

# Qualification du contrat de travail : présomption de contrat à durée indéterminée en cas de travail continu de plus de six mois sans contrat écrit (Cass. soc. 2023)

Identification			
<b>Ref</b> 34438	<b>Jurisdiction</b> Cour de cassation	<b>Pays/Ville</b> Maroc / Rabat	<b>N° de décision</b> 201/2
<b>Date de décision</b> 08/02/2023	<b>N° de dossier</b> 2020/1/5/1806	<b>Type de décision</b> Arrêt	<b>Chambre</b> Sociale
Abstract			
<b>Thème</b> Requalification, Travail		<b>Mots clés</b> قرارات محكمة النقض, Travail continu, Rejet, Qualification du contrat, Preuve, Présomption, Licenciement abusif, Indemnités de rupture, Contrat de travail, Contrat à durée indéterminée, Contrat à durée déterminée, Absence de contrat écrit	
<b>Base légale</b> Article(s) : 16 - 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 Article(s) : 3 - Dahir portant loi n° 1-74-447 du 11 ramadan 1394 (28 septembre 1974) approuvant le texte du code de procédure civile (CPC)		<b>Source</b> Revue de Jurisprudence Civile n°12 (2024)	

## Résumé en français

Il résulte des articles 16 et 17 du Code du travail que la conclusion d'un contrat de travail à durée déterminée est soumise à des conditions particulières. C'est donc à bon droit qu'une cour d'appel retient qu'en l'absence de contrat écrit précisant la nature de la relation de travail, le fait pour un salarié d'accomplir un travail continu et ininterrompu pendant plus de six mois établit l'existence d'un contrat à durée indéterminée.

Elle en déduit exactement que la rupture de ce contrat, en l'absence de motif justifié par l'employeur, s'analyse en un licenciement abusif ouvrant droit à indemnisation.

## Texte intégral

قرار عدد 2/201 مؤرخ في 2023/02/08 ملف اجتماعي عدد 2020/1/5/1806 علاقة شغل - تكييف - غياب عقد مكتوب - قضاء الأجير لأكثر من ستة أشهر من العمل بشكل مستمر ومتصل - عقد غير محدد المدة. طبقا للمادتين 16 و 17 من مدونة الشغل فإن إبرام عقود الشغل محددة المدة يخضع لمسطرة خاصة ووفق الشروط المنصوص عليها في المادتين المذكورتين لإبرامها، والمحكمة لما استخلصت مما عرض عليها من وثائق، ومن البحث الذي أجري أمامها، وتصريحات الشهود أن المطلوب كان يرتبط بالطالبة بعقد غير محدد المدة، بعله أنه بقضاء الأجير لأكثر من ستة أشهر من العمل بشكل مستمر ومتصل في غياب عقد الشغل يحد صيغة العقد يصبح عقدا غير محدد المدة، واعتبرت بأنه في غياب ما يثبت سبب إنهاء العقد يشكل فصلا تعسفيا يخول للأجير الحصول على تعويضات نتيجة هذا الفصل.

باسم جلالة الملك وطبقا للقانون

إن محكمة النقض (غ.إ.ج، ق.2)؛

بناء على مقال النقض المودع بتاريخ 2020/08/17 من طرف الطالبة المذكورة أعلاه بواسطة نائبيها الرامي إلى نقض القرار رقم 1175 الصادر بتاريخ 2018/11/29 في الملف رقم 2018/1501/989 عن محكمة الاستئناف بطنجة.

وبعد المداولة طبقا للقانون: يؤخذ من وثائق الملف والقرار المطعون فيه أن المطلوب تقدم بمقال أمام المحكمة الابتدائية بطنجة عرض فيه أنه كان يعمل لدى الطالبة منذ سنة 2009 بأجر شهري قدره 3000 درهم وأنه تعرض للفصل تعسفيا بتاريخ 2016/04/29 والتمس الحكم له بمجموعة من التعويضات وبعد فشل الصلح وإجراء بحث وانتهاء الإجراءات قضت له المحكمة الابتدائية بالتعويضات عن الإخطار والفصل والضرر. وعلاوة الأقدمية ورفض باقي الطلبات، استأنفته الطالبة أصليا وبعد انتهاء الإجراءات قضت محكمة الاستئناف بتأييد الحكم المستأنف بموجب القرار المطعون فيه بالنقض.

