

Identification			
	<b>Juridiction</b> Cour de cassation	<b>Pays/Ville</b> Maroc / Rabat	<b>N° de décision</b> 145/1
<b>Date de décision</b> 14/02/2023	<b>N° de dossier</b> 2022/1/5/2496	<b>Type de décision</b> Arrêt	<b>Chambre</b> Sociale
Abstract			
<b>Thème</b> Abandon de poste, Travail		<b>Mots clés</b> Rejet, Refus de réception par le salarié, Procédure de licenciement, Notification, Licenciement disciplinaire, Licenciement abusif, Lettre de licenciement, Formalisme, Délai légal, Contrat de travail, Charge de la preuve	
<b>Base légale</b> Article(s) : 37 - 62 - 63 - 64 - 65 - Dahir n° 1-03-194 du 14 rejeb 1424 (11 septembre 2003) portant promulgation de la loi n° 65-99 relative au Code du travail		<b>Source</b> Non publiée	

## Résumé en français

Ayant relevé que l'employeur ne justifiait pas avoir remis au salarié la décision de licenciement dans le délai de 48 heures prévu par l'article 63 du Code du travail, une cour d'appel retient à bon droit que la procédure de licenciement est irrégulière. En effet, la procédure de licenciement disciplinaire prévue aux articles 62 à 65 du même code revêt un caractère formaliste dont chaque étape doit être respectée. Par conséquent, la seule déclaration du salarié d'avoir refusé de recevoir le document après avoir compris qu'il contenait son licenciement ne suffit pas à établir que l'employeur a respecté son obligation de notification dans le délai imparti.

## Résumé en arabe

الجزء الثالث إنهاء علاقة الشغل / page 195 / الجزء الثالث إنهاء علاقة الشغل / فصل تأديبي - إثبات الخطأ الجسيم - محضر معاينة وتفريغ لتسجيلات كاميرا المراقبة بالشركة - أثره

# Texte intégral

قرار عدد 1/145 مؤرخ في 2023/02/14 ملف اجتماعي عدد 2022/1/5/2496 فصل التأديبي – الالتزام بتسليم الأجير مقرر الفصل داخل أجل 48 ساعة – رفض الأجير تسلم وثيقة من الحارس تبين له من خلالها فصله من العمل – أثره.

إن المشرع بسنه المسطرة الفصل التأديبي الخاصة بالأجراء المنصوص عليها في المواد من 62 إلى 65 من مدونة الشغل، فغاياته من ذلك هي حمايتهم من الفصل الفوري دون إشعار، وفي هذا الشأن جاءت مسطرة الفصل متناسقة ومرتبطة يكمل كل جزء من موادها الجزء الآخر، وكل إخلال بأي جزء منها يجعل المسطرة غير سليمة، لأنها تتسم بالشكلية، ويتعين إنجازها وفق الشكل المخصص لها والمنصوص عليه تبعا للمواد المشار إليها أعلاه. والثابت من وثائق الملف أن الطالبة ولئن أدلت بمقرر الفصل وباقي الوثائق المتعلقة بمسطرة الفصل التأديبي، إلا أنها لم تدل بما يفيد تسليم المطلوب لمقرر الفصل داخل أجل المحدد بموجب المادة 63 أعلاه، وأن تصريح هذا الأخير خلال جلسة البحث برفضه تسلم وثيقة من الحارس تبين له من خلالها فصله من العمل، لا يفيد تسلم مقرر الفصل داخل أجل ثماني وأربعين ساعة المنصوص عليه قانونا، والمحكمة المطعون في قرارها لما اعتبرت مسطرة الفصل التأديبي معيبة لعدم احترام الأجل المذكور، جاء قضاؤها مرتكزا على أساس.

باسم جلالة الملك وطبقا للقانون إن محكمة النقض (غ.إ.ج، ق.1)؛

بناء على مقال النقض المودع بتاريخ 2022/07/20 من طرف الطالبة المذكورة أعلاه بواسطة نائبها والرامي إلى نقض القرار رقم 231 الصادر بتاريخ 2022/05/12 في الملف عدد 2022/1501/695 عن محكمة الاستئناف بطنجة.

وبعد المداولة طبقا للقانون:

حيث يستفاد من مستندات الملف، ومن القرار المطعون فيه، أن المطلوب تقدم بتاريخ 2019/05/27 بمقال افتتاحي عرض من خلاله أنه كان يشتغل لدى الطالبة منذ 2014/08/14 بأجرة شهرية قدرها 3.000 درهم، وأنها عمدت بتاريخ 2019/04/11 إلى فصله من العمل بدون مبرر والتمس الحكم له بمجموعة من التعويضات، وبعد جواب الطالبة بواسطة محاميها والذي جاء فيه أن فصله كان نتيجة ارتكابه خطأ جسيما تمثل في التأخير المتكرر عن العمل، على الرغم من جميع الفرص الممنوحة له للتوقف عن الغياب أو تبريره، وهو ما يعتبر رفضا صريحا للقيام بعمله المنوط به، وأنها احترمت مسطرة الفصل المنصوص عليها قانونا ملتزمة برفض الطلب بعد إجراء بحث بحضور الطرفين والشهود.

وبعد إجراء بحث وفشل محاولة الصلح بين الطرفين وانتهاء الإجراءات المسطرية أصدرت المحكمة الابتدائية حكمها القاضي بأداء الطالبة لفائدة المطلوب في النقض تعويضات عن الإخطار والفصل والضرر ومتخلف الأجر والعطلة السنوية، وبرفض باقي الطلبات. استأنفته الطالبة، فقضت محكمة الاستئناف بتأييد الحكم المستأنف، وهو القرار موضوع الطعن بالنقض.

