

Licenciement pour fautes non graves répétées : l'épuisement des sanctions disciplinaires suffit à justifier la rupture (Cass. soc. 2023)

Identification			
Ref 34468	Juridiction Cour de cassation	Pays/Ville Maroc / Rabat	N° de décision 23
Date de décision 18/01/2023	N° de dossier 2021/1/5/3060	Type de décision Arrêt	Chambre Sociale
Abstract			
Thème Sanction disciplinaire, Travail	Mots clés مبدأ التدرج في العقوبة, قرارات محكمة النقض, فصل مبرر, فصل تعسفي, سلطة تأديبية للمشغل, خطأ غير جسيم, تعليل فاسد, تعدد الأخطاء غير الجسيمة, استنفاد العقوبات التأديبية, Répétition de fautes non graves, pouvoir disciplinaire de l'employeur, Licenciement justifié, Gradation des sanctions, Faute non grave, Épuisement des sanctions disciplinaires, Appréciation de la dernière faute		
Base légale Article(s) : 37 - 38 - 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 القضايا الاجتماعية في ضوء العمل القضائي لمحكمة 2023 النقض لسنة 2023 أuteurs : الدكتور في الحقوق Edition : سلسلة دليل العمل القضائي Année : 2024		

Résumé en français

En application des articles 37 et 38 du Code du travail, le licenciement fondé sur une ultime faute non grave est justifié dès lors que l'employeur a épuisé, au cours de la même année, l'échelle complète des sanctions disciplinaires pour des fautes antérieures de même nature.

La Cour de cassation censure donc une cour d'appel ayant qualifié un tel licenciement d'abusif. Les juges du fond avaient commis une erreur en appréciant isolément la gravité de la dernière faute. Ils devaient uniquement constater que le pouvoir disciplinaire de l'employeur était épuisé par l'application successive des sanctions prévues par la loi, ce qui suffit à fonder la rupture du contrat de travail.

Résumé en arabe

تطبيقاً لمقتضيات المادتين 37 و 38 من مدونة الشغل، يعتبر الفصل المبني على خطأ غير جسيم أخيراً فصلاً مبرراً، متى استنفد المشغل، خلال السنة نفسها، جميع العقوبات التأديبية المترتبة في حق الأجير بخصوص أخطاء سابقة من نفس الطبيعة.

وعليه، نقضت محكمة النقض قرار محكمة الاستئناف التي وصفت هذا الفصل بالتعسفي. لقد أخطأ قضاة الموضوع بتقديرهم لخطورة الخطأ الأخير بشكل منفصل، إذ كان عليهم فقط التحقق من أن السلطة التأديبية للمشغل قد استنفدت بتطبيق العقوبات المنصوص عليها قانوناً بشكل متتابع، وهو ما يكفي وحده لتبرير إنهاء عقد الشغل.

Texte intégral

قرار عدد 23

مؤرخ في 2023/01/18

ملف اجتماعي عدد 2021/1/5/3060

باسم جلالة الملك وطبقاً للقانون

إن محكمة النقض (غ.إ.ج، ق.1)؛

بناء على مقال النقض المودع بتاريخ 27 أكتوبر 2021 من طرف الطالبة المذكورة أعلاه بواسطة نائبها، والرامي إلى نقض القرار رقم 267 الصادر بتاريخ 2021/07/12 في الملف الاجتماعي عدد 2021/1501/133 عن محكمة الاستئناف بالجديدة.

وبعد المداولة طبقاً للقانون:

حيث يستفاد من مستندات الملف، ومن القرار المطعون فيه أن المطالبة في النقض تقدمت بتاريخ 23 يناير 2020 بمقال عرضت فيه أنها اشتغلت لدى الطالبة كمفتشة بكازينو (م) منذ 01 أكتوبر 2010 بأجر شهري قدره 18700 درهم إلى أن فوجئت بتاريخ 2019/12/27 بفصلها تعسفاً، والتمست الحكم لها بمجموعة من التعويضات، وبعد جواب الطالبة بواسطة نائبها جاء فيه أن السبب الرئيسي لفصل المطالبة يرجع إلى استيفائها للعقوبات التأديبية المقررة قانوناً إذ أنها بتاريخ 2019/04/20 أخلت باعتبارها مكلفة بمراقبة طاولات اللعب بالكازينو بالتزاماتها المهنية وذلك بقبولها مرور لعبة متأخرة لأحد الزبناء، والحال أنه كان عليها أن ترد وتمنع لعبه بعدما انزلت كرة اللعب داخل أسطوانة اللعب إذ أنه يصبح من السهل توقع مستقرها، كما أنها في نفس اليوم أقرت أداء مبلغ دون وجه حق لأحد الزبناء ما كان سيكلف الطالبة مبلغ 22500 درهم ما لم يتم تداركه وهو ما يشكل إخلالاً بقواعد اللعب التي تضمن تكافؤ الفرص، فأتخذت عقوبة الإنذار في حقها بتاريخ 2019/04/23، وبتاريخ 2019/06/12، تم اتخاذ عقوبة التوبيخ في حقها احتراماً لمبدأ التدرج في العقوبة لأن المطالبة لم تتخذ بتاريخ 2019/06/12 الحذر والاحتياط اللازمين ما نتج عنه إهمال وتقصير مهني جعلها تقبل بعملية خاطئة أدت الطالبة على إثرها مبلغ 30000 درهم لأحد الزبناء دون وجه حق، وبتاريخ 2019/11/23 لم تحترم المطالبة قواعد اللعب على الطاولة بعدما أغفلت إحدى الأجيترات التي تشتغل تحت إمرتها وأمام أعينها توزيع بطاقة لعب على أحد الزبناء فتدخلت المطالبة وأملت عليها تعليماً خاطئاً ومخالفة لقواعد توزيع أوراق اللعب، وكان هذا التدخل الخاطئ في مصلحة جميع اللاعبين وكلف الطالبة مبلغ 12000 درهم، فتم استدعاؤها لجلسة استماع بتاريخ 2019/11/28 توصلت به ووقعت عليه وحضرت تلك الجلسة وتم

