

**Contrats saisonniers : le
renouvellement successif
n'emporte pas requalification en
CDI malgré une durée
cumulative de six ans (Cass. soc.
2023)**

Identification			
Ref 32294	Juridiction Cour de cassation	Pays/Ville Maroc / Rabat	N° de décision 1/171
Date de décision 21/02/2022	N° de dossier 2152/5/1/2022	Type de décision Arrêt	Chambre Sociale
Abstract			
Thème Requalification, Travail		Mots clés نزاع شغل, Contrat de travail à durée déterminée, Fin de contrat à échéance, Interruption périodique, Litige de requalification, Nature saisonnière du contrat, Qualification juridique du contrat, Rejet de la demande, Code du travail, Renouvellement successif, التجديد المتعدد للعقد, التوقف الدوري عن العمل, الحاجة الفلاحية الموسمية, الطبيعة الموسمية للعقد, انتهاء مدة العقد, رفض الطلب, عقد الشغل محدد المدة, التأييل القانوني للعقد, Besoins agricoles saisonniers	
Base légale Article(s) : 17 - 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 Juriscassation.cspj.ma	

Résumé en français

La cour a examiné la requalification d'un contrat de travail à durée déterminée en contrat à durée indéterminée.

La salariée soutenait que le renouvellement successif de contrats saisonniers sur six années dépassait la durée légale de deux ans prévue par l'article 17 du Code du travail, conférant ainsi au contrat une durée indéterminée.

La cour a rejeté cet argument, soulignant que chaque contrat était lié à une saison agricole spécifique (juillet à octobre), avec des interruptions annuelles.

La cour a jugé que la nature saisonnière du travail et la discontinuité de l'exécution empêchaient la modification en contrat à durée indéterminée, malgré la répétition des embauches, la prolongation cumulative de contrats successifs, lorsqu'ils correspondent à des besoins périodiques et distincts, ne modifie pas leur qualification initiale.

Rejette le pourvoi

Résumé en arabe

نظرت المحكمة في مسألة إعادة تكييف عقد الشغل محدد المدة إلى عقد غير محدد المدة.

أدعت الأجيبة أن تجديد العقود الموسمية المتتالية على مدى ست سنوات تجاوز المدة القانونية البالغة سنتين المنصوص عليها في المادة 17 من مدونة الشغل، مما يضيف على العقد صفة عدم التحديد.

رفضت المحكمة هذه الحجة، مؤكدة أن كل عقد كان مرتبطاً بموسم زراعي محدد (من يوليو إلى أكتوبر)، مع فترات انقطاع سنوية.

وقضت المحكمة بأن الطبيعة الموسمية للعمل وانقطاع تنفيذه يمنعان تحويله إلى عقد غير محدد المدة، على الرغم من تكرار التعيينات، فإن التمديد التراكمي للعقود المتتالية، عندما يتوافق مع احتياجات دورية ومتميزة، لا يغير من تكييفها الأولي.

رفض الطلب

Texte intégral

وبعد المداولة طبقاً للقانون:

حيث يستفاد من أوراق القضية ومن القرار المطعون فيه أن الطاعنة تقدمت بمقال تعرض فيه أنها عملت لدى المطلوبة في النقض إلى أن تم فصله بصفة تعسفية، ولأجل ذلك التمسست الحكم لها بالتعويضات المترتبة عن ذلك، وبعد انتهاء الإجراءات المسطرية أصدرت المحكمة الابتدائية حكمها القاضي على المطلوبة في النقض بتمكين الطالبة من شهادة العمل تحت طائلة غرامة تهديدية ورفض باقي الطلبات. استأنفته الطالبة فقضت محكمة الإستئناف بتأييد الحكم المستأنف، وهو القرار موضوع الطعن بالنقض.

