

# Nullité d'un accord transactionnel privant un salarié de ses droits légaux (Cass. soc. 2023)

Identification			
<b>Ref</b> 32299	<b>Juridiction</b> Cour de cassation	<b>Pays/Ville</b> Maroc / Rabat	<b>N° de décision</b> 176
<b>Date de décision</b> 21/02/2023	<b>N° de dossier</b> 2022/1/5/7	<b>Type de décision</b> Arrêt	<b>Chambre</b> Sociale
Abstract			
<b>Thème</b> Rupture du contrat de travail, Travail		<b>Mots clés</b> مقتضيات أمرة, فصل تعسفي, صلح غير قانوني, دعوى الإلغاء, حماية القانون الاجتماعي, حقوق الأجراء, تعويض عن إنهاء العمل, إبراء باطل, Recours en annulation, Protection des droits des travailleurs, Principe d'irrecevabilité des moyens nouveaux, Nullité d'une transaction contractuelle, Licenciement abusif, Invalidation d'un accord de renonciation, Indemnités pour rupture illégale, Dispositions impératives du Code du travail	
<b>Base légale</b> Article(s) : 73 - 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 Article(s) : 1098 - Dahir du 9 ramadan 1331 (12 août 1913) formant Code des obligations et des contrats		<b>Source</b> Juriscassation.cspj.ma	

## Résumé en français

La Cour de cassation a confirmé la nullité d'un accord transactionnel conclu entre un salarié et son employeur en violation des dispositions protectrices du Code du travail.

Saisie d'un pourvoi contre un arrêt d'appel ayant condamné l'employeur au versement d'indemnités au salarié, la Cour de cassation a rappelé les principes fondamentaux régissant la validité des accords de renonciation en matière de droit du travail.

Se fondant sur l'article 73 du Code du travail et l'article 1098 du Code des obligations et contrats, elle a réaffirmé que toute transaction portant sur l'exécution ou la rupture d'un contrat de travail est nulle si elle prive le salarié de droits qui lui sont garantis par la loi.

En l'espèce, l'accord transactionnel conclu entre les parties était entaché de nullité car il contrevenait aux dispositions légales protectrices des travailleurs. La Cour de cassation a ainsi rejeté le pourvoi et confirmé la décision de la cour d'appel condamnant l'employeur.

## Résumé en arabe

لقد أيدت محكمة النقض بطلان اتفاقية صلح أبرمت بين أجير ومؤجره، لمخالفتها المقتضيات الحمائية لمدونة الشغل. إذ نظرت في طعن بالنقض ضد قرار استئنافي قضى بإدانة المشغل بأداء تعويضات للأجير، استحضرت محكمة النقض المبادئ الأساسية التي تحكم صحة اتفاقيات التنازل في مجال قانون الشغل. وباستنادها إلى المادة 73 من مدونة الشغل، والمادة 1098 من قانون الالتزامات والعقود، أكدت مجدداً أن كل اتفاق صلح يتعلق بتنفيذ عقد الشغل أو إنهائه يكون باطلاً إذا حرم الأجير من حقوق يضمنها له القانون. وفي هذه القضية، كانت اتفاقية الصلح المبرمة بين الطرفين مشوبة بالبطلان لمخالفتها المقتضيات القانونية الحمائية للعمال. وبذلك، رفضت محكمة النقض الطعن وأيدت قرار محكمة الاستئناف بإدانة المشغل. وبذلك، تؤكد محكمة النقض أهمية حماية حقوق الأجراء وبطلان أي اتفاق يمس بها.

## Texte intégral

### وبعد المداولة طبقاً للقانون.

حيث يستفاد من مستندات الملف، ومن القرار المطعون فيه أن المطلوب في النقض تقدم بتاريخ 2017/6/7 مقال عرض فيه أنه اشتغل لدى المطلوبة الأولى شركة (ك.ك.م) منذ 2002/10/1 إلى أن فوجئ بفصله تعسفياً بتاريخ 2012/4/30، والتمس الحكم له بمجموعة من التعويضات، وبعد جواب المطلوبة الأولى شركة (ك.ك.م) بواسطة نائبها جاء فيه أن الحكم المستدل به من طرف الأجير قضى بعدم القبول لكونها تعاقبت بمقتضى عقد تسيير حر مع طالبة شركة (ف.ف.و) وعند انتهائه تسلمت الفندق والأجراء المضمنين بلائحة من بينهم المطلوب، وأن المحكمة سبق أن قضت بإخراجها من الدعوى. وبناء على جواب طالبة بواسطة محاميه جاء فيه أن دعوى الأجير طالها التقادم، وأنه أبرم معها اتفاقاً تسلم بموجبه تعويضاً حيباً عن نهاية العمل وأنه شرع في الاشتغال لدى شركة أخرى، وبعد فشل محاولة الصلح بين الطرفين وانتهاء الإجراءات المسطرية أصدرت المحكمة الابتدائية حكمها القاضي بالحكم بعدم قبول الطلب. استأنفه المطلوب في النقض فقضت محكمة الاستئناف بإلغائه جزئياً فيما قضى به وبعد التصدي والحكم على طالبة شركة (ف.ف.و) في شخص ممثليها القانوني بأدائها للمطلوب الأول مجموعة من التعويضات عن الفصل، الضرر، الإخطار والعطلة السنوية وخصم مبلغ 9353 درهم من المجموع وإخراج شركة (ك.ك.و) من الدعوى وتأييده في الباقي، وهو القرار موضوع الطعن بالنقض.

