

**Licenciement abusif et absence
de renouvellement du visa de
travail : responsabilité de
l'employeur et droit aux
indemnités (Cour de Cassation
2018)**

Identification			
Ref 15486	Juridiction Cour de cassation	Pays/Ville Maroc / Rabat	N° de décision 1/936
Date de décision 16/10/2018	N° de dossier 2016/1/5/1743	Type de décision Arrêt	Chambre Sociale
Abstract			
Thème Requalification, Travail	Mots clés Rupture abusive, Qualification du contrat, Pluralité de renouvellements du visa, Indemnisation, Faute de l'employeur, Demande de renouvellement à la charge de l'employeur, Contrat de travail d'un salarié étranger, Contrat de travail à durée indéterminée, Absence de renouvellement du visa		
Base légale Article(s) : 16, 17, 516 - Code du Travail	Source Cabinet Bassamat & Associée		

Résumé en français

Pèse sur l'employeur l'obligation de solliciter le visa ou son renouvellement de l'autorité compétente pour le travailleur étranger sous peine de l'exposer à réparation.

Est considéré comme un contrat à durée indéterminée le contrat de travail d'étranger ayant fait objet de plusieurs renouvellements nonobstant la durée du visa ou son expiration

A droit aux indemnités de rupture pour licenciement abusif le salarié étranger dont le visa n'a pas été renouvelé par l'employeur.

Résumé en arabe

يجب على كل مشغل الحصول على تأشيرة لموظفه الأجنبي طوال مدة عمله لديه.
انتهاء المدة المحددة في التأشيرة لا يستتبع في بطلان عقد العمل.
عدم الحصول أو تجديد رخصة السلطة الحكومية المكلفة بالشغل لا يكون مبررا لإنهاء عقد العمل دون تعويض.

Texte intégral

الحمد لله وحده

باسم جلالة الملك وطبقا للقانون

القرار عدد: 936/1

المؤرخ في: 16/10/2018

ملف اجتماعي

عدد: 1743/5/1/2016

السيد كزيل فانسان لويس

ضد

شركة سوكو تغات فندق تغات

و بعد المداولة طبقا للقانون:

حيث يستفاد من أوراق القضية ، ومن القرار المطعون فيه ، أن المدعي تقدم بمقال يعرض فيه أنه كان يعمل لدى المدعى عليها إلى أن تم فصله بصفة تعسفية ، لأجله التمس الحكم له بالتعويضات المترتبة عن ذلك ، و بعد جواب المدعى عليها ، وفشل محاولة الصلح بين الطرفين ، وانتهاء الإجراءات المسطرية ، أصدرت المحكمة الابتدائية حكمها القاضي على المدعى عليها بأدائها لفائدة المدعي مبلغ 100.000 درهم عن أجرة شهري فبراير ومارس 2014 ، وتمكينه من شهادة العمل تحت طائلة غرامة تهديدية قدرها 500 درهم عن كل يوم تأخير ، مع إشفاق الحكم بالنفاذ المعجل ، تحميلهما الصائر بالنسبة و برفض باقي الطلبات ، استأنفه المدعي، فقضت محكمة الاستئناف بتأييده ، وهو القرار موضوع الطعن بالنقض.

