



DROIT DE TRAVAIL

Réalisé par :

EL AYOUBI AICHA

MORJANE ICHRAQ

LAADRAOUI HAMZA

NAOUFAL EL AMRHARI

AYOUB OUHBA

YOUSRA BENALI

OUMAIMA BOUMEHDI

BAYANE BOUSSETA

Encadré par :

Dr. TLATY TARIK

Année Universitaire :

2015/2016

PLAN

TITRE I: INTRODUCTION

TITRE II: Le contrat de travail

TITRE III: Rémunération et conditions légales de travail

TITRE IV: LA REPRÉSENTATION DU PERSONNEL

TITRE V: LES POUVOIRS DU CHEF D'ENTREPRISE

TITRE VI: RÈGLEMENTS DE CONFLIT COLLECTIF

TITRE VII: LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

TITRE IX: CONCLUSION

TITRE I: INTRODUCTION

Depuis longtemps, la législation du droit de travail devait faire l'objet d'une réforme afin qu'elle soit adaptée aux conventions internationales du travail et répondre à l'évolution socio-économique de notre pays. En effet face aux défis de la mondialisation, le Maroc était tenu d'entreprendre des mutations sur le plan juridique du travail à fin de réduire la conflictualité sociale, frein réel de toute velléité d'investissement et également source permanente de déstabilisation de l'entreprise.

L'objet du droit du travail étant d'assurer les conditions professionnelles satisfaisantes, doit en principe constituer un puissant facteur de paix sociale, de sauvegarde et de création d'emploi mais surtout de création d'équilibre entre les intérêts de l'entrepreneur et les droits des travailleurs.

Face à l'absence de la concrétisation de ces objectifs, le Maroc se devait d'entreprendre des réformes afin de rétablir un climat de confiance dans l'entreprise en établissant de règles communes et satisfaisantes du travail qui rendent l'entrepreneur et les travailleurs de farouches défenseurs d'une cause matérialisée par la réussite commerciale, financière et sociale.

Dans ce cadre 6 étudiants au 5^{ème} semestre de l'école nationale de commerce et de gestion –Kenitra, se sont chargés de mener une recherche sur **le droit du travail et ses nouveautés**.

A l'instar de ceci, nous avons décidé de traiter le sujet dans une optique de comparaison et nous avons mis sous la loupe le code du travail en tant un élément clef régissant le respect du code de travail dans les milieux professionnels marocains.

De cette vision, une succession d'informations portant sur les caractéristiques du contrat de travail défileront tout au long de la recherche et ceci pour bien cerner les conditions de sa validité et de sa suspension, de ses catégories mais aussi de la cessation de la relation de travail.

Dans un deuxième lieu, nous allons nous focaliser sur la rémunération et donc les éléments du salaire étant la seule motivation et contrepartie matérielle, puis traiter l'ensemble des conditions de travail. Pour passer ensuite à une présentation du personnel dans son cadre hiérarchique et designer donc les pouvoirs du chef de l'entreprise qui se trouve en tête de cette hiérarchie.

Pas seulement sur le plan matériel que la réforme s'est tenue, le droit du travail a connu une mutation en matière des relations interpersonnelles aussi, ce qui nous pousse donc à

éclaircir les articles du règlement des conflits collectifs. Pour finalement déterminer les spécificités de la convention collective du travail.

TITRE II: Le contrat de travail

I : DÉFINITION :

L'article 24 du code de travail nous stipule que : « Le contrat de travail est une convention qui engage le travailleur à fournir ces services personnelles pour une durée déterminée ou non déterminée à accomplir un travail déterminé en contre parti d'une rémunération dont l'employeur est débiteur. »

II : FORMATION DU CONTRAT DE TRAVAIL :

La validité du contrat de travail est subordonnée aux conditions relatives au Consentement et à la capacité des parties à contracter ainsi qu'à l'objet et à la cause du contrat, telles qu'elles sont fixées par le code des obligations et contrats.

Le contrat de travail est conclu pour une durée indéterminée, pour une durée Déterminée ou pour accomplir un travail déterminé.

Le contrat de travail à durée déterminée peut être conclu dans les cas où la relation de travail ne pourrait avoir une durée indéterminée.

Le contrat de travail à durée déterminée peut être conclu dans certains secteurs et dans certains cas exceptionnels fixés par voie réglementaire après avis des Organisations professionnelles des employeurs et des organisations syndicales des salariés les plus représentatives ou en vertu d'une convention collective de travail.

