

Qualification du contrat de travail : le renouvellement successif du contrat d'un salarié étranger emporte sa requalification en contrat à durée indéterminée (Cass. soc. 2018)

Identification			
Ref 21722	Juridiction Cour de cassation	Pays/Ville Maroc / Rabat	N° de décision 697
Date de décision 24/07/2018	N° de dossier 187/5/1/2017	Type de décision Arrêt	Chambre Sociale
Abstract			
Thème Salariés étrangers, Travail		Mots clés مبدأ عدم التمييز في الاستخدام, Contrat de travail dun salarié étranger, Influence de la durée du visa sur la nature du contrat, Principe de non-discrimination en raison de l'origine nationale, Qualification du contrat de travail, Requalification en contrat à durée indéterminée, إساءة, تعليل ناقص, رخصة مسلمة من, تطبيق القانون, تجديد عقد الشغل au contrat à durée déterminée, صلاحية التأشيرة, طبيعة عقد الشغل, عقد شغل السلطة الحكومية, تمديد المدة, عقد محدد المدة, أسباب الأصل الأجنبي, Autorisation de travail	
Base légale Article(s) : 9 - 16 - 71 - 516 - 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 Autre : Bulletin des Arrêts de la Cour de Cassation - Chambre Sociale N°37	

Résumé en français

La durée de validité de l'autorisation de travail, matérialisée par le visa apposé sur le contrat d'un salarié étranger conformément à l'article 516 du Code du travail, ne détermine pas à elle seule la nature de ce contrat. Le fait que cette autorisation soit limitée à une année ne confère pas automatiquement au contrat le caractère d'un contrat à durée déterminée.

Pour qualifier la nature du contrat de travail, il convient de se référer exclusivement aux dispositions des articles 16 et 71 du Code du travail, qui énumèrent de manière limitative les cas dans lesquels un contrat à durée déterminée peut être conclu.

En application du principe de non-discrimination en matière d'emploi fondé sur l'origine nationale, consacré par l'article 9 du Code du travail et la Convention n° 111 de l'Organisation Internationale du Travail, les règles régissant la nature du contrat de travail s'appliquent indistinctement aux salariés nationaux et étrangers.

Il s'ensuit que la reconduction continue d'un contrat de travail sur plusieurs années, même pour un

salarié étranger, établit une relation de travail à durée indéterminée. Par conséquent, la cour d'appel qui considère une telle relation comme étant à durée déterminée au seul motif du caractère annuel de l'autorisation de travail, procède à une mauvaise application de la loi et entache sa décision d'une motivation insuffisante équivalant à son absence, justifiant ainsi la cassation.

Résumé en arabe

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.

Texte intégral

في شأن الفرع الأول من وسيلة النقض الفريدة

يعيب الطاعن على القرار المطعون فيه، انعدام التعليل الذي يوازي انعدامه، ذلك أن عقود الشغل المدلى بها تتضمن الإشارة إلى كون عقد الشغل أبرم لمدة سنة قابلة للتجديد، وهو ما يفهم منه أن عقد الشغل غير مؤقت وغير موسمي، لكن المحكمة مصدرة القرار اعتبرت عقود شغل الاجانب محدد المدة، وهو اعتبار غير صحيح، مما يعرض القرار للنقض.

حيث صح ما عابه الطاعن على القرار، ذلك أن 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، وأن تحديد صلاحية التأشيرة في مدة سنة، لا تأثير له على طبيعة عقد الشغل، من حيث كونه محدد المدة أو غير محدد المدة، لأن المرجع في ذلك يعود إلى القانون، الذي حدد من خلال المادتين 16 و 71 من مدونة الشغل، حالات عقد الشغل المحدد المدة على سبيل الحصر، دون تمييز بين عقود شغل الأجراء الوطنيين وعقود شغل الأجانب، ذلك أن المادة التاسعة من مدونة الشغل، المطابقة لمقتضيات اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 111 بخصوص مبدأ عدم التمييز في الاستخدام والمهنة، تمنع التمييز بسبب الأصل الوطني في مجال التشغيل، وتحث على المعاملة بالمثل، وهو المبدأ الذي أصبح دستورياً في ظل الدستور المغربي الجديد، وأن الطاعن باستمراره في الشغل لدى المطلوبة منذ سنة 1998 إلى غاية سنة 2014، وتجديد عقد الشغل كل سنة، يعني أن عقد الشغل المبرم بين الطرفين غير محدد المدة، وأن المحكمة لما قضت بخلاف ذلك، تكون قد أساءت تطبيق القانون، وعللت قرارها تعليلاً ناقصاً يوازي انعدامه مما يعرضه للنقض.

لهذه الأسباب

قضت محكمة النقض بنقض القرار المطعون فيه.