

القرار عدد 780
الصادر بتاريخ 9 يونيو 2011
في الملف الاجتماعي عدد 2010/1/5/102

الصلح التمهيدي - الاتفاق على التعويضات - صبغته النهائية.

تبقى التعويضات التي توصل بها الأجير وكذا المدة المعتمدة في احتسابها غير قابلة للرجوع فيها ما دامت قد تحصلت بموجب الاتفاق الذي تم في إطار مسطرة الصلح التمهيدي، وهو الاتفاق الذي يعتبر بصريح مقتضيات المادة 41 من مدونة الشغل نهائيا وغير قابل للطعن أمام المحاكم، في حين أن التوصيل عن تصفية كل حساب له مقتضيات قانونية خاصة تتيح للأجير الطعن فيما تضمنه من تعويضات.

رفض الطلب

المملكة المغربية
المجلس الأعلى للسلطة القضائية
باسم جلالته الملك
محكمة النقض

حيث يستفاد من مستندات الملف، ومن القرار المطعون فيه أن الطالب تقدم بمقال عرض فيه أنه كان يشتغل مع شركة التبغ منذ سنة 1998، وأن هذه الشركة تم تفويتها للمطلوبة، وأن الطالب أبرم اتفاقا مع هذه الأخيرة تم بموجبه إنهاء العلاقة الشغلية، وأن مقتضيات الفقرة الأخيرة من الاتفاق المذكور اعتبرت الاتفاق بمثابة وصل بتصفية الحساب، وأنه بالنظر إلى أنه حرم من التعويضات المستحقة له، فإنه يطعن في هذه الوثيقة، والتمس الحكم له بتعويضات، فقضت المحكمة الابتدائية بتمكين المدعي من شهادة العمل، تحت طائلة غرامة تهيديية قدرها 10 دراهم عن كل يوم تأخير، ورفض باقي الطلبات. فاستأنفه الطالب، وبعد الإجراءات قضت محكمة الاستئناف بإلغاء الحكم المستأنف، فيما قضى به

من رفض طلب التعويض عن عدم أداء المبالغ المستحقة للضمان الاجتماعي عن الضرر الناتج عن عدم أداء هذه المستحقات، والحكم تصديا بعدم قبولها، وبإلغائه فيما قضى به من رفض طلب منحة الأقدمية والتعويض عن العطلة السنوية، وبعد التصدي بالحكم على المطلوبة بأدائها لفائدة المدعي مبلغ 6027.83 درهم عن منحة الأقدمية، ومبلغ 1506.96 درهما عن العطلة السنوية الأخيرة وبتأييده في الباقي، وهو القرار المطعون فيه بالنقض والمشار إلى مراجعه أعلاه.

في شأن الوسيلتين الأولى والثانية المعتمدين في النقض مجتمعين: حيث يعيب الطاعن على القرار المطعون فيه بالنقض خرق المادة 360 من مدونة الشغل، وخرق قاعدة متعلقة بالنظام العام، باعتبار أن المادة 360 تنص على أنه: " يكون باطلا بقوة القانون كل اتفاق، فرديا كان أو جماعيا، يرمي إلى تخفيض الأجر، إلى ما دون الحد الأدنى القانوني للأجر."، وأنه لما كانت مقتضيات وقواعد النظام العام باعتبارها مجموعة من القواعد ذات الصبغة الآمرة، والتي لا يمكن للتصرفات القانونية أو التعاقدية أن تخالفها بالنظر لتشكيلها لحد أدنى من الضمان والحماية المقررة لفائدة الأجير، وأنه لما كان القرار الاستئنائي قد رتب على التوقيع على الاتفاق المذكور أثره فطعنا، دونما أن يراقب مقتضيات النظام العام سيما في شقه الاجتماعي، فإنه يكون بذلك أعقل قاعدة أساسية ووظيفة هامة تنتج بالنظر لإعمال مقتضيات النظام العام، وأنه من المستقر عليه هو أن إرادة الأطراف وإن كانت حرة في اختيار القانون واجب التطبيق، إلا أن هاته الحرية لا يمكنها بأي حال من الأحوال أن تتجاوز حدود النظام العام، وأن الفقه والقضاء دأبا بشكل مستمر على تسطير قاعدة أساسية مفادها أنه متى أثرت مسألة من المسائل المتصلة بالنظام العام، فإن ذلك يؤدي حتما إلى تقييد المبدأ المدني المعبر عنه فقها بسلطان الإرادة المضمن تشريعا عبر مقتضيات الفصل 230 من قانون الالتزامات والعقود، وأنه ما دام عقد الشغل يعتبر كأصل من العقود المدنية، فإنه من المتفق عليه أنه يخضع في عناصره لتحديد الأطراف في حدود تقابل الإيجاب والقبول، أما فيما يتعلق بالأجر ومدة العمل وطريقة الفسخ فإن تنظيمها يتولاها القانون، وأنه ولما كان الطالب قد أدلى بمذكرته التعقيبية بجلسة