حيث صح ما نعه الطاعن على القرار، ذلك أن علاقته بالمطلوبة في النقض باعتباره أجيروا أجنبيا يحمل الجنسية الفرنسية، إن كانت تنظمها مقتضيات البابين الخامس والسادس ، من الكتاب الرابع من مدونة الشغل 99-65 ، في المادة 516 وما يليها ، بشأن تشغيل الأجراء الأجانب ، فإنها تبقى خاضعة لهذه المقتضيات الخاصة ، و لمقتضيات مدونة الشغل عامة بشأن طبيعة العقد وشروط إنجائه. ولما كانت المادة 516 من المدونة تنص صراحة على أنه ((يجب على كل مشغل يرغب في تشغيل أجنبي ، أن يحصل على رخصة من قبل السلطة الحكومية المكلفة بالشغل ، تسلم على شكل تأشيرة توضع على عقد الشغل.)) فإن المطلوب في النقض بصفتها المشغلة للطالب ، الذي هو أجير الأجنبي كانت هي الملزمة بالحصول على هذه التأشيرة طيلة مدة عمله لديها ، لكون المادة جاءت بصيغة الوجوب ، وتعتبر قاعدة أمرة لا يجوز مخالفتها أو الاتفاق على ذلك. و أن المادة 516 جعلت الالتزام بالحصول على رخصة السلطة الحكومية المكلفة بالشغل على شكل تأشيرة على عاتق المشغل ، وليس على عاتق الأجير ، و أن مخالفة المشغل ، و عدم احترامه للالتزام الملقى على عاتقه ، المتمثل في الحصول على الرخصة على شكل تأشيرة ، إن رتب عليه المشرع معاقبته بغرامة محددة في المادة 521 ، فإنه لم يجعل من عقد العمل عقدا باطلا غير منتج لآثاره . كما لم يجعل منه عقدا محدد المدة لكون حالات عقود العمل المحددة المدة حصرها المشرع في المادة 16 من مدونة الشغل في احلال أجير محل أجير آخر في حالة توقف عقد شغل هذا الأخير ما لم يكن التوقف ناتجا عن الإضراب ازدياد نشاط المقاوله بكيفية مؤقتة. إذا كان الشغل ذا طبيعة موسمية، وحصرها في المادة 17 في عند فتح المقاوله لأول مرة أو مؤسسة جديدة داخل المقاوله أو انطلاق منتج جديد لأول مرة والثابت أن حالات المادتين 16 و 17 من المدونة ليس من ضمنها عقود عمل الأجانب بالمغرب. و بالتالي فإن عدم الحصول على رخصة السلطة الحكومية المكلفة بالشغل على شكل تأشيرة لا يكون مبررا لإنهاء عقد العمل دون تعويض ، ولما كان ثابتا من وثائق الملف أن الطالب هو أجير أجنبي ، وأنه اشتغل لدى المطلوب في النقض دون توقف من يوليوز 1998 إلى غاية ابريل 2014 ، و أنها لم تحصل على رخصة السلطة الحكومية المكلفة بالشغل على شكل تأشيرة إلا على ثلاثة عقود عمل فقط ، الأول في 11-07-1998 ، رخصة السلطة الحكومية المكلفة بالشغل محددة من 13-07-1998 إلى 13-07-2000 ، والثاني في 15-12-2008 ، والرخصة محددة من 20-04-2009 إلى 20-04-2011 والثالث في 23-02-2011 ، الرخصة محددة من 02-05-2011 إلى 02-05-2013 ، فإن استمراره في العمل لديها طيلة هذه المدة يجعل عقد عمله غير محدد المدة ، ويكون منتجا لجميع آثاره القانونية ، ويبقى خاضعا في وضع حد له للمقتضيات القانونية المنصوص عليها في مدونة الشغل ، ومحكمة الموضوع لما عبرت ان إجبارية وضع تأشيرة السلطة الحكومية المكلفة بالشغل على عقود العمل المتعلقة

بالأجانب وتحديد مدتها يضفي على هذا العقد طابع التحديد ، ويعبر عقدا محدد المدة ينتهي بانتهاء مدته المحددة في التأشيرة ، ورتبت الآثار القانونية على ذلك ، يكون قرارها غير مرتكز على أساس قانوني ، وغير معلل تعليلا سليما ، وموجب للنقض.

لهذه الأسباب

قضت محكمة النقض بنقض وإبطال القرار المطعون فيه ، وإحالة القضية على نفس المحكمة للبت فيها من جديد بهيئة أخرى، وتحميل المطلوبة في النقش الصائر.

كما قررت إثبات قرارها هذا بسجلات محكمة الاستئناف إثر القرار المطعون فيه أو بطرته.

وبه صدر القرار ، وتلي في الجلسة العلنية المنعقدة بالتاريخ المذكور أعلاه بقاعة الجلسات العادية بمحكمة النقض بالرباط ، و كانت الهيئة الحاكمة متركبة من رئيس الغرفة السيدة مليكة بنزاهير ، و المستشارين السادة:عتيقة بحراوي مقررة و مصطفى مستعيد و أنس الوكيل و العربي عجابي أعضاء و بمحضر المحامي العام السيد على شفقي ، و بمساعدة كاتب الضبط السيد سعيد أحماموش .
و-ررر السادة : عتيلة بحد\اوي خمدة ومصطفى ستعيد وانس الوكيل والعربي عجابي اعضاء , و- ال .حامي العام ادردد طي قفقي ء وبمساعدة كاذب الضبط السيد سعيد أحماموش .