Toutefois, le contrat conclu pour une durée maximum d'une année devient un contrat à durée indéterminée lorsqu'il est maintenu au-delà de sa durée.

Dans le secteur agricole, le contrat de travail à durée déterminée peut être conclu pour une durée de six mois renouvelable à condition que la durée des contrats ne dépasse pas deux ans. Le contrat devient par la suite à durée indéterminée.

III : DIFFÉRENTES CATÉGORIES DE CONTRAT DE TRAVAIL

1- Contrat à l'essai :

C'est un contrat qui ne dépasse pas 6 mois maximum et dans ce genre de contrat les parties concernées peuvent rompre volontairement le contrat et cela sans indemnités ni préavis.

2- Contrat à durée déterminée :

C'est un contrat ayant un délai fixé par les parties concernées, c'est-à-dire, il se termine au moment de la date d'expiration fixée par l'employeur et le salarié.

Ce contrat peut se prolonger après l'expiration de la date convenu tant que le salarié continue de travailler dans les mêmes conditions avec son employeur.

Dans ce cas le contrat devient indéterminé et on dira que ce contrat a été prolongé par Tacite reconduction.

3-Contrat à durée indéterminé :

C'est un contrat qui ne contient pas de délais d'expiration et il peut prendre fin à n'importe quel moment, soit par l'employeur (on parle de licenciement) soit par le salarié (on parle de démission)

IV : LA CESSATION DE LA RELATION DE TRAVAIL :

1 - Licenciement :

Le licenciement étant la résiliation du contrat de travail à l'initiative de l'employeur, il est donc interdit de licencier un salarié sans motif valable sauf si ce licenciement est lié à son aptitude ou à sa conduite.

Le licenciement peut être fait pour les motifs suivant:

A : par mesure disciplinaire : la faute grave :

La jurisprudence est la seule à pouvoir déterminer une faute grave c'est-à-dire que ces les juges qui décident s'il y a ou pas de faute grave, et on peut dire qu'il n'y a pas de définition précise de la faute grave.

B: pour motif économique :

Ce qui est pour ce motif l'employeur doit tout d'abord licencier le personnel temporaire avant le personnel stable, comme il doit aussi considéré l'ancienneté et les charges familiales du salarié.

C : pour motif personnel :

Quand l'employeur juge un salarié d'incapable de l'accomplissement de ses fonctions de salarié il peut licencier ce dernier pour motif personnel.

Quand le personnel est considéré comme stable, l'employeur a le devoir de lui attribuer un préavis de licenciement au cours duquel il peut s'absenter 2 heures par jour sans dépasser 8 heures par semaines pour trouver un autre travail.

Sauf pour faute grave, l'employeur est obligé de payer une indemnité de préavis au salarié si leur contrat de travail (contrat à durée indéterminé) est rompu sans préavis.

Ainsi le montant de l'indemnité de préavis sera proportionnel à la rémunération qu'auras reçus ce salarié s'il était resté à son poste pendant le délai de préavis.

La durée de préavis pour les cadres, les employés et les ouvriers peut être citée dans le tableau suivant :

- Pour les cadres :

ANCIENNETE	DUREE DE PREAVIS
Ancienneté = 1 an	1 mois
1 an = Ancienneté = 5 ans	2 mois
Plus de 5 ans	3 mois

- Pour les ouvriers :

ANCIENNETE	DUREE DE PREAVIS
Ancienneté = 1 an	8 jours
1 an = Ancienneté = 5 ans	1 mois
Plus de 5 ans	2 mois

L'indemnité de licenciement se calcule de la manière suivante :

- pour une période de 5ans, l'indemnité de licenciement payé par l'employeur est de 96h de salaire par ans, autrement dit : $96 \text{ h} \times \text{taux horaire}$ pour chaque année allant 1 an à 5 ans
- allant de 6 ans à 10 ans, l'indemnité de licenciement payé par l'employeur est de 144 heures de salaire par ans, autrement dit : $144 \text{ h} \times \text{taux horaire}$ pour chaque année compris entre 6ans et 10ans
- allant de 11 ans à 15 ans, l'indemnité de licenciement payé par l'employeur est de 192 heures de salaire par ans, autrement dit : $192 \text{ h} \times \text{taux horaire}$ pour chaque année compris entre 11 ans et 15 ans
- pour une période supérieur à 15 ans, l'indemnité de licenciement payé par l'employeur est de 240 heures de salaire par ans, autrement dit : $240 \text{ h} \times \text{taux horaire}$ pour chaque année supérieur à 15 ans.