في شأن وسيلة النقض الفريدة:

تعيب الطاعنة على القرار المطعون فيه عدم ارتكازه على أساس سليم، ذلك أنه أيد الحكم الابتدائي واعتبر المطلوب مفصولا من العمل بشكل تعسفي بسبب عدم الإدلاء بما يفيد التوصل بمقرر الفصل داخل أجل 48 ساعة من تاريخ اتخاذ هذا القرار، وأنه من الناحية القانونية فإن الغاية من تسليم مقرر الفصل إلى الأجير هي إعلام هذا الأخير باتخاذ القرار لمعرفة وضعيته داخل الشركة وإعلامه بانتهاء

علاقة الشغل، وأن هذا الإعلام يمكن أن يتخذ عدة أشكال ويمكن أن يستنتج من إقرار الأجير، وأن الطالبة أدلت بمقرر الفصل كما أن المطلوب أقر خلال جلسة البحث المنعقدة ابتداءً بتاريخ 2020/11/03 بواقعة إعلامه بقرار الفصل الذي اتخذته في حقه حينما صرح: « عندما حضر يوم الإثنين جلب له الحارس وثيقة وعندما اطلع عليها تبين له أنه تم فصله من العمل دون تعويض وطلب منه التوقيع عليها إلا أنه رفض التوقيع ». وأن هذا التصريح يشكل إقراراً بتسليم مقرر الفصل أو على الأقل إقراراً بالعلم باتخاذ مقرر الفصل، وأن المادة 63 من مدونة الشغل تنص على تسليم مقرر الفصل إلى الأجير إما يدا بيد مقابل وصل أو بواسطة رسالة مضمونة ولم تنص على هذا الإجراء بصيغة الوجوب ولم ترتب أي جزاء عن عدم احترامه، وأنه بالرغم من ذلك فإن الطالبة ارتأت تسليم مقرر الفصل إلى المطلوب، إلا أنه رفض التسليم والتوقيع على التسليم باعتباره الصريح أثناء جلسة البحث المذكورة، وهو ما يعني أن الطاعنة احترمت مسطرة الفصل المنصوص عليها بالمواد 62 وما يليها من مدونة الشغل، وأن القرار المطعون فيه لم يكن مرتكزاً على أساس حينما اعتبر أن المطلوب لم يتوصل بمقرر الفصل داخل أجل 48 ساعة من اتخاذه والحال أنه اعترف باتخاذ هذا القرار في حقه ورفض التوقيع على تسلمه، مما يتعين نقضه.

لكن خلافاً لما نعتته الطاعنة على القرار، فإن المشرع بسنه المسطرة الفصل التأديبي الخاصة بالأجراء المنصوص عليها في المواد من 62 إلى 65 من مدونة الشغل، فغاياته من ذلك هي حمايتهم من الفصل الفوري دون إشعار، وفي هذا الشأن جاءت مسطرة الفصل متناسقة ومرتبطة يكمل كل جزء من موادها الجزء الآخر، وكل إخلال بأي جزء منها يجعل المسطرة غير سليمة، لأنها تتسم بالشكلية، ويتعين إنجازها وفق الشكل المخصص لها والمنصوص عليه تبعاً للمواد المشار إليها أعلاه، إذ نصت المادة 63 من مدونة الشغل على أنه « يسلم مقرر العقوبات التأديبية الواردة في المادة 37 أعلاه أو مقرر الفصل إلى الأجير المعني بالأمر يدا بيد مقابل وصل أو بواسطة رسالة مضمونة مع إشعار بالتوصل داخل أجل ثمانين وأربعين ساعة من تاريخ اتخاذ المقرر المذكور. »، مما يكون معه المشغل ملزماً باحترام الأجل المذكور لاعتبار مسطرة الفصل سليمة، بعد اتباع باقي الإجراءات الأخرى المنصوص عليها، ما دام أن الأمر يتعلق باحترام إجراءات مسطرية حددها المشرع، والثابت من وثائق الملف أن الطالبة ولئن أدلت بمقرر الفصل وباقي الوثائق المتعلقة بمسطرة الفصل التأديبي، إلا أنها لم تدل بما يفيد تسليم المطلوب لمقرر الفصل داخل الأجل المحدد بموجب المادة 63 أعلاه، وأن تصريح هذا الأخير خلال جلسة البحث برفضه تسلم وثيقة من الحارس تبين له من خلالها فصله من العمل، لا يفيد تسلم مقرر الفصل داخل أجل ثمانين وأربعين ساعة المنصوص عليه قانوناً، والمحكمة المطعون في قرارها لما اعتبرت مسطرة الفصل التأديبي معيبة لعدم احترام الأجل المذكور، جاء قضاؤها مرتكزاً على أساس، والوسيلة غير جديرة بالاعتبار.

لهذه الأسباب قضت محكمة النقض برفض الطلب وبتمويل الطالبة الصائر. وبه صدر القرار، وتلي بالجلسة العلنية المنعقدة بالتاريخ المذكور أعلاه بقاعة الجلسات العادية بمحكمة النقض بالرباط، وكانت الهيئة الحاكمة متركبة من السيدة رئيسة الغرفة مليكة بنزاهير والمستشارين السادة: أمال بوعبياد مقررة والعربي عجابي وأم كلثوم قربال وعتيقة بحراوي أعضاء، وبمحضر المحامي العام السيد عبد العزيز أوبايك وبمساعدة كاتب الضبط السيد خالد لحياني.