

**Licenciement par mesure
disciplinaire : Validité du
licenciement en l'absence de
mention des fautes graves dans
la convocation (Cour de
cassation 2020)**

Identification			
Ref 31552	Juridiction Cour de cassation	Pays/Ville Maroc / Rabat	N° de décision 1/531
Date de décision 04/05/2021	N° de dossier 1692/5/1/2020	Type de décision Arrêt	Chambre Sociale
Abstract			
Thème Licenciement, Travail	Mots clés فصل تعسفي, صحة مسطرة الفصل, خطأ جسيم, تعويض عن الفصل التعسفي, Validité du licenciement, Procédure disciplinaire, Procédure de licenciement, Licenciement pour faute grave, Indemnisation pour licenciement abusif		
Base légale	Source Non publiée		

Résumé en français

Les dispositions légales applicables en matière de licenciement disciplinaire, et notamment l'article 62 du Code du travail, n'exigent pas que les fautes graves reprochées au salarié soient mentionnées dans la convocation à l'entretien préalable. Cette convocation constitue un acte procédural ayant pour seul objectif d'informer le salarié des faits faisant l'objet de l'entretien afin de lui permettre de préparer sa défense.

L'absence de mention des fautes graves dans la convocation n'entraîne pas automatiquement l'irrégularité de la procédure, sauf si un préjudice est démontré par le salarié. Toute décision judiciaire fondée sur une exigence non prévue par la loi constitue une violation des dispositions légales et un défaut de motivation exposant ladite décision à la cassation.

Résumé en arabe

إن المقتضيات القانونية المنصوص عليها في المادة 62 من مدونة الشغل لا تشترط تضمين الاستدعاء الموجه للأجير تفاصيل الأخطاء الجسيمة المنسوبة إليه. فالاستدعاء يعد إجراءً مسطرياً هدفه إبلاغ الأجير بالوقائع موضوع المناقشة في جلسة الاستماع لتمكينه من إعداد دفاعه.

إن عدم تضمين الاستدعاء تلك الأخطاء لا يؤدي إلى بطلان مسطرة الفصل إلا إذا ثبت وقوع ضرر للأجير نتيجة لذلك. وكل قرار قضائي

يرتب البطلان على أساس شرط غير منصوص عليه قانوناً يعتبر خرقاً للمقتضيات القانونية ومعللاً تعليلاً فاسداً يعرضه للنقض.