في شأن وسيلة النقض الفريدة:

تعيب الطاعنة على القرار المطعون فيه، خرق القانون، خرق المادة 17 من مدونة الشغل ذلك ان توالي الفترات وتجديد العقد اكثر من مرة يجعل عقد الشغل محدد المدة قد تجاوز الفترة المحددة في سنتين لقابليته التجديد ومن تم ترتفع صفة التحديد عنه ليصبح عقد غير محدد المدة وان الطاعنة اشتغلت طيلة مدة تزيد عن ست سنوات ولا تستفيد الا من العطلة السنوية شهري يوليوز وغشت كما ان المطلوبة في النقض لم تناقش مدة العمل مما يجعل العقد الرابط بين الطرفين رغم طبيعته محدد المدة الا انه تجاوز مدة السنتين من تجديده واشغالها لدى نفس المشغلة طيلة ست سنوات يجعل العقد الرابط بينهما قد تحول الى عقد غير محددة المدة طبقاً للمادة 17 من مدونة الشغل، مما يتعين معه نقض القرار

لكن حيث ان الطاعنة اقرت بجلسة البحث بعد الاستماع اليها انها تعمل مع المطلوبة في النقض في التلغيف وتتوقف عن العمل خلال شهري يوليوز وغشت من كل سنة ولا تعود للعمل الا خلال شهر شتنبر أو اكتوبر، مما يجعل كل عقد ينتهي بانتهاه فترة التلغيف ويبدأ

مع بداية الموسم الفلاحي الجديد، وبالتالي فإن عقود الشغل التي تبرمها المطلوبة في النقض مع الاجراء بطبيعتها موسمية وان طول مدة اشتغال الاجير لا تاثير له على طبيعة هذا العقد، وان القرار المطعون فيه لما انتهى الى ان العقد الرابط بين الطرفين موسميا ينتهي بانتهاء مدته، لم يكن خارقا للمقتضى القانوني المستدل به والوسيلة على غير اساس.

لهذه الأسباب

قضت محكمة النقض برفض الطلب وتحميل الطالبة الصائر.

وبه صدر القرار وتلي في الجلسة العلنية المنعقدة بالتاريخ المذكور أعلاه بقاعة الجلسات

العادية بمحكمة النقض بالرباط، وكانت الهيئة الحاكمة مترتبة من رئيسة الغرفة السيدة مليكة

بنزاهير، والمستشارين السادة: العربي عجابي مقررا وام كلثوم قربال وعتيقة بحراوي وامينة ناعمي

Version française de la décision

Après délibération conformément à la loi :

Considérant les faits suivants:

Il ressort des pièces du dossier et de la décision attaquée que la requérante a introduit une requête en justice dans laquelle elle expose avoir travaillé pour la défenderesse jusqu'à son licenciement abusif, et a demandé en conséquence le paiement des indemnités y afférentes. Après accomplissement des procédures légales, le tribunal de première instance a rendu son jugement condamnant la défenderesse à remettre à la requérante un certificat de travail sous astreinte et rejetant les autres demandes. La requérante a interjeté appel de ce jugement, et la Cour d'appel a confirmé le jugement entrepris, décision qui fait l'objet du pourvoi en cassation.

Sur le moyen unique du pourvoi:

La requérante reproche à la décision attaquée la violation de la loi, notamment de l'article 17 du Code du travail, en ce que la succession des périodes et le renouvellement du contrat à plusieurs reprises font que le contrat de travail à durée déterminée a dépassé la durée maximale de deux ans prévue pour son renouvellement, et perd ainsi sa qualification de contrat à durée déterminée pour devenir un contrat à durée indéterminée. La requérante a travaillé pendant plus de six ans et ne bénéficie que des congés annuels pendant les mois de juillet et août. De plus, la défenderesse n'a pas contesté la durée du travail, ce qui fait que le contrat liant les parties, malgré sa nature de contrat à durée déterminée, a dépassé la durée de deux ans du fait de son renouvellement et du travail de la requérante pour le même employeur pendant six ans, transformant ainsi le contrat en contrat à durée indéterminée conformément à l'article 17 du Code du travail. Par conséquent, la décision attaquée doit être annulée.

Mais considérant que:

La requérante a reconnu lors de l'audience d'instruction, après avoir été entendue, qu'elle travaillait avec

la défenderesse dans le cadre de l'activité de cueillette et qu'elle cessait de travailler pendant les mois de juillet et août de chaque année, pour ne reprendre le travail qu'en septembre ou octobre. Ainsi, chaque contrat prenait fin avec la fin de la période de cueillette et recommençait avec le début de la nouvelle saison agricole. Par conséquent, les contrats de travail conclus par la défenderesse avec les employés sont, par nature, saisonniers, et la longue durée du travail de l'employé n'a aucune incidence sur la nature de ce contrat. La décision attaquée, en concluant que le contrat liant les parties est un contrat saisonnier qui prend fin à l'expiration de sa durée, n'a pas violé la disposition légale invoquée, et le moyen est non fondé.

Par ces motifs:

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