

Arrêt N° 875
Daté du 29.10.2002
Affaire sociale N° 834/5/2001

Margaret BERNAZEN
Contre
Société Royale hollandaise d'aéronautique.

AU NOM DE SA MAJESTE LE ROI

En date du 29.10.2002

La chambre sociale de la Cour Suprême a rendu en audience publique
l'arrêt suivant entre :

Margaret BERNAZEN-épouse ALAMI.

Assistée par M° Abdelhamid NADIN avocat au bureau de
CASABLANCA agréé près la Cour Suprême.

demanderesse en cassation.

Et : La Société Royale hollandaise d'aéronautique K.L.M – Société par
action.

Assistée par M° Abdelhamid NADIN avocat au barreau de RABAT
agréé près la Cour Suprême.

Défenderesse en cassation.

Vu le mémoire produit en date du 5.4.2001 par la demanderesse
précitée par l'intermédiaire de son avocat Mr Abdelhamid NADIN
visant la cassation de l'arrêt rendu par la Cour d'Appel de
CASABLANCA le 17.10.2000 dans l'affaire N° 1718/99.

Vu le mémoire en réponse produit par M° Abdelahmed HADLI avocat
de la défenderesse en cassation et visant le refus de la demande.

Vu les autres pièces produites dans le dossier.

Vu le code de procédure civile date du 28 septembre 1974.

Vu l'ordonnance de dessaisissement et sa notification le 1.10.2002.

Vu la mise au rôle et la fixation de l'affaire en audience publique tenue
le...

Vu l'appel fait aux parties et à leurs représentants, et leur absence.

Après lecture du rapport par le conseiller rapporteur. Mr Youssef
IDRISSI et après avoir entendu les observations de l'avocat général Mr
Mohamed BENALI.

Et après délibérations conformément à la loi.

Attendu qu'il résulte des pièces du dossier et de l'arrêt attaqué que la
demanderesse en cassation s'est vu prononcer un jugement par le

tribunal de première instance de CASABLANCA (ANFA) en date du 22.2.1999 condamnant la défenderesse (défenderesse en cassation) à lui verser divers sommes d'argent pour préavis, dispense, licenciement abusif congé annuel, le treizième mois et lui délivrer une attestation de travail assorti d'une astreinte comminatoire pour chaque jour de retard ... et met les dépens à sa charge.

Après appel interjeté par les parties et l'achèvement des procédures la Cour d'Appel de CASABLANCA a rendu son arrêt précité par lequel elle a annulé le jugement de première instance dans ses dispositions relatives à l'indemnité octroyée pour préavis, dispense et licenciement et prononcé à nouveau le refus de la demande la concernant, et après avoir annulé le jugement dans ses dispositions relatives au rejet de la demande du mois de mars 1998, a, à nouveau, condamné l'employeuse à lui verser le montant de 2601,84 DH et l'a confirmé pour le reste en le modifiant et ce en rebaissant l'indemnité pour congé à 1858,46DH met les dépens à la charge de l'employeuse dans la limite des montants qu'elle est condamnée à payer, et ceux refusés à la charge de la trésorerie générale.

Sur le premier et second moyens dans ses trois branches réunis.

La demanderesse reproche à l'arrêt attaqué sa violation des dispositions de l'article 6 du dahir du 23.10.1948 en tant que loi type, dénaturation des pièces du dossier, violation de l'article 2 du dahir du 5.11.1934 absence de motifs, absence de base légale, en ce que la lettre de licenciement émanant de la défenderesse en cassation le 31.10.1997 détermine de façon précise et claire les raisons qui ont été adoptées pour mettre qui à la relation de travail, elle stipule à cet effet.

"comme vous le savez pour des raisons relatives à la restructuration de la société, il a été décidé de supprimer un certain nombre de postes budgétaires au Maroc, c'est pourquoi il nous est difficile, dans le cadre du respect du principe de l'égalité du droit au travail, de résilier les contrats de travail nous liant aux travailleurs nationaux et la reconduction de votre contrat en tant que salariée étrangère".

