

La situation des travailleurs étrangers au Maroc au regard des récents arrêts de jurisprudence

10 décembre 2019

Maître Nesrine ROUDANE , Avocate au Barreau de Casablanca, Roudane & Partners.	Monsieur Abdelaziz ARJI , Expert-Comptable et Commissaire aux Comptes, Fondateur du Cabinet EURODEFI-AUDIT.
---	---



Audit
Expertise comptable
Commissariat aux comptes
Conseil fiscal
Conseil juridique
Conseil en droit du travail
Ingénierie de formation
Transmission de sociétés

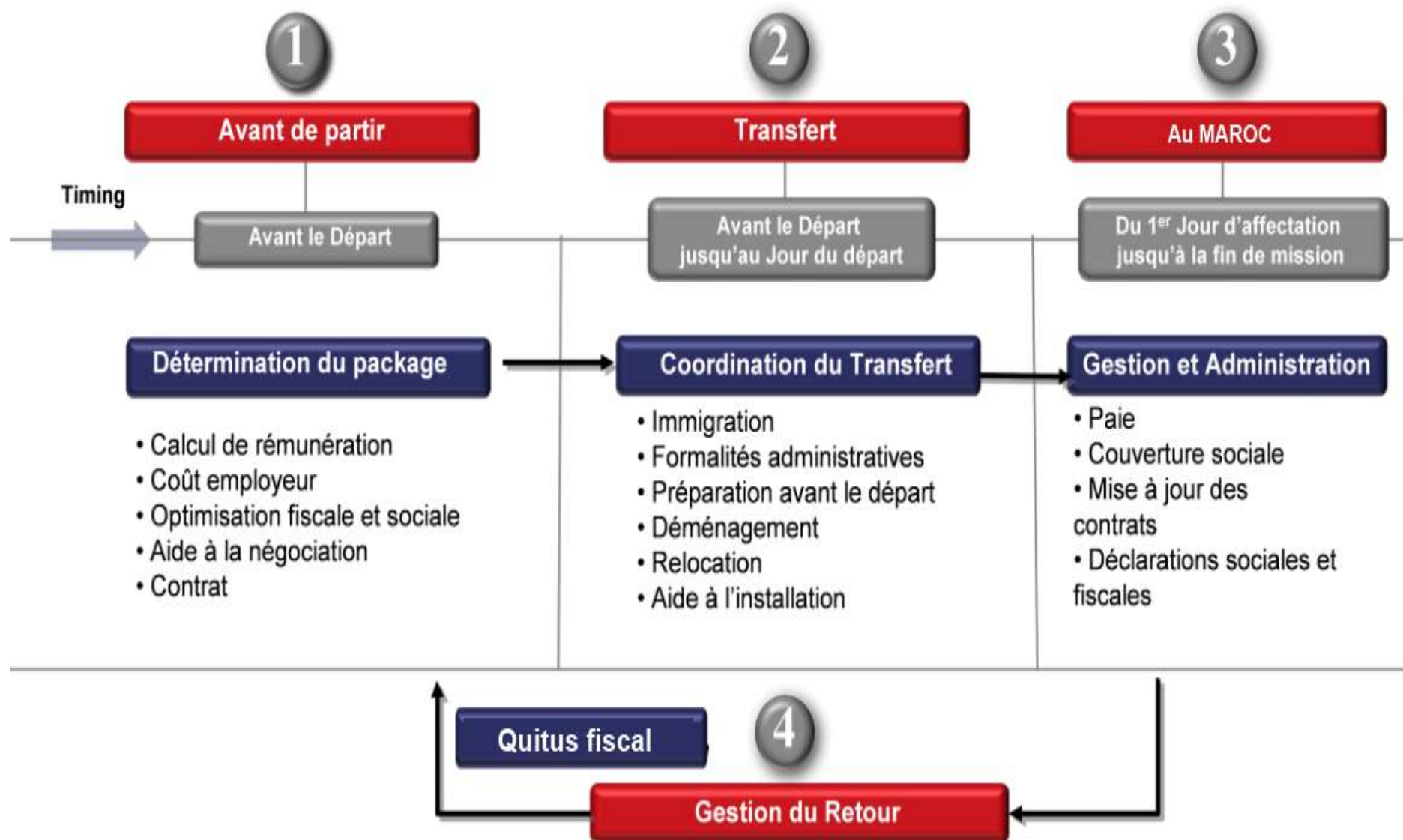
La situation des travailleurs étrangers au Maroc au regard des récents arrêts de jurisprudence

10 décembre 2019



ARJI Abdelaziz
Expert-comptable
Commissaire aux comptes

NOS SERVICES



JURISPRUDENCES

▶ **FRAMATOME :**

- arrêt n° 4117 du 19 juillet 2001 C.Cass.
=> Accident du travail lors d'une mission
en Chine

▶ **SANOFI:**

- arrêt n° 2575 du 7 décembre 2011 C.
Cass => Manquement à l'obligation de
sécurité





▶ **MERIDIEN:**

- Arrêt n° 08-45458 du 14 avril 2010 C.Cass
=> Absence de cotisations vieillesse

▶ **SODEXHO:**

- Arrêt n°308 du 25 janvier 2012 C.Cass =>
Défaut d'information

La mobilité internationale intègre de nombreux éléments :

-  Stratégie de l'entreprise
-  Pratiques sociales
-  Situation du salarié : familiale, fiscale...
-  Les différentes formes possibles : expatriation, détachement, localisation, commuting, expatriation virtuelle, contrat off-shore

Détaché

Un salarié déjà en poste est envoyé à l'étranger pour une durée limitée et pour le compte de son employeur français.

