

Le travail des étrangers entre le droit et la réalité

■ Sur le papier, la procédure de recrutement d'un salarié étranger n'est pas une démarche complexe. Cependant, les interprétations jurisprudentielles peuvent complexifier le projet dans la réalité ■ Il n'y a pas suffisamment de recul sur la jurisprudence des tribunaux de première instance en cas de litige.



LINA FASSI-FIHRI

■ Avocate au barreau de Paris, associée du cabinet d'avocats LPA-CGR à Casablanca

De nombreuses entreprises au Maroc recrutent des salariés étrangers et de nombreux étrangers travaillent au Maroc. Si dans la pratique les sites de recrutement en ligne et services de chasseurs de têtes ont facilité ces flux, il n'en demeure pas moins que le Maroc dispose d'une réglementation propre qui encadre le travail des salariés étrangers par des entreprises de droit marocain et la méconnaissance de cette réglementation peut s'avérer risquée.

Quelques points d'attention à étudier préalablement à tout projet d'expatriation ou de recrutement d'un étranger.

Sur le papier, la procédure de recrutement d'un salarié étranger n'est pas une démarche complexe : il faut disposer d'un contrat de travail d'étranger (CTE) et cette étape est encadrée par l'article 517 du code du travail et des procédures administratives, dont certaines ont été simplifiées récemment. En effet, le site internet Taechir, développé par le ministère de l'emploi et des affaires sociales, permet de faire une demande en ligne et d'accéder aux informations et documents nécessaires. Des conventions fiscales bilatérales signées par le Maroc et de nombreux pays sont également en vigueur afin de définir les aspects fiscaux et de sécurité sociale.

Dans la réalité, la pratique et les interprétations jurisprudentielles peuvent complexifier la procédure

En amont, il s'agit de s'assurer du statut qu'aura ce salarié étranger : détaché, expatrié ou en contrat local. Ceci aura une incidence

sur la durée de son contrat, son statut social (rattaché à quelle caisse d'assurance) et sur sa résidence fiscale. Dans toutes ces hypothèses, ledit salarié devra tout de même obtenir un CTE et donc fournir à son employeur les documents qui lui permettront de faire les démarches administratives, notamment auprès de l'Agence nationale des emplois et compétences (ANAPEC), qui doit faire une annonce et s'assurer qu'aucun candidat marocain n'a postulé pour ce poste. Si tel est le cas, l'ANAPEC délivre une attestation en ce sens ou confirme que ce candidat en est dispensé.

Lorsqu'il s'agit de rompre la relation de travail d'un salarié étranger, ce statut aura des conséquences différentes, les salariés étrangers ne sont pas protégés de la même manière. En effet, la durée du CTE est soumise à la validité d'un visa et doit donc être renouvelée. A cela se double souvent un contrat de droit commun, un contrat à durée indéterminée (CDI), avec les modalités de salaires, les avantages, le descriptif des fonctions... Même si le

salarié est depuis plusieurs années dans la structure et a signé un CDI, les juges marocains considèrent en cas de litige et de calculs des indemnités de licenciement que, d'une part, le CTE prévaut, et, d'autre part, que celui-ci est un contrat à durée déterminée, puisque sa validité dépend du visa qui y est apposé. En pratique, les salariés avaient donc droit au montant de leur salaire jusqu'à la date d'expiration du visa, ce qui les plaçait bien souvent dans une situation désavantageuse.

Un arrêté ministériel entré en vigueur le 13 juin 2019 donne les mêmes droits aux travailleurs étrangers

Depuis le mois de juillet 2018, la Cour de cassation marocaine a revu sa position sur ce point et plusieurs arrêts ont été promulgués depuis lors, faisant droit à des salariés étrangers demandant des indemnités sur la base de leur CDI et leur ancienneté «réelle». Par ailleurs, un arrêté ministériel entré en vigueur le 13 juin 2019 est venu conforter cette tendance et dispose expressément en son article 2 que «toutes les dispositions du

code du travail marocain sont applicables de la même manière aux salariés étrangers».

Selon ce texte, les salariés étrangers auraient donc les mêmes droits que les salariés marocains.

Ce grand changement, sollicité depuis plusieurs années, et à juste titre, par de nombreuses associations et professionnels du droit, appelle, en pratique, les nuances ou interrogations suivantes :

– Il n'y a pas suffisamment de recul sur la jurisprudence des tribunaux de première instance de tout le Royaume. En pratique, il arrive que l'arrêt de la Cour de cassation précité ne soit pas appliqué par tous les juges.

– L'obligation d'obtenir un contrat de travail d'étranger est toujours une obligation légale (à la différence des salariés marocains qui eux ont un statut particulier en vertu d'une convention). Que se passe-t-il si l'employeur, de bonne foi, n'obtient pas le renouvellement dudit contrat, est-ce un cas de rupture justifiée, ou abusive ? Comment prévoir l'indemnisation dans ce cas ? Autant de questions auxquelles nous sommes confrontés.

La BritCham se penche sur la réussite du capital humain au Maroc

Quel rôle de l'éducation et de la formation professionnelle dans un système en constante réforme ? La question a fait le débat d'une rencontre organisée par la Chambre de commerce britannique pour le Maroc (BritCham), le 24 septembre à Casablanca, sous le thème : «Capital humain : quels rôles de l'éducation et de la formation professionnelle ?».

Cette rencontre, qui a connu la participation de Mohamed Tahiri, directeur de l'enseignement supérieur et du développement pédagogique au sein du ministère

de l'éducation nationale, de la formation professionnelle, de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique, Mohamed Slassi Sennou, président du directeur de l'Observatoire des métiers et des compétences des branches professionnelles et Jamal Bellahrach, CEO de Deo Conseil, s'est penchée sur les différents leviers d'action pour favoriser l'employabilité, le chantier de la formation professionnelle et son adéquation aux besoins réels du marché de l'emploi...

Ainsi, Mohamed Tahiri a mis en avant la réforme des



universités actuellement en cours. «Un système de formation Bachelor avec validation de crédits se met en place progressivement», a assuré le

représentant du ministère de l'éducation nationale. Autre point important : l'orientation. Dès le lycée, des conseillers d'orientation et une plateforme numérique d'information vont voir le jour. Objectif : mieux accompagner les futurs bacheliers vers des filières à fort taux d'employabilité et en finir avec la déperdition universitaire.

De son côté, Mohamed Slassi Sennou a déploré l'absence de programmes actifs d'emploi très importants, selon lui, et nécessaires pour rapprocher la demande et l'offre de travail. Il a appelé

à une plus grande concertation et davantage de réactivité pour pallier les inadéquations des formations avec les besoins du marché. «Le monde bouge vite, il faut nous adapter plus rapidement». Une des clés : le développement des VAE, les validations des acquis de l'expérience pour former tout au long de la vie.

Enfin, Jamal Bellahrach a mis en exergue l'importance d'un nouveau modèle de développement qui saura créer une nouvelle dynamique pour une école marocaine tournée vers les soft skills et la révolution numérique ■

B.M.