا الأخير تمسك بعدم احترام المشغلة لمقتضيات المواد من 62 الى 65 من مدونة الشغل والمحكمة لم ترد على هذا الدفع وان هذا الامر يشكل فساداً في التعليل لسببين الأول هو عدم سبقية اثاره المطلوب في النقض لهذا الامر امام محاكم الموضوع الا عند مرحلة النقض وهو ما يشكل مبرراً مقبولاً لنقض القرار المطعون فيه والسبب الثاني وهو ان اثاره هذا الامر لا يستقيم قانوناً كما سيتجلى من المناقشة الالية بعده ذلك ان قرار محكمة النقض الذي اعتمدت عليه محكمة الاستئناف قد استهل تعليله بكون العبرة بالسبب المباشر للفصل فانه في نازلة الحال لا يوجد

فصل أصلاً باعتبار ان الطالبة لم يسبق لها ان فصلت أياً من الاجراء او وجهت اليهم ما يوح بانها فصلت يذكر وهذا الامر يستشف من الوثائق المدلى بها امام قضاة الموضوع ولا يمكن باي حال من الأحوال ان يفسر توجيه الطالبة استدعاء لحضور جلسة الاستماع لأنه شروع في الفصل وهو امر سبق لمحكمة النقض ان أكدته في عدة قرارات، فالطالبة لو سلكت مسطرة الفصل لبادرت فور انجاز محضر الاستماع الى توجيه مقرر للفصل بل على العكس من ذلك فالطالبة ونتيجة لتشبثها بعمالها فقد اندرت ممثلي الاجراء من اجل حث كافة العمال على الالتحاق بعملهم بالمقر الجديد المحاذي للمقر القديم الذي لم تعد به اية اشغال منذ يناير 2016 وان تاريخ انذار ممثلي الاجراء كان هو مارس 2016 أي بعد مرور حوالي 20 يوماً من تاريخ الاستماع مما يؤكد انعدام شروع الطالبة في مسطرة الفصل فقامت ببعث رسالة انذار للسيد (ل.م) مع التأكيد على صفته التمثيلية للعمال والذي رفض التوصل بتاريخ 2016/03/09 كما وجهت انذاراً للسيد (ح.ش) واخر للسيد (غ.ع) ووجهت كلها بالفرض، وكما يبدو جلياً فإن تاريخ توجيه رسالة التحاق ممثلي العمال مع التأكيد لهم على حفاظ كافة الاجراء على حقوقهم هو ما بعد تاريخ جلسة الاستماع مما يؤكد انتفاء أي شروع في مسطرة الفصل وان القرار المطعون فيه حين غض الطرف عن سائر هذه الأمور وعما سبق تكريسه امام محكمة

النقض يكون فاسد التعليل.

حيث صح ما عابته الطالبة على القرار ذلك انها دفعت بكون المطلوب في النقض لم يتمسك امام محكمة الموضوع بمقتضيات المواد 62 الى 65 من مدونة الشغل انما تمسك بهذا المقتضى امام محكمة النقض والحال ان شروعها في استدعاء المطلوب قصد الاستماع اليه لمناقشة الخطأ المنسوب اليه وتحرير محضر من قبلها بعدما تعذر عليها الاستماع اليه بسبب تغيبه لا يعني انها كانت تعترم القيام بفصله بدليل أن مسطرة الاستماع الى الأجير لا تعتبر لازمة في المجلس الأعلى للسلط حالة الخطأ الجسيم المبرر للطرد فقط وإنما تعتبر كذلك في بعض العقوبات التأديبية الأخرى وطالما انه لا يوجد مقرر الفصل صادر عن الطالبة فان ادعاءها المغادرة التلقائية التي هي ملزمة بإثباتها بجميع وسائل الإثبات بما فيها شهادة الشهود كان على المحكمة لما لم تبحث في هذه النقطة تكون قد اساءت تطبيق القانون وعرضت قرارها للنقض.

وحيث إن حسن سير العدالة ومصصلحة الطرفين يقتضيان إحالة القضية على نفس المحكمة

**لهذه الأسباب**

قضت محكمة النقض بنقض القرار المطعون فيه واحالة القضية على نفس المحكمة للبت

## Version française de la décision

---

### Après délibération conformément à la loi :

Il ressort des documents du dossier et de la décision attaquée que le défendeur a déposé une requête en date du 20/04/2016, exposant qu'il était employé par la requérante depuis le 11/06/1992, et qu'il avait été licencié le 01/02/2016, et a sollicité le paiement d'indemnités. Le tribunal de première instance a condamné la défenderesse à verser au demandeur une indemnité de congés annuels, avec la délivrance d'un certificat de travail sous astreinte de 100 dirhams par jour à compter de la date de refus d'exécution, et a rejeté le surplus des demandes. Le défendeur a interjeté appel, et après les procédures, la cour d'appel a confirmé le jugement de première instance. Un pourvoi en cassation a été formé, et la Cour de cassation a cassé la décision attaquée et renvoyé l'affaire devant la même cour pour qu'elle statue conformément à la loi. La cour de renvoi a annulé le jugement de première instance en ce qu'il a rejeté les demandes d'indemnités de préavis, de licenciement et de dommages-intérêts, et a statué à nouveau en accordant lesdites indemnités, confirmant le jugement pour le surplus. Telle est la décision attaquée par le pourvoi.

