

**Licenciement pour faute grave :  
Le délai convocation du salarié à  
l'entretien préalable court à  
compter du jour où l'employeur a  
eu connaissance des faits fautifs  
(Cour de cassation 2012)**

Identification			
<b>Ref</b> 31555	<b>Juridiction</b> Cour de cassation	<b>Pays/Ville</b> Maroc / Rabat	<b>N° de décision</b> 2/143
<b>Date de décision</b> 03/02/2021	<b>N° de dossier</b> 2857/5/1/2019	<b>Type de décision</b> Arrêt	<b>Chambre</b> Sociale
Abstract			
<b>Thème</b> Licenciement, Travail	<b>Mots clés</b> مسطرة الفصل, تاريخ التثبيت من ارتكاب الفعل, بطلان مسطرة الاستماع, الفصل التأديبي, Validité du licenciement, Validité de la procédure de licenciement, Procédure disciplinaire, Faute grave, Délai d'audition, Article 62 du Code du travail		
<b>Base légale</b>	<b>Source</b> Non publiée		

## Résumé en français

L'entretien préalable au licenciement, prévu par l'article 62 du Code du travail, constitue une étape essentielle dans la procédure de licenciement disciplinaire. La convocation du salarié à l'entretien préalable doit se faire dans un délai maximum de huit jours à compter de la **découverte de la faute**.

## Résumé en arabe

طبقاً للمادة 62 من مدونة الشغل، يلتزم المشغل، قبل اتخاذ قرار فصل الأجير، بتمكين هذا الأخير من فرصة الدفاع عن نفسه من خلال جلسة استماع يعقدها بنفسه أو عبر من ينوب عنه، وذلك بحضور مندوب الأجراء أو الممثل النقابي الذي يختاره الأجير.

يتعين أن تتم جلسة الاستماع هذه في أجل لا يتجاوز ثمانية أيام ابتداءً من التاريخ الذي تبين فيه للمشغل ارتكاب الأجير للفعل المنسوب إليه.

