

Petit-déjeuner d'information de la CFCIM
10 décembre 2019

LA SITUATION DES TRAVAILLEURS ETRANGERS AU MAROC AU REGARD DES RECENTS ARRETS DE LA JURISPRUDENCE MAROCAINE: ENTRE EVOLUTION ET REVOLUTION



Maître NESRINE ROUDANE

Avocate au Barreau de Casablanca

Membre du Conseil de l'Ordre des Avocats de Casablanca

ROUDANE & PARTNERS
LAW FIRM

Plan

- Cadre législatif
- Modèle de CTE
- Nature juridique du visa
- Formalités
- Documents ANAPEC
- Procédure spéciale
- Qualification du CTE (avant 2018)
- Constat
- Principe de non-discrimination
- Revirement jurisprudentiel
- Conclusion

Cadre législatif

Article 516 du Code du travail

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. La date du visa est la date à laquelle le contrat de travail prend effet. Toute modification du contrat est également soumise au visa mentionné au premier alinéa du présent article. **L'autorisation peut être retirée à tout moment** par l'autorité gouvernementale chargée du travail.

Article 517

Le contrat de travail réservé aux étrangers doit être conforme au modèle fixé par l'autorité gouvernementale chargée du travail .

Article 518

Le contrat doit stipuler qu'en cas de refus de l'octroi de l'autorisation mentionnée au 1er alinéa de l'article 516, l'employeur s'engage à prendre à sa charge les frais du retour du salarié étranger à son pays ou au pays où il résidait.

Modèle de CTE

C'est en application de ces dispositions légales, et plus particulièrement celles de l'article 517 du Code du travail, que **l'arrêté du ministre de l'emploi et de la formation professionnelle n° 350.05 du 9 février 2005** a mis en place un *modèle de contrat de travail « CTE » réservé aux étrangers* accompagné des pièces requises pour l'obtention du visa de travail.

Le CTE peut être conclu pour une **durée déterminée ou indéterminée** mais en tout état de cause, **sa validité est, en principe, conditionnée à la durée du visa** qui ne peut dépasser **deux ans, renouvelable**.

Modèle de CTE

Royaume du Maroc
Ministère de l'Emploi
et de Affaires Sociales

المملكة المغربية
وزارة التشغيل والتكوين الإجتماعية

CONTRAT DE TRAVAIL D'ETRANGER
Chapitre V, article 517 de la loi n° 65-98, relative au Code du Travail
(A établir en cinq exemplaires)

Les deux parties :

EMPLOYEUR :

Dénomination de l'entreprise : _____

Secteur d'activité : _____

Numéro d'inscription au registre de commerce : _____

Numéro d'affiliation à la C.N.S.S. : _____

Dénomination de la Compagnie d'assurance pour les accidents de travail et les maladies professionnelles : _____

SALARIE :

Prénoms : _____ Nom : _____

Date de naissance : _____ Lieu de naissance : _____

Nationalité : _____ Profession habituelle : _____

Domicile à : _____

Diplôme obtenu : _____

Situation familiale (*) : célibataire marié (e) divorcé (e) veuf (ve)

Date d'arrivée au Maroc : _____

Numéro du passeport : _____ délivré le _____ à _____

Numéro, date et lieu de délivrance du certificat d'immatriculation de la Sécurité Nationale (pour les étrangers résidents) : _____

Se sont mis d'accord sur ce qui suit :

* - Cocher la mention utile.

Article 1^{er} :

L'employeur s'engage à embaucher le salarié pour une durée déterminée de (*) _____
ou pour une durée indéterminée

Lieu d'emploi au Maroc : _____

Fonction occupée : _____

Montant du salaire en dirhams : _____

Mode de paiement (†) : _____

Article 2 :

Le présent contrat prend effet à compter de la date du visa de l'Autorité Gouvernementale Chargée de l'Emploi.

Article 3 :

Ce contrat est soumis aux dispositions en vigueur au Royaume du Maroc, notamment la loi n° 39-85, relative au Code du Travail et les textes d'application y afférents.

Article 4 :

L'employeur est tenu de soumettre au visa de l'Autorité Gouvernementale Chargée de l'Emploi toute modification survenue dans les clauses du présent contrat.

Article 5 :

En cas de refus du visa du présent contrat, l'employeur s'engage à prendre en charge les frais de rapatriement du salarié étranger à son pays d'origine ou au pays de sa résidence.