NB : il faut noter que les indemnités de licenciement se calculent par palier.

2 - démission :

Le contrat de travail peut être rompu par la volonté du salarié et ceci est appelé automatiquement une démission.

Si le salarié prend en compte de prévenir son employeur de son départ par un délai de préavis, ceci lui permettra de toucher une indemnité compensatrice.

En cas de faute grave justifié par l'employeur ou d'abus de droit, le salarié démissionnaire pourrait être condamné à des dommages et intérêts.

3-Accord mutuel par contrat à durée déterminée :

Pour tout contrat à durée déterminée, l'arrêt du travail ne s'effectue qu'à la fin du délai fixé par ce contrat.

Autrement dit, ce contrat ne peut s'achever que si l'employeur et le salarié décident tous les deux d'y mettre fin.

4-la retraite :

Ayant atteint l'âge de soixante ans, tout salarié doit être mis à la retraite.

Toutefois, il peut continuer à être occupé après cet âge par arrêté de l'autorité gouvernementale chargée du travail sur demande de l'employeur et avec le consentement du salarié.

L'âge de la retraite est fixé à cinquante-cinq ans pour les salariés du secteur minier qui justifient avoir travaillé au fond des mines pendant cinq années au moins.

Normalement il n'ya ni préavis, ni indemnité pour la retraite, c'est la convention collective du travail qui oblige le respect d'un délai de prévenance et le paiement d'une indemnité de départ à la retraite avec un montant proportionnel à l'ancienneté obtenue dans l'entreprise.

V : LA SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL :

C'est la période où le contrat de travail, sans être rompu, cesse de produire tout ou une partie de ses effets.

Les principales causes de suspension du contrat de travail sont : les périodes de maladie, du congé de maternité, du congé parental d'éducation, du chômage partiel, de la mise à pied....

Pendant ces périodes le salarié est dispensé de fournir une prestation de travail et l'employeur est aussi dispensé de lui fournir une rémunération mais ils sont néanmoins tenus par l'obligation de leurs loyautés.

Une fois que la cause de suspension disparaît, le contrat de travail reprend normalement ces effets.

TITRE III: Rémunération et conditions légales de travail

La durée du Travail :

Le nouveau code du travail révisé a réduit la durée légale du travail de 48 heures par semaine à seulement 44 heures ou 2.288 heures par année et ce. Par contre, pour les activités agricoles, la durée annuelle a été également ramenée de 2.700 à 2.496 heures par an, heures qui peuvent être réparties par les pouvoirs publics selon les besoins des exploitations et, ce, après consultation tant des organisations patronales que des organisations syndicales les plus représentatives.

Aussi, cette réduction de la durée légale du travail ne doit être accompagnée d'aucune réduction de salaire quel que soit le secteur. Un décret d'application du ministère de tutelle devrait fixer la durée de travail par secteur.

Néanmoins, les employeurs peuvent répartir la durée du travail en fonction des besoins spécifiques de l'entreprise après consultation des délégués du personnel et des représentants syndicaux lorsqu'ils existent, à la seule condition de ne pas dépasser le maximum de dix (10) heures par jours. L'employeur peut également réduire la durée du travail suite à une crise économique ou des cas de force majeure pour une durée continue ou discontinue ne dépassant pas soixante (60) jours par an, après consultation des délégués du personnel et des représentants syndicaux lorsqu'ils existent.

Aucune réduction au-delà de ce seuil n'est possible sans l'accord des représentants des salariés. A défaut de cet accord, il faut nécessairement l'autorisation du Gouverneur de la préfecture ou de la province.

Cependant, en cas de réduction du temps de travail dans les entreprises de +10 salariés, l'employeur est tenu non seulement d'aviser les représentants syndicaux, lorsqu'ils existent, « une semaine au moins » avant le projet de réduction considéré, mais, aussi, de leur fournir tous les renseignements concernant les dispositions prises et les éventuels effets qui en découlent. Il doit également leur donner tous les détails sur les mesures susceptibles de pallier à cette réduction. Dans les «entreprises de + 50 salariés», le «comité d'entreprise» remplace les représentants syndicaux.