### Concernant le moyen de cassation :

La requérante reproche à la décision attaquée un défaut de motivation, une motivation viciée, un manque de base légale et un manque de motifs, au motif que le défendeur en cassation n'a jamais soulevé la question du non-respect par l'employeur de la procédure prévue par les articles 62, 63 et 65 du Code du travail au cours des différentes étapes du litige. La seule étape où il a soulevé cette question a été devant la Cour de cassation, qui a cassé la décision pour ce motif, malgré les objections soulevées. Le fait de soulever cette exception entraîne une confusion entre les faits et le droit, ce qui est contraire à la procédure suivie devant la Cour de cassation, comme cette dernière l'a consacré dans toutes ses décisions. La décision attaquée a retenu, conformément au point de droit fixé par la Cour de cassation, que la requérante, en adressant au salarié une convocation en date du 18/02/2016 pour assister à une séance d'audition à laquelle le défendeur en cassation n'a pas assisté, a dépassé le stade de la discussion du départ volontaire et est passée au stade du licenciement du salarié pour faute grave. Ce dernier a fait valoir que l'employeur n'a pas respecté les dispositions des articles 62 à 65 du Code du travail, et le tribunal n'a pas répondu à cette exception, ce qui constitue un vice de motivation pour deux raisons. La première est que le défendeur en cassation n'a soulevé cette question devant les juridictions de fond qu'au stade de la cassation, ce qui constitue un motif acceptable de cassation de la décision attaquée. La deuxième raison est que soulever cette question n'est pas légalement justifié, comme il ressortira de la discussion ci-après. En effet, la décision de la Cour de cassation sur laquelle s'est appuyée la cour d'appel a commencé sa motivation en affirmant que l'élément déterminant est la cause directe du licenciement. Or, en l'espèce, il n'y a pas de licenciement, car la requérante n'a jamais licencié aucun employé ni adressé quoi que ce soit qui suggère un licenciement. Cela ressort des documents produits devant les juges du fond, et le fait que la requérante ait adressé une convocation pour assister à une séance d'audition ne peut en aucun cas être interprété comme une tentative de licenciement, ce que la Cour de cassation a confirmé dans plusieurs décisions. Si la requérante avait suivi la procédure de licenciement, elle aurait immédiatement adressé une décision de licenciement après avoir établi le procès-verbal d'audition. Au contraire, la requérante, soucieuse de conserver ses employés, a mis en demeure les représentants des employés pour qu'ils incitent tous les employés à rejoindre leur poste dans le nouveau siège adjacent à l'ancien siège où il n'y a plus de travaux depuis janvier 2016. La date de la mise en demeure des représentants des employés était mars 2016, soit environ 20 jours après la date de

l'audition, ce qui confirme l'absence de toute tentative de la requérante d'engager une procédure de licenciement. Elle a ensuite envoyé une lettre de mise en demeure à M. (L.M.) en insistant sur sa qualité de représentant des employés, qui a refusé de la recevoir le 09/03/2016. Elle a également envoyé une mise en demeure à M. (H.CH.) et une autre à M. (GH.A.), qui ont toutes été refusées. Il ressort clairement que la date d'envoi de la lettre demandant aux représentants des employés de rejoindre leur poste, en leur assurant que tous les employés conserveraient leurs droits, est postérieure à la date de la séance d'audition, ce qui confirme l'absence de toute tentative d'engager une procédure de licenciement. La décision attaquée, en ignorant tous ces éléments et ce qui a été précédemment consacré devant la Cour de cassation, est entachée d'un vice de motivation.

Attendu que le moyen soulevé par la requérante contre la décision est fondé, en ce qu'elle a soutenu que le défendeur en cassation n'a pas invoqué les dispositions des articles 62 à 65 du Code du travail devant le tribunal de fond, mais les a invoquées devant la Cour de cassation. Le fait qu'elle ait commencé à convoquer le défendeur pour l'entendre sur la faute qui lui était reprochée et qu'elle ait établi un procès-verbal après qu'il a été impossible de l'entendre en raison de son absence, ne signifie pas qu'elle avait l'intention de le licencier. En effet, la procédure d'audition du salarié n'est pas seulement requise en cas de faute grave justifiant le licenciement, mais également dans certaines autres sanctions disciplinaires. Dès lors qu'il n'y a pas de décision de licenciement émanant de la requérante, sa revendication d'un départ volontaire, qu'elle est tenue de prouver par tous les moyens de preuve, y compris les témoignages, était une question que le tribunal aurait dû examiner. En ne le faisant pas, il a mal appliqué la loi et a exposé sa décision à la cassation.

Attendu que la bonne administration de la justice et l'intérêt des parties exigent le renvoi de l'affaire devant la même cour.

**Par ces motifs :**

La Cour de cassation décide de casser la décision attaquée et de renvoyer l'affaire devant la même cour pour qu'elle statue à nouveau.