

**Licenciement pour faute grave :
le non-respect des formalités
procédurales d'ordre public
dispense le juge de l'examen au
fond (Cass. soc. 2016)**

Identification			
Ref 15587	Juridiction Cour de cassation	Pays/Ville Maroc / Rabat	N° de décision 2427
Date de décision 08/11/2016	N° de dossier 1695/5/1/2015	Type de décision Arrêt	Chambre
Abstract			
Thème Licenciement, Travail	Mots clés مقرر الفصل, Dispense d'examen de la faute grave, Entretien préalable, Formalités substantielles, Lettre de licenciement, Licenciement abusif, Licenciement pour faute grave, Mention du délai de forclusion, Procédure de licenciement, Règles d'Ordre Public, Vice de forme, Assistance du salarié par un représentant, أجل سقوط دعوى الفصل, حضور مندوب الأجراء, خرق الإجراءات المسطرية, خطأ جسيم, دفاع الأجير عن نفسه, رفض الطلب, طرد تعسفي, غياب الضرر, قاعدة أمر, قرارات محكمة النقض, مسطرة الفصل من الشغل, جلسة الاستماع للأجير, Absence de préjudice		
Base légale Article(s) : 62 - 65 - Dahir n° 1-03-194 du 14 rejeb 1424 (11 septembre 2003) portant promulgation de la loi n° 65-99 relative au Code du travail	Source Non publiée		

Résumé en français

Le non-respect par l'employeur des garanties procédurales impératives prévues par le Code du travail rend le licenciement abusif et dispense le juge d'examiner le bien-fondé de la faute grave invoquée. Le vice de forme se suffit à lui-même pour justifier la requalification de la rupture.

La Cour de cassation rappelle en effet que sont d'ordre public, d'une part, les dispositions de l'article 62 du Code du travail relatives à l'entretien préalable, qui doit permettre au salarié de se défendre en étant assisté d'un représentant de son choix. D'autre part, celles de l'article 65 du même code, qui obligent l'employeur à mentionner dans la lettre de licenciement le délai de forclusion de 90 jours pour l'introduction de l'action judiciaire.

L'employeur ne peut dès lors se prévaloir de l'absence de préjudice subi par le salarié pour s'exonérer du respect de ces formalités substantielles. La Cour consacre ainsi que la seule violation de ces règles de forme suffit à vicier la procédure de licenciement, rendant la discussion sur la matérialité de la faute alléguée sans objet.

Résumé en arabe

مسطرة التأديب – وجوب احترام اتفاقية العمل الدولية والمادة 62 من مدونة الشغل.
 بمقتضى اتفاقية العمل الدولية رقم 158 لسنة 1982 الخاصة بإنهاء علاقة الشغل بمبادرة من المشغل ، أوجب المشرع من خلال نص المادة 62 من مدونة الشغل ، وقبل أن يتخذ المقرر التأديبي في حق الأجير ، أن تتاح له فرصة الدفاع عن نفسه بالاستماع إليه بحضور مندوب الأجراء أو الممثل النقابي بالمقاولة والمختار من طرف الأجير نفسه وذلك ابتداء من التاريخ الذي تبين فيه ارتكاب الفعل.
 رفض الطلب

Texte intégral

باسم جلالة الملك وطبقا للقانون

حيث يستفاد من أوراق القضية ، ومن القرار المطعون فيه أن المدعي تقدم بمقال يعرض فيه أنه شرع في العمل لدى المدعى عليها منن 1999/05/01 إلى أن تم طرده بصفة تعسفية في 2008/05/17 ولأجله التمس الحكم له بالتعويضات المترتبة عن ذلك. وبعد جواب المدعى عليها ، وفشل محاولة الصلح بين الطرفين وانتهاء الإجراءات المسطرية أصدرت المحكمة الابتدائية حكمها القاضي على المدعى عليها بأدائها لفائدة المدعي مجموعة تعويضات عن العطلة السنوية ورفض باقي الطلبات. استأنفه المدعي ، فقضت محكمة الاستئناف بإلغائه جزئيا وتصديا الحكم من جديد على المستأنف عليها بأدائها لفائدة المستأنف التعويض عن مهلة الإخطار بمبلغ 5000,00 درهم والتعويض عن الضرر بمبلغ 33750 درهم وبتأييده في الباقي ، وهو القرار موضوع الطعن بالنقض.