D'un autre côté, le code du travail interdit le travail par équipe, où les salariés travaillent tous les jours de la semaine sans que la durée de travail ne dépasse le maximum autorisé, ou par roulement, où les équipes de salariés travaillent l'une après l'autre avec chacune un jour de repos différent les unes des autres, sauf dans les entreprises où ce type de travail s'impose

pour des considérations techniques. En cas de travail par équipe successive, la durée de travail ne doit pas dépasser «huit (8) heures continues» avec, cependant, un repos d'une heure au maximum.

De plus, en cas de perte des heures de travail soit totalement soit partiellement dans un secteur donné, il est possible de « récupérer » ce travail perdu après consultation des délégués du personnel et des représentants syndicaux lorsqu'ils existent. Toutefois, cette récupération ne peut dépasser «30 jours par an ou une heure par jour» et la durée totale du travail ne doit pas dépasser quotidiennement un «maximum dix (10) heures. Ce maximum de 10 heures par jour est également possible pour les entreprises exécutant de nature un travail discontinu et en cas de travail préparatoire ou complémentaire. Cette exception de la durée du travail ne peut concerner que les salariés âgés de + 18 ans pour certains secteurs bien déterminés par la loi.

Dans le cas où l'entreprise doit effectuer des travaux urgents tant pour éviter des dangers imminents que pour réparer des équipements, des bâtiments ou pour éviter la perte de matières, il est possible d'allonger la durée du travail d'abord, pour une seule journée puis, pendant deux heures durant les trois jours suivants.

Par ailleurs, le temps ainsi travaillé est réglé au salaire du travail normal sauf dans les cas suivants :

- si un congé compensatoire est accordé au salarié
- pour la durée du repos pour les repas
- pour certains secteurs bien fixés par la loi

C'est l'autorité chargée de l'emploi qui fixe par décret les dispositions relatives à la durée du travail dans chaque secteur et, ce, après consultation des organisations professionnelles d'employeurs et des organisations syndicales les plus représentatives.

Enfin, le Gouverneur de la préfecture ou de la province peut autoriser toutes les entreprises ou à certaines d'entre elles exerçant le même métier pour appliquer le même horaire d'ouverture et de fermeture ou, encore, le travail par roulement, notamment quand il est demandé par au « moins trois (3/4) quarts des salariés du secteur ».

Le repos hebdomadaire :

L'article 205 et 206 du C.T énoncent que ,un repos hebdomadaire de 24 heures au moins doit être obligatoirement accordé à tous salariés soit le vendredi ,soit le samedi, soit le dimanche, soit le jour du marché hebdomadaire concernant les activités installées dans le milieu rural le cas par exemple des exploitations agricoles .le mode de repos hebdomadaire précité est accordé simultanément à tous les salariés, ce qui vaut la fermeture total de l'entreprise durant la journée du repos, mais parfois on se retrouve dans une situation où la nature de l'activité nécessite une ouverture permanente et l'interruption totale du travail nuirait énormément aux intérêts de l'employeur et entraînerait des pertes colossales comme le cas des produits agricoles périssables, raison pour laquelle le législateur dans l'article 207 du C .T avait prévu pour les entreprises dont l'activités nécessite une ouverture permanente ,d'opter pour un mode de repos hebdomadaire par roulement , ce qui contribuera considérablement à garder une continuité de l'activité pour l'entreprise sans nuire au intérêts de l'employeur et sans compromettre au droit des salaries à un repos hebdomadaire

Le congé annuel payé :

D'abord, la période du congé annuel payé s'étend sur toute l'année. Donc, il n'y a pas de période précise durant laquelle les salariés prennent leur congé, sauf, bien sûr, pour certaines entreprises qui «ferment boutique» à une période déterminée de l'année.

En matière de congé, tout salarié a droit, après six mois de service continu dans la même entreprise ou chez le même employeur, à un congé annuel payé dont la durée est fixée comme suit :

1 jour et demi de travail effectif (voir définition ci-après) par mois de service. Soit 9 jours ouvrables en 6 mois ou 18 jours ouvrables en 12 mois.

2 jours de travail effectif par mois de service pour les salariés âgés de moins de dix-huit ans. Soit 12 jours ouvrables en 6 mois ou 24 jours ouvrables en un an.

La durée du congé annuel payé est augmentée d'autant de jours qu'il y a de jours de fête payés et de jours fériés tombant durant la période du congé annuel payé.