في شأن الوسائل المعتمدة في النقض مجتمعة: تعيب الطالبة على القرار المطعون فيه خرق مقتضيات المادتين 16 و 33 من مدونة الشغل ذلك أن المطلوب كان مرتبطا بالطالبة بعقد محدد المدة باعتبار أن جميع الأشغال التي تقوم بها هي أوراش محدد المدة بينما المحكمة اعتمدت على أوراق التصريح بالأجور لدى الضمان الاجتماعي وشهادة الشهود لاعتبار عقده غير محدد المدة بالرغم من أن هذه الأوراق تفيد بأنها تصرح بالمطلوب بشكل متقطع وسبق له أن توقف عن العمل لديها عدة مرات، وهو ما يناقض شهادة الشهود المستمع إليهم بالمرحلة الابتدائية، كما أنها نازعت في شهادة الشاهد الحسن أو علي الذي شهد بأنه كان يعاين المطلوب إلى غاية 2015/04/29 لأنه كان أجيرا لدى نفس الشركة وغادرها سنة 2015 وبذلك فعقد المطلوب عقد محدد المدة ينتهي بانتهاء الورش، وإنهاءه لا يرتب أي تعويض وبذلك فالقرار المطعون فيه خرق مقتضيات المادتين 16 و 33 ويستوجب نقضه. وتعيب عليه خرق حق من حقوق الدفاع، وكونه متناقضا، وغير مؤسس قانونا؛ ذلك أن الطالبة تمسكت بإجراء بحث بين الأطراف وحفظ حقها في إحضار شهودها لإثبات أن المطلوب كان يعمل لديها بصفة مؤقتة، إلا أن المحكمة اكتفت بما جاء في الحكم الابتدائي وقضت بتأييده دون الاستجابة لطلبها بإجراء بحث. كما تعيب عليه خرق الفصل 3 من قانون المسطرة المدنية، ذلك أن المحكمة قضت للمطلوب بالتعويض عن الضرر بالرغم من أنه لم يطلب ذلك خلافا لما يقتضيه الفصل 3 المذكور، بالإضافة أن المحكمة قضت له بالتعويض عن الأقدمية بالرغم من أنها من مشتملات الأجر مما يشكل خرقا للمادة 350 من مدونة الشغل ويجعل قرارها خارقا لحقوق ومنعدم التعليل ويتعين نقضه. لكن من جهة أولى حيث إنه طبقا للمادتين 16 و 17 من مدونة الشغل فإن إبرام عقود الشغل محددة المدة يخضع لمسطرة خاصة ووفق الشروط المنصوص عليها في المادتين المذكورتين لإبرامها، والمحكمة استخلصت مما عرض عليها من وثائق، ومن البحث الذي أجري أمامها، وتصريحات الشهود أن المطلوب كان يرتبط بالطالبة بعقد غير محدد المدة، بعله أنه بقضاء الأجير لأكثر من ستة أشهر من

العمل بشكل مستمر ومتصل في غياب عقد شغل يحدد صيغة العقد يصبح عقداً غير محدد المدة واعتبرت بأنه في غياب ما يثبت سبب انتهاء العقد يشكل فصلاً تعسفياً يخول للأجير الحصول على تعويضات نتيجة هذا الفصل. إثبات علاقة الشغل واستمراريتها ومن جهة ثانية، حيث إن الطالبة لم يسبق لها أن تمسكت أمام قضاء الموضوع بخرق مقتضيات الفصل الثالث من ق.م.م حتى تتمكن من إثارته أمام محكمة النقض لاختلاط الواقع فيه بالقانون. ومن جهة أخيرة، حيث إن المحكمة إذا توفرت لديها العناصر الكافية للبت في موضوع الدعوى تكون في غنى عن إجراء بحث بين الأطراف، فجاء بذلك قرارها مرتكزا على أساس قانوني ومعللا تعليلا سليما ولم يخرق المقتضى المحتج به ولم يشبه أي تناقض وما بالوسائل على غير أساس.

لهذه الأسباب

قضت محكمة النقض برفض الطلب وتحميل الطالبة 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: مصطفى صبان مقررا، خالد بنسليم وإدريس بنستي وحميد ارحو أعضاء وبمحضر المحامي العام السيد إبراهيم أوجيك وبمساعدة كاتبة الضبط السيدة فاطمة الزهراء بوزكروي. كاتب الضبط المستشار المقرر الرئيس