

**Absence d'atteinte aux droits du
salarié : entretien de
licenciement en présence d'un
huissier et suspension
conservatoire (Cass. soc. 2023)**

Identification			
Ref 32226	Juridiction Cour de cassation	Pays/Ville Maroc / Rabat	N° de décision 227/1
Date de décision 28/02/2023	N° de dossier 1641/5/1/2022	Type de décision Arrêt	Chambre Sociale
Abstract			
Thème Licenciement, Travail	Mots clés مقرر الفصل, Contrôle judiciaire, Droits de la défense, Entretien préalable, Licenciement abusif, Obligation de motivation, pouvoir disciplinaire de l'employeur, Procédure de licenciement, Suspension provisoire, Code du travail, السلطة التأديبية, تعويضات, علاقة شغل, فصل تعسفي, قرار التوقيف المؤقت, محكمة النقض, مدونة الشغل, مسطرة الفصل, الطعن بالنقض, Assistance syndicale		
Base légale	Source Juriscassation.cspj.ma		

Résumé en français

Suite à son licenciement, une salariée a introduit une action devant la juridiction sociale afin de contester la régularité de la procédure adoptée par l'employeur. Le jugement de première instance ayant été confirmé par la Cour d'appel, l'intéressée s'est pourvue en cassation.

Elle reprochait notamment à la Cour d'appel d'avoir méconnu les dispositions prévues par les articles 62 à 65 du Code du travail relatifs à la procédure disciplinaire de licenciement, en particulier le droit à l'assistance lors de l'entretien préalable ainsi que le respect du délai réglementaire de convocation à cet entretien. Par ailleurs, elle contestait la légalité de la mesure de suspension provisoire prise à son encontre ainsi que la régularité de la présence d'un huissier de justice lors dudit entretien préalable.

La Cour de cassation a rejeté le pourvoi, estimant que la Cour d'appel avait procédé à une application correcte des règles de droit applicables. Elle a notamment considéré que la suspension provisoire revêtait un caractère purement conservatoire, et non disciplinaire, et que la présence d'un huissier de justice lors de l'entretien préalable ne contrevenait à aucune disposition légale.

Résumé en arabe

إن قرار التوقيف المؤقت عن العمل لمدة ثلاثة أيام تضمن الإشارة إلى أنه توقيف احتياطي في انتظار انتهاء الإجراءات الإدارية من طرف مفتش الشغل، بعد استمرارها في رفض إنجاز شغل من اختصاصها عمدا ودون ميرر قانوني وبالتالي فإنه توقيف احترازي وليس عقوبة تأديبية طبقا للمادة 37 من مدونة الشغل، حتى يمكن القول أنه تمت معاقبتها على نفس الفعل مرتين.

رفض الطلب

Texte intégral

وبعد المداولة طبقا للقانون:

حيث يستفاد من أوراق القضية، ومن القرار المطعون فيه، أن الطالبة تقدمت بمقال تعرض فيه أنها كانت تعمل لدى المطلوبة في النقض إلى أن تم فصلها بصفة تعسفية، لاجله التمسست الحكم لها بالتعويضات المترتبة عن ذلك. وبعد جواب المطلوبة في النقض، وفشل محاولة الصلح بين الطرفين، وانتهاء الإجراءات المسطرية أصدرت المحكمة الابتدائية حكما القاضي عليها بأدائها لفائدة الطالبة تعويض عن الأجرة، وعن العطلة السنوية، ورفض باقي الطلبات. استأنفته الطالبة، فقضت محكمة الاستئناف بتأييده، وهو القرار موضوع الطعن بالنقض.

في شأن وسيلتي النقض مجتمعين:

تعيب الطاعنة على القرار المطعون فيه، عدم الارتكاز على أساس من القانون، ذلك أنه تبنى تعليل الحكم الابتدائي بخصوص دفعها بخرق مسطرة الفصل المنصوص عليها في المواد من 62 إلى 65 من مدونة الشغل، وأن مخالفة للمواد المنظمة لمسطرة الفصل المنصوص عليها في المواد أعلاه من مدونة الشغل تكمن في تعليقه بكون المطلوبة في النقض طبقت بشكل سليم مسطرة الفصل، والحال أنها جاءت مخالفة لها لعدة اعتبارات منها: * إدلاء المطلوبة في النقض

