

**Renouvellement successif d'un
contrat de travail à durée
déterminée d'un salarié étranger
- Requalification en contrat à
durée indéterminée en
application du principe de non-
discrimination (Convention OIT
n° 111, Constitution marocaine)
Cour de Cassation 2018**

Identification			
Ref 21581	Juridiction Cour de cassation	Pays/Ville Maroc / Rabat	N° de décision 1/697
Date de décision 24/07/2018	N° de dossier 196/5/1/2017	Type de décision Arrêt	Chambre Sociale
Abstract			
Thème Requalification, Travail	Mots clés عقد محدد المدة, تطبيق الدستور المغربي عقد شغل أجنبي, تجديده كل سنة Travail, واتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 111 بخصوص مبدأ Renouvellement annuel et Convention de l'Organisation internationale du travail n° 111 relative au principe de non- discrimination en matière d'emploi et de profession, Qualification, Principe constitutionnel, Interdiction, Discontinuation, Convention internationale, Contrat renouvelé, Contrat de travail étranger, Contrat de travail dun salarié étranger, Contrat à durée indéterminée (Oui), Contrat à durée déterminée, Application de la Constitution marocaine		
Base légale	Source Juriscassation.cspj.ma		

Résumé en français

Il est établi légalement que les cas de recours au contrat de travail à durée déterminée sont limitativement énumérés, sans distinction entre les contrats de travail des salariés nationaux et ceux des salariés étrangers. Dès lors, un contrat de travail conclu entre un salarié étranger et son employeur doit être considéré comme un contrat à durée indéterminée lorsqu'il est prouvé qu'il est renouvelé chaque année, conformément à l'article 9 du Code du travail, qui est en adéquation avec les dispositions de la Convention de l'Organisation internationale du travail n° 111 relative au principe de non-discrimination en matière d'emploi et de profession. Cette convention interdit toute discrimination fondée sur l'origine nationale dans le domaine de l'emploi et encourage le principe de réciprocité, principe également consacré par la Constitution marocaine.

Résumé en arabe

عقد محدد المدة – تطبيق الدستور المغربي عقد شغل أجنبي – تجديده كل سنة واتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 111 بخصوص

عدم التمييز في الاستخدام والمهنة. من المقرر قانوناً أن حالات عقد الشغل المحدد المدة واردة على سبيل الحصر، دون تمييز بين عقود شغل الأجراء الوطنيين وعقود شغل الأجانب، وبالتالي فإن عقد الشغل المبرم بين أجير أجنبي ومشغلته يكون غير محددة المدة متى ثبت تجديده كل سنة استناداً إلى المادة التاسعة من مدونة الشغل، المطابقة لمقتضيات اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 111 بخصوص مبدأ عدم التمييز في الاستخدام والمهنة التي تمنع التمييز بسبب الأصل الوطني في مجال التشغيل، وتحث على المعاملة بالمثل، وهو المبدأ المنصوص عليه في الدستور المغربي.

نقض وإحالة

Texte intégral

وبعد المداولة طبقاً للقانون:

حيث يستفاد من أوراق القضية أو من نسخة القرار المطعون فيه والصادر عن محكمة الاستئناف بالجديدة، المشار إلى مراجعه اعلاه . ان الطالب تقدم بمقال، عرض من خلاله انه كان يشتغل لفائدة المطلوبة منذ 1998/09/01، بأجرة شهرية قدرها 16000.00 درهم، وتم فصله عن الشغل بشكل تعسفي بتاريخ 2014/09/02، ملتسماً بالحكم له بمجموعة من التعويضات المسطرة بمقاله الافتتاحي، وبعد اجراء بحث والاستماع الى الشهود، اجابت المطلوبة بالدفع بكون الطالب اجير اجنبي، وتطبيق مقتضيات الفصل 516 من قانون المسطرة المدنية، ورفض الطلب. فأصدرت المحكمة الابتدائية حكمها القاضي بأداء التعويضات المستحقة، استأنفته المطلوبة، وبعد الجواب والتعقيب، اصدرت محكمة الاستئناف قرارها القاضي بتأييد الحكم المستأنف، وهو القرار محل الطعن بالنقض .

□ في شان الفرع الأول من وسيلة النقض الفريدة؛

يعيب الطاعن على القرار المطعون فيه، انعدام التعليل الذي يوازي انعدامه، ذلك ان عقود الشغل المدلى بها تتضمن الاشارة الى كون عقد الشغل ابرم لمدة سنة قابلة للتجديد، وهو ما يفهم منه ان عقد الشغل غير مؤقت وغير موسمي، لكن المحكمة مصدرة القرار اعتبرت عقود شغل الأجانب محددة المدة، وهو اعتبار غير صحيح، مما يعرض القرار لنقض .

