

Cass. M. Soc., 24 juin 2025, n° 2023/1/5/3987

Parties : Société Centre de l'Automobile Chérifienne c. Monsieur AD. BEN.

Solution : La suspension provisoire d'un délégué des salariés par l'employeur, dans l'attente de l'issue du recours en annulation formé devant le tribunal administratif contre la décision de l'inspecteur du travail refusant d'autoriser son licenciement (Code du travail, art. 457 et 459), ne constitue pas un licenciement abusif. Cette suspension est distincte de la sanction disciplinaire visée à l'article 37 du Code du travail et n'est assujettie à aucun délai légal maximal explicite : elle s'étend pendant toute la durée du litige devant la juridiction administrative. La demande du salarié en paiement d'indemnités est prématurée tant que la procédure administrative n'a pas abouti à une décision définitive. Par ailleurs, l'omission par la Cour d'appel de statuer sur la demande reconventionnelle de l'employeur régulièrement soumise, sans l'adopter ni la rejeter, constitue une insuffisance de motivation équivalant à une absence de motifs et justifie la cassation indépendamment des autres moyens.

Mots-clés : *Délégué des salariés · Licenciement · Suspension provisoire · Protection spéciale · Code du travail art. 37, 457 et 459 · Inspecteur du travail · Autorisation de licenciement · Recours en annulation · tribunal administratif · Décision administrative · Demande prématurée · Demande reconventionnelle · Omission de statuer · Défaut de motivation · Cassation avec renvoi · Loi 65-99*

Faits et procédure

Attendu qu'il résulte des pièces du dossier et de l'arrêt attaqué que le défendeur au pourvoi a saisi le tribunal en exposant qu'il travaillait chez la demanderesse en qualité de cadre-chef d'équipe et délégué des salariés, et qu'il a été licencié de manière abusive après qu'elle l'eut suspendu de son travail en application de l'article 459 du Code du travail, dans l'attente de la décision du tribunal administratif statuant sur le recours en annulation de la décision de l'inspecteur du travail refusant d'autoriser le licenciement. Il sollicitait en conséquence le versement des indemnités résultant de cette situation.

Qu'après réponse de la demanderesse, échec de la tentative de conciliation entre les parties et clôture de la procédure, le tribunal de première instance a rendu son jugement condamnant la demanderesse à verser au défendeur au pourvoi diverses indemnités énumérées au dispositif du jugement de première instance.

Que les deux parties ont interjeté appel principal. La Cour d'appel a confirmé le jugement, et c'est cet arrêt qui fait l'objet du présent pourvoi en cassation.

Sur les premier et deuxième moyens du pourvoi :

Attendu que ma demanderesse reproche à l'arrêt attaqué la violation de la loi et l'insuffisance de motivation équivalant à son absence, en ce qu'il a en ce qu'il a jugé que la suspension d'un délégué des salariés, dans l'attente de la décision statuant sur le recours en annulation formé contre la décision de l'inspecteur du travail refusant d'autoriser son licenciement conformément à l'article 457 du Code du travail, constitue un licenciement abusif.

Attendu qu'elle soutient qu'elle n'a nullement procédé au licenciement du défendeur au pourvoi le 19 décembre 2022, mais l'a seulement suspendu de son travail, et qu'elle n'a prononcé la décision de licenciement que le 27 septembre 2023, dès le prononcé de l'arrêt de la Cour d'appel administrative de Rabat en date du 26 septembre 2023 dans le dossier n° 2023/7205/453, confirmant le jugement rendu par le tribunal administratif de première instance de Casablanca le 22 février 2023 dans le dossier n° 2022/7110/3148, qui a annulé la décision de l'inspecteur du travail refusant de faire droit à sa demande présentée dans le cadre de l'article 457 du Code du travail.

Qu'elle affirme que la décision de suspension qu'elle a

prise à l'encontre du défendeur est une décision provisoire dans l'attente de l'issue de la procédure de recours judiciaire visant à annuler la décision de l'inspecteur du travail qui a refusé sa demande présentée dans le cadre de l'article 457 du Code, et que la conclusion de l'arrêt attaqué selon laquelle la suspension n'était pas pour une durée limitée ou déterminée est contraire à la réalité et équivaut à une insuffisance de motivation, car la durée de la suspension était déterminée, à savoir la date à laquelle serait rendue une décision judiciaire dans le recours en annulation.