Le personnel, qui au sein de l'entreprise a été embauché dans le cadre d'une convention de stage formation-insertion, a droit également au congé.

Le congé annuel est considéré comme une période de travail effectif. On entend par «jours de travail effectif», «les jours autres que les jours de repos hebdomadaire, les jours de fêtes payés et les jours fériés chômés dans l'entreprise» (art. 236 du Code du travail). Le salarié a donc droit, pendant son congé annuel payé, à son salaire normal.

Pour la détermination de la durée du congé annuel payé, le législateur a prévu des dispositions basiques qui se doivent d'être observées, à savoir :

1 mois de travail correspond à 26 jours ouvrables de travail effectif ; Chaque période de travail continue ou discontinue de 191 heures dans les activités non agricoles, et de 208 heures dans les activités agricoles correspond à un mois de travail.

La durée du congé payé se calcule normalement en jours ouvrables.

- Les éléments du salaire :

Dans le cadre d'un contrat d'emploi, la rémunération est l'ensemble des salaires ou des prestations fournies par un employeur à chacun de ses salariés en rétribution de leurs services.

Le salaire est librement fixé par accord direct entre les parties ou par convention collective de travail, sous réserve des dispositions légales relatives au salaire minimum légal.

Il est calculé :

- dans les activités non agricole, sur la base de la rémunération versée aux salariés pour 1 heure de travail : Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti
- dans les activités agricoles, sur la base de la rémunération versée pour une journée de travail : Salaire Minimum Agricole Garanti

Les éléments du salaire :

La somme d'argent que reçoit le salarié à la fin du mois est le salaire net qui est égale à la différence entre le salaire brut et les retenus sur salaire.

I: SALAIRE BRUT : IL EST CONSTITUÉ DE :

A : salaire de base :

Le salaire de base est le salaire pour lequel le salarié a été embauché et qu'il percevra hors mit les heures supplémentaires et les primes diverses. C'est ce dernier qui figure dans le contrat de travail.

B : les heures supplémentaires : ils sont comme suit :

v Majoration de 25% si les heures supplémentaires sont effectuées entre 5h du matin et 22h ;

v Majoration de 50% si les heures supplémentaires sont effectuées entre 22h et 5h matin ;

v Majoration de 50% si les heures supplémentaires sont effectuées entre 5H du matin et 22H pour un jour férié ou un jour de repos ;

v Majoration de 100% si les heures supplémentaires sont effectuées entre 22H et 5H du matin pour un jour férié ou un jour de repos.

C : Prime d'ancienneté :

A moins que le salaire ne soit basé sur l'ancienneté, en vertu d'une clause du contrat de travail, du règlement intérieur ou d'une convention collective de travail, tout salarié doit bénéficier d'une prime d'ancienneté dont le montant est fixé à :

- 5 % du salaire versé, après deux ans de service ;

- 10 % du salaire versé, après cinq ans de service ;
- 15 % du salaire versé, après douze ans de service ;
- 20% du salaire versé, après vingt ans de service ;
- 25% du salaire versé, après vingt-cinq ans de service.

D : les autres primes :

Prime d'insalubrité, prime d'assiduité, prime de rendement, prime de risques, prime au mérite, prime de responsabilité.....

E : indemnités :

Logement et transport.....

F : les avantages en nature :

Un salarié peut aussi avoir comme prime les avantages en nature qui peuvent être :

- v le logement gratuit ou à tarif réduit
- v la fourniture de repas gratuits ou à prix préférentiels
- v la fourniture de vêtements d'usage courant
- v l'attribution d'un véhicule
- v un cadeau lié à un évènement
- v la participation aux frais de transport..... etc.

II: LES RETENUES SUR SALAIRE :

A- La saisie-arrêt :

Permet à un [créancier](#) de faire pratiquer par un [huissier](#) de justice une saisie des comptes bancaires de son [débiteur](#) et d'obtenir le [paiement](#) des sommes qui lui sont dues.

B- Les avances sur salaire :

Somme versée par l'employeur au salarié en contrepartie d'un travail non encore effectué totalement et qui sera retenus à la fin du mois.

L'avance sur salaire n'est pas un droit pour le salarié : l'employeur peut refuser de lui verser le salaire avant l'exécution du travail.

C- Les amendes :

Les amendes sont des sanctions dues au non respect des règles d'hygiène ainsi qu'à la sécurité des travailleurs.

