

# Travail temporaire : Requalification en CDI à défaut des mentions obligatoires prévues par le Code du travail

<b>Identification</b>			
<b>Ref</b> 21729	<b>Juridiction</b> Cour de cassation	<b>Pays/Ville</b> Maroc / Rabat	<b>N° de décision</b> 575
<b>Date de décision</b> 11/07/2018	<b>N° de dossier</b> 749/5/2/2017	<b>Type de décision</b> Arrêt	<b>Chambre</b> Sociale
<b>Abstract</b>			
<b>Thème</b> Requalification, Travail		<b>Mots clés</b> Travail temporaire, Société intermédiaire en travail temporaire, Requalification en CDI, Requalification du contrat de travail, Protection de l'employé, Présomption légale du CDI, Mentions obligatoires, Intérim, Effet, Durée maximale de la mission, Contrat de travail temporaire, Contrat de travail, Contrat de mise à disposition, Contrat à durée indéterminée, Absence de mentions dans le contrat	
<b>Base légale</b> Article(s) : 496 - 499 - 500 - 501 - Dahir n° 1-03-194 du 11 septembre 2003 portant promulgation de la loi n° 65-99 relative au Code du travail		<b>Source</b> Autre : Bulletin des Arrêts de la Cour de Cassation - Chambre Sociale N°37	

## Résumé en français

La Cour de cassation rejette le pourvoi formé contre l'arrêt confirmant la requalification du contrat de travail temporaire en contrat à durée indéterminée, faute de conformité aux exigences impératives prévues par les articles 496, 499, 500 et 501 du Code du travail.

En effet, la cour d'appel a relevé que si le contrat de travail produit par l'employeur stipulait une mission temporaire à exécuter auprès d'une société utilisatrice, il ne contenait pas les mentions obligatoires prévues par l'article 501 du Code du travail, telles que le motif précis du recours au salarié temporaire, la durée exacte de la mission, son lieu d'exécution, le montant versé par l'entreprise utilisatrice, ou encore le numéro d'affiliation auprès des organismes sociaux.

La juridiction d'appel a également constaté que la durée de la mission indiquée dans le contrat litigieux excédait la période maximale autorisée par l'article 496 du même Code, fixée à trois mois non renouvelables, pour des travaux saisonniers ou des tâches habituellement non exécutées sous contrat à durée déterminée.

Partant de ces constats, elle en a déduit que le contrat devait être considéré comme un contrat à durée

indéterminée conformément à la présomption légale prévue par le Code du travail, dès lors que les conditions légales d'exception aux contrats temporaires n'étaient pas réunies.

Par conséquent, la Cour de cassation confirme l'appréciation souveraine et motivée des juges du fond, fondée sur une application rigoureuse des articles précités du Code du travail.

## Résumé en arabe

إن المحكمة لما ردت دفع المشغلة بكونها مجرد مقاولة متخصصة في الوساطة في التشغيل المؤقت ، وأن العقد الرابط بينها وبين الأجير كان محدد المدة ، وانتهى بانتهاء المدة ، بعله أن عقد العمل المحتج به وإن كان يشير إلى كونه ينصب على إنجاز مهمة مؤقتة لدى شركة مستعملة ، وأنه عقد مؤقت ، وأبرم لمدة محددة ينتهي بانتهاء المهمة ، فإنه لا يتضمن البيانات الواردة بصفة الوجوب في المواد 496، 499، 500 و501 من مدونة الشغل ، ورتبت على ذلك أن الأصل في عقود العمل أن تبرم لمدة غير محددة ، تكون قد استندت على معطيات قانونية سنها المشرع في نطاق حماية الأجير ، وركزت قضاءها على أساس قانوني سليم.

## Texte intégral

### في شأن الوسيلة الوحيدة:

تعيب الطعنة على القرار عدم الارتكاز على أساس قانوني سليم وانعدام التعليل ، ذلك أنها تمسكت بأن العقد الرابط بينها وبين المطلوب عقد محدد المدة إلا أن المحكمة مصدرته ردت دفعها بأنه غير محدد المدة طالما أن العمل عقود العمل أن تبرم لمدته غير محدد ، رغم أن العقد المدلى به استعمل عبارات تفيد ذلك ، وقد صادق على صحبته لدى المصالح المختصة ، وما يؤكد دفعها هو شهادة الأجير المدلى بها من طرف الأجير نفسه إذ تتضمن أنه أجير مياوم مؤقت وتحدد تاريخ التحاقه ، كما أنها أذلت برخصة الوساطة في التشغيل مصادق على صحتها من السلطات المختصة باعتبارها مقاولة متخصصة في الوساطة في التشغيل المؤقت بين الأجراء وشركات أخرى بعقود محددة المدة ، وأنه واستنادا لذلك وضعت الأجير رهن إشارة شركة (...) من 2012/8/1 إلى 2013/5/31، مما يتعين معه نقض القرار.

لكن ، حث إن محكمة الاستئناف ردت ما تمسكت به الطاعنة بخصوص أنها مجرد مقاولة متخصصة في الوساطة في التشغيل المؤقت وأن العقد الرابط بينها وبين الأجير كان محدد المدة وانتهى بانتهاء العقد بتعليقها ... فإن عقد العمل المحتج به وأن كان يشير إلى كونه ينصب على إنجاز مهمة مؤقتة لدى شركة مستعملة وأنه عقد مؤقت وأبرم لمدة محددة ينتهي بانتهاء المهمة فإنه لا يتضمن البيانات الواردة بصيغة الوجوب في المادة 501 من مدونة الشغل ، والتي يتعين أن يشمل عليها كل عقد يربط مقاولة التشغيل المؤقت بكل أجير من الأجراء الذين تم وضعهم رهن إشارة المستعمل ومن ذلك التنصيص على البيانات المتعلقة بالعقد المبرم بين المشغلة والمستعمل (السبب الموجب للجوء إلى أجير مؤقت ، مدة المهمة ومكان تنفيذها ، المبلغ المحدد كمقابل لوضع الأجير رض إشارة الشغل ) وكذا مؤهلات الأجير ، مبلغ الأجر وكيفية أدائه فترة التجربة ، مواصفات المنصب الذي يستغله الأجير ، رقم انخراط مقاولة التشغيل المؤقت

ورقم تسجيل الأجير في الصندوق و.ض.ج، وأنه فصلا عن ذلك فإن العقد المذكور وأن حدد مدة المهمة فإنه لم يحدد مكان تنفيذها وبذلك لم يلتزم بما هو منصوص عليه في المادة 496 من المدونة إذ لا يجوز أن تتجاوز مدة المهمة ثلاثة أشهر غير قابلة للتجديد في حالة إنجاز أشغال ذات طابع موسمي أو أشغال استقر العرف على عدم اللجوء فيها إلى عقد شغل محدد المدة بسبب طبيعة الشغل... وانتهت بأن الأصل في عقود العمل أن تبرم لمدة غير محددة ، وهو ما وقفت عنده الطاعنة والحال أن المحكمة استندت على معطيات قانونية شنها المشرع في نطاق حماية الأجير وهي الواردة في المواد 496، 499، 500 و 501 من مدونة الشغل واعتمادها ما ذكر غير متقد وتكون بذلك قد ركزت قضاءها على أساس قانوني سليم وعلته و كان ما أثير غير وارد على قرارها.

## لهذه الأسباب

قضت محكمة النقض برفض الطلب.