Qu'elle soutient que le législateur n'a pas fixé la durée maximale de suspension dans le cadre de l'article 459, et que la suspension n'est pas assortie d'un délai légal déterminé en nombre de jours, et que le législateur n'a fixé pour cette suspension aucun plafond temporel de manière explicite, et que le délai de huit jours prévu à l'article 459 du Code concerne le délai accordé à l'inspecteur du travail pour statuer sur la demande que lui soumet l'employeur, et s'impose à ce dernier, car il s'agit d'un délai réglementaire fixé par le législateur à une autorité administrative pour l'exercice de ses attributions et missions, et qu'il n'a aucun lien avec la durée de la suspension provisoire.

Qu'elle affirme que la décision de suspension provisoire reste en vigueur jusqu'à la date à laquelle l'employeur est en mesure de prendre la décision de licenciement, c'est-à-dire qu'elle s'étend pendant toute la durée où l'employeur peut contester la décision de l'inspecteur du travail en tant que décision administrative, puis jusqu'à ce qu'il soit statué sur le recours judiciaire par une décision définitive.

Qu'elle soutient que l'exercice de son droit de recours contre la décision de l'inspecteur du travail et la suspension du salarié dans l'attente d'une décision définitive ne peuvent être considérés comme un licenciement abusif, car l'objectif de l'activation de cette faculté légale est d'obtenir une décision judiciaire lui conférant le droit de prendre la décision de licenciement conformément aux dispositions du Code du travail.

Qu'elle précise qu'elle a formé le recours en annulation le 19 décembre 2022, dans le délai de recours, et moins d'un mois après la date de la décision de refus de l'inspecteur du travail, et que le tribunal administratif de première instance a mis l'affaire en délibéré le 8 février 2023, avant que le défendeur au pourvoi n'introduise la présente action. Elle ajoute que ce dernier a interjeté appel du jugement administratif de première instance rendu le 22 février 2023, et qu'elle ne

peut donc se voir reprocher aucune carence ou retard, car ce qui compte est l'exercice de son droit de recours dans le délai légal et non la date du prononcé du jugement définitif statuant sur ce recours, et qu'elle n'a aucune prise sur le délai nécessaire pour statuer sur le recours en annulation.

Qu'elle soutient que la conclusion de l'arrêt selon laquelle la décision de suspension doit être prise de manière immédiate est sans effet sur la décision de suspension, considérant que la condition d'immédiateté prévue au premier alinéa de l'article 459 vise à suspendre le salarié avant de prononcer la décision de licenciement. Elle ajoute que le mécanisme de suspension constitue une faculté et un droit conférés par le législateur à l'employeur et non une obligation à sa charge, et qu'il lui a ainsi conféré le droit de suspension immédiate sans la lui imposer, contrairement à l'information de l'inspecteur du travail dont il a prévu le caractère obligatoire.

Qu'elle affirme que l'article 459 ne prévoit nullement l'élément d'actualité ou d'immédiateté dans la suspension provisoire, et que le législateur n'a pas prévu que la suspension doit précéder l'information de l'inspecteur du travail, et que le retard dans la prise de la décision de suspension ne porte aucun préjudice aux intérêts du salarié. Dès lors, la conclusion de l'arrêt attaqué, selon laquelle la mesure de suspension prise par l'employeur ne serait pas conforme à l'article 459 précité au motif qu'elle ne présenterait pas un caractère immédiat, serait contraire à la loi et dépourvue de base légale.

Qu'elle reproche également à l'arrêt la violation de la loi, la violation des droits de la défense et l'absence de motivation en ce qu'il n'a pas statué sur sa demande tendant à obtenir des dommages-intérêts pour violation du devoir de loyauté et de fidélité. Elle soutient qu'elle a présenté une demande reconventionnelle par laquelle elle a fait valoir que le défendeur au pourvoi avait violé le devoir de loyauté et de fidélité en créant une société concurrente en collusion avec un collègue de travail, sollicitant des dommages-intérêts à ce titre. Cette demande ayant été rejetée par le tribunal de première instance, elle l'a renouvelée devant la juridiction de second degré dans le cadre de son appel, comme en atteste son mémoire de l'audience du 12 juillet 2023. Cependant, l'arrêt attaqué n'a pas examiné cette demande, ne l'a pas discutée, ne s'y est pas prononcé, et n'a même pas adopté la position du jugement de première instance à ce sujet, ce qui aurait pu permettre de

considérer qu'il en avait adopté les motifs et le dispositif. L'arrêt aurait donc omis de statuer sur sa demande, ce qui constitue une violation de la loi, des droits de la défense et un défaut de motivation, justifiant sa cassation.