Etant décidé que la totalité des amendes ne doit pas dépasser le 1/4 du salaire journalier du salarié :

L'amende qui porte sur le manquement aux règles d'hygiène ne doit pas dépasser le 1/10 du salaire journalier tout comme l'amende sur manquement aux règles de la sécurité ne doit pas en même temps dépasser le 1/5 du salaire journalier.

Les manquements aux règles d'hygiène et de la sécurité du salarié peuvent se traduire sous forme de tableau suivant :

1ere infraction	2eme infraction	3eme infraction	4eme infraction
Amende = $\frac{1}{4}$ du salaire journalier	Mise à pied d'une journée	Mise à pied de 2 à 4 jours	Licenciement par faute grave

TITRE IV: LA REPRÉSENTATION DU PERSONNEL

La représentation du personnel désigne l'ensemble des instances représentatives des salariés au sein des sociétés, elles sont élues par les salariés regroupés par collègues, ou bien désignés par les syndicats, pour les uns, soit nommées par les employeurs ou les autres.

Les représentants du personnel expriment les revendications des salariés devant les supérieurs hiérarchiques concernant l'amélioration des conditions de travail, la garantie d'une meilleure circulation de l'information, la connaissance et la défense des droits des salariés et en fin la préservation d'un bon climat social.

Alors la création des instances représentatives du personnel est très nécessaire afin de régler les mécontentements au sein des entreprises.

Il existe plusieurs types d'instances représentatives des salariés mais on va citer notamment celles les plus utilisables et efficaces dans les entreprises.

Les délégués du personnel :

Les délégués du personnel existent dans toutes les entreprises dont l'effectif a atteint au moins 11 salariés pendant douze mois consécutifs ou non au cours des 3 années précédentes. Ils sont élus par les employés.

Leur rôle est de :

- Représenter le personnel auprès de l'employeur et lui faire part de toute réclamation individuelle ou collective en matière d'application de la réglementation du travail (Code du travail, convention collective, salaires, durée du travail, hygiène et sécurité,...etc.)
- Saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des prescriptions législatives réglementaires et conventionnelles.

Le comité d'entreprise :

Il est composé de représentants du personnel, élus pour deux ans, et de représentants syndicaux désignés. L'employeur en est le président.

- Il a pour objet d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail et aux techniques de production.
- Il gère les activités sociales et culturelles.

La section syndicale d'entreprise :

Depuis la loi du 20/08/2008 une section syndicale d'entreprise peut être créée dans n'importe quelle entreprise par des syndicats qui possèdent au moins deux salariés encartés dans l'entreprise ou l'établissement (arrêt de la chambre sociale du 8 juillet 2009 dit "Okaldi"). De plus ces syndicats doivent être :

- soit représentatifs dans l'entreprise ;
- soit affiliés à une des 5 organisations syndicales considérées comme représentatives au niveau interprofessionnel et national.
- soit ne pas être représentatifs mais être légalement constitués depuis 2 ans, satisfaire aux nouveaux critères de représentativité suivant : valeur républicaine et indépendance, et enfin avoir un champ professionnel et géographique qui couvre l'entreprise concernée.

TITRE V: LES POUVOIRS DU CHEF D'ENTREPRISE

Un chef d'entreprise ou un dirigeant d'entreprise est une personne physique qui est à la tête d'une entreprise, sans être forcément le fondateur ou le propriétaire. Il dirige l'entreprise en fonction des pouvoirs qui lui sont conférés.

LE POUVOIR DISCIPLINAIRE :

Tout en respectant leurs vies privées, l'employeur contrôle et surveille pendant le temps de travail l'activité de ses salariés. Donc ce pouvoir est le droit reconnu au chef d'entreprise d'infliger des sanctions aux salariés pour des fautes commises dans l'exécution de leur travail. Il a été réglementé par la loi du 4 août 1982 et a donné naissance au droit disciplinaire. Il est encadré par la loi et connaît des limites pour éviter les abus et protéger les salariés.

LE POUVOIR REGLEMENTAIRE :

Dans les deux ans suivants l'ouverture de toute entreprise et occupant habituellement au moins dix salariés, le pouvoir réglementaire se manifeste par la mise en place d'un document appelé « le règlement intérieur ».

En collaboration avec les organisations professionnelles des employeurs et avec les organisations syndicales des salariés, l'autorité gouvernementale chargée du travail fixe le modèle du règlement intérieur.

Dans le règlement intérieur se trouve :

-des dispositions générales concernant l'embauche, le licenciement, les congés et les absences des salariés.