Fait à _____ le _____

Visa de l'Autorité Gouvernementale
Chargée de l'Emploi

Signature du salarié (s)

Signature de l'employeur
(Nom, prénoms, qualité et cachet de
l'entreprise)

* - Nombre de jours, mois.
† - Semaine, quinzaine, mois.

☞ Prévoir d'imprimer ce contrat en une seule feuille (recto verso).

Nature juridique du visa

Le visa (l'autorisation) a une **double nature** : il s'agit à la fois d'une **autorisation administrative**, et d'une **condition de validité** du contrat de travail.

Ce schéma est très singulier au droit marocain.

Les dispositions applicables étant **d'ordre public**, les parties ne peuvent y déroger.

Notons également que les obligations légales mentionnées dans ce cadre **incombent à l'employeur**.

Formalités

Depuis le 1^{er} juin 2017, une nouvelle procédure a été mise en place par le Ministère de l'emploi et de l'insertion professionnelle en vue de **simplifier** et **d'assouplir** les procédures administratives d'obtention du visa.

1. **Demande de VISA** via la plateforme électronique «www.taechir.travail.gov.ma »
2. **Dépôt du dossier** auprès des services du ministère du travail ou auprès des guichets d'accueil « TAECHIR » ou au siège de « Casablanca Finance City Authority »
3. **Appel public à candidatures** par l'ANAPEC pour identifier les candidats marocains possédant les compétences requises
4. Le cas échéant, **délivrance d'une attestation par l'ANAPEC** qu'aucun salarié Marocain n'a répondu à l'annonce de l'employeur ou n'est suffisamment qualifié pour ce poste.

Documents ANAPEC

Identification de L'Employeur

Raison sociale :

Succursale : Non Oui : Société mère :

Secteur activité :

Adresse :

Fax :

Tél :

Ville :

Commune :

Taille en termes d'effectif :

Statut juridique :

N° d'affiliation au régime de sécurité sociale :

N° du Registre du Commerce ** :

N° de la Patente** :

Nom du contact :

Fonction du contact :

GSM :

E.mail :

* S'il s'agit d'une succursale ne disposant pas d'un numéro de CNSS, inscrire le N° d'affiliation de la société mère.

** Le numéro du registre du commerce ou de la patente est obligatoire si l'entreprise ne dispose pas d'un numéro d'affiliation à la CNSS.

Documents ANAPEC


Annexe 2

Fiche descriptive de poste

Intitulé du poste	
Localisation du poste	
Situation hiérarchique	
Profil recherché : <ul style="list-style-type: none">• Formations• Expériences• Pratique des langues	
Missions du poste :	
Salaire :	
Type de contrat :	

Documents ANAPEC

(Annexe 3)



The image shows a recruitment poster template for ANAPEC. It features a yellow header with the ANAPEC logo in purple. Below the header, there are two lines of text: "Recrute pour" and "Un(e)". A large white rectangular area is intended for a photograph. To the right of this area, there are four bullet points. Below the bullet points, there is a section for contact information: "Si vous possédez les qualifications requises pour le poste, veuillez postuler sur le site" followed by the website "www.anapec.org". Below this, there is a line for "Référence de l'offre (.....)" and a note "Merci de bien vouloir attacher votre CV". At the bottom right, there is a small ANAPEC logo and the slogan "Des compétences pour l'emploi, des emplois pour les compétences." The footer of the poster contains the website "www.anapec.org".

anapec

Recrute pour

Un(e)

-
-
-
-

Si vous possédez les qualifications
requises pour le poste, veuillez
postuler sur le site

www.anapec.org

Référence de l'offre (.....)

Merci de bien vouloir attacher votre
CV


Des compétences pour l'emploi,
des emplois pour les compétences.

www.anapec.org

ROUDANE & PARTNERS
LAW FIRM

Procédure spéciale

Il existe une procédure de traitement des demandes d'attestation d'activité simplifiée applicable dans les cas suivants :

Pour les postes de hauts niveau : lorsqu'un **profil** spécifique est **très rare ou inexistant** sur le marché local ; ou lors de la demande de **renouvellement** d'un certificat d'activité pour le même poste et chez le même employeur, le délai de traitement de la procédure simplifiée est de **deux jours ouvrables**, celle-ci étant dispensée de l'appel à candidature.

Autrement, le délai de traitement est de **20 jours**.