حيث صح ما عابه الطاعن على القرار، ذلك ان عقود الشغل المدلى بها من طرف الطاعن مطابقة لمقتضيات المادة 516 من مدونة الشغل لكونها تحمل الرخصة المسلمة من طرف السلطة الحكومية المكلفة بالشغل في شكل تأشيرة، وان تحديد صلاحية التأشيرة في مدة سنة، لا تأثير له على طبيعة عقد الشغل من حيث كونه محدد المدة او غير محدد المدة لأن المرجع في ذلك يعود الى القانون، الذي حدد من خلال المادتين 16 و 17 من مدونة الشغل، حالات عقد الشغل المحدد المدة على سبيل الشغل، دون تمييز بين عقود شغل الأجراء الوطنيين وعقود شغل الأجانب، ذلك ان المادة التاسعة من مدونة الشغل، المطابقة لمقتضيات اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 111 بخصوص مبدأ عدم التمييز في الاستخدام والمهنة، تمنع التمييز بسبب الاصل الوطني في مجال التشغيل، وتحث على المعاملة بالمثل، وهو المبدأ الذي اصبح دستورياً. في ظل الدستور المغربي الجديد، وان الطاعن باستمراره في الشغل لدى المطلوبة منذ سنة 1998 الى غاية سنة 2014، وتجديد عقد الشغل كل سنة، يعني ان عقد الشغل المبرم بين الطرفين غير محددة المدة، وان المحكمة لما قضت بخلاف ذلك، تكون قد اساءت تطبيق القانون . وعللت قرارها تعليلاً ناقصاً يوازي انعدامه مما يعرضه للنقض .

لهذه الأسباب

قضت محكمة النقض بنقض القرار المطعون فيه، و احالة ملف القضية الى المحكمة نفسها، لإعادة البت فيها من جديد، طبقاً

للقانون ، وتحميل المطلوبة الصائر.

كما تأمر بإثبات قرارها هذا بسجلات المحكمة المصدرة له، اثر القرار المطعون فيه او بطرته.

وبه صدر القرار وتلي في الجلسة العلنية المنعقدة بالتاريخ المذكور اعلاه ، بقاعة الجلسات العادية بمحكمة النقض بالرباط ، وكانت الهيئة الحاكمة متركبة من رئيس الغرفة السيدة مليكة بنزاهيز، والمستشارين السادة : عمر تيزاوي مقررا، ومصطفى مستعيد، وانس لوكيلي ، والعربي عجابي اعضاء ، وبمحضر المحامي العام السيد علي شفقي ، وبمساعدة كاتب الضبط السيد سعيد احماموش.

رئيسة الغرفة المستشار المقرر كاتب الضبط

Version française de la décision

.....

Sur le premier moyen unique de cassation

Attendu que les demandeurs au pourvoi font grief à l'arrêt attaqué de défaut de motif en ce que le contrat de travail produit énonce qu'il a été conclu pour une durée d'un an susceptible de reconduction de sorte qu'il doit être considéré comme un contrat de travail à durée indéterminée et non comme un contrat de travail saisonnier

Que la Cour qui a rendu l'arrêt attaqué a considéré que les contrats de travail d'étrangers sont des contrats à durée déterminée et que cette interprétation est mal fondée.

Attendu que ce moyen est bien fondé dès lors que le contrat de travail produit est conforme aux dispositions de l'article 516 du code du travail puisqu'il comporte le visa de l'autorité gouvernementale comportant le délai du visa fixé à un an n'a aucune incidence sur la qualification du contrat de travail, à durée déterminée ou à durée indéterminée.

Que le fondement de cette qualification trouve sa source dans la loi et plus précisément dans les articles 16 et 17 du code du travail qui a défini avec précision les contrats à durée déterminée sans faire de distinction entre les contrats relatifs aux salariés nationaux ou étrangers.

Que l'article 9 du code du travail qui est conforme à la convention internationale du travail n° 111 qui édicte l'interdiction de faire une distinction entre les employés et les propositions, interdit toute discrimination en raison de la nationalité du salarié et prévoit un traitement équitable .

Que ce principe est devenu constitutionnel puisque consacré par la nouvelle constitution marocaine.

Que le salarié a été employé depuis 1998 à 2014 par des contrats renouvelés annuellement de sorte que son contrat est à durée indéterminée.

Par ces motifs.....

Casse et renvoi