-des dispositions particulières concernant les mesures disciplinaires, l'organisation du travail, la protection de la santé et de la sécurité des salariés.

-des dispositions concernant l'organisation de la réadaptation des salariés handicapés ayant eu un accident de travail ou une maladie professionnelle.

L'employeur doit afficher le règlement intérieur dans un endroit habituellement fréquenté par les salarié et également informé ces derniers de la présence de ce dite règlement intérieur.

LE POUVOIR DE DIRECTION :

L'employeur est celui qui gère son entreprise.

Il a le droit :

- de faire la sélection des personnes avec lesquelles il voudrait collaborer,
- définir leurs fonctions
- et enfin, s'assurer de leurs adaptations à leur poste de travail.

Dans le cadre du contrat de travail, le pouvoir de direction consiste dans la faculté pour l'employeur, de créer, de façon unilatérale, des obligations à la charge du salarié.

L'employeur décide, commande, organise.

Ce pouvoir va s'exercer :

- Lors de l'embauche par la mise en place d'un système de sélection des candidats, l'employeur embauche le salarié de son choix.

Dans la fixation des horaires de travail :

L'employeur use de son pouvoir de direction pour pouvoir fixer les horaires de travail. Il faut cependant que les horaires soient portés à la connaissance des salariés.

On peut noter que l'employeur peut supprimer la pause de midi à condition qu'il n'y est aucune clause contraire qui figure sur son contrat de travail.

- L'employeur détermine les tâches que le salarié doit accomplir.

En effet, d'après la jurisprudence l'employeur, dans le cadre de son pouvoir de direction, peut changer les conditions de travail d'un salarié dès l'instant où la tâche à accomplir correspond à sa qualification, sans que ceci ne caractérise une modification du contrat de travail.

Et, enfin dans la gestion de la carrière du salarié au sein de l'entreprise. (Promotion)

L'employeur décide des promotions dans le cadre de la loi.

Il y a plusieurs critères que peut retenir un employeur pour promouvoir un salarié :

- Des critères objectifs comme la réalisation d'un travail
- Des critères subjectifs comme l'expérience, diplômes, autorité technicienne ou charismatique, les motivations...

Cependant, les critères considérés comme discriminatoires comme le sexe, la situation familiale, l'ethnie, la religion... sont prohibés.

TITRE VI: RÈGLEMENTS DE CONFLIT COLLECTIF

Tout d'abord il faut s'avoir que le conflit collectif du travail est issu à l'occasion d'un conflit sur le travail ou deux parties sont impliquées :

- une organisation syndicale de salariés ou un Groupe de salariés ayant pour but la défense des intérêts collectifs et professionnels des salariés.
- un ou plusieurs employeurs ou une organisation professionnelle des employeurs, ayant pour objet la défense des intérêts du ou des employeurs ou de l'organisation professionnelle des employeurs intéressés.

La procédure de conciliation et d'arbitrage sont les formes de règlements de ces conflits.

1) Parlons Maintenant de la conciliation :

Les différends de travail qui pourraient entraîner un conflit collectif et qui fait l'objet d'une tentative de conciliation par la suite est donné à la charge de :

L'agent chargé de l'inspection du travail si cela concerne une entreprise.

La préfecture ou province si cela concerne plus d'une entreprise.

Soit à l'initiative du délégué de travail chargé du travail auprès de la préfecture ou à celle de l'agent chargé de l'inspection du travail au sein de l'entreprise, soit à l'initiative de la partie la plus impliquée qui présente une requête dans laquelle il fixe les points du différend est immédiatement procédé à la tentative de conciliation.

2) L'arbitrage :

L'arbitrage ne peut être mené que si les deux parties concernées ont donné leur accord ou que si des désaccords subsistent sur certains points ou encore en cas de non comparution devant la commission provinciale d'enquête de toutes ou de l'une des parties.

La rédaction du dossier relatif au conflit et la publication du procès verbal se fait dans les 48 heures par le président de la commission provinciale d'enquête et de conciliation.

La liste des arbitres est donné par le ministre chargé de travail, l'arbitrage est confié donc à un arbitre choisi par les deux parties concernées.

Cette liste d'arbitres est établie tout en tenant compte de l'autorité morale de ces derniers, de leur compétence et de leur spécialisation dans les domaines économiques et sociaux.

