

Licenciement abusif et agence d'intermédiation en recrutement - Distinction entre relation de travail temporaire et permanente (Cass. soc. 2023)

Identification			
Ref 32608	Juridiction Cour de cassation	Pays/Ville Maroc / Rabat	N° de décision 200/1
Date de décision 21/02/2023	N° de dossier 2022/1/5/863	Type de décision Arrêt	Chambre Sociale
Abstract			
Thème Intermédiation, Travail		Mots clés نزاع شغل, الشركة الطاعنة مختصة في الوساطة في التشغيل, أثره, Relation de travail temporaire, Licenciement abusif, Intermédiation en matière de recrutement, Intermédiation en emploi	
Base légale Article(s) : 475 - 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 de cassation a été saisie d'un litige opposant une entreprise d'intermédiation en recrutement à un salarié qui se prétendait victime d'un licenciement abusif. La société défenderesse, spécialisée dans la mise à disposition de personnel, soutenait que sa mission se limitait à fournir des travailleurs temporaires à des tiers employeurs, conformément à l'autorisation qui lui avait été accordée. Elle invoquait les articles 475 et suivants du Code du travail marocain, relatifs aux relations de travail temporaire, pour contester la qualification de licenciement abusif et refuser le paiement des indemnités réclamées.

La Cour constate que la défenderesse a produit des éléments probants, notamment une autorisation d'intermédiation en recrutement, un procès-verbal de transfert des droits des salariés à une nouvelle entreprise ayant remporté un appel d'offres, ainsi qu'une déclaration de salaire auprès de la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS).

Ces éléments établissent que le salarié avait continué à travailler pour le même employeur de fait, mais sous l'égide d'une nouvelle entreprise de médiation. La Cour en déduit que la relation de travail entre le salarié et la défenderesse était de nature temporaire et que le salarié n'avait pas été licencié, mais avait simplement vu son contrat transféré à une autre entreprise de médiation.

La Cour de cassation reproche à la cour d'appel d'avoir méconnu ces éléments et d'avoir statué sans répondre aux arguments de la défenderesse, notamment en ce qui concerne la nature temporaire de la relation de travail et l'absence de licenciement effectif. Elle estime que la cour d'appel a violé les dispositions des articles 475 et suivants du Code du travail, qui régissent les relations de travail

temporaire, et a ainsi entaché sa décision d'un défaut de motivation.

En conséquence, la Cour de cassation annule la décision de la cour d'appel et renvoie l'affaire devant une nouvelle formation de la même juridiction pour un nouvel examen.

Résumé en arabe

الثابت من وثائق الملف، أن الطاعنة تمسكت بكونها مختصة في الوساطة في التشغيل، يقتصر عملها على مد زبائنها بما يحتاجونه من عمال، ووضع أجراءها رهن إشارة شخص ثالث هو المستعمل، وأدلت لإثبات ذلك بنسخة من الرخصة الممنوحة لها لممارسة الوساطة في التشغيل، فتكون بذلك مقتضيات المادة 475 وما يليها من مدونة الشغل هي الواجبة التطبيق على النزاع القائم بينها وبين المطلوب في النقض. وتبقى العلاقة الرابطة بينهما ذات طابع مؤقت.

نقض وحالة

Texte intégral

قرار محكمة النقض رقم 1/200 الصادر بتاريخ 21 فبراير 2023 في الملف الإجتماعي رقم 2022/1/5/863

وبعد المداولة طبقاً للقانون :

حيث يستفاد من أوراق القضية، ومن القرار المطعون فيه، أن المطلوب في النقض تقدم بمقال يعرض فيه أنه كان يعمل لدى الطالبة إلى أن تم فصله بصفة تعسفية، لأجله التمس الحكم له بالتعويضات المترتبة عن ذلك. وبعد جواب الطالبة، وفشل محاولة الصلح بين الطرفين، وانتهاء الإجراءات المسطرية أصدرت المحكمة الابتدائية حكمها القاضي عليها بأدائها لفائدة المطلوب في النقض تعويضات عن الأجرة والأقدمية والعطلة السنوية، وتسليمه شهادة العمل، ورفض باقي الطلبات. استأنفه الطرفان، فقضت محكمة الاستئناف بإلغاء الحكم المستأنف فيما قضى به من رفض طلبات التعويض عن الإخطار والفصل والضرر، ومن شمول الحكم بالفوائد القانونية، وبعد التصدي الحكم من جديد على الطالبة بأدائها لفائدة المطلوب في النقض بتعويضات عنهم، مع تأييده في الباقي دون شموله بالفوائد القانونية، وهو القرار موضوع الطعن بالنقض.