L'employeuse a ainsi motivé sa décision par deux raisons :

- nécessité de supprimer un certain nombre de postes exigée par sa restructuration.
- et nécessité de faire bénéficier les employés nationaux de la priorité à rester au travail.
- et qu'il est de principe établi que les raisons évoquées dans la lettre de licenciement engagent les parties, et déterminent la règle suivant laquelle doit être débattue la demande du salarié et que l'article 6 du dahir du 23.10.1948 oblige le tribunal à statuer dans l'instance compte tenue uniquement des raisons soutenues dans la lettre de licenciement.

Qu'il résulte de la motivation de l'arrêt attaqué que la Cour d'Appel a complètement méconnu le contrat de travail reliant la requérante à la défenderesse en cassation qui a été établi en vertu de deux lettres émanant de cette dernière datée du 27.2.1986 et 5.5.1986 et a considéré que les imprimés présentés de façon alternative au ministère du travail en vue de l'obtention de son visa en application des dispositions du dahir du 15.11.1934, tiennent lieu de contrats de travail, et en a conclu que la durée du visa accordé par l'administration est limitée ce qui rend la relation établie entre la requérante et la défenderesse en cassation, limitée.

Que contrairement à ce qui a été adopté par la Cour d'Appel, la relation de travail qui était établie entre la requérante et la défenderesse en cassation est un contrat à durée indéterminée et qui a duré 12 ans et a été soumis à la procédure du visa huit fois consécutives.

Qu'il est de principe établi que ce qui est qualifié de " contrat de travail de l'étranger" n'est autre qu'un document administratif permettant la régularisation de la situation de l'étranger désireux de s'installer au Maroc et qu'il ne se substitue nullement à la convention établie entre l'employeuse et le salarié qui seule détermine les conditions du contrat y compris sa nature : contrat à durée limitée ou à durée illimitée...

Et que l'imprimé lui même, présenté à l'administration en vue de l'obtention du visa, stipule que la relation de travail reliant la requérante à la défenderesse en cassation est établie pour une durée indéterminée, d'où que la Cour d'Appel a dénaturé les pièces du dossier lorsqu'elle a méconnu le contrat de travail établi entre les parties ... et que les dispositions du dahir du 15.11.1934 sont claires quant à la nature du visa auquel doit être soumis le contrat de travail de l'étranger, que le second alinéa de l'article 2 dudit dahir stipule que le contrat de travail avec un étranger reste soumis à l'article 723 et suivants du code des obligations et contrats.

Que par conséquent l'employeuse et le salarié étranger disposent tous deux de la liberté totale d'établir toutes les conditions du contrat dont sa durée et que l'autorité des services du ministre du travail se limite uniquement à l'octroi ou au refus du visa avec détermination de la durée de validité dudit visa...

Que malgré la stabilité du principe appliqué dans ce domaine et la clarté des textes, la Cour d'Appel a cru bon de considérer que les formalités du visa prévues au dahir du 15.11.1934 rendent les contrats de travail établis avec l'étranger, de par sa nature, à durée limitée, motivant son arrêt ainsi.

"et attendu que la procédure légale obligatoire qui oblige les parties à ces contrats d'avoir l'approbation des services compétents au ministère du travail en vertu des dispositions du dahir du 15.11.1934, donne à

cette relation de travail la nature de limitation de la durée du travail et aux autorités compétentes le pouvoir d'y mettre fin quand elles le voudront et ce malgré l'accord des parties pour le renouvellement du contrat.

Attendu que l'obligation pour les services chargés de la main d'œuvre au ministère du travail d'apposer un visa sur les contrats de travail relatifs aux étrangers et la fixation de sa durée pour une année ou deux, entachent ces contrats de limitation et qu'il n'y a pas lieu de dire que ceux sont des contrats à durée illimitée" que cette motivation de la Cour d'Appel constitue une violation flagrante des dispositions du dahir 15.11.1934 et surtout l'article 2, d'où que son arrêt encourt la cassation.