الاستماع إليها فاتخذت الطالبة في حقها عقوبة التوبيخ الثاني بتاريخ 2019/11/29، وبليلة 27 و2019/11/28 لم تحترم المطلوبة قواعد اللعبة BLACK JACK □ ذلك أنها سمحت بمرور عملية لعب غير مقبول وأخرجت ورقة اللعب من آلة اللعب، وأن قانون اللعبة يقتضي عدم قبول أي تقديم لعملية لعب ما دام أن إمكانية اللعب قد انتهت بعدما خرجت ورقة اللعب من آلة اللعب كما أنها أثارَت مناقشة غير ضرورية مع مسؤول آخر عن طاولات اللعب استمرت لأربعة دقائق تاركة عملها، لذلك تم استدعاؤها لجلسة استماع بتاريخ 2019/12/02 فحضرت وعرضت عليها تسجيلات كاميرات المراقبة واتخذت في حقها عقوبة التوبيخ الثالث بتاريخ 2019/12/03، وفيما يخص الخطأ الخامس الذي نتج عنه فصل الأجيعة، فإنها لم تتخذ الحذر والاحتياط اللازمين ما نتج عنه إهمال وتقصير مهني كبير جعلها تعطي موافقة لمسيرة لعب متدربة تحت إمرتها لقبول عملية أداء خاطئة أدت الطالبة على إثرها مبلغ 1000 درهم دون وجه حق، فتم استدعاؤها لجلسة استماع بتاريخ 2019/12/26 وحضرت وعرضت عليها تسجيلات كاميرات المراقبة واعتبارا للعقوبات الأربعة السابقة واحتراما لمبدأ التدرج في العقوبة، تكون قد استوفت العقوبات المنصوص عليها في المادة 37 من مدونة الشغل، ما دفع الطالبة إلى إصدار مقرر الفصل بتاريخ 2019/12/27 ملتزمة رفض الطلب، وبعد إجراء بحث وفشل محاولة الصلح وانتهاء الإجراءات المسطرية، أصدرت المحكمة الابتدائية حكمها القاضي بأداء الطالبة لفائدة المطلوبة تعويضات عن الضرر، الإخطار، والفصل، وتسليمها شهادة العمل تحت طائلة غرامة تهديدية ورفض باقي الطلبات. استأنفه الطرفان، فقضت محكمة الاستئناف بتأييد الحكم المستأنف، وهو القرار موضوع الطعن بالنقض.

في شأن الفرع الأول من وسيلة النقض الثانية:

