

Licenciement et spécificité des missions contractuelles : Exigence de la preuve du lien exclusif avec le chantier (Cass. soc. 2021)

Identification			
Ref 33056	Juridiction Cour de cassation	Pays/Ville Maroc / Rabat	N° de décision 1053/1
Date de décision 28/09/2021	N° de dossier 2020/1/5/867	Type de décision Arrêt	Chambre Sociale
Abstract			
Thème Rupture du contrat de travail, Travail	Mots clés عقد عمل محدد المدة, عقد عمل لمهمة محددة, طرد تعسفي des travaux, Licenciement abusif, Défaut de motivation, Contrat de travail à mission déterminée, Contrat de travail à durée déterminée, Charge de la preuve		
Base légale	Source Cabinet Bassamat & Associée		

Résumé en français

La Cour de cassation a tranché un litige relatif à un licenciement contesté, où la demanderesse, arguait de l'imprécision de ses missions contractuelles et de la poursuite des travaux sur le chantier. Elle reprochait à la Cour d'appel un défaut de motivation, mais la Cour de cassation a rejeté ces arguments, estimant la motivation suffisante et rappelant l'importance de la précision des missions dans les contrats.

La décision clarifie l'application des articles 16 et 33 du Code du travail, relatifs aux contrats à durée déterminée pour des missions spécifiques, soulignant que ces contrats prennent fin avec l'achèvement des travaux convenus. La Cour a également insisté sur la charge de la preuve, qui incombe à la partie contestant le licenciement de démontrer la poursuite des missions.

Texte intégral

وبعد المداولة طبقاً للقانون :

حيث يستفاد من أوراق القضية, ومن القرار المطعون فيه أن الطالبة تقدمت بمقال تعرض فيه أنها كانت تعمل لدى المطلوبة في النقض إلى أن تم فصلها بصفة تعسفية, لأجله التمس الحكم لها بالتعويضات المترتبة عن ذلك . و بعد جواب المطلوبة في النقض, وفشل محاولة الصلح بين الطرفين. وانتهاء الإجراءات المسطرية أصدرت المحكمة الابتدائية حكمها القاضي بعدم قبول طلب العطلة. ورفض

الطلب في الباقي . استأنفته الطالبة, فقضت محكمة الاستئناف بتأييده, وهو القرار موضوع الطعن بالنقض.

في شأن الوسيلة الوحيدة للنقض :

تعيب الطاعنة على القرار المطعون فيه, فساد التعليل الموازي لانعدامه, ذلك أنه لم يبين ما هي الأشغال المحددة التي تدخل وحدها حصريا في مهامها في علاقتها مع المطعون ضدها, وأن الفصل 7 من عقد الشغل الرابط بينهما لم يتضمن مهام خاصة مميزة مكلفة بها, وتضمن مهامها عامة من قبل تسيير الأشغال, والإشراف عليها, ومطابقتها للمواصفات, وأن المهام العامة تبقى قائمة ما دام الورش قائما وموجودا, عملا بقاعدة البيئة على المدعي, ومادام أنها أثبتت استمرار أشغال الورش, وأن عقد الشغل لم يتضمن مهام خاص خاصة مميزة مكلفة بها, وأن المطعون ضدها أقرت باستمرار الورش, وزعمت أن استمرار الورش لا يثبت استمرار الأشغال التي كانت مكلفة بها, وأنها تكون في موقع المدعي, وتحمل عبء إثبات ادعائها بأن المهام التي كانت مكلفة بها قد انتهت رغم استمرار الورش, مما يتعين معه نقض القرار.

لكن خلافا لما تنعاه الطاعنة على القرار المطعون فيه, فإن الثابت من وثائق الملف, أن هذا الأخير قد أشار وبين الأشغال التي كانت تدخل في مهامها في علاقتها مع المطلوبة في النقض, و المنصوص عليها في البند 7 من عقد الشغل الرابط بين الطرفين, المتمثلة في تأمين وتسيير الأشغال, والإشراف عليها, ومطابقتها للمواصفات من حيث التصميم, وكذا الاشتراطات المتعلقة بالجودة والأجل, ويكون بذلك ما أثارته ما أن التعليل لم يبين ما هي الأشغال التي تدخل حصرا في مهامها هو خلاف الواقع . كما أنها باعتبارها مرتبطة بالمطلوبة في النقض بعقد شغل من أجل إنجاز مهام معينة بمنطقة الجرف الأصفر وأن هذه المهام تم تحديدها وبيانها في البند السابع من العقد, فإن عقدها يكون مبرما في إطار المادة 16 من مدونة الشغل, وينتهي بانتهاء الشغل المتفق عليه وفقا للمادة 33 من نفس المدونة . ومادام أنها لم تدل بما يثبت أن الأشغال والمهام التي تم تشغيلها من أجلها لا زالت قائمة وقت إنهاء عقدها, فإن واقعة الفصل التعسفي تكون منتفية في النازلة, ويكون بذلك القرار المطعون فيه فيما انتهى إليه جاء معللا تعليل سليما و كافيا, وغير خارق لأي مقتضى قانوني, والوسيلة المثارة على غير أساس.