يستفاد من مستندات الملف، ومن القرار المطعون فيه أنه بتاريخ 2018/4/02 تقدمت الطالبة بمقال افتتاحي أمام المحكمة الاجتماعية بالدار البيضاء تعرض فيه أنها اشتغلت لدى المطلوبة في النقض منذ 2000/4/27 بأجرة شهرية قدرها 3800 درهم كجافية للتذاكر، وأنها كانت تشتغل خلال أيام السبت والأحد والعطل الرسمية الوطنية والدينية وأنه يتم اقتطاع 150 درهم من أجزتها شهريا دون مبرر إلى أن تم طردها بتاريخ 2017/11/30 بداعي ارتكابها لخطر جميع والتمست الحكم لفائدتها بالتعويضات المفصلة في مقالها، وبناء على إدراج الملف بعدة جلسات حضرتها المطلوبة وأدلت بمذكرة جوابية دفعت فيها بأن إنهاءها لعقد الشغل الذي كان يربطها بالطالبة كان بناء على مسطرة فصل تأديبي لكون الطالبة ارتكبت جرما يتمثل في سرقة هاتف يعود إليها واستعملته دون موجب حق، وأنها قامت بجميع الإجراءات المنصوص عليها في المادة 62 من مدونة الشغل. وبعد تبادل الأجوبة والردود واستنفاد الإجراءات المسطرية أصدرت المحكمة حكمها القاضي بتسليم المطلوبة للطالبة شهادة العمل تحت طائلة غرامة تهديدية قدرها 100,00 درهم عن كل يوم تأخير ويرفض باقي الطالبات، استأنفته الطالبة فأصدرت محكمة الاستئناف قرارها القاضي بتأييد الحكم المستأنف وهو القرار المطعون فيه بالنقض. في شأن وسيلتي النقض مجتمعين للارتباط: تعيب الطالبة على القرار المطعون فيه خرقه القانون بدعوى أنه قضى بكون مسطرة الفصل التأديبي التي باشرت بها المطلوب ضدها في مواجهة الطالبة قد احترمت روح المادة 62 من مدونة الشغل وجاء في تعليقه « وحيث إن الثابت من وثائق الملف ومستنداته أن المستأنف عليها احترمت مقتضيات أعلاه إذ أنه بتاريخ 2017/12/05 تم تبليغ مدير الشركة المستأنف عليه بمقتضى تقرير من إحدى المراقبات بالشركة بخصوص ضبط هاتف نقال كان قد سرق سابقا وهي بحوزة المستأنفة، وهو الهاتف الذي كان قد سرق بتاريخ 2017/9/23 بإحدى الحافلات، وأنه على إثر ذلك الإبلاغ تم استدعاء بنفس التاريخ 2017/12/05 من أجل الحضور لجلسة الاستماع بتاريخ 2017/12/07..... الاستماع إليها اعترفت بواقعة السرقة ووقعت . على أقوالها وأنه في اليوم الموالي بتاريخ 2017/12/08 تم فصل المستأنفة وتوصلات المعنية بالأمر بالمقرر بنفس اليوم كما أنه تم تبليغ مفتش الشغل بذلك ، وأن المحكمة لم تأل بالا لما أثارته الطالبة من أن عام المطلوبة في النقض لم يكن بتاريخ 2017/12/05 بل كان قبل ذلك بكثير، وأن الشركة المطلوبة علمت بوقوع عشور بديعة العسري على هاتف لدى الطالبة بتاريخ 2017/10/24 وفي 2017/10/31 على أبعد تقدير، وأن أقصى أمد للاستماع للطالبة بخصوص هذه الواقعة هو 2017/11/08 تبعا لروح المادة 62 من مدونة الشغل وأن الاستماع إلى الطالبة بتاريخ 2017/12/07 كان خارج الأجل المنصوص عليه في المادة 62 من مدونة الشغل وتعرض مسطرة الاستماع برمتها للبطلان كما أن محضر الاستماع حرر من طرف المسماة بديعة المصري التي لا تنتمي الجهاز الإداري للشركة. كما تعيب الطالبة على القرار المطعون فيه فساد تعليقه عندما اعتبر أن المشرع في المادة 62 من مدونة الشغل اعتبر أن أجل ثمانية أيام ابتداء من يوم التثبت من ارتكاب الفعل وليس ارتكابه ملتصقا بالحكم بنقض القرار المطعون فيه. لكن، حيث إنه خلافا لما جاء في وسيلة النقض، فإنه بالرجوع إلى وثائق الملف يتبين أن المطلوبة في النقض استدعت الطالبة للاستماع إليها بتاريخ 2017/12/07 بعد اكتشاف الخطر المرتكب من طرفها بتاريخ 2017/12/05 بعدما رفعت المراقبة بديعة المصري تقريرا إلى مدير الشركة تخبره فيه أنها وجدت الهاتف النقال وبطاقة جوال تابعة للشركة بحوزتها وأن الطالبة حضرت الجلسة الاستماع رفقة مندوب الأجراء وأقرت بالخطر المنسوب إليها فاتخذ قرار الفصل بتاريخ 2017/12/07 وبلغ إليها بتاريخ 2017/12/08، ولما كانت المادة 62 من مدونة الشغل أوجبت على المشغل قبل إقدامه على فصل الأجير أن يتيح له فرصة الدفاع عن نفسه بالاستماع إليه من طرفه أو من طرف ينوب عنه بحضور مندوب الأجراء أو الممثل النقابي بالمقابلة الذي يختاره الأجير بنفسه وذلك داخل أجل لا يتعدى ثمانية أيام ابتداء من التاريخ الذي تبين فيه ارتكاب الفعل المنسوب إليه، فإن المطلوبة التي قررت الاستماع إلى الطالبة بتاريخ 2017/12/07 بعدما بلغ إلى علمها ارتكاب هذه الأخيرة الخطأ المنسوب إليها بتاريخ 2017/12/05 تكون قد احترمت المقتضى المحتج به وبنيت قضاءها على مرتكز قانوني سليم وعلته تعليلا كافيا وما بالوسيلتين غير جدير بالاعتبار.

لهذه الأسباب

قضت محكمة النقض برفض الطلب وبتحميل الطالب الصائر.