

# Contrat de travail : La qualification de la relation relève du pouvoir du juge, le recours au contrat à durée déterminée étant strictement encadré (Cass. soc. 2023)

Identification			
<b>Ref</b> 34436	<b>Juridiction</b> Cour de cassation	<b>Pays/Ville</b> Maroc / Rabat	<b>N° de décision</b> 68
<b>Date de décision</b> 18/01/2023	<b>N° de dossier</b> 2020/2/5/732	<b>Type de décision</b> Arrêt	<b>Chambre</b> Sociale
Abstract			
<b>Thème</b> Requalification, Travail	<b>Mots clés</b> قرارات محكمة النقض, Volonté des parties, Requalification, Rejet, Qualification du contrat, Ordre public, Office du juge, Contrat de travail, Contrat à durée indéterminée, Contrat à durée déterminée, Conditions de recours au contrat à durée déterminée		
<b>Base légale</b> Article(s) : 1 - 16 - 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	<b>Source</b> Revue de Jurisprudence Civile n°12 (2024)		

## Résumé en français

La qualification du contrat de travail est une question de droit qui relève de la compétence du juge, lequel n'est pas lié par la dénomination que les parties ont donnée à leur convention, les dispositions du Code du travail étant d'ordre public. Par conséquent, une cour d'appel qui, constatant que la relation de travail ne correspond à aucune des situations autorisant le recours à un contrat à durée déterminée, limitativement énumérées par l'article 16 du Code du travail, la qualifie de contrat à durée indéterminée et en tire les conséquences légales, fait une saine application de la loi et motive suffisamment sa décision.

## Texte intégral

قرار عدد 68 مؤرخ في 2023/01/18 ملف اجتماعي عدد 2020/2/5/732 علاقة شغل - تكييف - عقد محدد المدة - حصرية حالاته - عدم توفر إحداها - عقد غير محدد المدة - اتفاق الأطراف على تكييف طبيعة العلاقة - أثره. إن تكييف عقد الشغل مسألة قانونية تدخل

في اختصاص المحكمة، وبالتالي لا يمكن الاعتماد على الوصف الذي ألبسته المشغلة على هذا العقد بمعزل عن المقتضيات القانونية الآمرة والتي لا يجوز الاتفاق على مخالفتها، والمحكمة لما اعتبرت العلاقة الرابطة بين الطالبة والمطلوب في النقض يحكمها عقد الشغل الفردي ورتبت الآثار القانونية على ذلك، تكون قد التزمت التطبيق السليم للقانون وعللت قرارها تعليلا كافيا وسليما.

باسم جلالة الملك وطبقا للقانون

إن محكمة النقض (غ.إج، ق.2)؛

بناء على مقال النقض المودع بتاريخ 22 يناير 2020 من طرف الطالبة المذكورة أعلاه بواسطة نائبها، والرامي إلى نقض القرار رقم 243 الصادر بتاريخ 2019/02/26 في الملف رقم 2018/1501/688 عن محكمة الاستئناف بالرباط.

وبعد المداولة طبقا للقانون: يستفاد من مستندات الملف ومن القرار المطعون فيه المشار إلى مراجعه أعلاه، أن المطلوب في النقض تقدم بمقال افتتاحي وآخر إصلاحي عرض فيهما أنه اشتغل لدى الطالبة منذ 2008/09/01 وأنه كان يشتغل في البداية في مدينة الرباط، ثم تم نقله من عمله إلى مدينة كلميم بتاريخ 2013/05/01، ثم أمرته الإدارة بالرجوع للعمل بمدينة الرباط سنة 2014، ثم تم نقله إلى مدينة كلميم سنة 2015 بأجرة شهرية وصلت إلى مبلغ 16120.00 درهم بمقتضى عقود عمل كانت تحدد الدخل، وأنه بتاريخ 2016/06/18 قامت الطالبة بفسخ عقد العمل، ملتمسا الحكم لفائدته بالتعويضات المسطرة صدر مقالاه الافتتاحي والإصلاحي. وبعد الإجراءات المتخذة في النازلة، أصدرت المحكمة الابتدائية بالرباط حكما قضى على الطالبة بأدائها لفائدة المطلوب في النقض التعويضات عن الضرر والفصل والإخطار، وتسليمه شهادة العمل ورفض باقي الطلبات. استأنفته الطالبة أصليا والمطلوب في النقض فرعيا، فقضت محكمة الاستئناف بالرباط بتأييد الحكم المستأنف. وهو القرار المطعون فيه بالنقض بواسطة مقال تضمن وسيلة وحيدة.