Avantage : C'est le statut qui offre le filet de sécurité maximal pour le salarié

Expatrié

Le salarié est recruté spécialement pour travailler à l'étranger ou est envoyé à l'étranger pour une durée indéterminée.

Il garde le droit de regagner son poste en cas de retour.

Contrat local

L'expatrié travaille alors avec un contrat soumis au droit local du pays d'accueil. Il n'offre aucune garantie de réemploi au retour.

Communiting

Contrat des pays limitrophes : le contrat de travail français est alors maintenu mais le salarié est détaché périodiquement. *Suisse ou en Belgique*

Expatriation Virtuelle

déléguant certaines tâches internationales à un salarié, basé à un poste fixe pour une zone géographique déterminée et ayant à disposition un équipement multimédia sophistiqué (vidéoconférence, communication via Internet et messageries internes, etc.).

Contrat Offshore

dumping social et fiscal. Il s'agit, pour une entreprise, par exemple, française, de créer une société de travail temporaire dans un pays à fiscalité et/ou régime social privilégié. Les salariés de cette filiale sont ensuite envoyés en mission dans différents pays en fonction des besoins de la maison mère.

Expatriation et détachement : quelles différences ?

Détachement

Déplacement pour une durée limitée
U.E. 12 mois - Autres pays 3 ans

Maintien au régime général français

sauf

- Prestations en nature servies gratuitement en France
- Prestations familiales subordonnées à la présence en France des enfants

mais

- Remboursement inférieurs aux dépenses
- Délais remboursement allongés

Expatriation

Tout salarié envoyé à l'étranger
sans être détaché

Plus de lien social avec la France

**Rattachement au régime du pays
d'accueil uniquement**

sauf

- Maintien au régime de base français
- Vieillesse / AT auprès de la CFE
- Complémentaire santé et prévoyance auprès d'un assureur privé
- Retraite complémentaire auprès des caisses habituelles ou CRE / IRCAFEX
- Chômage auprès de la caisse des expatriés

Le statut juridique

Détaché

Mise à disposition à l'étranger pour une durée limitée par une entreprise ayant son siège en France



- maintien du lien de subordination
- au bénéfice de la société française
- un seul contrat s'applique
- pas de contrat à l'étranger

Contrat ni rompu ni suspendu
Avenant ou lettre détachement
Retour dans l'entreprise

Expatrié

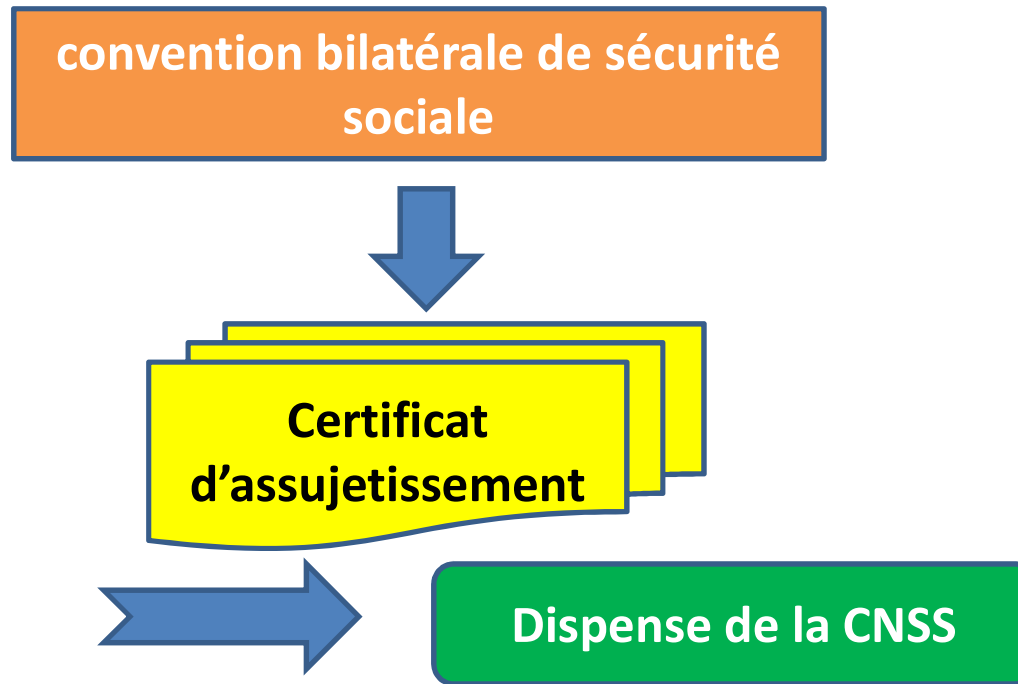
Lien de subordination entre employeur d'origine et le salarié est atténué