تعيب الطاعنة على القرار المطعون فيه نقصان التعليل الموازي لانعدامه، إذ أنها لم تتخذ قرارا بفصل المطلوبة إلا بعد استيفائها للعقوبات التأديبية داخل أجل السنة كما توجب المادتان 37 و38 من مدونة الشغل وهي العقوبات التي فصلتها بمذكرتها الجوابية المدلى بها خلال المرحلة الابتدائية بجلسة 2020/07/14، وأن ما استنتجته المحكمة في تعليلها جعلها تربط القول باستحقاق المطلوبة للتعويضات المحكوم بها بعدم حصول ضرر للمشغلة، والحال أن المشرع المغربي لم يشترط الضرر إلا في حالات محددة على سبيل الحصر في المادة 39 من مدونة الشغل، كما أن الأخطاء التأديبية لم يشترط فيها المشرع ثبوت الضرر، فإطار نازلة الحال يختلف جليا مع ما ركزت عليه محكمة الاستئناف إذ أن الطالبة أكدت في كتاباتها أن المطلوبة ارتكبت أخطاء غير جسيمة استحققت عنها العقوبات التأديبية الواردة بالمادة 37 من مدونة الشغل وأنها بلغت بها ولم تكن محل طعن من قبلها، وأن الطالبة احترمت في إنزال تلك العقوبات مبدأ التدرج في العقوبة المنصوص عليه بالمادة 37 من مدونة الشغل، وأن المقصود من المادة 37 من مدونة الشغل أن كل خطأ غير وارد في المادة 39 من مدونة الشغل ولم يصل إلى الحد الذي يمكن معه أن يقاس على الأخطار الجسيمة الواردة في هذه المادة يعتبر خطأ يسيرا لا يستحق عنه الأجير إلا عقوبة مخففة عملا بمقتضيات المادة 37 من مدونة الشغل، وأن تمادي المطلوبة في ارتكاب الأخطاء غير الجسيمة رغم إنذارها وتوبيخها للمرة الثانية وتوبيخها للمرة الثالثة وارتكابها الخطأ خامس غير جسيم واستنفاذ الطالبة لكل هاته العقوبات داخل أجل سنة يجيز لها فصلها نهائيا عن العمل بدون تعويض لكون الفصل أصبح مبررا، وأن إخلال المطلوبة بالتزاماتها القانونية والعقدية وبما تفرضه عليها قواعد الانضباط داخل مقر الطالبة يبرر اتخاذ عقوبات تأديبية في حقها، لذلك يتعين نقض القرار.

حيث صح ما عابته الطاعنة على القرار، ذلك أن المقرر قانونا أنه: « يمكن للمشغل اتخاذ إحدى العقوبات التأديبية التالية في حق الأجير لارتكابه خطأ غير جسيم: الإنذار، التوبيخ، التوقيف عن الشغل لمدة لا تتجاوز ثمانية أيام، التوبيخ الثالث أو النقل إلى مصلحة، أو إلى مؤسسة أخرى عند الاقتضاء، مع مراعاة مكان سكنى الأجير، تطبق على العقوبتين الواردتين في الفقرتين 3 و4 من هذه المادة مقتضيات المادة 62»، كما: « يتبع المشغل بشأن العقوبات التأديبية مبدأ التدرج في العقوبة، ويمكن له بعد استنفاذ هذه العقوبة داخل السنة أن يقوم بفصل الأجير، ويعتبر الفصل في هذه الحالة فصلا مبررا، بصريح مقتضيات المادتين 37 و38 من مدونة الشغل، والثابت من وثائق الملف أن الطالبة احترمت مبدأ التدرج في العقوبة المذكور وأصدرت عقوبات تأديبية في مواجهة المطلوبة لم تكن محل أي طعن من طرفها وبعد ارتكابها مجموعة أخطاء غير جسيمة، إذ أنها اتخذت عقوبة الإنذار في حقها بتاريخ 2019/04/23، وبتاريخ 2019/06/12 تم اتخاذ عقوبة التوبيخ، وكذا عقوبة التوبيخ الثاني بتاريخ 2019/11/29 واتخذت في حقها عقوبة التوبيخ الثالث

بتاريخ 2019/12/03، بعد عقد جلسة الاستماع بالنسبة للعقوبتين الأخيرتين كما أنها أصدرت مقرر الفصل بتاريخ 2019/12/27 بعد إجراء جلسة الاستماع واعتبار للعقوبات الأربع السابقة واحتراما لمبدأ التدرج في العقوبة، فتكون قد استوفت العقوبات المنصوص عليها في المادة 37 من مدونة الشغل، والمحكمة المطعون في قرارها لما اعتبرت أن الخطأ الذي قامت به المطلوبة لا يستوجب فصلها ولم يصدر عنها وإنما عن متدربة تعمل تحت إمرتها وأن فصلها كان تعسفيا، والحال أن الطالبة قامت بفصل الأجيعة بعد احترام مبدأ التدرج في العقوبة كما هو منصوص عليه في المادة 38 من مدونة الشغل لارتكابها مجموعة أخطاء غير جسيمة داخل السنة، كما ورد بمقرر الفصل، تكون قد عللت قرارها تعليلا فاسدا يوازي انعدامه، مما يعرضه للنقض.

وبغض النظر عن باقي ما أثير.

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

لهذه الأسباب

قضت محكمة النقض بنقض وإبطال القرار المطعون فيه، وإحالة القضية على نفس المحكمة للبت فيها من جديد بهيئة أخرى طبقا للقانون وبتحميل 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 السيدة رئيسة الغرفة السيدة مليكة بنزاهير، والمستشارين السادة: أم كلثوم قربال مقررة، والعربي عجابي وعتيقة بحراوي وأمينة ناعمي أعضاء، وبمحضر المحامي العام السيد عبد العزيز أوبايك، وبمساعدة كاتب الضبط السيد خالد لحياني.