

## القرار عدد 697 الصادر بتاريخ 24 يوليوز 2018 في الملف الاجتماعي عدد 2017/1/5/196

عقد شغل أجنبي - تجديده كل سنة - عقد محدد المدة - تطبيق الدستور المغربي واتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 111 بخصوص مبدأ 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 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، وتحت على المعاملة بالمثل، وهو المبدأ المنصوص عليه في الدستور المغربي.

نقض وإحالة

باسم جلالة الملك وطبقاً للقانون

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

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 الأجانب محددة 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 و17 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، وتحت على المعاملة بالمثل، وهو المبدأ الذي أصبح دستوريا في ظل الدستور المغربي الجديد، وأن الطاعن باستمراره في الشغل لدى المطلوبة منذ سنة 1998 إلى غاية سنة 2014، وتحديد عقد الشغل كل سنة، يعني أن عقد الشغل المبرم بين الطرفين غير محددة المدة، وأن المحكمة لما قضت بخلاف ذلك، تكون قد أساءت تطبيق القانون، وعللت قرارها تعليلا ناقصا يوازي انعدامه مما يعرضه للنقض.

### لهذه الأسباب

قضت محكمة النقض بنقض القرار المطعون فيه.

وبه صدر القرار وتلي في الجلسة العلنية المنعقدة بالتاريخ المذكور أعلاه، بقاعة الجلسات العادية بمحكمة النقض بالرباط، وكانت الهيئة الحاكمة مترتبة من رئيسة الغرفة السيدة مليكة بتراهير رئيسة، والمستشارين السادة: عمر تيزاوي مقررا، ومصطفى مستعيد، وأنس لوكيلي، والعربي عجاي أعضاء، ومحضر المحامي العام السيد علي شفقي، وبمساعدة كاتب الضبط السيد سعيد احماموش.