في شأن الوسيلتين الأولى والثانية مجتمعين: تعيب الطاعنة على القرار خرق مقتضيات مدونة الشغل حينما قضى باعتبار العلاقة التعاقدية الرابطة بين الطالبة والمطلوب في النقض الحالي تخضع لمدونة الشغل وخرق بشكل سافر مقتضيات 01 و16 من مدونة الشغل، ذلك أن العلاقة التعاقدية الرابطة بين الطالبة بصفتها مؤسسة عمومية والمطلوب في النقض الحالي لا تخضع لمقتضيات مدونة الشغل التي تحدد بصفة حصرية فئات معينة لكي تطبق عليها، وفي نازلة الحال، فإنه إذا كانت الطالبة مؤسسة عمومية فإنها لا تكتسي طابعا صناعيا أو تجاريا أو فلاحيا بل إن لها صبغة إدارية محضة وهو ما يستنتج من القانون المحدث لها مرسوم قانون 20.02.645 الصادر بتاريخ 2002/09/10، وأن طبيعة ونوعية العلاقة الرابطة بين الطالبة والمطلوب في النقض لا تندرج ضمن الحالات المحددة والمدرجة بمقتضيات الفصل المذكور وأن اعتبار القرار المطعون فيه أن عقد الشغل المبرم بين الطرفين عقد غير محدد المدة يناقض الإرادة الصريحة للطرفين، وكذا أبسط القواعد والمبادئ القانونية الخاصة بحرية التعاقد، مما يعرضه للنقض. لكن، حيث إنه لما كان تكليف عقد الشغل هو مسألة قانونية يدخل في اختصاص المحكمة وبالتالي لا يمكن الاعتماد على الوصف الذي ألبسته المشغلة على هذا العقد بمعزل عن المقتضيات القانونية الآمرة والتي لا يجوز الاتفاق على مخالفتها، والثابت من القانون المحدث للوكالة الطالبة بمقتضى مرسوم قانون 20.02.645 الصادر بتاريخ 10 شتنبر 2002 أن لها أنشطة مختلفة بما فيها البناءات الصناعة السكن والفلاحة وتربية المواشي، وأن مستخدم الطالبة هم أجراء، وبذلك فإن العقد الرابط بينها وبين المطلوب في النقض يوطر القانون الخاص، فهو عقد عمل يخضع لمقتضيات مدونة الشغل ويندرج ضمن عقد الشغل غير محدد المدة، أمام عدم توفر في النازلة أية حالة من الحالات المذكورة في المادة 16 من مدونة الشغل وإثبات الطالبة لإحداها لاعتبار العقد محدد المدة، والمحكمة مصدرة القرار المطعون فيه لما اعتبرت العلاقة الرابطة بين الطالبة والمطلوب في النقض يحكمها عقد الشغل الفردي ورتبت الآثار القانونية على ذلك، تكون قد التزمت التطبيق السليم للقانون وعللت قرارها تعليلا كافيا وسليما وما ورد بالوسيلتين غير جدير بالاعتبار. إثبات علاقة الشغل واستمراريتها

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 رئيس الغرفة السيد محمد سعد جرندي رئيسا

والمستشارين السادة: خالد بنسليم مقررا، وإدريس بنستي وحميد ارحو ومصطفى صبان أعضاء ومحاضر المحامي العام السيد إبراهيم أوجيك وبمساعدة كاتبة الضبط السيدة فاطمة الزهراء بوزكروي. كاتب الضبط المستشار المقرر الرئيس