

**Licenciement pour faute grave :  
le respect du délai légal  
d'audition prévaut rendant sans  
conséquence l'omission des  
motifs dans la convocation  
d'audition préalable (Cass. soc.  
2022)**

Identification			
<b>Ref</b> 34157	<b>Juridiction</b> Cour de cassation	<b>Pays/Ville</b> Maroc / Rabat	<b>N° de décision</b> 450/2
<b>Date de décision</b> 18/05/2022	<b>N° de dossier</b> 2019/1/5/2844	<b>Type de décision</b> Arrêt	<b>Chambre</b> Sociale
Abstract			
<b>Thème</b> Licenciement, Travail		<b>Mots clés</b> منافسة غير مشروعة, قرارات محكمة النقض, فصل تعسفي, خطأ جسيم, Procédure Licenciement, Licenciement abusif, Faute grave, Erreur de droit, Entretien préalable, Droit de la défense, Convocation, Concurrence déloyale	
<b>Base légale</b> Article(s) : 62 - 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 Article(s) : 345 - Dahir portant loi n° 1-74-447 du 11 ramadan 1394 (28 septembre 1974) approuvant le texte du code de procédure civile (CPC)		<b>Source</b> Non publiée	

## Résumé en français

La Cour de cassation a été saisie d'un pourvoi contre l'arrêt de la Cour d'appel de Casablanca relative à un licenciement jugé abusif. Le litige opposait un employeur à un salarié licencié pour concurrence déloyale. La demanderesse reprochait à la Cour d'appel d'avoir considéré le licenciement comme abusif, au motif du non-respect de l'article 62 du Code du travail, en l'absence de mention de la date et de la nature de la faute grave dans la convocation à l'entretien préalable.

En l'espèce, la Cour de cassation a relevé que la Cour d'appel avait commis une erreur de droit en considérant que l'article 62 du Code du travail imposait à l'employeur de mentionner dans la convocation à l'entretien préalable les fautes graves reprochées au défendeur et leur date de commission, alors que cette disposition exige seulement que l'employeur entende le salarié dans un délai de huit jours à compter de la découverte de la faute grave, ce qui avait été respecté.

La Cour de cassation conclut, par conséquent, à la cassation de l'arrêt attaqué, estimant que la Cour d'appel a fondé sa décision sur une interprétation erronée de l'article 62 du Code du travail, et renvoie l'affaire devant une autre formation de la même Cour d'appel pour qu'elle statue à nouveau conformément à la loi.

## Texte intégral

### وبعد المداولة طبقاً للقانون

يستفاد من وثائق الملف والقرار المطعون فيه أن المطلوب تقدم بمقال افتتاحي أمام المحكمة الابتدائية الاجتماعية بالدار البيضاء، عرض فيه أنه كان يشتغل لدى طالبة منذ 2002/05/01 إلى أن تم طرده بدون مبرر قانوني بتاريخ 2017/01/27، والتمس الحكم له بالتعويضات المفصلة بالمقال، وبعد الجواب الرامي إلى رفض الطلب، والمرفق بمقال مقابل مع إدخال الغير في الدعوى ممثلة في شركة (و) وتلتبس فيه طالبة الحكم على المطلوب بأدائه لها تعويضا عن الأضرار اللاحقة بها عن المنافسة غير المشروعة وقدره 755.992.92 درهم، والحكم على المدخلة في الدعوى بإنهاء عقد العمل الذي يربطها بالمدعى عليه (المطلوب) وأدائها لها بالتضامن مبلغ 755.992.92 درهم تعويضا عن الأضرار اللاحقة بها، وبعد إجراء بحث وانتهاء الإجراءات قضت المحكمة الابتدائية بمقتضى حكمها برفض الطلبين الأصلي والمقابل وإدخال الغير في الدعوى، استأنفه الطرفان، وبعد انتهاء الإجراءات قضت محكمة الاستئناف بإلغاء الحكم المستأنف فيما قضى به من رفض التعويض عن الطرد التعسفي والحكم به من جديد وبتأييده في الباقي و القرار موضوع الطعن بالنقض.