Texte intégral

و بعد المداولة طبقاً للقانون

حيث يستفاد من مستندات الملف، ومن القرار المطعون فيه أن المطلوب تقدم بتاريخ 05 فبراير 2019 بمقال عرض فيه أنه اشتغل لدى الطالب منذ 2006/04/03 بأجر شهري قدره 17468,62 درهم إلى أن فوجئ بفصله تعسفياً بتاريخ 2018/09/08 ودون احترام مسطرة المواد 62 و 63 و 64 من مدونة الشغل، والتمس الحكم له بمجموعة من التعويضات، وبعد جواب الطالب بواسطة نائبه جاء فيه أن المطلوب ارتكب مجموعة أخطاء جسيمة تتمثل في أنه منح لنفسه بطاقتين من بطاقات الائتمان الذهبية دون موافقة ودون التسلسل الهرمي وتعديله إلى ما يفوق 26 مرة متجاوزاً سقف السحب على حسابه الأجزاء بمبادرته الخاصة وأنه احترم مسطرة الفصل المنصوص عليها في المواد 62 وما يليها من مدونة الشغل ملتصاً برفض الطلب، وبعد فشل محاولة الصلح بين الطرفين وانتهاء الإجراءات المسطرية أصدرت المحكمة الابتدائية حكمها القاضي بأداء الطالب الفائدة المطلوب تعويضات عن الإضرار الضرر الفصل والعتلة السنوية مع تسليمه شهادة العمل تحت طائلة غرامة تهديدية ورفض باقي الطلبات استأنفه الطالب أصلياً والمطلوب فرعياً، فقضت محكمة الاستئناف بتأييد الحكم المستأنف وهو القرار موضوع الطعن بالنقض. في شأن الفرع الأول من وسيلة النقض الفريدة: يعيب الطاعن على القرار المطعون فيه عدم الارتكاز على أساس قانوني وانعدام التعليل إذ أنه وبخصوص التعويض عن العتلة السنوية، فإن المحكمة اعتبرت أن القائمة المدلى بها لا ترتقي إلى درجة الاعتبار القانوني إلا أن المطلوب لم ينازع فيها مما يشكل إقراراً ضمناً بأنه استفاد منها كما أن تلك القائمة صادرة عن البنك، لذلك يتعين نقضه. لكن حيث إن المقرر قانوناً أنه يقع على عاتق المشغل عبء إثبات استفادة الأجير من العتلة السنوية، وأن الثابت من وثائق الملف أن الصورة الشمسية للائحة استفادة المطلوب من العتلة لا ترقى حجة لإثبات ذلك لأنها لا تحمل أي توقيع المطلوب لذلك فإن المحكمة المطعون في قرارها لم تأخذ بها، ويبقى ما أثير غير مؤسس قانوناً، والفرع من الوسيلة على غير أساس. في شأن الفرع الثاني من وسيلة النقض الفريدة : يعيب الطاعن على القرار المطعون فيه عدم الارتكاز على أساس القانوني وانعدام التحليل إذ أنه وبخصوص مسطرة الفصل ، فقد جاء في تعليل القرار بأن الطاعن أغفل تضمين الاستدعاء الموجه للأجير الأخطاء المرتكبة من جانبه والتي تعدها خطيرة وجسيمة مبررة للطرد إلا أنه بالاطلاع على المادة 62 وما يليها من مدونة الشغل لا نجد ما يلزم تضمين الاستدعاء الموجه للأجير أخطاء الجسيمة والمحكمة لم تعلل حيثيتها بأي نص قانوني أو اجتهاد قضائي مما يجعل القرار منعدم التعليل لذلك يتعين نقضه. حيث صح ما عابه الطاعن على القرار، ذلك أن المقرر قانوناً أنه يجب قبل فصل الأجير أن نتاج له فرصة الدفاع عن نفسه بالاستماع إليه من طرف المشغل أو من ينوب عنه بحضور مندوب الأجراء أو الممثل النقابي بالمقابلة الذي يختاره الأجير بنفسه داخل أجل لا يتعدى 08 أيام ابتداء من التاريخ الذي تبين فيه ارتكاب الفعل المنسوب إليه بصريح مقتضيات الفقرة الأولى من المادة 62 من مدونة الشغل، وأن الثابت من وثائق الملف أن المطلوب ثم استدعاؤه بتاريخ 2018/08/31 للاستماع إليه عن الأفعال المنسوبة إليه المرتبطة بالقيام بتصرفات غير لائقة وعدم الاحترام الواضح للمساظر المعمول بها والتي بلغت إلى علم الطالب بنفس التاريخ كما هو ثابت من خلال تقرير التفتيش المنجز بتاريخ 2018/08/31 وان جلسة الاستماع انعقدت بتاريخ 2018/09/04 وفق المتطلب قانوناً بحضور من ينوب عن المشغل والأجير ومندوب العمال وتم تسجيل تصريحات الأطراف ، كما تسلم المطلوب نسخة من محضر جلسة الاستماع بنفس التاريخ وصدر مقرر الفصل عن الطالب بتاريخ 2018/09/06 وتوصل المطلوب بنسخة منه، وتم تبليغ مفتش الشغل بنفس التاريخ، مما يجعل مسطرة الفصل التأديبي محترمة في النازلة، لأن المقتضيات القانونية المذكورة أعلاه لا تشترط تضمين الأخطاء الجسيمة الموجهة للأجير، وأن الاستدعاء إجراء مسطري محدد زمنياً هدفه إيصال واقعة إلى علم المبلغ إليه ليهيئ نفسه قصد مناقشة ما سينسب إليه خلال جلسة الاستماع التي يمكن أثناءها منحه مهلة لإعداد الدفاع، إضافة إلى عدم ثبوت الضرر الذي لحق الأجير نتيجة ذلك والمحكمة المطعون في قرارها لما اعتبرت أن تلك المسطرة غير سليمة لعدم تضمين الاستدعاء الموجه للأجير الأخطاء الجسيمة تكون قد خرقت المقتضى القانوني المحتج به وعللت قرارها تعليلاً فاسداً يوازى انعدامه مما يعرضه للنقض. وحيث إن حسن سير العدالة ومصالحه 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 المطلوب في النقض الصائر.