

## Salariés étrangers

# La réglementation s'aligne sur la jurisprudence

• **Un arrêt de la cour de cassation du 24 juillet 2018**

• **Attention: Les dispositions générales de la loi applicables**

APRÈS la controverse relative aux conditions de licenciement des salariés étrangers (Cf. L'Economiste n°5400 du 28/11/2018), le ministère du Travail vient de rendre public un nouveau modèle de contrat de travail dédié à cette population. Il intervient après celui publié au Bulletin officiel le 22 novembre 2018 après l'entrée en vigueur de la loi sur le personnel domestique. «Le nouvel arrêté relatif au modèle de contrat de travail s'inscrit dans la lignée de la jurisprudence récente de la chambre sociale de la cour de cassation, notamment son arrêt du 16/10/2018. D'une part, le texte confirme que les contrats de travail d'étrangers sont non seulement soumis aux

règles spécifiques prévues par l'article 516 et suivants du code du travail mais que lui sont également applicables toutes les autres règles générales en vigueur.

D'autre part, ce texte offre désormais la possibilité aux employeurs et aux salariés étrangers de convenir de clauses sup-

plémentaires prévoyant des garanties ou des avantages économiques et sociaux plus favorables», explique Me Salaheddine Fikri, avocat au barreau de Marrakech. Des mesures prévues par le code du travail, mais souvent méconnues par la majorité des magistrats en cas de litige. La validation par le ministère du Travail reste cependant obligatoire. Parmi les dispositions générales, l'on peut citer, par exemple, la période d'essai (article 14) dont la durée est fonction du profil du poste: trois mois pour les cadres et assimilés, un mois et demi pour les employés et 15 jours pour les ouvriers. Une période d'essai ne peut être renouvelée qu'une seule fois.

Les dispositions spécifiques sont celles figurant au chapitre V relatif à l'emploi des salariés étrangers. Parmi ces dernières, l'obligation pour l'employeur d'obtenir

une autorisation du ministère de tutelle qui consiste en un visa (permis de travail) apposé sur le contrat de travail qui prend effet à partir de la date du visa de séjour. Tout changement doit être porté à la connaissance du département du Travail qui peut retirer l'autorisation à tout moment. Il faut également signaler qu'en cas de rupture ou de fin de contrat ou de refus du ministère d'attribuer son visa, l'employeur s'engage à prendre en charge les frais de retour du salarié étranger à son pays d'origine ou de séjour. Le nouvel arrêté ministériel vise donc à lever la confusion concernant les salariés étrangers, pénalisés en cas de licenciement abusif. En effet, ces derniers ne recevaient pratiquement jamais les indemnités de licenciement comme c'est le cas de leurs collègues nationaux. Ces indemnités étaient limitées à la durée restante de leur contrat de travail abstraction faite de leur ancienneté qui pouvait atteindre plusieurs années. En cause, le fait que le contrat de travail d'un étranger soit par défaut considéré comme à durée déterminée car «calqué» sur la durée annuelle du visa. Jusqu'à ce que la cour de cassation en décide autrement via un arrêt formulé le 24 juillet 2018 et qui a inspiré d'autres décisions judiciaires. Par conséquent, en cas de licenciement abusif, la facture risque d'être salée pour l'employeur. Le sujet a déjà fait l'objet de protestations de certaines chancelleries auprès des pouvoirs publics. La question reste maintenant de savoir à quelle échéance la plateforme de demande de visa (taechir.travail.gov.ma) sera actualisée pour intégrer le nouveau modèle de contrat de travail. □

### *Tous les tribunaux n'ont pas la même lecture du contrat de travail pour étranger*

une autorisation du ministère de tutelle qui consiste en un visa (permis de travail) apposé sur le contrat de travail qui prend effet à partir de la date du visa de séjour. Tout changement doit être porté à la connaissance du département du Travail qui peut retirer l'autorisation à tout moment. Il faut également signaler qu'en cas de rupture ou de fin de contrat ou de refus du ministère d'attribuer son visa, l'employeur s'engage à prendre en charge les frais de retour du salarié étranger à son pays d'origine ou de séjour. Le nouvel arrêté ministériel vise donc à lever la

confusion concernant les salariés étrangers, pénalisés en cas de licenciement abusif. En effet, ces derniers ne recevaient pratiquement jamais les indemnités de licenciement comme c'est le cas de leurs collègues nationaux. Ces indemnités étaient limitées à la durée restante de leur contrat de travail abstraction faite de leur ancienneté qui pouvait atteindre plusieurs années. En cause, le fait que le contrat de travail d'un étranger soit par défaut considéré comme à durée déterminée car «calqué» sur la durée annuelle du visa. Jusqu'à ce que la cour de cassation en décide autrement via un arrêt formulé le 24 juillet 2018 et qui a inspiré d'autres décisions judiciaires. Par conséquent, en cas de licenciement abusif, la facture risque d'être salée pour l'employeur. Le sujet a déjà fait l'objet de protestations de certaines chancelleries auprès des pouvoirs publics. La question reste maintenant de savoir à quelle échéance la plateforme de demande de visa (taechir.travail.gov.ma) sera actualisée pour intégrer le nouveau modèle de contrat de travail. □

Hassan EL ARIF