

Le point sur les contrats de travail des étrangers au Maroc

Le Maroc dispose d'une réglementation propre encadrant le travail des salariés étrangers par des entreprises de droit marocain et sa méconnaissance peut s'avérer risquée. Quelques points d'attention à étudier préalablement à tout projet d'expatriation ou de recrutement d'un salarié étranger.



Me Lina Fassi-Fihri
Associée gérante du cabinet
d'avocats LPA-CGR à Casablanca,
Avocate au Barreau de Paris.

Le contrat de travail d'étranger (CTE) est obligatoire

L'article 516 du Code du travail marocain dispose que « tout employeur désireux de recruter un salarié étranger doit obtenir une autorisation de l'autorité gouvernementale chargée du travail. Cette autorisation est accordée sous forme de visa apposé sur le contrat de travail. (...) ». Cette formalité est obligatoire et le Code du travail prévoit des sanctions en cas d'omission : l'employeur risque une amende et doit prendre à sa charge les frais de rapatriement du salarié qui n'aurait pas obtenu ledit visa de travail ou son renouvellement. De son côté, l'employé ne peut pas travailler légalement et demeurer sur le territoire marocain, à tout le moins s'il a justifié son entrée et son séjour futur par un visa travailleur.

Tous les salariés étrangers sont concernés

Tous les étrangers ayant un statut de salarié au Maroc doivent obtenir un CTE dûment visé, préalablement à leur prise de fonction. Cependant, les salariés ressortissants de pays ayant signé une convention d'établissement avec le Maroc, à savoir l'Algérie, la Tunisie et le Sénégal en sont, théoriquement, dispensés. En pratique, certaines démarches auprès d'organismes privés nécessitent qu'ils produisent ledit CTE, en dépit de l'existence de ces conventions. Certains statuts de salariés bénéficient d'une procédure dispensant de l'obtention de l'attestation d'activité délivrée par l'Agence Nationale de Promotion de l'Emploi et des Compétences (ANAPEC) confirmant qu'aucun ressortissant marocain n'a répondu à l'annonce de

l'employeur ou n'est suffisamment qualifié pour ce poste.

La procédure simplifiée bénéficie à d'autres catégories de salariés, notamment les gérants de sociétés mandataires sociaux, les associés et actionnaires de sociétés ou les salariés exerçant au sein de sociétés ayant le statut CFC (Casablanca Finance City).

La demande du contrat se fait en ligne

Les demandes de contrat sont traitées uniquement via la plateforme en ligne Taechir, développée par le Ministère de l'Emploi et des Affaires Sociales. L'employeur doit s'inscrire sur le site internet afin de formaliser la demande de visa et télécharger le contrat type.

Plusieurs documents sont nécessaires pour compléter la demande tels qu'une copie du diplôme du futur salarié, une attestation de son ancien employeur et les documents relatifs à l'existence juridique de la société d'accueil. Ces documents doivent être signés et légalisés puis déposés au Ministère du Travail. Le délai d'obtention du visa varie entre dix jours et deux mois.

Des interprétations jurisprudentielles complexes

La durée du CTE est soumise à la validité d'un visa et doit donc être renouvelée. À cela s'ajoute souvent un contrat de droit commun, un Contrat à Durée Indéterminée (CDI) détaillant les modalités de salaires, les avantages, le descriptif des fonctions... Même si le salarié travaille depuis plusieurs années dans la structure et qu'il a signé un CDI, les juges marocains considéraient, en cas de litige et de calculs des indemnités de licenciement, que, d'une part, le CTE prévalait et, d'autre part, que celui-ci équivalait

à 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. Depuis le mois de juillet 2018, la Cour de Cassation marocaine a revu sa position sur ce point et plusieurs arrêts ont été rendus depuis lors faisant droit à des salariés étrangers demandant des indemnités sur la base de leur CDI et de 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, des nuances : ces derniers mois ont montré que l'arrêt de la Cour de Cassation n'était pas appliqué par tous les juges.

Que les décisions de la plus haute juridiction ne soient pas reprises par les tribunaux de première instance crée de l'insécurité pour les acteurs économiques. Tant du côté des salariés qui veulent accepter un poste au Maroc que du côté des entreprises à qui on ne peut jamais donner une réponse exempte d'aléas judiciaires sur la rupture d'un CTE.

Nous appelons à une harmonisation de la jurisprudence pour favoriser le *doing business* au Maroc. ✱