

QUID JURIS ?

NOVEMBRE 2017



LE SALARIÉ ÉTRANGER ET LES EXIGENCES LÉGALES EN DROIT MAROCAIN

Lors de l'implantation d'une entreprise ou d'une filiale, les investisseurs sont à l'affût des réglementations nationales, notamment celles régissant le régime des travailleurs. Ainsi le droit du travail marocain est devenu un réel outil entre les mains des investisseurs désirant s'implanter dans ce pays. Il est de plus en plus complexe de pérenniser un projet si la loi sociale nationale s'avère surprotectrice ou encore trop contraignante pour les entreprises.

Les investisseurs ne désirent pas systématiquement s'entourer de nationaux, et font très souvent appel dans plusieurs cas à des ressortissants étrangers ou de leur propre pays. Le travail des étrangers au Maroc est non seulement entouré de règles strictes et précises, mais dépend aussi du bon vouloir des autorités marocaines. Ces dernières sont compétentes pour la délivrance du visa de travail. Ce visa est requis par la réglementation afin de régulariser la situation du salarié.

Mais préalablement au visa du travailleur, une condition doit impérativement être remplie : il s'agit de l'obtention de l'attestation d'activité au Maroc pour les salariés étrangers, communément appelé le certificat ANAPEC.

Nous vous invitons dans cette ébauche à étudier le cheminement qui permet de régulariser la situation des salariés étrangers, mais également à nous concentrer sur les problèmes actuels de notre droit social marocain.

1. La demande d'attestation d'activité au Maroc pour les salariés étrangers

L'attestation d'activité en faveur des salariés étrangers au Maroc a pour principal objectif de prouver l'absence totale de candidats nationaux répondant au profil demandé et recherché par l'employeur.

La demande de l'attestation d'activité d'un salarié étranger est formulée directement par l'employeur auprès de la direction générale de l'Agence Nationale de Promotion de l'Emploi et des Compétences (ANPEC). L'offre d'emploi est ensuite diffusée par l'entreprise dans la presse nationale et les candidatures reçues par le journal seront directement transmises à l'ANPEC. De même que l'offre est publiée sur le site internet de ladite agence. En parallèle, une recherche de profils correspondant est effectuée au niveau central par l'ANPEC.

La demande est par la suite traitée, et la délivrance du certificat est décidée s'il n'existe aucun profil répondant à l'offre d'emploi.

Des exceptions sont pour le moins présentes puisque **certains postes et catégories de profils bénéficient d'une procédure simplifiée dont le délai de traitement ne peut dépasser 48 heures**. Il s'agit notamment des postes de responsabilités de haut niveau ou encore des profils pointus considérés rares ou non disponibles sur le marché. Des listes sont établies et régulièrement mises à jour par l'ANPEC en concertation avec le Ministère de l'Emploi.

D'autres encore sont totalement dispensés de l'attestation d'activité. Il s'agit d'une **liste de personnes pour le recrutement desquels il n'est pas nécessaire de respecter la procédure précitée**. On citera à titre d'exemple les étrangers dont les conjoints sont marocains, ou encore les actionnaires ou associés de la société employeur.

Dernière exception à noter, **les ressortissants algériens, tunisiens ou encore sénégalais sont dispensés de la délivrance de l'attestation d'activité**. Cela se justifie en raison de leur appartenance à un pays signataire d'une convention bilatérale d'établissement avec le Maroc.

L'obtention de l'attestation n'est pas l'unique procédure à respecter pour le recrutement d'un salarié étranger. D'autres étapes sont nécessaires comme suit.

3. L'autorisation du Ministère de l'Emploi, un élément indispensable au recrutement de salariés étrangers

La loi promulguée par le dahir du 11 septembre 2003 (le « Code du Travail ») entoure l'emploi des salariés étrangers d'un certain nombre de conditions. Ainsi on peut établir la deuxième étape du processus de régularisation des salariés étrangers : la nécessité d'obtenir une autorisation du Service de l'Emploi des Migrants au sein du Ministère de l'Emploi par l'employeur. Cette dernière prend la forme d'un visa apposé sur le contrat de travail dont le modèle est fixé par ledit Ministère.

• Formalisme du contrat de travail

Dans l'optique de recruter un salarié de nationalité étrangère, l'employeur doit conclure un contrat de travail étranger avec ledit salarié. Un formalisme est expressément prévu par le Code du Travail et plus précisément par l'arrêté du ministre de l'emploi et de la formation professionnelle du 09 février 2005 fixant le modèle du contrat de travail réservé aux étrangers. Le modèle type de contrat de travail étranger est disponible en ligne sur la plateforme web du Ministère de l'Emploi. Il comporte de mentions précises qui devront être renseignées par l'employeur.