Version française de la décision

Cour de Cassation

Dossier n° 2016/1/5/1743

Jugé le 16/10/2018

Arrêt n° 1/936

Après en avoir délibéré conformément à la loi,

Attendu qu'il résulte des pièces du dossier et de la décision attaquée que le demandeur a introduit une requête dans laquelle il expose qu'il travaillait chez le défendeur et qu'il a été licencié abusivement.

Qu'il sollicite en conséquence l'octroi d'indemnités de rupture

Qu'après réplique du défendeur, échec de la procédure de conciliation et terminaison de la procédure, le Tribunal de Première Instance a rendu un jugement par lequel il a condamné la défenderesse au paiement de la somme de 100.000 dh au titre des salaires de Février et Mars 2014 outre la délivrance d'un certificat de travail sous astreinte de 500 dh par jour et l'exécution provisoire

Attendu que le grief articulé à l'encontre de l'arrêt est bien fondé en ce que la relation qui lie le demandeur à la défenderesse au pourvoi en sa qualité de travailleur étranger de nationalité française est effectivement régit par les sections 5 et 6 du livre IV du Code du Travail n° 65-99 dans ses articles 516 et suivants relatifs au travail des étrangers

Qu'en effet cette relation est régit non seulement par ces dispositions spéciales mais également par les dispositions générales du code du travail relatif à la nature du contrat et aux modalités de résiliation

Que l'article 516 du code énonce expressément « que tout employeur désireux de recruter un salarié étranger doit obtenir une attestation de l'autorité gouvernementale chargée du travail, cette autorisation est accordée sous forme de visa apposé sur le contrat de travail »

Que la défenderesse au pourvoi en sa qualité d'employeur du demandeur qui est un salarié étranger était donc tenue d'obtenir le visa du ministère pendant toute la période où celui-ci a travaillé pour elle car cette disposition légale comporte une véritable obligation et partant une règle impérative à laquelle les parties ne peuvent déroger.

Que l'article 516 a considéré que l'obligation d'obtenir l'autorisation des autorités chargées du travail sous forme de visa est une obligation qui pèse sur l'employeur et non sur le salarié de sorte que l'inobservation par l'employeur de cette obligation qui pèse à sa charge à savoir l'obtention du visa, tombe sous le coup de l'article 521 du Code et assujettie l'employeur au paiement d'une amende.

Que ces dispositions ne rendent pas le contrat de travail nul ou sans effets et ne le considère pas comme un contrat à durée déterminée puisque le législateur a fixé limitativement à l'article 16 du Code du

Travail, les cas dans lesquels le contrat est à durée déterminée à savoir :
sous réserve qu'il s'agit du remplacement d'un salarié par un autre en cas de suspension du contrat de travail de ce dernier sauf si la suspension résulte d'un état de grève
l'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise
si le travail à un caractère saisonnier
Qu'il l'a limité à l'article 17 « lors de l'ouverture d'une entreprise pour la première fois ou d'un nouvel établissement au sein de l'entreprise ou lors du lancement d'un nouveau produit pour la première fois »
Qu'il en résulte que les cas prévus à l'article 16 et 17 du code ne font pas référence au contrat de travail d'étrangers au Maroc.
Qu'ainsi le défaut d'obtention du visa à délivrer par l'autorité compétente ne constitue pas un motif légitime de résiliation du contrat de travail qui n'ouvrirait pas droit à réparation.
Qu'il est établi des pièces du dossier que le demandeur est un travailleur étranger qui a travaillé chez la défenderesse au pourvoi de Juillet 98 à Avril 2014 par période successives.
Que la défenderesse n'a obtenu le visa du ministère du travail que pour 3 contrats 1998 à 2013
Que la durée pendant laquelle le salaria a été occupé établie qu'il s'agit d'un contrat à durée indéterminée qui produit l'ensemble de ses effets de sorte que sa rupture est soumise aux dispositions légales prévues par le code du travail.
Que les juges du fond qui ont considéré que l'apposition du visa du ministère du travail sur le contrat de travail d'étranger qui comporte une durée donne à ce contrat le caractère d'un contrat à durée déterminée qui prend fin à l'expiration du visa et en a tiré des conséquences juridiques a mal fondé de la décision
Qu'il échut d'en prononcer la cassation.