### في شأن الوسائل الأربع المعتمدة في النقض

تعيب طالبة على القرار المطعون فيه خرق الفصلين 418 و 5/754 من ق ل ع، وخرق الفصل 345 من ق م م، وفساد التعليل الموازي لانعدامه وعدم ارتكازه على أساس وخرق المادتين 39 و 62 من مدونة الشغل، ذلك أن المحكمة مصدرته اعتبرت فصل المطلوب تسفيا لعدم احترام المشغلة المادة 62 من مدونة الشغل، لعدم بيان تاريخ ارتكاب الخطأ الجسيم وطبيعته حتى تتمكن المحكمة من مراقبة اجل الثمانية أيام ما بين تاريخ اكتشاف الخطأ والاستماع إلى الأجير، والحال أن اكتشاف الخطأ المرتكب من طرف المطلوب كان بتاريخ 2017/9/20 والمتمثل في المنافسة غير المشروعة، وأن الاستماع إليه كان بتاريخ 2017/9/25، وهي وقائع ثابتة في الحكم المستأنف مما تكون معه تلك الوقائع لها حجيتها عملا بالفصل 418 من ق ل ع، كما أن المادة 62 من مدونة الشغل لا توجب بيان الخطأ الجسيم المنسوب للأجير، وهو إجراء لم يلحق بالمطلوب أي ضرر، لكونه توصل بالاستدعاء وحضر جلسة الاستماع ووقع على المحضر وحاز نسخة منه، مما يدل على أن حق الأجير في الدفاع عن نفسه قد احترم، كما أن المحكمة لم تبحث في الخطأ المرتكب من طرف المطلوب والمتمثل في المنافسة غير المشروعة الثابتة في حق المطلوب والمبرر للفصل الفوري عن العمل، خاصة أن الفقرة الخامسة من الفصل 754 من ق ل ع، ألزمت الحكم أن يتضمن صراحة ذكر المبرر الذي يدعيه الطرف الذي أنهى العقد، مما يكون معه القرار تبعا لما تقدم عرضه للنقض.

حيث تبين صحة ما عابته طالبة على القرار المطعون فيه ذلك أنها تمسكت باحترام مقتضيات المادة 62 و ما يليها من مدونة الشغل إذ أن المحكمة مصدرته القرار المطعون فيه اعتبرت مسطرة الفصل غير سليمة لعدم تضمين الاستدعاء لجلسة الاستماع للأخطاء المنسوبة للمطلوب وتاريخ ارتكابها . والحال أن المادة 62 من مدونة الشغل لم تشترط على المشغل أن يضمن في الاستدعاء الموجه للأجير من اجل الاستماع إليه بخصوص الأخطاء الجسيمة المنسوبة إليه تاريخ التبين من الخطأ الجسيم وطبيعته ، وإنما اشترطت تلك المادة أن يستمع إلى الأجير داخل اجل الثمانية أيام من تاريخ التبين من الخطأ الجسيم. و البين من محضر الاستماع الذي كان بتاريخ 2017/09/25 ، أن المطلوب حضر تلك الجلسة لمساءلته عن الأخطاء الجسيمة التي تم التبين منها بتاريخ 2017/9/21 ، و لم يبد أي

تحفظ حول اجل الاستماع إليه و خرق المادة 62 من المادة المشار إليها، وإنما تحفظ فقط بخصوص عدم حضور مندوب العمال و وقع على المحضر والمحكمة مصدره القرار المطعون فيه لما اعتبرت مسطرة الفصل قد خرقت المادة 62 من مدونة الشغل للسبب المشار إليه أعلاه، لم تجعل لقضائها أساسا، ف جاء قرارها على النحو المذكور خارق للمادة 62 من مدونة الشغل و فاسد مملكة العد التعليل في منزلة انعدامه مما يتعين نقضه، و بصرف النظر عن باقي أسباب النقض الأخرى.

حيث إن حسن سير العدالة و مصلحة الطرفين يقتضيان إحالة الملف على نفس المحكمة.

## لهذه الأسباب

قضت محكمة النقض بنقض القرار المطعون فيه وبإحالة الملف على نفس المحكمة للبت فيه من جديد طبقا للقانون وبهيئة أخرى و تحميل المطلوب الصائر.