في شأن وسائل الطعن بالنقض مجتمعة:

تعيب الطاعنة القرار المطعون فيه ، سوء التعليل الموازي لانعدامه وخرق مقتضيات المادة 62 من مدونة الشغل ، ذلك أن تسجيل حضور ممثل الأجراء في جلسة الاستماع يحى (ح) جاء تفعيلا لمضمون المادة 62 من مدونة الشغل تطبيقا حرفيا ، وأن المطلوب في النقض لم يصرح خلال جلسات الصلح والبحث المنعقدة أمام المحكمة بأن ممثل الأجراء لم يحضر معه للجلسة المذكورة ، وأنه بذلك تكون محكمة الاستئناف قد أساءت تعليل القرار المطعون فيه مما يتعين معه نقضه. ومن جهة أخرى عللت المحكمة قرارها بعدم تسجيل تصريحات الأجير سواء السلبية أو الإيجابية وحتى رفض الأداء بأي تصريح. وأن حضور المطلوب في النقض لجلسة الاستماع إليه بحضور ممثل الأجراء قرينة قوية على مناقشة موضوع المخالفات المنسوبة إليه. وبذلك يكون التعليل المضمن بالقرار بخصوص هذه النقطة خاطئا وغير مؤسس مما يتعين معه نقضه.

كما تعيب الطاعنة القرار المطعون فيه خرق مقتضيات المادة 65 من مدونة الشغل ، حيث اعتبرت المحكمة عدم التدوين في مقرر

الفعل لأجل السقوط المحدد في 90 يوما خرقا للمادة المذكورة ، وأنه على فرض عدم تضمين الأجل المذكور في مقرر الفعل فإن ذلك لم يلحق أي ضرر بالأجير إذ أنه سلك مسطرة التقاضي للمطالبة بحقوقه داخل أجل 90 يوما المذكور فهو توصل بمقرر الفصل بتاريخ 2008/05/17 ورفع دعواه بتاريخ 2008/05/26 أي بمرور 10 أيام من تاريخ التوصل بقرار الفصل وأن تعليل المحكمة لقرارها قد يكون صائبا لو قيد الأجير دعواه بعد مرور 90 يوما وتمسكت الطاعنة بسقوط الحق لرفعها خارج الأجل المذكور. وأنه أمام عدم ورود أي شيء من ذلك وأمام عدمي جود للضرر وأمام عدم التنصيص على أي جزء في المادة المذكورة عند عدم تضمين قرار الفصل لأجل 90 يوما ، والقاعدة المعروفة أنه لا جزء بدون نص فإن تعليل المحكمة لقرارها ينعي المادة 65 يعد خرقا لها في حد ذاته مما يتعين معه نقض القرار المطعون فيه.

وتعييب الطاعنة القرار المطعون فيه خرق قواعد الإثبات ، الفصل 399 من قانون الالتزامات والعقود والفقرة الأخيرة من المادة 64 من مدونة الشغل ، ذلك أنه وأمام إثباتها للأخطاء الجسيمة المنسوبة للأجير خلال المرحلة الابتدائية بواسطة شهادة الشهود المعتمد عليها من طرف المحكمة الابتدائية بالإضافة إلى ملف الأجير ، في إصدار حكمها فإن محكمة الاستئناف تكون قد خرقت الفصل 399 من ق.ل.ع بشكل واضح يتعين معه نقضه.

كما تعيب الطاعنة القرار المطعون فيه خرق مقتضيات المادة 39 من مدونة الشغل ، ذلك أن الأخطاء المنسوبة للمطلوب في النقض هي من بين الأخطاء الجسيمة المنصوص عليها في المادة 39 من مدونة الشغل ويمكن إثباتها بأية وسيلة من وسائل بما في ذلك شهادة الشهود. وأن الشهود المستمع إليهم ابتدائيا أدوا اليمين القانونية قبل الإدلاء بإفاداتهم في الموضوع. وبذلك يكون الفصل مبررا تبريرا قانونيا.

ويعييب الطاعن القرار المطعون فيه كذلك خرق المادة 61 من مدونة الشغل ، ذلك أنه مع إثبات وجود الفصل المبرر بصفة قانونية فإن المطلوب في النقض لا يستحق التعويض عن الإضرار والضرر ، حسب مقتضيات المادة 61 من مدونة الشغل .. مما يتعين معه نقضه.

