

Le licenciement abusif enfin indemnisé

- Un arrêté de la Cour de cassation du 24 juillet 2018 change la donne
- Plusieurs jugements s'appuient sur cette jurisprudence
- Étant liés au visa, les contrats de travail étaient considérés comme des CDD

BIEN que signataires d'un contrat de travail en bonne et due forme, les salariés étrangers ont longtemps souffert d'un abus en cas de licenciement. Ils ne bénéficiaient d'aucune indemnité comme c'est le cas des nationaux et ce, quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise. De nombreux travailleurs ayant poursuivi en justice leur employeur ont été déboutés. «Le juge considère toujours le contrat de travail étranger comme à durée déterminée car il est censé être lié à la validité du visa qui est d'un an maximum», explique un conseiller juridique. Ainsi, en cas de licenciement abusif, l'employeur n'est tenu de verser que le salaire correspondant à l'horizon d'expiration du visa. Ce qui est souvent considéré comme discriminatoire dans un pays qui déploie tant d'efforts pour attirer des investisseurs étrangers. Malgré cette image défavorable, le Maroc n'a rien fait pour se conformer à la législation internationale en matière de travail qui protège les salariés quelle que soit leur nationalité.

De nombreux abus ont eu lieu de la part de certains employeurs qui font appel à la main-d'œuvre étrangère avant

de la licenciement sans frais lorsqu'ils n'ont plus besoin d'elle. Cet état d'exception a duré jusqu'à l'été 2018. Un employé étranger ayant été licencié a intenté une action en justice pour réclamer des indemnités. La Cour de cassation lui a donné raison par un arrêt daté du 24 juillet 2018. «Les magistrats ont trouvé une faille dans le code du travail qui ne prévoit aucun traitement différencié pour les travailleurs étrangers», précise le conseiller juridique. En effet, l'article 16 du code du travail liste les cas où un employeur peut faire signer un contrat de travail à durée déterminée à des salariés. Il s'agit, par exemple, du remplacement d'un salarié par un autre dans le cas de la suspension du contrat de travail de ce dernier (excepté en cas de grève), de l'accroissement temporaire de l'activité, ou des activités ayant un caractère saisonnier. D'autres cas sont possibles, mais doivent être fixés par voie réglementaire. Ledit article ne fait pas mention des salariés étrangers. Par conséquent, la même législation du

travail que la Cour de cassation a donné raison au salarié licencié. Cet arrêt repré-

De la formation du contrat de travail

Article 15
La validité du contrat de travail est subordonnée aux conditions relatives au consentement et à la capacité des parties à contracter ainsi qu'à l'objet et à la cause du contrat, telles qu'elles sont fixées par le code des obligations et le code de commerce.
En cas de conclusion par écrit, le contrat de travail doit être établi en deux exemplaires revêtus des signatures du salarié et de l'employeur légalisées par l'autorité compétente. Le salarié conserve l'un des deux exemplaires.

Article 16
Le contrat de travail est conclu pour une durée indéterminée, pour une durée déterminée ou pour accomplir un travail déterminé.
Le contrat de travail à durée déterminée peut être conclu dans les cas où la relation de travail ne pourrait avoir une durée indéterminée.
Le contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu que dans les cas suivants:
- le remplacement d'un salarié par un autre dans le cas de suspension du contrat de travail de ce dernier, sauf si la sus pension résulte d'un état de grève;
- l'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise;
- si le travail a un caractère saisonnier.
Le contrat de travail à durée déterminée peut être conclu dans certains secteurs et dans certains cas exceptionnels fixés par voie réglementaire après avis des organisations professionnelles des employeurs et des organisations syndicales des salariés les plus représentatives ou en vertu d'une convention collective de travail.
Le contrat de travail conclu pour une durée de six mois renouvelable à condition que la durée des contrats ne dépasse pas deux ans. Le contrat devient par la suite à durée indéterminée.

L'article 16 du code du travail, qui précise les conditions dans lesquelles un contrat à durée déterminée peut être signé, ne cite pas les salariés étrangers

Mise en conformité incomplète

UN arrêté du ministère du Travail sur le contrat étranger a été publié dans le n°6728 du Bulletin officiel (édition arabophone) daté du 22 novembre 2018. Le texte prévoit la modification de l'article 3 du contrat. Le changement porte sur le fait que la relation contractuelle entre un employeur et un salarié étranger est soumise aux dispositions du code du travail et de la loi n° 19-12 relative au personnel domestique, publiée au Bulletin officiel version arabe n°6493 du 22/08/2016. Mais aucune disposition sur l'indemnité en cas de licenciement n'est prévue. □

gers. Ainsi, et bien qu'elle ne soit pas clairement précisée dans la législation du travail, l'indemnité d'un employé étranger licencié de manière abusive est devenue la règle. «C'est une grande révolution», affirme le conseiller juridique.

Les droits des salariés étrangers sont donc préservés à l'image de leurs collègues nationaux. Reste maintenant à voir si le ministère du Travail fera un jour le nécessaire pour revoir l'article 516 du code du travail sur l'emploi des salariés étrangers en tenant compte de la jurisprudence.

Comme dans de nombreux pays, le recrutement d'un employé étranger obéit à une procédure rigoureuse. Dans ce domaine, le Maroc applique la préférence nationale. Ainsi, l'employeur qui souhaite recruter un employé étranger est tenu de publier via l'Anapec une offre d'emploi dans deux journaux (en arabe et en français) relative au poste à pourvoir. Si aucun candidat marocain ayant le profil recherché ne se présente dans un délai de 15 jours minimum, l'Anapec délivre une attestation. L'employeur transmet ensuite le dossier de l'employé au ministère du Travail qui délivre un contrat de travail. Mais cette procédure connaît des abus. Certains chefs d'entreprise publient souvent des offres d'emploi taillées sur mesure dans l'édition du week-end de journaux peu lus, indique le conseiller. L'objectif étant d'éviter que l'offre d'emploi soit vue par des nationaux. Seuls les candidats du Sénégal, de l'Algérie et de la Tunisie sont exonérés de cette procédure. Ces pays ayant signé avec le Royaume dans les années 70 une convention d'établissement. □