Procédure spéciale

- Les **étrangers nés au Maroc** et leurs conjoints
- Les **conjoints** de nationaux
- Les **fondés de pouvoirs**, les représentants, les gérants, les administrateurs, les associés ou actionnaires d'une société
- Les **détachés**, pour une période limitée, pour des postes précis auprès des sociétés étrangères adjudicataires de marchés publics ou auprès de filiales locales d'une société-mère basée à l'étranger
- Les salariés exerçant les **activités et professions ne pouvant être exercées par les nationaux**
- Les ressortissants des pays ayant conclu une **convention d'établissement** avec le Maroc (Algérie, Sénégal et Tunisie)
- Les **jeune professionnels français** travaillant au Maroc dans le cadre de l'Accord franco-marocain du 24 mai 2001
- Les **salariés migrants** ayant bénéficié d'opérations de régularisation exceptionnelle

Distinction détaché/expatrié

Le Code du travail est silencieux sur ce point.

Objet	Détachement	Expatriation
Contrat de travail initial	Maintenu	Suspendu
Lien de subordination	Employeur étranger	Employeur marocain
Durée	3 ans max., renouvelable une seule fois	Peut être illimitée
Sécurité sociale	Régime étranger	Régime marocain
Rémunération	Employeur étranger, en devises	Employeur marocain, en dirhams
Convention	Possible (vérifier)	Non
Droit applicable	Etranger	Marocain

Qualification du CTE

Dans un souci de consolider les droits des salariés étrangers et de faire barrage aux situations de précarité encouragées par le droit marocain, le visa ne devrait constituer qu'une condition de validité du contrat de travail et être appréciée indépendamment du contenu du contrat et de sa durée. Cette appréciation fut longtemps méconnue des juridictions marocaines.

AVANT 2018

La Cour de Cassation ne prenait en considération que la **durée du visa** de travail (déterminée, précaire) et non pas celle prévue par le contrat de travail.

Sur cette base, les juges marocains assimilaient le CTE à un **contrat de travail à durée déterminée** (CDD).

Ainsi, lorsque l'employeur ne procédait pas au renouvellement du visa, le salarié étranger pouvait être licencié **sans préavis ni indemnités**.

La jurisprudence demandait aux salariés étrangers de respecter les obligations du Code du travail sans leur donner la possibilité de bénéficier des droits qui y sont garantis.

Qualification du CTE

Cour de Cassation, arrêt du 21 octobre 2003, n°1074

Il a été considéré que **le CTE est un CDD**, et ce, **malgré** :

- **la volonté des parties** qui auraient signé parallèlement un contrat local à durée indéterminée
- **le renouvellement** successif de ce contrat tous les ans
- **le modèle type** lui-même, qui prévoit la mention d'une durée qui peut être indéterminée.

Cour de Cassation, arrêt du 23 septembre 2009, n°1256

« Le visa des autorités gouvernementales chargées du travail est obligatoire pour l'existence du contrat de travail, et ne constitue pas une simple formalité. En conséquence, l'on ne peut y déroger, **même si le salarié prouve qu'il a travaillé au sein de l'entreprise pendant des années**. L'arrêt attaqué est fondé, en ce qu'il n'a pas apprécié les causes fixées dans la lettre de licenciement après avoir considéré que **le contrat de travail des salariés étrangers qui ne porte pas le visa est nul et non avenu**. »

Qualification du CTE

Cour d'Appel de Casablanca, arrêt n° 3499 du 5 avril 2004

« Attendu que le salarié est un étranger, que ces contrats sont conclus pour une durée limitée qui prennent fin à l'expiration de la durée pour laquelle ils ont été conclus, qu'ils conservent ce caractère quand bien même ils auraient été renouvelés à l'expiration de la durée autorisée. **Chaque période est indépendante de celle qui l'a précédée** ».

Tribunal de première instance Casablanca, jugement n° 3256 du 24 avril 2008

« Attendu que **le contrat de travail d'étranger** est soumis à la condition d'obtention du visa du ministère de l'Emploi, cette condition le range dans la catégorie des contrats à durée déterminée, et de ce fait, il **prend fin à l'arrivée du terme dudit visa et rend ainsi les deux parties libres de tout engagement** l'une vis-à-vis de l'autre ».

Constat

Avant 2018, l'appréciation de la situation des salariés étrangers au Maroc par les juridictions étatiques portait une atteinte majeure au principe de **l'autonomie de la volonté**, dans la mesure où le contrat de travail d'un salarié étranger était systématiquement traité comme un CDD, même dans le cas où les parties avaient souhaité conclure un contrat à durée indéterminé et qu'une clause du contrat s'y référait.

Par ailleurs, il est patent que l'interprétation faite de la législation relative à l'emploi des étrangers au Maroc était attentatoire aux droits de ces derniers.

