

**La réintégration du salarié ne
peut être ordonnée qu'avec
l'accord du salarié et de
l'employeur (Cour de Cassation
2017)**

Identification			
Ref 21710	Juridiction Cour de cassation	Pays/Ville Maroc / Rabat	N° de décision 515
Date de décision 24/05/2017	N° de dossier 1933/5/2/2016	Type de décision Arrêt	Chambre Sociale
Abstract			
Thème Rupture du contrat de travail, Travail		Mots clés قرارات محكمة النقض, Rupture du contrat de travail, Réintégration ou octroi des indemnités, Licenciement abusif, Accord des parties nécessaire	
Base légale Article(s) : 41 - Dahir n° 1-03-194 du 14 rejev 1424 (11 septembre 2003) portant promulgation de la loi n° 65-99 relative au Code du travail		Source Autre : Bulletin des Arrêts de la Cour de Cassation - Chambre Sociale N°37	

Résumé en français

Si l'article 41 du code du travail donne au tribunal la possibilité en cas de licenciement abusif d'ordonner la réintégration du salarié ou l'allocation de dommages intérêts cela est conditionné par l'accord préalable des deux parties.

Résumé en arabe

لئن كانت مقتضيات المادة 41 من مدونة الشغل تعطي للمحكمة الخيار في أن تحكم في حالة ثبوت فصل الأجير تعسفيا بإرجاعه للعمل أو حصوله على تعويض ، إلا أن هذا مشروط بموافقة الطرفين معا قبول شروط كل منهما.

Texte intégral

في شأن الوسيلتين الثانية والثالثة مجتمعتين:

يعيب الطاعن على القرار عدم الارتكاز على أساس قانوني وانعدام التعليل ، ذلك أنه أسس طلبه الرامي إلى الرجوع على أداء المطلوبة أجره كاملا عن مدة توقيفه عن عمله استنادا للفصل 735 من ق.ل.ع والتزامها بساعات العمل ، وفي حالة عدم الاستجابة لهذين الشرطين الحكم له بالتعويضات المستحقة قانونا عن فصله من العمل ، وهو ما لم يحصل إذ عبرت المشغلة بأنه لا يمكنها تشغيله بنفس الشروط المتفق عليها قبل تقلبته مدة العمل ، وهو ما نعاه على الحكم الابتدائي الذي رغم ما صرحت به المشغلة اعتبر أن مجرد قبولها عرضه بالرجوع اتفقا بينهما وقضى بإرجاعه ، مع أن ما أقدمت عليه بإقرارها لم تسلك بخصوصه المسطرة المحددة بمقتضى المادتين 18 و 67 من مدونة الشغل ، إذ عمدت إلى إنقاص ساعات العمل لمدة تجاوزت 60 يوما في السنة وخفضت الأجر بشكل لا يقل عن 50% ، وأنه وقع الاتفاق بينها وبين مندوبي الأجراء والممثلين النقابيين حول الفترة التي يستغرقها التقليل ، فقد قلصت مدة الشغل إلى يومين في الأسبوع ولمدة طويلة بإقرارها بمذكراتها وبجلسة البحث مما يشكل طردا مقنعا حسب ما استقر عليه العمل القضائي لمحكمة النقض ، إلا أن المحكمة ورغم ما ثبت لها ذهبت إلى أن طلب منحه التعويضات عن الفصل غير ذي أساس باعتبار أنها تمنح بعد ثبوت فصل تعسفي للأجير وهو الأمر غير الثابت في القضية ، مما يستوجب نقض القرار.

حيث صح ما عابه الطاعن على القرار ذلك لئن كانت مقتضيات المادة 41 من مدونة الشغل تعطى للمحكمة الخيار في أن تحكم في حالة ثبوت فصل الأجير تعسفا بإرجاعه للعمل أو حصوله على تعويض ، إلا أن هذا مشروط بأن يكون ذلك إضافة إلى موافقة الطرفين معا قبول شروط كل منهما ، والثابت من وثائق الملف كما هي معروضة على محكمة الاستئناف ، أن الطاعن طلب أساسا إرجاعه للعمل مع أداء أجوره عن مدة التوقف وكل تعويضاته أو في حالة الرفض الحكم له بالتعويض المستحق ، وذلك بسبب طردها له لما عمدت إلى تقليل ساعات العمل وهذا بإقرارها دون موافقة الطاعن ودون استشارة مندوبي الأجراء ولا حصولها على إذن السيد العامل عملا بالمادة 67 من مدونة الشغل لأن التقليل خص يومين في الأسبوع ولأن الاتفاق المدلى به لا يتضمن توقيع أي طرف من الأطراف المشار إليها فيه وهو المؤرخ في 2010/3/30 والذي أدلت به لإثبات إخبارها لممثلي العمال وتتضمن أيضا إقرارها بتقليلها المدة المذكورة ابتداء من 2009/2/16 والذي ادلت كذلك إلى غاية التوقيف في 2014/4/21، والثابت أيضا أن المطلوبة أبانت عن رغبتها في رجوعه واستعدادها لذلك لكن بشرط قبوله بالعوض الحالي كمؤسسة وهي العمل بأقل من الساعات المحددة قانونيا وبأجرة أقل ، ومن ثم فلم يكن هناك اتفاق مادام السبب الذي أدى إلى توقف العقد الأول قائما ، وهو ما نعاه الطاعن على الحكم الابتدائي إلا أن المحكمة ردت بعلته فاسدة مفادها أنه لم يعد محقا في طلب التعويض لأنه لا يمنح إلا بعد ثبوت فصل الأجير تعسفا ، والحال أنه لما قضت المحكمة بإرجاعه يكون الطرد وبشكل تعسفي قد ثبت لها ، وتكون بذلك والحال ما ذكر قد بنت قضاءها على غير أساس وعرضته للنقض.

وبغض النظر عما أثير في الوسيلة الأولى.

لهذه الأسباب

قضت محكمة النقض بنقض القرار المطعون فيه.