Les contrats à durée déterminés successifs conclus avec une société d'intermédiation conservent leur caractère temporaire : conformité aux articles 475 et suivants du Code du travail (Cass. soc. 2023)

Identification			
Ref 32704	**Juridiction** Cour de cassation	**Pays/Ville** Maroc / Rabat	**N° de décision** 67
Date de décision 18/01/2023	**N° de dossier** 2020/2/5/712	**Type de décision** Arrêt	**Chambre** Sociale

Abstract	
Thème Intermédiation, Travail	**Mots clés** نزاع شغل, Contrat de travail temporaire, Inaptitude médicale, Intermédiation en emploi, Licenciement abusif, Obligation de l'employeur, Preuve de l'offre d'emploi, أثرها, إثبات توفر العمل, Charge de la preuve, الوساطة في التشغيل, تقديم عمل ملائم, تكييف العمل, طرد تعسفي, عبء الإثبات, عجز طبي, عقد شغل مؤقت, مدونة الشغل, بطلان العقود, Adaptation du post
Base légale	**Source** Juriscassation.cspj.ma

Résumé en français

Un salarié a intenté une action en justice contre une société d'intermédiation, arguant que les multiples contrats à durée déterminée signés depuis 2005 n'étaient que des artifices visant à dissimuler une relation de travail permanente qui avait débuté en 1991. Il a également soutenu avoir été victime d'un licenciement abusif suite à son inaptitude médicale résultant d'un accident de travail, faute pour l'employeur de lui avoir proposé un poste adapté.

La Cour a jugé que les contrats temporaires étaient conformes aux exigences légales énoncées par les articles 475 et suivants du Code du travail, et que leur validité était assurée tant qu'ils respectaient les formalités légales détaillées aux articles 499, 500 et 501.

Elle a souligné que bien que l'employeur, une entreprise d'intermédiation en emploi, ait l'obligation légale de proposer un emploi adapté aux capacités de santé du salarié, il incombait à ce dernier de prouver l'existence d'un poste convenable. L'absence de preuves à cet égard et la régularité des contrats ont mené au rejet du pourvoi du salarié.

La Cour a considéré qu'après son accident du travail en 2016 et sa déclaration d'inaptitude au poste, le salarié n'a pas réussi à démontrer que l'employeur avait négligé de lui proposer une adaptation nécessaire à sa condition médicale.

Par conséquent, la Cour a rejeté le pourvoi.

Résumé en arabe

إن إدلاء المطلوبة في النقض بما يفيد ممارستها الوساطة في التشغيل، يجعل عقد الشغل الرابط بين الطرفين عقدا مؤقتا للتشغيل يخضع لمقتضيات المواد 475 وما يليها من مدونة رفض الطلب الشغل.

Texte intégral

قرار محكمة النقض

رقم 67 الصادر بتاريخ 18 يناير 2023 في الملف الاجتماعي رقم 2020/2/5/712

باسم جلالة الملك وطبقا للقانون

بناء على مقال النقض المودع بتاريخ 11 فبراير 2020 من طرف الطالب المذكور أعلاه بواسطة نائبته، والرامي إلى نقض القرار رقم 19/628 الصادر بتاريخ 2019/10/03 في الملف عدد 2019/1501/311 عن محكمة الاستئناف بفاس. وبناء على المذكرة الجوابية المودعة بتاريخ 2020/7/28 من طرف المطلوبة في النقض بواسطة نائبها، والرامية إلى رفض الطلب.

وبناء على الأوراق الأخرى المدلى بها في الملف. وبناء على قانون المسطرة المدنية المؤرخ في 28 شتنبر 1974. وبناء على الأمر بالتخلي والإبلاغ الصادر في: 2023/01/04. وبناء على الإعلام بتعيين القضية في الجلسة العلنية المنعقدة بتاريخ: 2023/01/18. وبناء على المناداة على الطرفين ومن ينوب عنهما وعدم حضورهم. وبعد تلاوة التقرير من طرف المستشار المقرر السيد خالد بنسليم. وبناء على المستنتجات الكتابية المدلى بها من طرف المحامي العام السيد إبراهيم أوجيك.

وبعد المداولة طبقا للقانون.

يستفاد من مستندات الملف، ومن القرار المطعون فيه المشار إلى مراجعه أعلاه، أن الطالب

تقدم بمقال عرض فيه أنه اشتغل لدى المطلوبة الثانية في النقض شركة (ك) منذ سنة 1991 وأنه ابتداء من سنة 2005 فرضت عليه هذه الأخيرة كشرط للاستمرار في عمله إبرام عقود شغل مؤقتة مع مقاولة التشغيل المؤقت (ت)، وبتاريخ 2010/7/16 أصيب بحادثة شغل وظل بعلاج طيلة مدة العجز التي استقرت بتاريخ 2016/8/18، وأن الطبيب المعالج اقترح إسناده عمل وهو في وضعية الجلوس لعدم قدرته على العمل في شغله الحالي، وأن الشركة بدأت تسوف في تشغيله، مما اضطر معه إلى اللجوء إلى مفتش الشغل، فصرح ممثل المطلوبة الأولى في النقض بأنها لن تتمكن من توفير الشغل، مما يكون معه قد تعرض لطرد تعسفي موجب للتعويض، ملتمسا الحكم لفائدته بالتعويضات المسطرة صدر مقاله. وبعد الإجراءات المتخذة في النازلة، أصدرت المحكمة الابتدائية بفاس حكما قضى على المطلوبة الأولى في النقض بأدائها لفائدة الطالب التعويضات عن الإخطار والضرر والفصل والأقدمية والعطلة السنوية برسم سنة 2016 وتكلفة الأجر وإخراج المطلوبة الثانية في النقض من الدعوى ورفض الباقي. استأنفته المطلوبة الأولى في النقض أصليا والطالب فرعيا، فقضت محكمة الاستئناف بفاس بإلغاء الحكم المستأنف والحكم من جديد برفض الطلب. وهو القرار المطعون فيه النقض بواسطة مقال تضمن وسيلتين. في شأن الوسيلتين الأولى والثانية مجتمعتين :

