Image not found or type unknown

Travail des étrangers au Maroc

publié le **23/05/2016**, vu **13681 fois**, Auteur : Maître Naciri-Bennani Zineb

Les salariés étrangers employés au Maroc sont soumis au Code du travail marocain, loi n° 65-99, applicable aux salariés marocains. L'emploi de travailleurs étrangers au Maroc est néanmoins soumis à des procédures et formalités particulières permettant l'obtention d'un permis de travail (autorisation du Ministère du Travail).

Cette autorisation est obligatoire lors de la conclusion du contrat de travail ainsi que lors de toute modification ultérieure du contrat (salaires, durée de contrat, démission, résiliation, licenciement, changement d'employeur, etc.).

L'obligation d'obtention d'une autorisation de travail est d'ordre public et produit un effet non négligeable sur la nature du contrat de travail, considéré comme un contrat à durée déterminée (CDD), un salarié étranger le pouvant bénéficier du contrat à durée indéterminée (CDI) (Cass. soc., 23 sept. 2009 , dossier n° 1256/5/1/2008).

L'article 516 du Code du travail dispose, à cet effet : « *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****.*

La date du visa est la date à laquelle le contrat de travail prend effet.

Toute modification du contrat *est également soumise au visa mentionné au premier alinéa du présent article.*

L'autorisation peut être retirée à tout moment par l'autorité gouvernementale chargée du travail. »

Lors du dépôt de la demande d'autorisation de travail pour un salarié étranger, l'employeur doit fournir les pièces suivantes :

(Les modèles de documents ci-dessous sont à télécharger sur le lien suivant : http://www.emploi.gov.ma/index.php/fr/presse/actualites/21-services-en-ligne/79-services-au-profit-des-migrants.html)

- Pour une première demande d'autorisation de travail :

- **Demande de visa de contrat de travail d'étranger** en **deux exemplaires** signés par le salarié concerné ;

- **Contrat de travail d'étranger** en **cinq exemplaires** originaux, signés par les deux parties, légalisés et portant le cachet de la société. Ce contrat se présente sous la forme d'un formulaire administratif (article 517 du Code du travail : « *Le contrat de travail réservé aux étrangers doit être conforme au modèle fixé par l'autorité gouvernementale chargée du travail* »). Selon l'article 518 du Code du travail, « *le contrat doit stipuler qu'en cas de refus de l'octroi de l'autorisation mentionnée au 1er alinéa de l'article 516, l'employeur s'engage à* ***prendre à sa charge les frais du retour du salarié étranger à son pays ou au pays où il résidait*** ».
- **Diplômes** obtenus et **attestations de travail** (en langue française ou arabe) ;
- Copies des premières pages du **passeport** (y compris la page comprenant la dernière entrée au Maroc) ;
- **Attestation**, délivrée par l'Agence Nationale de Promotion de l'Emploi et des Compétences (ANAPEC), certifiant l'absence de candidats nationaux pour occuper le poste proposé au salarié étranger ;
- Copie des documents relatifs à la **forme juridique de l'entreprise** (Statuts, Extrait récent du Registre de Commerce ou, le cas échéant, l'attestation de la Taxe Professionnelle) ;
- **Délégation de pouvoirs** pour signature par les mandants au cas où les contrats sont signés par des mandataires.

- Pour un renouvellement de demande d'autorisation de travail :

- **Demande de visa de contrat de travail d'étranger** en **deux exemplaires**, signée par le salarié concerné ;
- **Contrat de travail d'étranger** en **cinq exemplaires** originaux, signés par les deux parties, légalisés et portant le cachet de la société ;
- Attestation de la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS) justifiant les trois derniers mois de cotisations sociales ;
- Copie du **titre de séjour** délivré par la DGSN ;
- **Attestation**, délivrée par l'Agence Nationale de Promotion de l'Emploi et des Compétences (ANAPEC), certifiant l'absence de candidats nationaux pour occuper le poste proposé au salarié étranger ;
- Pour les salariés en situation de **détachement**, certificat d'assujettissement du salarié en situation de détachement délivrée par l'organisme de sécurité sociale du pays d'origine ayant signé une convention de sécurité sociale avec le Maroc (si le salaire est perçu hors Maroc) ;
- Extrait récent du **Registre de commerce**.

