

EN PARTENARIAT AVEC

CWA Morocco

CONSEILS

Recrutement d'un salarié étranger

Quelles sont les procédures ?

● Un employeur désireux de recruter un salarié étranger ne peut le faire librement. Une autorisation de l'autorité gouvernementale chargée du travail (Ministère de l'Emploi et de la formation professionnelle) et un cadre légal bien défini régissent cette question. Le détail des dispositions juridiques pour le recrutement de collaborateurs étrangers.

Dans le cadre de l'embauche, le Code du travail proscribit expressément toute discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, le handicap, la situation conjugale, la religion, l'opinion politique, l'affiliation syndicale, l'ascendance nationale ou l'origine sociale (C. trav., art. 9). Toutefois, un employeur désireux de recruter un salarié étranger ne peut le faire librement. Il doit obtenir une autorisation de l'autorité gouvernementale chargée du travail (Ministère de l'Emploi et de la formation professionnelle). Cette autorisation est accordée généralement pour une durée d'une ou deux années sous la forme d'un visa apposé sur le contrat de travail (C. trav., art. 516). Le contrat de travail réservé aux étrangers doit par ailleurs être conforme au modèle fourni par l'arrêté du ministre de l'Emploi n° 350-05 du 9 février 2005. Le visa n'est en principe apposé sur le contrat de travail qu'une fois que les autorités se sont assurées, via les services de l'Agence nationale de promotion de l'emploi et des compétences (ANAPEC), qu'aucun citoyen marocain n'est en mesure d'occuper le poste en question. Il existe toutefois des catégories de personnes dispensées de l'attestation d'activité de l'ANAPEC, à savoir les étrangers nés au Maroc résidents d'une manière continue pour une durée d'au moins six (6) mois, les époux des nationaux, les propriétaires, les fondés de pouvoirs et les gérants de société, les associés et les actionnaires de la société, les détachés pour une période limitée auprès des filiales de sociétés mères, les délégués ou représentants dans le cadre de la coopération pour une période ne dépassant pas six (6) mois et les



salariés exerçant au sein des sociétés ayant le statut Casablanca Finance City (CFC). Même en possession d'un contrat de travail visé

Les tribunaux considèrent que les contrats de travail d'étrangers ont une durée limitée.

par le ministère de l'Emploi, le salarié étranger est dans une situation très précaire puisque cette autorisation peut être retirée à tout moment par l'autorité gouvernementale chargée du travail. Il convient de souligner la position

très particulière des tribunaux marocains au sujet des contrats de travail d'étrangers. Les tribunaux considèrent que les contrats de

ce type ont une durée limitée qui prend fin à l'expiration de la durée pour laquelle ils ont été conclus. Ils conservent ce caractère même dans le cas où ils auraient été renouvelés une ou plusieurs fois à l'expiration de la durée

initiale autorisée. La jurisprudence en la matière est particulièrement bien fixée. La Cour d'appel de Casablanca, pour ne citer qu'elle, a rappelé, dans un arrêt n°3.499 du 5 avril 2004 (CA Casablanca, 5 avr. 2004, n° 3499, doss. n°

CONSEIL

Les salariés binationaux ne sont pas considérés comme des étrangers et ils ne sont donc pas dans l'obligation de faire viser leur contrat de travail. Il en est de même pour les Marocains résidents à l'étranger. Les citoyens algériens, tunisiens et sénégalais sont aussi exemptés de contrat de travail d'étranger. Il est vivement recommandé aux étrangers de disposer d'un contrat de travail en bonne et due forme. À défaut, ils ne pourront prétendre à aucun droit.

3481/2002), que les contrats de travail conclus avec des étrangers sont régis par le Dahir du 15 novembre 1934 et ont une durée limitée qui prend fin à l'expiration de la durée pour laquelle ils ont été conclus. Ils conservent ce caractère même dans le cas où ils auraient été renouvelés à l'expiration de la durée autorisée, et chaque période est indépendante de celle qui l'a précédée. Cette position jurisprudentielle subsiste alors même que les dispositions concernant les salariés du dahir du 15 novembre 1934 ont été abrogées à l'occasion de la promulgation, le 11 septembre 2003, de la loi n° 65-99 relative au Code du travail. Dès lors, les salariés étrangers sont considérés comme étant indéfiniment sous contrat à durée déterminée, ce qui les prive d'un certain nombre de droits, notamment au titre des droits assis sur l'ancienneté et surtout des indemnités de rupture. Il ressort également des dispositions de l'article 439 du Code du travail que les salariés étrangers ne peuvent occuper de mandats de représentants du personnel. ●

PAR MOHAMED OULKHOIR

Lexique

CTE : Contrat de travail d'étrangers. La jurisprudence marocaine considérant que les CTE sont des contrats à durée déterminée (CDD), ce sont les règles de rupture du CDD qui sont applicables (C. trav., art. 33). En conséquence, on doit parler en cas de rupture du contrat d'une rupture anticipée du CTE et non d'un licenciement ou d'une démission. Il s'en déduit qu'en cas de rupture par l'une des parties avant terme, non motivée par la faute grave de l'autre partie ou par un cas de force majeure, il y a lieu à des dommages et intérêts dont le montant équivaut au montant des salaires correspondant à la période allant de la date de la rupture jusqu'au terme fixé par le contrat. Aucune indemnité de préavis ou de licenciement n'est due.