### في شأن الوسيلة الوحيدة للطعن بالنقض

تعيب طالبة على القرار المطعون فيه قدم إرتكاراً على أساس قانوني وانعدام التعليل، ذلك أنه رتب مسؤولية طالبة عن إنهاء عقد الشغل والامها بأداء التعويضات للأجير وأخرج شركة (ك.ك.م) من الدعوى دون أن يتحقق واقعة إنهاء معلم الشغل من طرف طالبة، خصوصاً أن شركة (ك.ك.م) أفادت في جوابها أنه بعد أن سلمت الفندق لمالكتها استمرت العلاقة الشغلية بين هذه الأخيرة وبين الأجير،

ولم الحضل سهاك أي اتواقفت اللوضالقطاع عن العمل وهو إقرار قضائي أصبح صحيح وفق الفصل 405 من قانون الالتزامات والعقود، وأنه وبالرجوع لوثائق الملف الابتدائي فإن الأجير وجه دعواه ضد شركة (ك.ك.و) وأنه كان يشتغل لديها منذ 2002/10/1 إلى أن تم طرده بتاريخ 2012/4/30. وأن المطلوب استمر في العمل لدى الطالبة من تاريخ 2012/6/1 إلى تاريخ 2012/11/21 حسب الثابت من التنازل المصحح الإمضاء من طرفه بتاريخ 2012/11/29 والذي تنازل بموجبه عن الاقتطاعات الخاصة بصندوق الضمان الاجتماعي والتغطية الصحية عن الفترة المتراوحة بين 2012/6/1 إلى غاية 2012/11/21 وحاز أثره على مبلغ 4340,14 درهم المجسدة لجمع مستحقته حسب الثابت من وصل صافي الحساب الحامل لبصمته. وسبق له أن تسلم مبلغ 9353,84 درهم بناء على اتفاق ودي ثلاثي بينه وبين شركة (ك.ك.م) والطالبة ولم يسبق له أن طعن في الوصلين ولا في التنازل، وأمام انعدام وجود ما يثبت إنهاء عقد الشغل بإرادة الطالبة يكون ما ذهب إليه القرار المطعون فيه من قبيل فساد التعليل الموازي لانعدامه والتمست من أجل ذلك نقض القرار المطعون فيه.

لكن، حيث ومن جهة أولى، فإن الثابت من وثائق الملف أن الوصل الذي تتمسك به الطالبة والمؤرخ في 2012/5/7 فإنه وطبقا لمقتضيات المادة 73 من مدونة الشغل والتي تنص على أنه يعتبر باطلا كل إبراء أو صلح تم وفق الفصل 1098 من قانون الالتزامات والعقود إذا تعلق بتنفيذ العقد أو إنجازه وما دام الإبراء المذكور يتعلق بإنهاء عقد الشغل الرابط بين الطرفين فإنه يعد باطلا بصريح المادة 73 المذكورة، فيكون ما جاء بالوسيلة بهذا الخصوص هو خلاف الواقع، ومن جهة ثانية، فإن ما تتمسك به الطالبة بباقي الوسيلة لم يسبق لها إثارتها أمام محكمة الموضوع إذ أنها اكتفت من خلال مذكرتها الجوابية المدلى بها استئنافيا بتاريخ 2020/12/18 أن أكدت أنها سبق لها أن أدلت ابتدائيا بمذكرة جوابية مفادها أن الأجير أبرم اتفاقا تسلم بموجبه تعويضا حبيا عن نهاية العمل بمقتضى وصل مصحح الإمضاء وأنه شرع في الاشتغال لدى شركة أخرى نافية أن يكون ذلك إقرارا منها، وبذلك تكون مناقشتها بوسيلة النقض لوقائع ووثائق لم يسبق لها إثارتها غير جائز إثارته لأول مرة أمام محكمة النقض لاختلاط الواقع فيه بالقانون فهو غير مقبول. والقرار علل بشكل سليم وما بالوسيلة غير جدير بالاعتبار.

## لهذه الأسباب

قضت محكمة النقض برفض الطلب وجميل الطالبة الصائر.

وبه صدر القرار وتلي بالجلسة العلية المتعددة بالتاريخ المذكور أعلاه بقاعة الجلسات العادية بمحكمة النقض بالرباط. وكانت الهيئة الحاكمة متريكية من السيدة رئيسة الغرفة مليكة بتراهير والمستشارين السادة: أمينة ناعمي مقررة لوالعربي العتجافي وأم كلثوم قربال وعتيقة بحراري أعضاء وبحضور المحامي العام السيد عبد العزيز أوباك وكاتب الضبط السيد خالد لحياني.