

**CCass, 03/05/1982,330**

Identification			
<b>Ref</b> 19867	<b>Jurisdiction</b> Cour de cassation	<b>Pays/Ville</b> Maroc / Rabat	<b>N° de décision</b> 330
<b>Date de décision</b> 19820503	<b>N° de dossier</b> 0	<b>Type de décision</b> Arrêt	<b>Chambre</b> Commerciale
Abstract			
<b>Thème</b> Exécution du contrat de travail, Travail	<b>Mots clés</b> Subordination, Maintien du lien contractuel et non rupture abusive, Fin du détachement, Détachement, Contrat de travail		
<b>Base légale</b>	<b>Source</b> Revue : Revue Marocaine de Droit   المجلة المغربية للقانون   Année : Mars - Avril 1985		

## Résumé en français

Lorsqu'un employé a accepté d'être détaché par son employeur d'origine auprès d'un second employeur, ce dernier peut mettre fin au détachement sans que sa décision constitue une rupture du contrat de travail, le lien contractuel subsistant avec le premier employeur.

## Texte intégral

المجلس الأعلى رقم 330 مكرر صادر بتاريخ 03/05/1982 التعليل - فيما يتعلق بالوسيلة الوحيدة لطلب النقض: حيث يستفاد من الاطلاع على محتويات الملف والقرار المطعون فيه الصادر عن محكمة الاستئناف بالرباط بتاريخ 2 يناير 1979 ، أن السيد ق. كان مستخدماً لدى مكتب الأبحاث والمساهمات المعدنية، وبتاريخ 31 يناير 1970 أصدر مديره قراراً يقضي بانتدابه إلى شركة مناجم جرادة للفحم ابتداء من فاتح يناير 1970 لمدة أربع سنوات على أنه سيستمر في الانتفاع بحقوقه المتعلقة بالأقدمية حسب القوانين المطبقة لدى مكتب الأبحاث والمساهمات المعدنية. وبتاريخ 24 يناير 1970 ، بعثت شركة مناجم جرادة بكتاب إلى السيد ق. تطلعه على الأجر الذي سوف يتقاضاه خلال إلقائه بها وكذا الامتيازات التي سوف يتمتع بها بصفته مساعداً للمدير العام. وبتاريخ 2 يوليو 1970 وجه السيد الوزير الأول كتاباً إلى مكتب الأبحاث والمساهمات المعدنية تتعلق بعدم كفاءة السيد ق. وضرورة إرجاعه إلى عمله الأصلي. وبتاريخ 24 يوليو 1970 توصل السيد ق. بكتاب من المدير المنتدب لمكتب الأبحاث والمساهمات المعدنية يخبره فيه بأنه جعل حداً لانتدابه بشركة مناجم جرادة ابتداء من 31 يوليو 1970 وجعله رهن إشارة إدارته التي انتدبته. وعلى إثر ذلك تقدم السيد ق. بدعوى أمام المحكمة الاجتماعية بالرباط في مواجهة شركة جرادة للفحم طلب بمقتضاها حقوقه المترتبة عن حرمانه من أجرته لمدة ستة أشهر وعن مدة