يعيب الطاعن على القرار خرق القانون الداخلي وضعف التعلل الموازي لانعدامه، ذلك أنه دفع منذ مقاله الافتتاحي بأنه مرتبط مع شركة (ك) بعلاقة شغل ابتداء من 1991، وأنه ابتداء من 2005 فرضت عليه هذه الشركة من أجل استمراره في عمله أن يوقع عقود شغل مؤقتة

مع شركة (ت) وأنه اثبت استمراره في عمله لدى شركة (ك) منذ 1991 من خلال تصريحات الشهود المستمع إليهم في المرحلة الابتدائية. وأنه استأنف الحكم الابتدائي الذي اعتبر بأن العلاقة الشغلية الرابطة بينه وشركة (ك) انتهت ميعاد عقد جديد أبرم مع شركة (ت) ابتداء من سنة 2005 إلى غاية 2016/8/18، مؤكدا على استمرارية علاقة شغل الطالب مع شركة (ك)، وأن العقود المبرمة مع شركة (ت) لا قيمة لها قانونيا بل هي باطلة لعدم توفرها على شروط إبرامها وصحتها انطلاقا من مقتضيات مدونة الشغل (المواد 496، 499، 500 و 501)، وأن عدم احترامها يجعل هذه العقود باطلة وغير منتجة لأثرها القانوني. كما يعيب الطاعن على القرار خرق القانون وانعدام التعليل، ذلك أن التقرير الطبي الذي خلص إليه طبيب الشغل التابع لشركة (ت) الدكتور (ع.س.ت) يؤكد بأن الطالب « غير قادر على العمل في وضعية وقوف وأن حالته الصحية تستدعي وتتناسب والعمل في وضعية جلوس »، وأن هذا التقرير اعتمده وعن صواب الحكم الابتدائي، كما أن المطلوبة الأولى في النقض قد وعدت الطالب حسب ما ورد في مذكرتها المؤرخة في 2017/11/13 بتوفير عمل يلائم حالته الصحية التي تتطلب الجلوس لكنها لم تفعل ذلك وأنها لم تبين الأسباب التي حالت دون ذلك، وأن القرار المطعون فيه لما طالب الطاعن بإثبات توفر المشغلة على شغل يناسب حالته الصحية، يكون قد قلب عبء الإثبات وخالف المقتضيات المؤمن إليها أعلاه وعلل تعليلا معيبا، مما يتعين نقضه. لكن، حيث إن الثابت من وثائق الملف، وخاصة عقد المهمة المدلى بها من طرف المطلوبة الموقع عليه من قبل الطالب بتاريخ 2010/7/01 عكس ما أورده في الوسيلة والذي لم يكن محل منازعة جدية من طرفه، أنه يعمل بصفته أجير مؤقت، كما يتضمن كافة البيانات المنصوص عليها في المادتين 499 و501 من مدونة الشغل، فيبقى ما أثير بهذا الشأن خلاف الواقع فهو غير مقبول، فضلا على أن المطلوبة في النقض أدلت أمام محكمة الموضوع بما يفيد ممارستها الوساطة في التشغيل، وهو ما يجعل عقد الشغل الرابط بين الطرفين عقدا مؤقتا للتشغيل يخضع لمقتضيات المواد 475 وما يليها من مدونة الشغل، ويحل هذا التعليل المستمد من وثائق الملف ووقائع القضية محل التعليل المستنفذ وما جاء بخصوص عدم توفير المطلوبة في النقض للطالب عملا يلائم حالته الصحية التي تتطلب الجلوس. فالمحكمة المطعون في قرارها لما اعتبرت أن الطالب قد فقد عمله لعدم قدرته على الاستمرار في العمل، وهو ما ينتفي معه التعسف في إنهاء علاقة العمل أمام عدم تمكين المطلوبة من إيجاد عمل للطالب في حالة جلوس، وتقاعس الطالب على إثبات العكس ما دام هو الملزم بإثبات وجود عمل في وضعية جلوس ورتبت الآثار القانونية على ذلك، تكون قد التزمت التطبيق السليم للقانون وعللت قرارها تعليلا كافيا وسليما وما ورد بالوسيلتين مجتمعتين غير جدير بالاعتبار.

لهذه الأسباب

قضت محكمة النقض برفض الطلب وبتحميل الطالب الصائر.

وبه صدر القرار وتلي بالجلسة العلنية المنعقدة بالتاريخ المذكور أعلاه بقاعة الجلسات العادية بمحكمة النقض بالرباط. وكانت الهيئة الحاكمة متركبة من السيد رئيس الغرفة محمد سعد جرندي والمستشارين السادة: خالد بنسليم مقررا وإدريس بنستي وحميد ارحو ومصطفى صبان أعضاء وبحضور المحامي العام السيد إبراهيم أوجيك وكاتبة الضبط السيدة فاطمة الزهراء بوز كروي.