لهذه الأسباب

قضت محكمة النقض برفض الطلب, وتحميل الطالبة الصائر.

Version française de la décision

Après délibéré et conformément à la loi :

Attendu qu'il ressort des pièces du dossier et de la décision attaquée que la demanderesse a introduit une requête exposant qu'elle était employée par la défenderesse en cassation jusqu'à son licenciement abusif, sollicitant ainsi le paiement des indemnités en découlant. Après la réponse de la défenderesse en cassation, l'échec de la tentative de conciliation entre les parties et l'achèvement des procédures réglementaires, le tribunal de première instance a rendu un jugement déclarant irrecevable la demande de congé et rejetant le surplus des demandes. La demanderesse a interjeté appel de ce jugement, et la cour d'appel l'a confirmé, ce jugement étant désormais l'objet du pourvoi en cassation.

Sur le moyen unique de cassation :

La requérante reproche à la décision attaquée un défaut de motivation équivalant à son absence, en ce qu'elle n'a pas précisé les tâches spécifiques et exclusives entrant dans le cadre de ses fonctions dans sa relation avec la défenderesse en cassation. De plus, l'article 7 du contrat de travail liant les parties ne contenait pas de tâches particulières et distinctes qui lui étaient assignées, mais énonçait des tâches générales telles que la gestion des travaux, leur supervision et leur conformité aux spécifications. Ces

tâches générales demeureraient en vigueur tant que le chantier est en cours, conformément au principe de la charge de la preuve incombant au demandeur, et ce, d'autant plus qu'elle a prouvé la poursuite des travaux sur le chantier. Le contrat de travail ne précisait pas de tâches particulières et distinctes qui lui étaient assignées, et la défenderesse en cassation a reconnu la poursuite des travaux sur le chantier, tout en affirmant que cette poursuite ne prouvait pas la continuité des tâches qui lui étaient confiées. Dans ce contexte, la défenderesse en cassation se trouve en position de demandeur et supporte la charge de prouver son allégation selon laquelle les tâches qui lui étaient confiées ont pris fin malgré la poursuite des travaux sur le chantier, ce qui justifie la cassation de la décision.

Cependant, contrairement aux griefs de la requérante à l'encontre de la décision attaquée, il ressort des documents du dossier que cette dernière a mentionné et précisé les tâches qui entraient dans le cadre de ses fonctions dans sa relation avec la défenderesse en cassation, telles que stipulées à l'article 7 du contrat de travail liant les parties. Ces tâches consistent à assurer et gérer les travaux, les superviser et les rendre conformes aux spécifications en termes de conception, ainsi qu'aux exigences relatives à la qualité et aux délais. Par conséquent, l'allégation selon laquelle la motivation n'a pas précisé les tâches qui entraient exclusivement dans le cadre de ses fonctions est contraire à la réalité. De plus, étant donné qu'elle était liée à la défenderesse en cassation par un contrat de travail pour réaliser des tâches spécifiques dans la zone de Jorf Lasfar et que ces tâches ont été définies et précisées à l'article 7 du contrat, son contrat a été conclu dans le cadre de l'article 16 du Code du travail et prend fin avec l'achèvement des travaux convenus, conformément à l'article 33 du même code. Étant donné qu'elle n'a pas fourni de preuves que les travaux et les tâches pour lesquels elle a été engagée étaient toujours en cours au moment de la résiliation de son contrat, l'acte de licenciement abusif est écarté dans cette affaire. La décision attaquée, dans sa conclusion, est donc correctement et suffisamment motivée et ne viole aucune disposition légale. Le moyen soulevé est sans fondement.

Par ces motifs :

La Cour de cassation rejette le pourvoi et condamne SAR aux dépens.