- En présence d'un aontrat de travail en renouvellement avec changement d'employeur :

- **Demande de visa de contrat de travail d'étranger** en **deux exemplaires** signés par le salarié concerné ;
- **Contrat de travail d'étranger** en **cinq exemplaires** originaux, signés par les deux parties, légalisés et portant le cachet de la société ;
- **Attestation**, délivrée par l'Agence Nationale de Promotion de l'Emploi et des Compétences (ANAPEC), certifiant l'absence de candidats nationaux pour occuper le poste proposé au salarié étranger.
- Copie des documents relatifs à la **forme juridique de l'entreprise** ;
- **Délégation de pouvoirs** pour signature par les mandants au cas où les contrats sont signés par des mandataires.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

- Copie du **titre de séjour** délivré par la DGSN;
- **Lettre de résiliation** délivrée par l'ex-employeur pour les contrats de travail en cours de validité ou une décision judiciaire en cas de litige.

- Exemption de l'attestation de l'ANAPEC

Il n'est pas nécessaire de fournir l'attestation de l'ANAPEC dans les cas suivants :

- Les **étrangers nés au Maroc** résidant d'une manière continue pour une durée d'au moins six mois (à fournir : acte de naissance et documents justifiant leur résidence au Maroc) ;
- Les **époux des nationaux** (à fournir : copie légalisée de l'acte de mariage et copie légalisée récente de la CIN du conjoint marocain) ;
- Les **dirigeants de sociétés** (à fournir : statuts de la société et Registre de commerce ou PV de nomination si le noms ne figure pas sur le RC) ;
- Les **associés / actionnaires de sociétés** (à fournir : statuts de la société ou document comprenant la répartition des parts) ;
- Les salariés détachés pour une période limitée auprès de sociétés étrangères (à fournir : lettre de détachement délivrée par la société mère, cachetée, indiquant le poste à occuper par le salarié et la durée de son détachement ; certificat d'assujettissement d'un salarié en situation de détachement pour les salariés payés hors Maroc, dans le cas ou le pays d'origine est lié par une convention de sécurité sociale avec le Maroc) ;
- Les **délégués ou représentants dans le cadre de la coopération** (à fournir : demande invoquant les motifs de recrutement pour une période ne dépassant pas six mois non renouvelable) ;
- Les **entraîneurs et les sportifs** (à fournir : Autorisation des services compétents du Département du Sport) ;
- Les **réfugiés politiques et apatrides** (à fournir : Carte portant mention « refugié » ou « apatride » délivrée par le Ministère des Affaires étrangères et de la coopération) ;
- Les ressortissants de pays avec lesquels le Maroc a conclu une **convention d'établissement** (Algérie, Tunisie et Sénégal) (à fournir : Premières pages du passeport) ;
- Les salariés au sein des sociétés ayant le **statut Casablanca Finance City** (à fournir : Attestation CFC) ;
- Les salariés travaillant au Maroc en application de l'accord franco-marocain du 24 mai 2001 relatif à l'**échange de jeunes professionnels** (à fournir : Notification fournie par l'ANAPEC) ;
- Les salariés migrants ayant bénéficié de la **régularisation exceptionnelle** en 2014 (à fournir : Titre de séjour délivré par les services de la DGSN portant la mention « TRAVAIL »).

- Dépôt des dossiers :

Pour le dépôt de la demande, il est possible :

- **De se rendre au Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle** : Il convient de déposer le dossier au Ministère de l'emploi et de la formation professionnelle, Service de l'Emploi des Migrants. Pour toutes informations complémentaires, il est possible de contacter le Bureau d'Accueil et d'Information du Service, Service de l'Emploi des Migrants, 5, rue Tameslouht, 10010 RABAT / Tél. : 0537709968 / 0674480420 / Fax : 0537731563
- **Déposer le dossier en ligne**

- Conséquences de la conclusion d'un contrat de travail d'étranger :

Dans la mesure où la jurisprudence marocaine considère que les CTE sont des CDD, les règles

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

de rupture du CDD sont applicables. Ainsi, toute rupture anticipée du CTE par l’une des parties, non motivée par une faute grave ou par un cas de force majeure, donne lieu à des dommages et intérêts dont le montant équivaut au total des salaires dus pour la période restant à courir dans le cadre du CDD.

Néanmoins, aucune indemnité de préavis ou de licenciement n’est due lorsque la rupture intervient à l’expiration de l’autorisation de travail.

Un employeur qui ferait travailler un salarié étranger en violation des dispositions applicables au contrat de travail d’étranger encourt une sanction allant de 2 000 à 5 000 dirhams par contrat non visé, conformément à l’article 521 du Code du travail.

--
ZINEB NACIRI-BENNANI
AVOCAT À LA COUR
06.52.77.63.32
www.thelegalhive.com
https://www.facebook.com/znaciribennani

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés