

Travail des étrangers : des règles à revoir pour éviter les quiproquos

■ Le contrat de travail d'un salarié étranger a toujours été, de facto, à durée déterminée.

■ Des employeurs ont souvent refusé de verser des indemnités en cas de licenciement abusif.

Français, Espagnols mais aussi Turcs et Chinois... depuis quelques années, le nombre d'étrangers qui viennent travailler au Maroc n'a cessé d'augmenter.

Au titre de l'année 2017, 26 283 salariés ont été comptabilisés contre 23 055 en 2015 d'après les chiffres de la Caisse nationale de la sécurité sociale (CNSS), rapportées par le Conseil économique, social et environnemental (CESE) dans le cadre d'un rapport intitulé "Migration et emploi". Le rapport révèle que les Français sont en tête de liste avec un total de 5 346, suivis des Sénégalais avec 4 958 et des Espagnols avec 2 722 salariés.

Ces arrivées s'expliquent, entre autres, par l'installation de nouveaux investisseurs, notamment dans les secteurs du BTP, de l'hôtellerie, la restauration, l'automobile, l'aéronautique, l'offshoring, les grandes enseignes et les franchises. Cette augmentation des travailleurs étrangers est aussi le résultat des marchés publics relatifs à différents projets d'infrastructures (autoroutes, viaducs, tunnels,



infrastructure portuaire, centrale hydroélectrique, électrification, transport, prospection et forages pétroliers, télécommunications, cimenteries, raffinerie, complexes hôteliers...) renportés par des entreprises étrangères.

Seulement, voilà! Recruter un étranger nécessite toute une démarche. Préférence nationale oblige, l'immigration des salariés étrangers est réglementée par le Chapitre 5 (emploi des salariés étrangers) de la loi n° 65,99, relative au Code du travail qui stipule dans son article 516 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. Car depuis 2005 en effet, un arrêté

ministériel oblige l'employeur à formuler une demande auprès de l'Anapec (Agence nationale pour la promotion de l'emploi et des compétences). C'est cette dernière qui publie l'offre d'emploi rédigée par l'employeur, collecte les candidatures et, en fonction, donne son accord pour l'embauche du candidat étranger.

Une fois l'attestation de l'Anapec délivrée, l'employeur doit demander une autorisation du ministère de l'emploi, accordée sous forme de visa apposé sur le contrat de travail et valable un an.

Depuis le mois de juin 2017, les demandes sont traitées uniquement via la plateforme en ligne Taachir où l'employeur doit s'inscrire sur la plateforme afin de formaliser la demande de visa et télécharger le contrat type.

Ces contrats spécifiques sont obligatoires pour tous les salariés étrangers, excepté ceux dont le pays a signé une convention d'établissement avec le Maroc (Sénégal, Tunisie, Algérie) et d'autres cas spécifiques.

Une bonne partie des recrutements des étrangers se fait sans autorisation du ministère de tutelle

Dans la réalité, une bonne partie des recrutements des étrangers se fait sans autorisation du ministère de tutelle. La raison est que le code du travail ne dérange guère les employeurs. En cas d'infraction au règlement, l'article 521 prévoit une amende de 2 000 à 5 000 DH. Rien n'est prévu en cas de récidive.

Les métiers des médias et de la communication mais aussi les établissements hôteliers et

les centres d'appels sont souvent les plus concernés par le recrutement des étrangers sans autorisation. Mais dans certains cas, les intéressés se voient obligés de faire un aller-retour entre le Maroc et l'Europe, généralement l'Espagne ou la France une fois tous les trois mois, pour se faire apposer le tampon réglementaire (de touriste) sur leur passeport.

