

# **C.Cass, 25/10/2017, 892**

Identification			
<b>Ref</b> 21717	<b>Juridiction</b> Cour de cassation	<b>Pays/Ville</b> Maroc / Rabat	<b>N° de décision</b> 892
<b>Date de décision</b> 25/10/2017	<b>N° de dossier</b> 59/5/2/2017	<b>Type de décision</b> Arrêt	<b>Chambre</b> Sociale
Abstract			
<b>Thème</b> Rupture du contrat de travail, Travail		<b>Mots clés</b> Rupture abusive (Non), Impossibilité d'exécution, Contrat de travail, Absence de production par le salarié des documents exigés	
<b>Base légale</b> Article(s) : 108-230 - Dahir du 9 ramadan 1331 (12 août 1913) formant Code des obligations et des contrats		<b>Source</b> Autre : Bulletin des Arrêts de la Cour de Cassation - Chambre Sociale N°37	

## Résumé en français

Dès lors que le salarié n'a pas produit à l'employeur le justificatif qu'il dispose de trois années d'expérience dans le domaine de l'enseignement privé afin de diriger le poste convenu de dirigeant d'un établissement d'enseignement, l'employeur ne peut être tenu de régler les salaires jusqu'à la fin du contrat dès lors que l'exécution de ce contrat est devenue impossible.

## Résumé en arabe

ما دام أن الأجير هو الذي لم يدل للمشغل بما يفيد توفره على أقدمية لا تقل عن ثلاث سنوات في مجال التعليم الخصوصي كشرط لتولي منصب مسير لمؤسسة تربوية المتفق عليه في العقد ، فإنه لا مجال لالتزام المشغل بأدائه للأجير الأجور المتعلقة بالمدة المتبقية من العقد ، طالما أصبح تنفيذه مستحيلا بسبب مخالفته للقانون

## Texte intégral

### في شأن الوسيلة الأولى المعتمدة في النقض:

يعيب الطاعن على القرار المطعون فيه : خرق الفصل الأول من ق.م.م، ذلك أن صفة إقامة الدعوى من النظام العام يحق لكل طرف أن يبين انعدامها في سائر مراحل التقاضي وحتى أمام محكمة النقض ، وبالرجوع إلى انعدامها في سائر مراحل التقاضي وحتى أمام محكمة النقض ، وبالرجوع إلى وثائق الملف و وقائع القضية فإن العلاقة الشغلية كانت بين شركة كتاب السلام ش.م.م وبين المطلوب في النقض وليس بين هذا الأخير وطالب النقض باعتبار أن هذا الأخير هو مجرد متصرف لهذه الشركة وفق قوانينها والقانون 5.56 المتعلق بالشركات المحدودة المسؤولة ، والمحكمة بتأييدها للحكم الابتدائي الذي قضى في مواجهة الطاعن تكون قد قضت على شخص ليست له لا الصفة ولا المصلحة في هذا التراجع باعتبار أن الذمة المالية للمتصرف مستقلة عن الذمة المالية للشركة وبالتالي فإن الدعوى كان يجب أن توجه ضد من له الصفة في تلقيها صاحبة الحق المطلوب حمايته والمحكمة لما قبلت هذه الدعوى على هذه الحالة تكون قد خرقت الفصل الأول من ق.م.م وعرضت قرارها للنقض.

لكن ، حيث إن الثابت من عقد الشغل المؤرخ في 2013/12/09 والذي يستند إليه المطلوب في النقض في مقاضاة الطالب ، أن طرفيه هما على (ا) الطالب بصفته مشغلا ، وعمر (د) المطلوب في النقض بصفته أجيورا ، ولا إشارة في بنود هذا العقد إلى كون الطاعن تعاقد بصفته ممثلا أو نائبا عن أي شخص ذاتي أو اعتباري ، مما يجعل النعي أعلاه على غير أساس.