لكن، حيث إنه وبمقتضى اتفاقية العمل الدولية رقم 158 لسنة 1982 الخاصة بإنهاء علاقة الشغل بمبادرة من المشغل ، أوجب المشرع ومن خلال نص المادة 62 من مدونة الشغل ، وقبل أن يتخذ المقرر التأديبي في حق الأجير ، أن تتاح له فرصة الدفاع عن نفسه بالاستماع إليه بحضور مندوب الأجراء أو الممثل النقابي بالمقابلة والمختار من طرف الأجير نفسه وذلك ابتداء من التاريخ الذي تبين فيه ارتكاب الفعل ، ونص هذه المادة جاء بصيغة الوجوب ، وهذه من الإجراءات التي يجب على المشغل احترامها نظرا لأن عقوبة الفصل هي أكثر الجزاءات التأديبية خطورة ومن تم انتهت محكمة الاستئناف إلى : أنه لم يراع تنصيصات المادة 62 و ما يليه على اعتبار أن محضر الاستماع كما أنجز لم يتح الفرصة للأجير للدفاع عن نفسه ... « فالطاعنة لم تثبت استدعاءها للمطلوب في النقض داخل أجل ثمانية أيام من التبين من ارتكاب الخطأ ، قصد الاستماع إليه بحضور مندوب الأجراء الذي يختاره بنفسه ذلك أن قرار الفصل تم في غيبته وفي غيبة مندوب الأجراء أو الممثل النقابي. والطاعنة بذلك تكون قد خرقت مقتضيات المادة 62 من مدونة الشغل. إضافة إلى أنها خرقت مقتضيات المادة 65 من مدونة الشغل لما أغفلت الإشارة إلى أجل السقوط المحدد في تسعين يوما. ولا يجديها القول أن الطاعن لم يتضرر من ذلك وأن المشرع لم يرتب على ذلك أي جزء ، ما دامت هذه القاعدة أمرة فإنما واجبة التطبيق ولا يجوز الاتفاق على مخالفتها. والمحكمة كانت في غنى عن مناقشة الأخطاء المنسوبة للمطلوب في النقض ، ما دام أن الطاعنة لم تحترم مقتضيات الشكليات أعلاه مما يبقى معه القرار المطعون فيه معللا تعليلا سليما ، وغير خارق لأي مقتضى من مقتضيات المستدل بها والوسيلة لا سند لها. ومن تم فإن باقي الوسائل التي تناقش ارتكاب الطاعن للخطأ الجسيم من عدمه تبقى غير ذات موضوع ويتعين ردها.

لهذه الأسباب

قضت محكمة النقض برفض الطلب.

وبه صدر القرار وتلي في الجلسة العلنية المنعقدة بالتاريخ المذكور أعلاه بقاعة الجلسات العادية بمحكمة النقض بالرباط ، وكانت الهيئة الحاكمة متركبة من رئيسة الغرفة السيدة مليكة بنزاهير رئيسة ، والمستشارين السادة : المصطفى مستعيد مقرا ومرية شيحة وأنس

Version française de la décision

Au nom de Sa Majesté le Roi et conformément à la loi

Attendu qu'il ressort des pièces du dossier et de l'arrêt attaqué que le demandeur a introduit une requête dans laquelle il expose avoir commencé à travailler pour la défenderesse du 01/05/1999 jusqu'à son licenciement abusif le 17/05/2008, sollicitant en conséquence l'octroi des indemnités y afférentes. Après la réponse de la défenderesse, l'échec de la tentative de conciliation et l'accomplissement des formalités procédurales, le tribunal de première instance a rendu son jugement condamnant la défenderesse à verser au demandeur des indemnités au titre du congé annuel et a rejeté le surplus des demandes. Le demandeur a interjeté appel de ce jugement. La cour d'appel a infirmé partiellement ledit jugement et, statuant à nouveau, a condamné l'intimée à verser à l'appelant une indemnité de préavis d'un montant de 5.000,00 dirhams et une indemnité pour préjudice d'un montant de 33.750,00 dirhams, confirmant le jugement pour le surplus. C'est cet arrêt qui fait l'objet du présent pourvoi en cassation.

Sur les moyens de cassation réunis :

La demanderesse au pourvoi reproche à l'arrêt attaqué une mauvaise motivation équivalente à son absence et la violation des dispositions de l'article 62 du Code du travail. Elle soutient que la mention de la présence du représentant des salariés, (H), à l'audience d'audition a été faite en application littérale des dispositions de l'article 62 du Code du travail, et que le défendeur au pourvoi n'a pas déclaré, lors des audiences de conciliation et d'instruction tenues devant le tribunal, que le représentant des salariés ne l'avait pas accompagné à ladite audience. Par conséquent, la cour d'appel a mal motivé sa décision, ce qui justifie sa cassation. D'autre part, la cour a motivé son arrêt par le fait que les déclarations du salarié, qu'elles soient négatives ou positives, et même son refus de faire toute déclaration, n'ont pas été consignées. Or, la présence du défendeur au pourvoi à son audience d'audition en présence du représentant des salariés constitue une forte présomption que le sujet des fautes qui lui sont imputées a été débattu. Ainsi, la motivation retenue dans l'arrêt sur ce point est erronée et non fondée, ce qui justifie sa cassation.