D'un autre côté, les candidats qui se plient à la règle invoquent parfois sa complexité et sa longueur. Avant l'envoi au ministère de l'emploi d'une demande de contrat de travail dit «d'étrangers», l'employeur doit prouver l'absence sur le marché national de profils répondant aux critères demandés. L'employeur doit pour cela obtenir auprès de l'Anapec une attestation dite «Attestation d'activité pour les salariés

étrangers». Pour cela, Jérôme B., cadre ingénieur dans une PME, a dû attendre plusieurs mois pour obtenir l'autorisation. Le risque aussi, et c'est certainement le plus complexe pour le salarié, c'est qu'il est difficile ou impossible de s'inscrire à la Caisse nationale de sécurité sociale (CNSS), donc de pouvoir bénéficier d'une couverture maladie, sauf si la couverture est assurée par les compagnies privées -les employeurs trouvent toujours des astuces pour s'en sortir.

Autre bémol et non des moindres, les salariés étrangers ont longtemps souffert d'abus en cas de licenciement. Ils ne bénéficiaient d'aucune indemnité, quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise.

«De nombreux abus ont eu lieu de la part de certains employeurs qui font appel à la main-d'œuvre étrangère avant de la licencier sans frais lorsqu'ils n'ont plus besoin d'elle. Nombreux sont ceux qui ont été déboutés par la justice qui a toujours considéré le contrat de travail d'un salarié étranger comme étant de facto à durée déterminée», comme le souligne Ali Serhani, consultant associé au cabinet Gesper Services.

AVIS D'EXPERT



BRAHIM ATROUCH
■ Expert en droit social

Conformément à la réglementation, un salarié expatrié peut être un salarié qui a été recruté par une entreprise étrangère pour travailler à l'étranger ou bien un salarié qui bénéficiait du statut de détaché mais qui a atteint la durée maximale de détachement (3 ans), continuant de vivre à l'étranger. Un salarié détaché est un salarié que son employeur

Les salariés étrangers ne sont pas obligatoirement assujettis au régime de sécurité sociale marocain

met temporairement à la disposition d'une autre société située à l'étranger, qui est le plus souvent une société filiale ou appartenant au même groupe pour une durée à ne pas dépasser (3 ans). Par ailleurs, le contrat de travail du salarié partant à l'étranger continue à s'appliquer. Ce type de contrat du salarié est visé par le ministère du travail et de l'insertion professionnelle. Les salariés en question ne sont pas obligatoirement assujettis au régime de sécurité sociale marocain. Ces sociétés sont tenues de présenter un certificat d'assujettissement du salarié en situation de

détachement délivré par le régime de sécurité sociale du pays d'origine et ce, selon les dispositions des conventions de sécurité sociale conclues par le Maroc avec certains pays. Ainsi, les salariés détachés sont dispensés de la procédure de demande d'attestation à l'Anapec. Certaines catégories d'étrangers sont dispensées de la procédure de demande d'attestation à l'Anapec. Pour cela il est nécessaire, lors de la demande du visa pour un CTE sur la plateforme Taechir du ministère, de fournir pour chaque catégorie d'étranger les pièces justificatives correspondantes tels que :

- les migrants régularisés à condition que le titre de séjour délivré par Sûreté nationale (DGSN) portant la mention "Travail",
- les réfugiés et apatrides à condition qu'ils présentent les pièces justificatives,
- le conjoint(e)s des nationaux à condition qu'ils fournissent une copie légalisée de l'acte de mariage et copie récente de la CNI du conjoint(e) marocain(e),
- Autres catégories d'étrangers (ex : associés et actionnaires d'une société commerciale, sportifs ou artistes étrangers, natifs du Maroc).

Ce visa est valable pour une période fixe, au bout de laquelle il peut être renouvelé. Les juges estimaient que la durée du contrat était liée à celle du visa, concluant ainsi qu'il s'agissait d'un contrat à durée déterminée.

Pendant, un arrêt du 16

octobre 2018 a constitué un tournant en droit social marocain. La Cour de cassation a estimé que les salariés ont droit à des dommages-intérêts résultant d'un licenciement abusif, et ce, dans les mêmes conditions que les salariés marocains.