Réponse de la Cour

Attendu que le grief formulé par la demanderesse contre l'arrêt attaqué est fondé.

En effet, le délégué des salariés bénéficie, en vertu du Code du travail — loi 65-99 entrée en vigueur le 8 juin 2004 — d'une protection spéciale et exceptionnelle eu égard au rôle qui lui est dévolu, consistant à consacrer la défense des droits des salariés, découlant des lois régissant les relations de travail entre salariés et employeurs, des conventions internationales, ainsi que de la Constitution du royaume de 2011.

Qu'il est établi par les pièces du dossier que la demanderesse, avant de procéder au licenciement du défendeur au pourvoi ayant la qualité de délégué des salariés, a suivi les procédures prévues par le Code du travail, notamment l'article 459 relatif au licenciement définitif d'un délégué des salariés. Elle n'a pas procédé au licenciement du défendeur au pourvoi le 19 décembre 2022, mais l'a provisoirement suspendu de son travail dans l'attente de l'issue de la procédure de recours judiciaire visant à annuler la décision de l'inspecteur du travail qui avait rendu une décision administrative refusant d'autoriser le licenciement du défendeur au pourvoi demandé dans le cadre de l'article 457 du Code.

Or, le législateur a conféré à toute personne lésée par une décision administrative le droit de former un recours gracieux ou de la contester par la voie du recours en annulation devant le tribunal administratif conformément à l'article 360 du Code de procédure civile. Le fait que la demanderesse ait suivi cette dernière procédure en contestant la décision de l'inspecteur du travail devant le tribunal administratif rend prématurée la demande du salarié tendant au versement des indemnités découlant du contrat de travail, qu'il s'agisse des indemnités relatives au salaire pour la période de

suspension ou de celles résultant de la responsabilité délictuelle de l'employeur, dans la mesure où elles demeurent subordonnées et dépendantes du résultat auquel aboutira la décision administrative, et parce que le contrat de travail reste suspendu pendant cette période jusqu'à la fin du litige devant le tribunal administratif.

Que la suspension du défendeur au pourvoi ayant été décidée pour ce motif, comme exposé ci-dessus, et dans le cadre des dispositions du Titre III du Code du travail, elle n'a aucun lien avec la durée de suspension déterminée à l'article 37 du Code du travail qui concerne la sanction disciplinaire prévue à la Section II du Chapitre V de la Première Partie du Code.

Qu'en conséquence, la cour ayant rendu l'arrêt attaqué, en décidant le contraire et en considérant que le défendeur avait fait l'objet d'un licenciement abusif, alors qu'il n'avait été que provisoirement suspendu de son travail dans l'attente de l'issue du recours introduit par la demanderesse devant le tribunal administratif contre la décision de l'inspecteur du travail — procédure dont il est établi que la demanderesse l'a saisie en contestant la décision de l'inspecteur du travail devant la juridiction compétente au lieu de procéder au licenciement immédiat du défendeur — a entaché son arrêt d'une violation des textes légaux susmentionnés et d'une motivation insuffisante équivalant à son absence.

Que d'autre part, il ressort également des pièces du dossier que la demanderesse, par mémoire exposant les moyens d'appel, a également interjeté appel du jugement de première instance dans sa partie relative au rejet de sa demande reconventionnelle, or, la Cour d'appel, a omis de statuer sur cet appel et n'a pas répondu aux moyens soulevés à ce titre, ni par leur adoption ni par leur rejet. Une telle omission constitue une insuffisance de motivation équivalant à une absence de motifs, et justifie la cassation de l'arrêt attaqué, indépendamment du troisième moyen invoqué.

Attendu que la bonne administration de la justice et l'intérêt des parties commandent de renvoyer la même affaire devant la même Cour pour qu'elle statue par une formation différente.

PAR CES MOTIFS — AU NOM DE SA MAJESTÉ LE ROI ET CONFORMÉMENT À LA LOI

La Cour de cassation a décidé de casser et annuler l'arrêt attaqué