بمجرد صور شمسية من استدعاء لجلسة الاستماع، ومحضر جلسة الاستماع، ومقرر الفصل، وعدم إدلائها بأصولها رغم دفعها بمخالفة الصور الشهسية لمقتضيات الفصل 440 من قانون الالتزامات والعقود، ومنازعتها في سلوك مسطرة الفصل. * قيام المطلوبة باستدائها لحضور جلسة الاستماع، والاستماع إليها خلال بغيره توقيفها حج العمل لمدة ثلاثة أيام بشكل مؤقت من 12-07-2018 إلى 14-07-2018، ولاستماع إليها في نفس يوم التوقيف 12-07-2018 حول الخطأ الجسيم المنسوب إليها وان توقيفها عن العمل مؤقتا لمدة ثلاثة أيام يمنع عليها سلوك أي إجراء معها، اعلى اعتبار أنه كان له تأثير نفيي عليها، وهو نوع من الضغط والإكراه أثر على قدرتها في الدفاع عن نهضة للال جلسة الاستماع. * عدم تضمين المطلوبة في الاستدعاء لحضور جلسة الاستماع حقها في إحضار ممثل نقابي من اختيارها لمؤازرتها، وأن الاستدعاء اقتصر على إمكانية اصطحابها لأحد مندوبي الأجراء من اختيارها لمؤازرتها، مما يشكل انتقاصا من الضمانات القانونية المخولة للأجير بمناسبة تأديبه. وأن المادة 62 من المدونة توجب تضمين الاستدعاء لحضور جلسة الاستماع حق الأجير في إحضار مندوب الأجراء، أو ممثل نقابي من اختياره، وليس إشعاره بإحضار أحدهما. * عدم إتاحة الفرصة لها لإعداد دفاعها، وذلك للاستماع إليها مباشرة بعد تسلمها الاستدعاء لحضور جلسة الاستماع، وبنفس اليوم 12-07-2018. * عدم تضمين المطلوبة في الاستدعاء لجلسة الاستماع، ومحضر جلسة الاستماع، ومقرر الفصل، الشغل الذي هو من اختصاصها، والذي استمرت في رفض إنجازها، والفوضى التي أثارته حتى تتمكن من معرفتها والجواب عنها حول ما إذا كان يدخل في اختصاصها أم لا، وبيان سبب رفضها من عدمه، حتى تتمكن المحكمة من تقدير ما إذا كان يشكل خطأ جسيما أم لا. مادام أن جميع قراراتها المشغل التي يتخذها في إطار ممارسته لسلطته التأديبية تخضع لمراقبة السلطة القضائية طبقا للفقرة الأخيرة من المادة 42 من مدونة الشغل، وأن المحكمة مقيدة بالنظر في أسباب الفصل الواردة بمقرر الفصل طبقا للمادة 64 من المدونة.

* الاستماع إليها في غيبة مندوب الأجراء أو ممثل نقابي من اختيارها، فما جاء بالمحضر من أنها رفضت حضوره لا أساس له من الواقع، وما جاء بالمحضر لا يلزمها مادامت لم توقع عليه. وأنه كان على المطلوبة إحضار مندوب الأجراء أو ممثل نقابي لمؤازرتها. « الاستماع إليها بحضور مفوض قضائي المسمى (ع. ب) رغم أنه شخص غريب عن علاقة الشغل كما هو ثابت من مقرر الفصل، مما

يشكل خرقاً للمادة 62 من المدونة التي حددت الأشخاص المخول لهم حضور جلسة الاستماع في المشغل، أو من ينوب عنه، والأجير، ومندوب الأجراء أو الممثل النقابي بالمقاولة دون غيرهم.

كما تعيب على القرار، فساد التعليل الموازي لانعدامه، ذلك أنه اقتصر على النظر في أسباب الفصل المضمنة بمقرر الفصل رغم أنها غير محددة بشكل واضح ودقيق، ولم ينظر إلى ظروف الفصل المثارة من قبلها، المتمثلة أساساً في تأسيسها لمكتب نقابي صحية مجموعة من الأجراء، ونقلها صحبتهم من مكان عملها المعتاد الكائن بكلم 9 طريق طنجة القنيطرة، إلى مقر يوجد بالحي الصناعي بئر الرامي الفيطة، وهو محل مهجور لا توجد به أدوات العمل، ودون أن توفر لها أي عمل يهدف إجباره على المعاداة العمل تلقائياً، واتخاذها في حقها وباقي أعضاء المكتب النقابي مجموعة من العقوبات الدية الباطلة، مما يتعين معه نقضه.