Mais attendu que les contrats de travail des étrangers au Maroc sont soumis au visa du ministère du travail en application du dahir du 15.11.1934, et que la durée de validité de ce visa étant limitée dans le temps (une année ou deux), rend ces contrats comme étant des contrats à durée limitée par force de loi sans qu'il soit tenu compte de la qualification que lui donnent les parties au contrat.

Et étant donné que la défenderesse en cassation n'a pas résilié le contrat de travail pendant sa période de validité fixée au visa du ministère du travail mais qu'elle a juste informé la salariée (demanderesse en cassation) qu'elle ne renouvellerait pas le contrat avec elle, il ne peut être question de licenciement abusif au sens juridique du terme et par voie de conséquence que la Cour d'Appel est tenue, en application de l'article 6 du régime type daté du 23.10.1948, de statuer sur les raisons soutenues dans la lettre de licenciement. Qu'ainsi, une fois la période du contrat de travail achevée de cette manière, chacune des parties du contrat devient libre de ses engagements envers l'autre.

La Cour d'Appel en statuant ainsi :

"attendu qu'il résulte des pièces du dossier que l'employeuse la Société Royale Air hollandaise : K.L.M. conclue avec la salariée Margaret BERNAZEN huit contrats de travail dont le premier daté du 14.3.1986 et le dernier le 15.1.1996 et ce à titre d'agent commercial avec un salaire mensuel de 7344 DH.

Attendu que lesdits contrats pour être établis sont soumis aux dispositions du dahir du 15.11.1934 relatif à l'embauche de la main d'œuvre étrangère au Maroc étant donné que la salariée est de nationalité hollandaise.

Attendu que les dispositions dudit dahir exige aux parties du contrat de recevoir l'approbation des services de la main d'œuvre au ministère du travail et ce en apposant le visa sur le contrat en déterminant sa durée au gré de ces services.

Attendu que la procédure légale obligatoire qui oblige les parties à ces contrats d'avoir l'approbation des services compétents au ministère du

travail en vertu des dispositions du dahir du 15.11.1934, donne à cette relation de travail, la nature de limitation de la durée du travail et aux autorités compétentes le pouvoir d'y mettre fin quand elles le voudront et ce malgré l'accord des parties pour le renouvellement du contrat.

Attendu que l'obligation pour les services chargés de la main d'œuvre au ministère du travail d'opposer un visa sur les contrats de travail relatifs aux étrangers et la fixation de sa durée pour une année ou deux, entachent ces contrats de limitation et qu'il n'y pas lieu de dire que ceux sont des contrats à durée illimitée.

Attendu que les contrats de travail produits au dossier comportent tous le visa du ministère du travail, et qu'il a été fixé sur ce visa la durée de un an pour les cinq premiers contrats, et la durée de deux ans pour les trois derniers contrats, avec indication de la date du début et la date de la fin.

Attendu que le renouvellement des contrats de travail avec la salarié et son acception de signer des contrats renouvelés à des dates différentes revient à dire que la salariée était au courant de la nature de la relation de travail qui la lie à son employeuse, et que son travail pendant une durée de 12 ans est sans incidence sur la nature de la relation de travail étant donné que cette relation est réglementée par des contrats à durée limitée en vertu de règles impératives qu'on ne peut contrevenir...".

D'où que son arrêt a conclu que le contrat de travail liant les deux parties est à durée limitée ce qui est une motivation suffisante justifiant son prononcé et conforme à la loi, d'où que les moyens sont sans fondement.

PAR CES MOTIFS

La Cour Suprême rejette la demande et met les dépens à la charge de la demanderesse.

Prononcé et lu en audience publique tenue à la date précitée en salle d'audiences ordinaires à la Cour Suprême à RABAT. La formation était composée de M.Abdelouhab ABABOU président de chambre, et des conseillers : youssef IDRISSI rapporteur, Lahbib BELAKSIR, Saïd NEDDAM, Malika BENZAHIR en présence de l'avocat général M.Mohamed BENALI, M. Rachid ZAHRI en secrétariat du greffe.