Pour la Cour de cassation, la non-obtention du visa ne constitue pas un motif de résiliation du contrat sans indemnisation du salarié. Même si la nature du contrat de travail des étrangers et les conditions de son extinction restent soumises aux disposi-

tions générales du code de travail, «un premier pas est à faire : lever l'amalgame qui existe entre l'autorisation de travail, nécessairement à durée déterminée, et le contrat de travail, qui peut l'être à durée indéterminée», conclut M. Serhani ■

B.H.

Questions à



ALI SERHANI
■ Consultant associé du cabinet Gesper Services

■ **La Vie éco** : Le nombre de travailleurs étrangers ne cesse d'augmenter d'année en année, êtes-vous souvent sollicité pour ces candidats ?

■ Effectivement, depuis quelques années déjà, le travail des étrangers n'a cessé de croître. Cette hausse est constatée dans plusieurs secteurs (automobile, aéronautique, l'offshoring...). De par l'attractivité du pays en matière de projets structurants, il faut souligner que les salaires sont devenus de plus en plus compétitifs pour ces étrangers. En tant que cabinet de recrutement, il nous arrive d'avoir des demandes

«Certaines entreprises profitent encore de la faille dans le code du travail pour ne pas indemniser les salariés étrangers»

d'emploi émanant d'étrangers, notamment les Français mais aussi les Nord-américains, les Espagnols ou encore les candidats africains du Sénégal, de Côte d'Ivoire...

Pour la plupart du temps, les offres d'emploi concernent des postes d'expertise, notamment dans les domaines des SI, manufacturier, finances...

Certains candidats étrangers sont également sollicités pour leur expérience à l'international, que ce soit en Afrique, au Moyen-Orient ou en Europe. Pour l'anecdote, nous avons approché une école française installée au Maroc : il y a quelque temps pour recueillir des CV de candidats. Nous avons été impressionnés par la qualité des CV de ces candidats qui, pour la plupart, sont étrangers. Difficile dans ces cas de ne pas les proposer à des entreprises clientes.

■ **La procédure de recrutement est-elle contraignante ?**

■ 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 étranger est tenu de publier via l'Anapec une offre d'emploi dans les médias 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. Les candidats qui se plient à la règle invoquent parfois sa complexité et sa longueur. Avant l'envoi au ministère de l'emploi d'une demande de contrat de travail dit «d'étranger», l'employeur doit prouver l'absence sur le marché national de profils répondant aux critères demandés.

L'employeur doit pour cela obtenir auprès de l'Anapec une attestation dite «Attestation d'activité pour les salariés étrangers».

■ **Beaucoup de salariés étrangers souffrent d'abus en cas de licenciement car ils ne bénéficient d'aucune indemnité, et ce, quelle que soit leur ancienneté. Avez-vous déjà rencontré ce genre de cas ?**

■ Malheureusement, oui. Nous avons eu des cas où des cadres étrangers ont été lésés et qui n'ont pas eu gain de cause auprès de la justice. Certaines entreprises que je qualifie carrément de filous profitent de cette faille pour se débarrasser des candidats sans leur accorder des indemnités. Parfois, ces entreprises ne renouvellent même pas la demande d'autorisation sous prétexte qu'elle ne leur

a pas été accordée par les autorités de tutelle. Il nous est arrivé d'arrêter la collaboration avec ces entreprises frauduleuses. Je tiens à préciser toutefois que, que ce soit l'Anapec ou la direction de l'emploi, aucun des deux n'a jamais fait obstacle au travail des étrangers. L'autorisation est donnée d'office si la compétence n'a pas été trouvée localement.

■ **Récemment, un arrêt de la Cour de cassation a donné raison à un salarié étranger. Faut-il s'attendre à ce que la donne change ?**

■ C'est un bon début, mais il est difficile de parler de jurisprudence. Il faut avoir beaucoup de cas pour pouvoir enfin parler de jurisprudence. Toujours est-il qu'il faut encore revoir l'article 516 du code du travail sur l'emploi des étrangers.