De façon générale, le contrat de travail devra répondre aux exigences de l'arrêté précité, l'employeur s'engage ainsi à recruter le salarié pendant une **durée déterminée ou indéterminée**. La date de l'entrée en vigueur étant celle du **visa octroyé par le Ministère de l'Emploi**.

En pratique, l'exigence sera un contrat de travail avec une durée limitée et une possibilité de renouvellement. Cette limitation du contrat peut varier d'une année à cinq ans.

• Le visa.

La toute première demande de visa donne lieu à un visa d'une durée de validité d'un an. Il est donc rare qu'un visa puisse être octroyé pour une durée illimitée. L'exigence du visa du Ministère de l'Emploi est la même en cas de modification du contrat de travail, au même titre que dans le cas d'un renouvellement.

L'autorisation de délivrance du visa par le Ministère marque alors le point de départ de la subordination, généralement la délivrance à lieu dans un délai d'un à deux mois après la demande.

Aux fins d'obtention du visa susmentionné, un certain nombre de pièces et documents en langue française ou arabe devront accompagner le contrat de travail étranger pour visa par le Ministère de l'Emploi. Et notamment, le justificatif de résidence du salarié qui consiste en un permis de résidence. Il est délivré à tout étranger résident depuis plus de trois mois au Maroc. Un certificat de résidence ou titre de séjour pourra même être délivré lorsque la personne étrangère aura passé plus de quatre années au Maroc sans interruption.

- **La réglementation applicable à la relation entre l'employeur et l'employé étranger.**

Il est prévu que les dispositions du Code du Travail s'appliquent dans leur intégralité à quelques exceptions près. Certaines dérogations en matière d'emploi de salariés étrangers sont à développer et plus particulièrement en ce qui concerne la résiliation du contrat de travail étranger. Et pour cause, en cas de conciliation entre l'employeur et l'employé, les dispositions du Code du Travail relatives au licenciement ne s'appliqueraient pas.

Quelles dispositions pouvons-nous appliquer à ce cas de résiliation contractuelle particulière ?

4. La résiliation du contrat de travail étranger :

En cas de procédure de licenciement sans faute, donnant lieu à une conciliation amiable entre l'employeur et l'employé, aux termes de laquelle ils se mettent d'accord sur un montant transactionnel, la pratique a forgé une règle dont il est fait application (dans le cas d'un salarié de nationalité étrangère).

A la place du calcul de l'indemnité de licenciement due au salarié en fonction de son ancienneté, la résiliation du contrat de travail étranger donnera lieu à un calcul basé sur le montant total des salaires qui auraient dû être versés au salarié si le contrat n'avait pas été résilié.

Illustrons nos propos par un exemple : si un contrat de travail étranger a été résilié mais qu'il aurait pu produire ses effets pendant deux autres années, alors l'indemnité de licenciement du salarié étranger sera équivalente à vingt-quatre fois son salaire.

Il s'agit là d'une procédure avantageuse pour le salarié étranger.

Information pratique : Il est à mentionner que lorsque le contrat de travail étranger arrive à terme ou lorsqu'il est résilié, il est primordial de récupérer le quitus fiscal du salarié. Pourquoi ?

Pour éviter le risque de la double imposition dans le pays d'origine. En effet, si aucune convention tendant à éviter la double imposition n'a été signée entre ce même pays et le Royaume du Maroc, le risque est que le salarié étranger se voit imposé deux fois, le quitus fiscal permet d'éviter cette perte financière.

Information pratique : Il est à mentionner que lorsque le contrat de travail étranger arrive à terme ou lorsqu'il est résilié, il est primordial de récupérer le quitus fiscal du salarié. Pourquoi ?

Pour éviter le risque de la double imposition dans le pays d'origine. En effet, si aucune convention tendant à éviter la double imposition n'a été signée entre ce même pays et le Royaume du Maroc, le risque est que le salarié étranger se voit imposé deux fois, le quitus fiscal permet d'éviter cette perte financière.

Hajji & Associés
Association d'Avocats

28, Bd Moulay Youssef
Casablanca 20000 - Maroc

Téléphone : (LG) + 212 (0) 22 48 74 74

Facsimilé : +212 (0) 22 48 74 75 + 212
+212(0) 22 43 00 45

Email : partners@ahlo.ma
Site Web: www.ahlo.ma

Note importante :

L'information contenue dans la présente lettre d'information Quid Juris est fournie par le cabinet d'avocats Hajji & Associés. Elle ne constitue pas un avis juridique sur tout ou partie des sujets traités ci dessus et elle ne peut engager la responsabilité d'aucun des juristes du cabinet.

Auteurs: Amin Hajji et Caroline Keime