La demanderesse au pourvoi reproche également à l'arrêt attaqué la violation des dispositions de l'article 65 du Code du travail, en ce que la cour a considéré que la non-mention dans la décision de licenciement du délai de déchéance de 90 jours constituait une violation de l'article susmentionné. Elle fait valoir que, à supposer même que ledit délai n'ait pas été mentionné dans la décision de licenciement, cela n'a causé aucun préjudice au salarié, puisqu'il a engagé une procédure judiciaire pour réclamer ses droits dans le délai de 90 jours précité. En effet, il a reçu la décision de licenciement le 17/05/2008 et a intenté son action le 26/05/2008, soit 10 jours après la réception de la décision de licenciement. La motivation de la cour aurait pu être correcte si le salarié avait intenté son action après l'expiration des 90 jours et que la demanderesse au pourvoi avait soulevé la déchéance du droit d'agir pour introduction hors délai. En l'absence de telles circonstances, en l'absence de préjudice et en l'absence de toute sanction prévue par l'article susvisé en cas de non-mention du délai de 90 jours dans la décision de licenciement, et conformément à la règle bien connue selon laquelle il n'y a pas de sanction sans texte, la motivation de l'arrêt de la cour concernant l'article 65 constitue en soi une violation de celui-ci, ce qui justifie la

cassation de l'arrêt attaqué.

La demanderesse au pourvoi reproche à l'arrêt attaqué la violation des règles de la preuve, de l'article 399 du Dahir des Obligations et des Contrats et du dernier alinéa de l'article 64 du Code du travail. Elle soutient que, ayant prouvé les fautes graves imputées au salarié en première instance par des témoignages sur lesquels le tribunal de première instance s'est fondé, en plus du dossier du salarié, pour rendre son jugement, la cour d'appel a manifestement violé l'article 399 du D.O.C., ce qui justifie la cassation de son arrêt.

La demanderesse au pourvoi reproche également à l'arrêt attaqué la violation des dispositions de l'article 39 du Code du travail, au motif que les fautes imputées au défendeur au pourvoi figurent parmi les fautes graves énumérées à l'article 39 du Code du travail et peuvent être prouvées par tout moyen de preuve, y compris par témoignages. Les témoins entendus en première instance ont prêté serment avant de faire leurs dépositions sur l'affaire. Par conséquent, le licenciement est légalement justifié.

Le demandeur au pourvoi reproche également à l'arrêt attaqué la violation de l'article 61 du Code du travail, soutenant que, le licenciement étant légalement justifié, le défendeur au pourvoi n'a droit ni à l'indemnité de préavis ni à des dommages et intérêts, conformément aux dispositions de l'article 61 du Code du travail, ce qui justifie la cassation de l'arrêt.

Mais attendu que, en vertu de la Convention internationale du travail n° 158 de 1982 sur la cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur, le législateur a imposé, par le biais des dispositions de l'article 62 du Code du travail, qu'avant de prendre la sanction disciplinaire à l'encontre du salarié, la possibilité de se défendre doit lui être offerte en l'entendant en présence d'un délégué des salariés ou d'un représentant syndical de l'entreprise, choisi par le salarié lui-même. Cette procédure doit être engagée dès la date où la commission de l'acte a été constatée, et le texte de cet article est impératif. Il s'agit d'une des procédures que l'employeur doit respecter, étant donné que la sanction du licenciement est la plus grave des sanctions disciplinaires. La cour d'appel a ainsi conclu : « que les prescriptions de l'article 62 et suivants n'ont pas été respectées, considérant que le procès-verbal d'audition, tel qu'il a été établi, n'a pas offert au salarié l'opportunité de se défendre... ». En effet, la demanderesse au pourvoi n'a pas prouvé avoir convoqué le défendeur au pourvoi dans le délai de huit jours à compter de la constatation de la faute, afin de l'entendre en présence du délégué des salariés qu'il aurait lui-même choisi. La décision de licenciement a été prise en son absence et en l'absence du délégué des salariés ou du représentant syndical. La demanderesse au pourvoi a ainsi violé les dispositions de l'article 62 du Code du travail. De plus, elle a violé les dispositions de l'article 65 du Code du travail en omettant de mentionner le délai de déchéance fixé à quatre-vingt-dix jours. Il est sans pertinence pour elle de soutenir que l'appelant n'en a subi aucun préjudice et que le législateur n'a prévu aucune sanction à ce titre, dès lors que cette règle est d'ordre public et donc d'application obligatoire, et qu'il ne peut y être dérogé par convention. La cour n'avait donc pas à examiner les fautes imputées au défendeur au pourvoi, dès lors que la demanderesse au pourvoi n'a pas respecté les dispositions procédurales susmentionnées. Partant, l'arrêt attaqué est dûment motivé et ne viole aucune des dispositions invoquées, et le moyen est dénué de tout fondement. Par conséquent, les autres moyens qui débattent de la commission ou non d'une faute grave par le demandeur au pourvoi sont sans objet et doivent être rejetés.

PAR CES MOTIFS

La Cour de cassation rejette le pourvoi.