- travail pour le compte de la société d'accueil
- pas d'affiliation au régime de SS français
- longue durée de mise à disposition à l'étranger
- pas d'appartenance à l'effectif de la société d'origine
- rémunération fixée et versée par la société d'accueil
- absence de résidence en France sur le plan fiscal

Contrat d'origine suspendu
Signature d'un avenant prévoyant la mise à disposition dans la société étrangère
Contrat local

	Opportunités		Risques	
	Prestations	Coûts	Contentieux URSSAF/CNSS	Contentieux Salarié
Détachement				
Expatriation				



Allemagne 36 mois, renouvelable pour une période de 36 mois

Belgique 12 mois, renouvelable pour une période de 12 mois

Espagne 36 mois,

France 36 mois, renouvelable pour une période de 36 mois

Libye 12 mois, renouvelable pour une période de 12 mois

Pays-bas 12 mois, renouvelable pour une période de 12 mois

Suède 36 mois non renouvelable

Tunisie 36 mois, renouvelable jusqu'à achèvement des travaux

Danemark 36 mois, renouvelable jusqu'à achèvement des travaux

Portugal 36 mois, renouvelable pour une période de 24

Canada 36 mois, renouvelable pour une période de 24 mois

Comparatif des cotisations URSSAF et CFE pour un salarié de + de 35 ans avec 50 000 euros de salaire annuel tarif 2014

	Détachement					Expatriation	
	Part employeur		Part salariale		TOTAL	Moins de 10 personnes adhérant à la CFE	Entre 10 et 99 personnes adhérant à la CFE
	Sur totalité du salaire	Sur salaire plafond	Sur totalité du salaire	Sur salaire plafond			
Maladie Maternité Invalidité	6 400		2 750		9 150	2 366	2 103
Option D Capital Décès	Prestations comprises dans la cotisation de base					244	244
Vieillesse	875	3 173	125	2 553	6 726	6 477	6 477
Allocations familiales	2 625				2 625	droit éventuel aux prestations familiales si la famille reste en France	
Accident du travail Maladies professionnelles	1 500				1 500	575	575
Option voyages d'expatriation					0	100	100
Aide au logement		38			38		
Contribution-Solidarité-Autonomie	150				150		
CSG / CRDS	Néant	Néant	Néant	Néant	Néant	Néant	Néant
Cumul des charges	11550	3210	2875	2553	20189		
TOTAL GENERAL	14 760		5 428		20 189 €	9 762 €	9 499 €

		MAROC avec CNSS	MAROC sans CNSS	MAROC avec CNSS + CFE	MAROC sans CNSS + CFE	France
BRUT		40 000	40 000	40 000	40 000	40 000
Indemnité de repas	Q	700	700	700	700	700
Indemnité transport	P''	500	500	500	500	500
indemnité de déplacement forfaitaire		5 000	5 000	5 000	5 000	5 000
Indemnité de représentation	P	4 000	4 000	4 000	4 000	4 000
BRUT (Base CNSS)	A	40 000	40 000	40 000	40 000	50 200
BRUT (BASE IR)	A''	40 000	40 000	40 000	40 000	50 200
Nombre de jours travaillés	B	26,00	26,00	26,00	26,00	26,00
Nombre d'enfants à charge	J	-	-	-	-	-
Homme *Marié	K	-	-	-	-	-
NOMBRE DE DEDUCTIONS	L=J+K	-	-	-	-	-
CNSS % SALARIAL <=600	C	4,48%		4,48%		25,00%
CNSS % SALARIAL AMO/600	C'	2,26%		2,26%		
COTISATION CNSS Salarié	D=AxC et C'	1 173		1 173		12 550
TAUX FRAIS PROFESSIONNELS	E	20%	20%	20%	20%	
ABATTEMENT FRAIS PROFESSIONNELS, <=2500	F=A''xE	2 500	2 500	2 500	2 500	
BASE IGR 26 JOURS	G=A''-D-F	36 327	37 500	36 327	37 500	18 449
IGR avant Déductions	H=(G x bareme)/(E)	11 771	12 217	11 771	12 217	18 449
IGR NET	N=H-M	11 771	12 217	11 771	12 217	18 449
NET A PAYER	O=A-D-N	37 256	37 983	37 256	37 983	19 202
PART PATRONALE CNSS = brut x11,50%		8 520		8 520		
PART PATRONALE CNSS = plaf 6000 x 8,9%		539		539		22 590
CFE				8 950	8 950	
COUT TOTAL		59 259	50 200	68 209	59 150	72 790

La situation des travailleurs étrangers au Maroc au regard des récents arrêts de jurisprudence

10 décembre 2019

Maître Nesrine ROUDANE , Avocate au Barreau de Casablanca, Roudane & Partners.	Monsieur Abdelaziz ARJI , Expert-Comptable et Commissaire aux Comptes, Fondateur du Cabinet EURODEFI-AUDIT.
---	---