

TPI, Casablanca, 24/7/2007

Identification			
Ref 20258	Juridiction Tribunal de première instance	Pays/Ville Maroc / Casablanca	N° de décision 6395
Date de décision 20070724	N° de dossier 0	Type de décision Jugement	Chambre
Abstract			
Thème Personnel de banque, Travail		Mots clés Saisine, Prérogative du salarié, Graduation des sanctions, Entretien préalable, Désignation d'un représentant du personnel, Délai de convocation, Conseil de discipline du personnel des banques, Composition	
Base légale Article(s) : 62, 38, 39, 51 - Dahir n° 1-03-194 du 11 septembre 2003 portant promulgation de la loi n° 65-99 relative au Code du travail		Source Cabinet Bassamat & Laraqui	

Résumé en français

1.L'article 62 du code du travail impose à l'employeur avant de prendre la décision de licenciement, de permettre au salarié de se défendre en présence d'un délégué du personnel ou du représentant syndical de son choix, dans un délai maximum de huit jours à compter de la date de la constatation de la faute qui lui est imputée . 2. Le choix du délégué du personnel ou du représentant syndical qui l'assistera dans sa défense, est un droit prévu en faveur du salarié. Le fait de ne pas en user, ne peut être reproché à l'employeur et constituer ainsi une faute de sa part. 3. Le délai de 8 jours constitue le délai maximum qui peut et non qui doit séparer la date de constatation de la faute et celle ou le salarié doit être entendu pour se défendre, car le législateur utilise l'expression « dans un délai ne dépassant pas huit jours », c'est-à-dire qu'il peut être inférieur au délai de huit jours pourvu qu'il ne le dépasse pas. 4. De la gradualité des sanctions, de la faute grave et du préavis (articles 38, 39 et 51 du code de travail). L'employeur n'est pas tenu à l'application graduelle des sanctions en cas de commission par le salarié d'une faute grave pouvant justifier directement son licenciement. 5. La liste des fautes graves, énumérées à l'article 39 du code de travail, n'est pas limitative, mais elles sont citées à titre indicatif. 6. Toute violation du principe de la confiance devant régner durant les relations de travail, peut être assimilée à une faute grave justifiant le licenciement du salarié et dispensant l'employeur de l'observation de tout délai de préavis. 7.De la formation et de l'avis du conseil disciplinaire (Articles 33 et 36 de la convention collective de travail du personnel des banques du Maroc) Le conseil disciplinaire doit être formé au minimum de trois membres mais rien ne l'empêche par contre, de tenir ses réunions en présence de quatre membres ou plus, du moment que les intérêts du salarié n'ont pas été lésés, mais au contraire ce nombre constitue une garantie supplémentaire en sa faveur. 8.L'avis du conseil

disciplinaire n'est requis que sur demande du salarié, auquel cas la sanction qui a été prévue n'est exécutoire qu'après avoir donné son avis. À défaut de cette demande, la direction peut valablement prendre sa décision sans recourir audit avis.

Texte intégral

المحكمة الابتدائية بالدار البيضاء حكم رقم 6395 صادر بتاريخ 24/07/2007 قانون الشغل: عقد شغل - طرد - عدم اختيار الأجير لدفاعه - مسؤولية المشغل (لا) - جلسة الاستماع للأجير - أجل أقصاه ثمانية أيام من تاريخ معاينة الخطأ - أجل أطول (لا) - أجل أقصر (نعم) خطأ جسيم - تدرج في العقوبات (لا) أجل الإشعار (لا) - المجلس التأديبي للأبنك3 - أعضاء أو أكثر (نعم) رأي المجلس إجباري (لا) بناء على طلب الأجير (نعم) عبد الغني زبيبر / ضد الشركة العامة المغربية للأبنك التعليل وحيث إنه تبعا لما ذكر أعلاه وبالنظر إلى صفة المدعي ومسؤوليته كمدير جهوي فإن ما قام به من أخطاء يشكل مساسا بمبدأ الثقة المفروض توافره في علاقة الشغل إذ أنه استغل سلطته للضغط على المستخدمين التابعين له للقيام بأعمال قصد الاستفادة من امتيازات ليس له الحق فيها وأن ما قام به يشكل خطأ جسيما يتعذر معه استمرار علاقة الشغل بين الطرفين ولا يستحق بذلك أي تعويض عن فصل تعسفي لم تصدره في حقه مشغلته ولا تعويضا في الإخطار والضرر. وحيث إنه بالنسبة للتعويض عن العطلة السنوية فإن المدعي يستحق تعويضا عن 6 أشهر التي عملها خلال سنة 2006 وجب فيه تعويض عن 17,5 يوما حسب مقتضيات المادة 61 من الاتفاقية الجماعية وذلك لعدم إدلاء المدعي عليها بما يفيد أدائها للمدعي التعويض الذي يستحقه عنها وبذلك يبقى محقا في تعويض قدره 20.148,63 درهم مع اعتبار معدل الأجرة الصافية التي فصل عليها التي خلال سنة قبل الفصل والواردة بشهادة الأجور المؤرخة في 2007/6/25 وحيث إنه يتعين تحميل الطرفين الصائر بالنسبة يستخلص نصيب المدعي في إطار المساعدة القضائية. وحيث إن المحكمة بثت في القضية بدون حضور المستشارين. في الطلب المضاد: حيث إن طلبات المدعية تتلخص في الحكم على المدعي عليه بأدائه لفوائدها تعويضات عن الأضرار التي لحقت بها من جراء الأخطاء الجسيمة التي ارتكبتها. وحيث إنه تبعا لما سبق ذكره أثناء مناقشة الطلب الأصلي فإنه ثبت للمحكمة أن المدعي عليه ارتكب أخطاء جسيمة بررت فصله عن العمل، إلا أن المدعي عليها لم تثبت الأضرار التي لحقتها من جراء الأخطاء المرتكبة من طرف المدعي عليه وقيمتها حتى يمكن للمحكمة الحكم بالتعويض المستحق لها عنها، كما أن طلب إجراء خبرة حسابية لتحديد الأضرار اللاحقة بالمدعية من جراء أخطاء المدعي عليه يتعين عدم الاستجابة له لأن المحكمة تصنع حجة للأطراف وأنه كان على المدعية إثبات الأضرار اللاحقة بها وقيمتها حتى يمكن الحكم بها لفوائدها مما يتعين معه عدم قبول الطلب المضاد وتحميل المدعية الصائر. وتطبيقا لمقتضيات الفصول 1 و 32 و 269 وما يليه من ق.م.م ومقتضيات مدونة الشغل ومقتضيات الاتفاقية الجماعية للشغل الخاصة بمستخدمي البنوك بالمغرب. لهذه الأسباب حكمت المحكمة بجلستها العلنية وهي تبث في قضايا منازعات الشغل ابتدائيا حضوريا حكما يقضي بما يلي: 1) في الطلب الأصلي: في الشكل: بقبول الطلب. في الموضوع: بأداء المدعي عليها الشركة العامة المغربية للأبنك لفائدة المدعي عبد الغني زبيبر التعويض الآتي : 20.148,63 درهم (عشرون ألف ومائة وثمانية وأربعون درهما وثلاثة وستون سنتيما) عن العطلة السنوية مع الفوائد القانونية من تاريخ الحكم والنفاد المعجل وتحميل الطرفين الصائر بالنسبة ورفض الطلب في الباقي. 2) في الطلب المضاد: في الشكل : بعدم قبول الطلب وتحميل المدعية الصائر.