### في شأن الوسيلة الثانية المعتمدة في النقض:

يعيب الطاعن على القرار المطعون فيه ، انعدام التعليل ، ذلك أنه بالرجوع إلى عقد العمل يتبين أن تنفيذ مقتضياته مشروط باحترام القوانين والتنظيمات المعمول بها وجميع المذكرات الصادرة عن الأكاديمية الجهوية للتربية والتكوين لجهة طنجة تطوان ، بالإضافة إلى باقي الشروط الواردة بالعقد ، وأن هذا الأخير كان من جملة الوثائق المقدمة للحصول على الرخصة بفتح المؤسسة التي سيعمل الأجير لفائدتها شركة (...)، والمطلوب لم يكن يتوفر على الشروط المطلوبة مما استحال عليه ملؤها ورفضت قبوله في المنصب الذي رشح له بمقتضى العقد المبرم معه ، مما أصبح معه العقد باطلا ولا يمكن أن يرتب آثاره القانونية طبقا للفصل 108 من ق.ل.ع وبالتالي فإنه لا مجال لإعمال مقتضيات الفصل 230 من القانون المذكور لأن العقد كان مخالفا للقانون. وأن المحكمة رغم ثبوت عدم توفر المطلوب من خلال البحث على الشروط الواردة بدفتر التحملات المفروض على قطاع التعليم الخاص كما هو ثابت من كتاب مدير الأكاديمية إلى المؤجرة مما حدا منه الأخيرة إلى ترشيح شخص آخر تتوفر فيه الشروط المطلوبة — اعتبرت المحكمة أن العقد مستوف لكافة أركانه وشروطه تكون قد بنت قرارها على تعليل فاسد وناقص وعرضته للنقض.

حيث تبين صحة ما أثير بالوسيلة أعلاه ، ذلك أن الثابت من وثائق الملف أنه يشترط لزوما في من يريد أن يشغل منصب مدير مؤسسة تربوية في مجال التعليم الخصوصي توفره على بعض الشروط أهمها توفره على أقدمية لا تقل عن ثلاث سنوات في ممارسة مهنة التعليم بالحال المذكور ، وفق ما جاء في الكتاب الصادر عن الأكاديمية الجهوية للتربية والتكوين لجهة طنجة تطوان الموجه إلى الطاعن بتاريخ 2014/4/02 والذي ينص أحد بنوده على شرط إدلاء السيد عمر (د) — المطلوب في النقض بما يفيد أنه يتوفر على أقدمية لا تقل عن ثلاث سنوات من الممارسة الفعلية للتعليم إعمالا للمادة 12 من القانون رقم 06.00 مصادق عليه من طرف المصالح بالنيابة تنفيذ مقتضيات

الباب الرابع من المذكرة الوزارية رقم: 139 بتاريخ 2011/10/04، والثابت في نازلة الحال أن المطلوب في النقض لم يدل بما أشير إليه أعلاه وأنه وإن كان قد تعاقد مع الطاعن بتاريخ 2013/12/09 على أساس الاضطلاع بمهمة مكلف بتسيير مؤسسة تربوية ، إلا أنه لم يكن

يتوفر آنذاك على الأقدمية المتطلبه لشغل المنصب المذكور وفي غياب إثبات الشرط المشار إليه أعلاه فإن عقد العمل الذي أبرمه المطلوب في النقض مع الطاعن كان قد أبرم خلافا لمقتضيات القانونية والضوابط الجاري بها العمل في مجال التعليم الخصوصي والمرتبطة بتولي منصب مسير لمؤسسة تربوية ، ومن ثم فإن تنفيذ العقد المبرم بين الطرفين بالنسبة للمدة المتبقية من المدة المتفق عليها أصبح مستحيلا لمخالفته للقانون ، وعلى هذا الأساس فإن إلهاءه لم يكن للطاعن أي دور فيه ما دام أن المطلوب هو الذي لم يدل بما يفيد توفره على الشروط التي تؤهله لتولي المنصب المتفق عليه في ذلك العقد وفق ما أشير إليه أعلاه والتي بدونها لا يمكنه شغل ذاك المنصب وما دام الأمر كذلك فإنه لا مجال لالتزام الطاعن بأدائه للمطلوب الأجور المتعلقة بالمدة المتبقية من العقد ، ومحكمة الاستئناف لما لم تأخذ ما ذكر بعين الاعتبار و لم تلتفت لما أثاره الطاعن بهذا الخصوص ، فإنها تكون قد ردت دفوع الطاعن بتعليل فاسد مما يعرض قرارها للنقض في هذا الجانب.

## لهذه الأسباب

قضت محكمة النقض بنقض القرار المطعون فيه.