2007/12/3 أوضح فيها أن الحد الأدنى للأجر هو 2009.28 درهم وليس 1841.43 درهم، وأن سنده في ذلك هو المرسوم عدد 2.04.421 الصادر بتاريخ 2004/6/4 المنشور بالجريدة الرسمية عدد 5219 بتاريخ 2004/6/7، المتعلق بالزيادة في الأجرة الدنيا في الصناعة والتجارة والمهن الحرة والفلاحة الذي يحدد في مادته الثانية ما يلي: " ابتداء من فاتح يوليو 2004 تحدد في تسعة دراهم وستة وتسعين سنتيما (9.66) الأجرة الدنيا عن الساعة الممنوحة للعمال والمستخدمين في قطاع الصناعة والتجارة والمهن الحرة."، مما يعني أن الحد الأدنى للأجر شهريا هو 2009.28 درهم، وذلك باعتماد العملية الحسابية التالية: 9.66 درهم \times 8 عدد ساعات العمل \times 26 يوما = 2009.28 درهم، وأنه لما كان ثابتا أن المبالغ المضمنة في الاتفاق أنه تم اعتماد مبلغ 1845.06 درهم كأساس وكأجرة لاحتساب جميع التعويضات، فإنها جاءت بذلك دون الحد الأدنى للأجر المعتبر إجماعا بأنه من النظام العام في شقه الاجتماعي، مما تكون معه الوثيقة المذكورة باطلة لهذه العلة، وأنه مما يزيد في تأكيد عدم مراعاة الحد الأدنى للأجر، أنه تم تعويض الطالب عن الضرر بما قيمته 13837.95 درهم، وأنه لما كانت مقتضيات هذا التعويض محددة في مبلغ أساسه أجرة شهر ونصف عن كل سنة أو جزء من السنة وفقا للمعادلة التالية: أجرة الشهر + أجرة نصف الشهر \times عدد سنوات العمل = مبلغ التعويض عن الضرر، بمعنى أنه عوض وفق العملية الحسابية: $1845.06 + 5 \times 922.53 = 13387.95$ درهم، أي أن المطلوبة اعتمدت على أجر بعيد عن الحد الأدنى الذي يقرره القانون، وأنه لما كان الأجر يدخل في نظام الحماية المقررة له قانونا، بصرف النظر عن أي اتفاق مخالف، فإنه يصير بذلك عنصرا من العناصر المكونة لما يعرف بمقتضيات النظام العام، وهذا ما أقره المجلس الأعلى في مجموعة من قراراته.

كما يعيب على القرار خرق القانون، ذلك أن الثابت من المقال الافتتاحي أن الطالب طالب بتعويضه عن 9 سنوات من الاشتغال الفعلي، إلا أن القرار وكما هو ثابت من ديباجته قد عوضه معتمدا في حسابه أنه اشتغل 6 سنوات فقط، وهو الأمر الذي يشكل سببا لنقض القرار المذكور.

لكن، من جهة أولى، وكما جاء في تعليل القرار المطعون فيه بالنقض فإن الاتفاق الذي تم بين الطالب وبين المطلوبة قد أبرم في إطار الصلح التمهيدي المنصوص عليه في المادة 41 من مدونة الشغل، التي تنص فقرتها 3 على أنه: "يمكن للأجير الذي فصل عن الشغل لسبب يعتبره تعسفيا، اللجوء إلى مسطرة الصلح التمهيدي"، كما تنص الفقرة 5 من نفس المادة على أنه: "يعتبر الاتفاق الذي تم التوصل إليه في إطار الصلح التمهيدي نهائيا وغير قابل للطعن أمام المحاكم"، وأنه من الثابت من هذا الاتفاق أنه حدد للطالب التعويضات عن الضرر وعن الفصل وعن أجل الإخطار، كما تم وفق الشكليات المنصوص عليها في المادة 41 من مدونة الشغل، حيث تمت المصادقة على توقيع الطالب أمام السلطة المحلية، كما وقعه ممثل المطلوبة، وكذا العون المكلف بتفتيش الشغل الذي وقعه بالعطف، كما تمت الإشارة فيه إلى أن بموجبه سوي النزاع نهائيا، كما تضمن أن هذا المحضر هو في نفس الوقت توصيل استلام مبلغ التعويض من طرف الأجير، أضف إلى ذلك أنه حرر في 3 نظائر سلم لكل واحد نسخة منها، مما يكون هذا الاتفاق تبعا لذلك حاسما للنزاع، وغير قابل للطعن أمام المحاكم، وتبقى التعويضات التي توصل بها الطالب بموجب هذا الاتفاق، وكذا المدة المعتمدة في احتسابها غير قابلة للتراجع، وأما "التوصيل عن تصفية كل حساب" فله شكليات ومقتضيات خاصة تم التنصيص عليها في المواد من 73 إلى 76 من مدونة الشغل، ولا ينطبق عليه الاتفاق الذي أبرم بين الطرفين في هذه النازلة.

ومن جهة ثانية، فإن ما جاء في الوسيلة الأولى من كون الاتفاق جاء مخالفا لمقتضيات المادة 360 من مدونة الشغل، حينما اعتمد في تقدير التعويضات التي منحت للطالب أجرا يقل عن الحد الأدنى القانوني للأجر، فإنه من الثابت من الاطلاع على الاتفاق المبرم بين الطرفين أن التعويضات الممنوحة للطالب بموجبه قد اعتمد في تقديرها الحد الأدنى القانوني للأجر المعمول به خلال تاريخ إبرام هذا الاتفاق، مما يبقى ما أثير بالوسيلة الأولى بهذا الخصوص خلاف الواقع، فهو غير مقبول، وتبعا لذلك فإن المحكمة المطعون في قرارها تكون قد بنت

قضاء محكمة النقض عدد 75 _____ قرارات الغرفة الاجتماعية

قرارها على أساس قانوني سليم، ودون أن تخرق ما استدل به من مقتضيات قانونية، ويبقى ما بالوسيلتين لا سند له.

لهذه الأسباب

قضى المجلس الأعلى برفض الطلب.

الرئيس: السيدة مليكة بتراهير – المقرر: السيد محمد سعد جرندي –
المحامي العام: السيد محمد صادق.



المملكة المغربية
المجلس الأعلى للسلطة القضائية
محكمة النقض