الإخطار والطرء التعسفي، وبعد فشل محاولة الصلح، أجابت المدعى عليها بأن السيد ق. لم يزاوّل مهامه عند شركة مناجم جرادة إلا على إثر انتدابه من طرف مكتب الأبحاث والمساهمات المعدنية. وإن هذا الانتداب انتهى بصفة قانونية بتاريخ 31 يوليوز 1970 ، وأنه لا تربط السيد ق. بشركة مناجم جرادة أية رابطة قانونية. فأصدرت المحكمة حكماً على المدعى عليها بأدائها للمدعي 35.508,95 درهماً من قبل أجرة ستة أشهر بصفته نائباً للمدير ومبلغ 21.305,70 درهم من قبل التعويض المقدر في 30 % من الراتب السنوي ومبلغ 6.000,00 درهم صوائر التنقل لمدة ستة أشهر ومبلغ 71.018,90 درهم من قبل التعويض عن مهلة الإخطار لمدة سنة ومبلغ 10.000,00 درهم من قبل التعويض عن الفصل التعسفي، بعلّة أن عنصرى التبعية والإشراف يضيفان طابع علاقة الشغل بين المشغل والأجير قد حدا ما بين مناجم جرادة والسيد ق. بمقتضى قرار مدير مكتب الأبحاث والمساهمات المعدنية المؤرخ في 31 يناير 1970 والإرسالية المؤرخة في 24 يناير 1970 الموجهة إلى المدعى من طرف المدير العام لمناجم جرادة. وبعد استئناف الحكم من كلا الطرفين قضت محكمة الاستئناف بإلغائه وبعد التصدي، حكمت برفض طلب التعويض عن مدة الإخطار والفصل التعسفي وبصفة تمهيدية أمرت بإجراء خبرة فيما يخص الأجر والتعويض عن الإنتاج بانية قرارها على أن انتداب السيد ق. إلى شركة مناجم جرادة لم يجعل حدا لعقد العمل الذي كان يربطه بمشغله مكتب الأبحاث والمساهمات المعدنية ويترتب على ذلك أنه لا توجد رابطة تبعية بين السيد ق. وشركة مناجم جرادة وهي الشركة التي انتدب للعمل بها كنائب مدير عام لعدم ممارسة أحدهما إرادته في اختياره للطرف الآخر، إذ أنه لولا قرار مكتب الأبحاث والمساهمات المعدنية على ندب المدعى لما باشر هذا الأخير العمل بالشركة، وأن الانتداب إجراء مؤقت قابل للإلغاء ويبقى لكل من الأطراف الثلاثة الحق في التعبير عن إرادته بجعل حد للانتداب متى شاء. حيث يعيب الطاعن على القرار المطعون فيه: - عدم كفاية التعليل. - وانعدام الأساس القانوني. - وتحريف مضمون وثيقة أساسية في الملف. - وخرق الفصل 1 و 18 و 723 و 735 و 758 من قانون الالتزامات والعقود ذلك أنه من الثابت أن شركة مناجم جرادة قبلت التحاق الطاعن بها للعمل معها لمدة أربع سنوات على أن تدفع له جميع مرتباته ومصاريف تنقلاته. وبعثت له بكتاب أطلعتة فيه على الأجر الذي سوف يتقاضاه خلال إلحاقه بها وكذا الامتيازات التي سوف يتمتع بها، ومع ذلك اعتبر القرار المطعون فيه أنه لا توجد علاقة تبعية بين الطاعن وشركة مناجم جرادة واعتبر نتيجة لذلك، أن يبقى لكل طرف أن يعبر عن إرادته لجعل حد للانتداب متى شاء. في حين أن الكتاب أو الوثيقة التي يتحدث عنها القرار المطعون فيه هي رسالة الالتزام الصادرة عن الشركة المطلوبة في النقض وهي بمثابة عقد العمل وأن القرار المطعون فيه حرف مضمونها لما اعتبر أن بإمكان أيا من الطرفين أن يتحلل منها متى شاء، ولا حق للطاعن في التعويض عن فسخ الالتزام قبل الأصل ولا في التعويض عن مهلة الإخطار... .. وأن قضاء القرار المطعون فيه خلافاً لمجموعة هذه المقتضيات القانونية يشكل خرقاً لها. المجلس : لكن من جهة، حيث أنه بالرجوع إلى وثائق الملف يتبين أن طبيعة العلاقة التي تربط بين الطاعن وشركة مناجم جرادة لا تتركز فقط على الرسالة المؤرخة في 24 يناير 1970 ، بل تتركز أساساً على قرار السيد المدير العام لمكتب الأبحاث والمساهمات المعدنية المؤرخ في 31 يناير 1970 وبقبول الطاعن لهذا القرار القاضي بالتحاقه بشركة مناجم جرادة. لذلك فإن محكمة الاستئناف عندما اعتبرت أن الانتداب إجراء، مؤقت قابل للإلغاء من طبيعته، ويمكن لكل من الأطراف الثلاثة جعل حد له متى شاء وقبل انتهاء أمدته ورتبت على ذلك عدم استحقاق الطاعن للتعويض الذي يطلبه بسبب جعل حد لذلك الانتداب، تكون قد عللت حكمها تعليلاً كافياً، ولم تحرف مضمون الوثيقة المحتج بها من طرف الطاعن مما تكون معه الوسيلة في هذا الفرع غير مرتكزة على أساس. ومن جهة ثانية فإن الطعن لم يبين وجه مخالفة المحكمة للفصول المستدل به مما تكون معه الوسيلة في هذا الفرع غير مقبولة.لهذه الأسباب يرفض الطلب.