لكن خلافاً لما تنعاه الطاعنة على القرم المطعون فيه، فمن جهة أولى، فإن الثابت من خلال وثائق الملف، أن ما أثارته من أنها دفعت بكون استدعاء جلسة الاستماع، ومحضر جلسة الاستماع، ومقرر جلسة الاستماع، ومقرر الفصل هي محرف صوراً الشمسية مخالفة لمقتضيات الفصل 440 من قانون الالتزامات هو خلاف الواقع، إذ لم يسبق كهللة الشفقتك أو إثارة هذا السبب، كما أن ما أثارته من أن حضور المفوض القضائي لجلسة الاستماع مخالف لمقتضيات المادة 62 من مدونة الشغل، وأن عدم تضمين المطلوبة في النقص الاستدعاء لحضور جلسة الاستماع، ومحضر جلسة الاستماع، ومقرر الفصل، الشغل الذي هو من اختصاصها، والذي استمرت في رفض إنجازها، والفوضى التي أثارته حتى تتمكن المحكمة من بسط رقابتها عليها، هي أسباب جديدة لم يسبق لها إثارتها، أو التمسك بها، ولا يجوز لها إثارتها لأول مرة أمام محكمة النقض لاختلاط الواقع فيها بالقانون، فهي غير مقبولة. ومن جهة ثانية، فإن قرار التوقيف المؤقت عن العمل لمدة ثلاثة أيام من 2018-07-12 إلى 2018-07-14، تضمن الإشارة إلى أنه توقيف احتياطي في انتظار انتهاء الإجراءات الإدارية من طرف مفتش الشغل، بعد استمرارها في رفض إنجاز شغل من اختصاصها عمداً ودون مبرر قانوني، وبالتالي فإنه توقيف احترازي وليس عقوبة تأديبية طبقاً للمادة 37 من مدونة الشغل، حتى يمكن القول أنه تمت معاقبتها على نفس الفعل مرتين.

ومن جهة ثالثة فإن المادة 62 من مدونة الشغل، لم تحدد أجلاً بين تاريخ التوصل بالاستدعاء لجلسة الاستماع، وتاريخ عقد هذه الجلسة، هذا فضلاً عن أن الطالبة حضرت لجلسة الاستماع، ورفضت الإدلاء بجوابها عما هو منسوب إليها من أخطاء، ولم تطلب تأجيلها لتتمكن من إعداد الدفاع. ومن جهة رابعة، فإن الاستدعاء لحضور جلسة الاستماع بتاريخ 2018-07-12 الذي رفضت الطالبة التوصل به، تضمن الإشارة إلى حقها في اصطحابها أحد مندوبي الأجراء من اختيارها لمؤازرتها في الجلسة، وما أثير من أنها لم تضمنه حقها في إحضار ممثل نقابي لموازرتها، وأن ذلك يشكل انتقاصاً من الضمانات القانونية المخولة للأجير

لا يستند على أساس سليم، كون المادة 62 من المدونة تنص على إتاحة الفرصة للأجير للدفاع عن نفسه بحضور مندوب الأجراء أو الممثل النقابي بالمقاولة الذي يختاره الأجير بنفسه، ولم تنص على ضرورة حضورهما معاً. وقد تضمنت المطلوبة في الاستدعاء لجلسة الاستماع حقها في اصطحاب مندوب الأجراء من اختيارها. ومن جهة خامسة، فإن المحكمة لئن كانت طبقاً للمادة 64 من مدونة الشغل تنظر في الأسباب الواردة في مقرر الفصل وفي ظروفه، فإن الطالبة أقرت بجلسة البحث المجرى استئنافياً، بأنها كانت تعمل بالكابلاج، وأن مصلحة الموارد البشرية طلبت منها الانتقال للعمل بمنصب جديد يدعى « شائك »، إلا أنها رفضت القيام بهذا العمل، فيكون بذلك سبب الفصل المضي بالتقرر ثابت في حقها، أما ظروف الفصل المتمثلة في تأسيسها رفقة مجموعة من زملاءها مكم يقاي، ونقلها صحبتهم من مكان عملها المعتاد لمكان آخر مهجور، ولا توجد به أدوات العطل معجها على مغادرة الشغل تلقائياً، واتخاذ المطلوبة في حقها وباقي أعضاء المكهب النقابي لمجموعة من العقوبات التأديبية الباطلة، هي أيضاً أسباب جديدة لم يسبق لها إثارتها في فضة الموضوع، ولا يجوز لها إثارتها لأول مرة أمام محكمة النقض لاختلاط الواقع فيها بالقانونة وإيكونفبذلك القرار المطعون فيه فيما انتهى إليه معللاً تعليلاً كافياً، وغير خارق لأي مفتضى قانوني، والوسيلتان على غير أساس. باستثناء ما هو غير مقبول.

لهذه الأسباب

قضت محكمة النقض برفض الطلب، وتحميل الطالبة الصائر.

وبه صدر القرار وتلي في الجلسة العلنية المنعقدة بالتاريخ المذكور أعلاه بقاعة الجلسات العادية بمحكمة النقض بالرباط، وكانت الهيئة الحاكمة مترتبة من رئيسة الغرفة السيدة مليكة بنزاهير، والمستشارين السادة: عتيقة بحراوي مقررة، وأم كلثوم قربال وأمينة ناعمي وأمال بوعباد أعضاء، وبمحضر المحامي العام السيد عبد العزيز أوبايك، وبمساعدة كاتب الضبط السيد خالد حيان.