Ainsi, de manière constante, les juridictions marocaines ont appliqué aux salariés étrangers les obligations du Code du travail mais ne leur ont pas permis de bénéficier des droits qui en découlent, parmi lesquels, et non des moindres, le droit aux indemnités de licenciement.

Partant, ces pratiques violaient le **principe de non-discrimination**..

Principe de non-discrimination

Article 9 du Code du travail

«**[Est] interdite à l'encontre des salariés, toute discrimination fondée sur** la race, la couleur, le sexe, le handicap, la situation conjugale, la religion, l'opinion politique, l'affiliation syndicale, **l'ascendance nationale** ou l'origine sociale, **ayant pour effet de violer ou d'altérer le principe d'égalité des chances ou de traitement sur un pied d'égalité en matière d'emploi** ou d'exercice d'une profession, **notamment, en ce qui concerne** l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, le salaire, l'avancement, l'octroi des avantages sociaux, les mesures disciplinaires et **le licenciement** ».

Principe de non-discrimination

De même, la **Constitution** de 2011 consacre clairement la volonté de l'Etat marocain de « **bannir et de combattre toute discrimination à l'encontre de quiconque, en raison** du sexe, de la couleur, des croyances, de la culture, **de l'origine sociale ou régionale**, de la langue, du handicap **ou de quelque circonstance personnelle que ce soit** (...) ».

Dans son rapport du 12 juillet 2012 présenté à l'ONU, le Maroc s'était officiellement engagé à ce que « **la législation nationale du travail** [interdise] toute discrimination entre les travailleurs nationaux et les travailleurs migrants en situation régulière et **s'applique à tous de manière égale** ».

Revirement jurisprudentiel

Cour de Cassation, arrêt du 24 juillet 2018

La Cour donne finalement raison à un salarié étranger qui réclamait des indemnités de licenciement en se basant sur l'article 16 du Code du travail, fournissant la **liste exhaustive** des cas où un employeur peut faire signer un CDD et qui ne mentionne pas les salariés étrangers à titre particulier.

Sur cette base, la durée (déterminée) du visa de travail ne peut servir d'argument pour faire échec à une qualification du CTE en contrat à durée indéterminée, dans tous les cas où l'analyse de la situation d'emploi, à la lumière des dispositions du Code du travail, mènerait le tribunal à conclure à l'existence d'une relation de travail à durée indéterminée, notamment dans les cas où la conclusion d'un CDD n'est pas légalement permise.

Revirement jurisprudentiel

Cour de Cassation, arrêt n° 697/1 du 24 juillet 2018

La Cour donne finalement raison à un salarié étranger qui réclamait des indemnités de licenciement en se basant sur l'article 16 du Code du travail, fournissant la **liste exhaustive** des cas où un employeur peut faire signer un CDD et qui ne mentionne pas les salariés étrangers à titre particulier.

Cour de Cassation, arrêt du 16 octobre 2018

La Cour confirme le revirement jurisprudentiel en octroyant à nouveau des indemnités de licenciement à un salarié étranger licencié après plusieurs années de travail dans la même entité.

Cour de Cassation, arrêt n° 683/1 du 30 avril 2019

La Cour reconnaît la durée indéterminée d'un contrat de travail d'un salarié étranger et l'abus dans la rupture de ce dernier donnant ainsi droit au salarié le bénéfice des indemnités qui en découlent.

Conclusion

Il résulte de ce revirement jurisprudentiel un nouvel équilibre de traitement entre salariés marocains et étrangers, notamment en ce qui concerne la procédure de licenciement.

Ainsi, désormais, la succession de plusieurs CTE a vocation à former **une chaîne et une unicité contractuelles**, ouvrant le droit du salarié étranger à une qualification de sa relation d'emploi en contrat à durée indéterminée (CDI), avec l'ensemble des conséquences juridiques qui en découlent, notamment en matière d'indemnisation en cas de rupture de la relation de travail.

Sur cette base, la durée (déterminée) du visa de travail ne peut plus servir d'argument pour faire échec à une qualification du CTE en contrat à durée indéterminée, dans tous les cas où l'analyse de la situation d'emploi, à la lumière des dispositions du Code du travail, mènerait le tribunal à conclure à l'existence d'une relation de travail à durée indéterminée, notamment dans les cas où la conclusion d'un CDD n'est pas légalement permise.

MERCI POUR VOTRE ATTENTION



ROUDANE & PARTNERS
LAW FIRM