في شأن الوسيلة الأولى للنقض:

تعيب الطاعنة على القرار المطعون فيه، خرق القانون، وعدم الجواب، وصدور أحكام متناقضة، ذلك أنها خلال مرحلة الاستئناف، أدلت بمذكرة تعقيب تمسكت بمقتضاها بكون المطلوب في النقض لم يكن يعمل لديها بشكل دائم، وبدون انقطاع، وأن عبء إثبات الاستمرارية في العمل يقع عليه، وأن الوثائق المدلى بها من طرفه لا تفيد الاستمرارية. مضيفة أنه لم يتم طرده أو توقيفه، وأنه استمر في أدائه للعمل لفائدة الشركة المستعملة R H ولفائدة G المدخلة في الدعوى بعد أن فازت بالمناقصة، وحلت محلها لدى المستعملة، والذي

يؤكد البيان

المشترك الموقع من طرف الكاتب العام ممثل الأجراء السيد (ي.ر) وبين شركة G [] وكذا أداء هذه الأخيرة الأجر لفائدة المطلوب والتصريح به لدى صندوق الضمان الاجتماعي، وأن محكمة الاستئناف في نوازل مماثلة أكدت اجتهادا قضائيا، وقضت بإلغاء الأحكام فيما قضت به من تعويضات عن الإخطار والفصل والضرر، والحكم من جديد برفض الطلب بشأنها. وأن المحكمة المطعون في قرارها لم تجب على هذا الدفع، خاصة وأنها أثبتت أن المطلوب في النقض تابع عمله لدى الشركة المدخلة في الدعوى، ووثيقة التصريح لدى صندوق الضمان الاجتماعي تثبت ذلك، مما يتعين معه نقض القرار.

حيث ثبت صحة ما تنعاه الطاعنة على القرار المطعون فيه، فمن جهة أولى، فإن الثابت من وثائق الملف، أنها تمسكت بكونها مختصة في الوساطة في التشغيل، يقتصر عملها على مد زبائنها بما يحتاجونه من عمال، ووضع أجراءها رهن إشارة شخص ثالث هو المستعمل، وأدلت لإثبات ذلك بنسخة من الرخصة الممنوحة لها لممارسة الوساطة في التشغيل، فتكون بذلك مقتضيات المادة 475 وما يليها من مدونة الشغل هي الواجبة التطبيق على النزاع القائم

بينها وبين المطلوب في النقض. وتبقى العلاقة الرابطة بينهما ذات طابع مؤقت. ومن جهة ثانية، فقد أكدت الطالبة أن المطلوب في النقض كان رهن إشارة المستعملة R H وأنه استمر في العمل لفائدة شركة G التي حلت محلها بعد أن فازت بالمناقصة، وأدلت ببيان مشترك بين شركة G والمكتب النقابي للأجراء العاملين بالشركة المستعملة R H [] ومحضر اجتماع بتاريخ 2017/05/24 يفيد التزام شركة G بالحفاظ على جميع حقوق ومكتسبات الأجراء العاملين بالشركة المستعملة، وشهادة للتصريح بالأجور لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي يفيد تصريح هذه الشركة به ابتداء من يونيو 2017، فتكون بذلك واقعة فصل الطالبة له من العمل تعسفا بتاريخ 2017/05/31 المضمن بمقاله منتفية في النازلة، ويكون باستمراره في العمل مع نفس المستعملة، ولفائدة الشركة الوسيطة في التشغيل الجديدة التي فازت بالمناقصة وحلت محل الطالبة، إنهاء من طرفه لعقد الشغل الذي كان يربطه بمشغلته الأصلية، لا يستحق معه أي تعويض عن إنهاء علاقة الشغل. والمحكمة المطعون في قرارها لما نحت خلاف ذلك، يكون قرارها مشوبا بخرق المقتضيات القانونية المستدل بها، ويتعين نقضه. وبغض النظر عما أثير بالوسيلة الثانية. وحيث إن حسن سير العدالة، ومصصلحة الطرفين يقتضيان إحالة نفس القضية على نفس المحكمة للبت فيها بهيئة أخرى.

لهذه الأسباب

قضت محكمة النقض بنقض وإبطال القرار المطعون فيه، وإحالة القضية على نفس المحكمة للبت فيها من جديد بهيئة أخرى، وتحميل المطلوب في النقض الصائر. كما قررت إثبات قرارها هذا بسجلات المحكمة المصدرة له، اثر القرار المطعون فيه أو بطرته.

وبه صدر القرار وتلي في الجلسة العلنية المنعقدة بالتاريخ المذكور أعلاه بقاعة الجلسات العادية بمحكمة النقض بالرباط، وكانت الهيئة الحاكمة متركبة من رئيسة الغرفة السيدة مليكة بنزاهير، والمستشارين السادة: عتيقة بحراوي مقررة، والعربي عجابي وأم كلثوم قربال وأمينة ناعمي أعضاء، وبمحضر المحامي العام السيد عبد العزيز أوبايك، وبمساعدة كاتب الضبط السيد خالد لحياي.