## Version française de la décision

### Après délibération conformément à la loi,

Il ressort des pièces du dossier et de la décision contestée que le défendeur au pourvoi a présenté une requête introductive d'instance devant le Tribunal de Première Instance Social de Casablanca, exposant qu'il avait été employé par la demanderesse du 1er mai 2002 jusqu'à son licenciement sans motif légal le 27 janvier 2017, et demandant à être indemnisé des préjudices détaillés dans sa requête. Après réponse concluant au rejet de la demande, et accompagnée d'une demande reconventionnelle avec mise en cause d'un tiers, en l'occurrence la société (W), la demanderesse sollicite la condamnation du défendeur à lui verser la somme de 755 992,92 dirhams à titre de dommages-intérêts pour concurrence déloyale, ainsi que la condamnation de la partie mise en cause à résilier le contrat de travail qui la lie au défendeur et à leur verser solidairement la somme de 755 992,92 dirhams à titre de dommages-intérêts pour les préjudices subis. Après enquête et clôture de l'instruction, le Tribunal de Première Instance a rendu un jugement rejetant les demandes principale et reconventionnelle ainsi que la mise en cause du tiers. Les deux parties ont interjeté appel, et après clôture de l'instruction, la Cour d'Appel a infirmé le jugement entrepris en ce qu'il a rejeté la demande d'indemnisation pour licenciement abusif et a statué à nouveau sur ce point, confirmant le jugement pour le surplus. Cette décision fait l'objet d'un pourvoi en cassation.

### Sur les quatre moyens de cassation invoqués :

La demanderesse fait grief à la décision attaquée d'avoir violé les articles 418 et 754-5 du Dahir formant Code des obligations et des contrats, l'article 345 du Code de Procédure civile, d'avoir entaché sa motivation d'insuffisance équivalant à un défaut de motivation, de n'avoir pas de fondement légal, et d'avoir violé les articles 39 et 62 du Code du Travail. Elle soutient que la Cour d'Appel a considéré son licenciement comme abusif au motif qu'elle n'aurait pas respecté l'article 62 du Code du Travail, en n'indiquant pas la date de la faute grave et sa nature, empêchant ainsi la Cour de vérifier le délai de huit jours entre la découverte de la faute et l'audition du salarié. Or, la découverte de la faute commise par le défendeur, à savoir la concurrence déloyale, remontait au 20 septembre 2017, et son audition a eu lieu le 25 septembre 2017, faits constatés dans le jugement de première instance qui ont force probante conformément à l'article 418 du Dahir formant Code des obligations et des contrats. De plus, l'article 62

du Code du Travail n'impose pas de mentionner la faute grave reprochée au salarié, cette omission n'ayant causé aucun préjudice au défendeur, qui a reçu la convocation, assisté à l'audition et signé le procès-verbal dont il a reçu une copie, ce qui démontre que son droit à la défense a été respecté. En outre, la Cour n'a pas examiné la faute commise par le défendeur, à savoir la concurrence déloyale établie à son encontre, justifiant son licenciement immédiat, d'autant plus que l'article 754-5 du Dahir formant Code des obligations et des contrats impose à la juridiction de mentionner expressément le motif invoqué par la partie ayant résilié le contrat. Par conséquent, la décision attaquée est sujette à cassation.

Attendu que les griefs de la demanderesse sont fondés, en ce qu'elle soutient avoir respecté les dispositions de l'article 62 et suivants du Code du Travail. La Cour d'Appel a considéré la procédure de licenciement comme irrégulière en raison de l'absence de mention, dans la convocation à l'audition, des fautes reprochées au défendeur et de leur date. Or, l'article 62 du Code du Travail n'impose pas à l'employeur de mentionner dans la convocation adressée au salarié pour son audition concernant les fautes graves reprochées, la date de découverte de la faute grave et sa nature, mais seulement d'entendre le salarié dans un délai de huit jours à compter de la date de découverte de la faute grave. Il ressort du procès-verbal d'audition du 25 septembre 2017 que le défendeur a assisté à cette audition concernant les fautes graves découvertes le 21 septembre 2017, sans émettre de réserves quant au délai d'audition ou à une violation de l'article 62 du Code du Travail, se bornant à formuler des réserves quant à l'absence du délégué du personnel, et a signé le procès-verbal. En conséquence, la Cour d'Appel, en considérant que la procédure de licenciement a violé l'article 62 du Code du Travail pour le motif susmentionné, n'a pas fondé sa décision sur une base légale, et sa décision est entachée d'une insuffisance de motivation équivalant à un défaut de motivation, ce qui justifie sa cassation, sans qu'il soit nécessaire d'examiner les autres moyens de cassation.

Considérant que la bonne administration de la justice et l'intérêt des parties exigent le renvoi de l'affaire devant la même Cour d'Appel.

## **PAR CES MOTIFS :**

La Cour de Cassation casse la décision attaquée et renvoie l'affaire devant la même Cour d'Appel, autrement composée, pour qu'elle statue à nouveau conformément à la loi, et condamne le défendeur aux dépens.