3) L'exécution des accords de conciliation et des décisions d'arbitrage :

Ici il faudrait savoir que ni l'arbitrage ni la conciliation n'ont force légitime, et cela qu'entre le rôle du Code de procédure civile qui donne force exécutoire à ces pouvoirs.

L'original de l'accord de conciliation et celui de la décision d'arbitrage sont conservés auprès du secrétariat de la commission d'enquête et de conciliation.

4) Quelques dispositions concernant la conciliation ou l'arbitrage :

« Selon « l'article 584 », Si l'une des parties refuse de produire les documents visés à l'article 561, le président de la commission d'enquête et de conciliation concernée ou l'arbitre élabore un rapport à cet effet qu'il adresse au ministre chargé du travail, lequel le soumet au ministère public.

Sont punies d'une amende de 10.000 à 20.000 dirhams les infractions aux dispositions des articles 583 et 584. »

TITRE VII: LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

A : DÉFINITION ET FORME :

« La convention collective de travail » est un contrat collectif régissant les relations de travail conclu entre d'une part, les représentants d'une ou plusieurs organisations syndicales des salariés les plus représentatives ou leurs unions et, d'autre part, soit un ou plusieurs employeurs contractant à titre personnel, soit les représentants d'une ou de plusieurs organisations professionnelles des employeurs.

Sous peine de nullité, la convention collective de travail doit être établie par écrit.

La convention collective de travail doit être déposée sans frais, aux soins de la partie la plus diligente, au greffe du tribunal de première instance compétent de tout lieu où elle doit être appliquée et auprès de l'autorité gouvernementale chargée du travail.

Le greffe du tribunal de première instance et l'autorité gouvernementale chargée du travail délivrent un récépissé de dépôt, après réception de la convention collective.

B : CONCLUSION ET ADHÉSION DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL :

La conclusion de la convention peut se faire par les représentants de l'organisation syndicale des salariés ou les représentants d'une organisation professionnelle des employeurs au nom de leurs groupements en vertu :

- des dispositions statutaires de cette organisation syndicale des salariés ou organisation professionnelle d'employeurs ;
- d'une décision spéciale de ladite organisation syndicale des salariés ou organisation professionnelle des employeurs.

A défaut, pour être valable, la convention collective de travail doit être approuvée après délibérations spéciales des employeurs concernés.

L'organisation concernée fixe les modalités de déroulement de ces délibérations.

Après avoir fait une demande à l'autorité gouvernementale compétente l'organisation professionnelle des employeurs ou l'organisation syndicale des salariés la plus représentative peut provoquer la réunion d'une commission mixte en vue de la conclusion d'une convention collective de travail. Cette autorité doit donner suite à cette demande dans un délai de trois mois.

Toute organisation syndicale de salariés, toute organisation professionnelle d'employeurs ou tout employeur qui n'est pas membre fondateur d'une convention collective de travail peut y adhérer ultérieurement.

L'adhésion est notifiée par lettre recommandée, avec accusé de réception, aux parties à la convention collective de travail, à l'autorité gouvernementale chargée du travail et au greffe du tribunal de première instance dans le ressort duquel la convention est applicable.

L'adhésion est valable à compter du jour qui suit sa notification conformément à l'alinéa précédent.

C : CHAMP D'APPLICATION ET ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL :

Les parties doivent stipuler que la convention collective de travail est applicable, soit dans un ou plusieurs établissements qui en dépendent, soit dans l'ensemble de l'entreprise et ce, soit dans une collectivité locale déterminée, soit dans une zone déterminée ou dans tout le territoire national.

A défaut de l'une de ces stipulations, la convention collective est applicable dans le ressort du tribunal compétent dont le greffe a reçu le dépôt.

Elle n'est applicable dans le ressort d'un autre tribunal que si elle y est déposée au greffe par les deux parties.

Sont soumises aux obligations de la convention collective de travail :

- les organisations syndicales de salariés signataires ou adhérentes ainsi que les personnes qui en sont ou en deviendront membres ;
- le ou les employeurs qui l'ont signée personnellement ;
- les organisations professionnelles des employeurs signataires ou adhérentes.

Les dispositions de la convention collective de travail contractée par l'employeur s'appliquent aux contrats de travail conclus par lui.

Dans chaque entreprise ou établissement compris dans le champ d'application d'une convention collective de travail, les dispositions de cette convention s'imposent, sauf dispositions plus favorables pour les salariés dans leurs contrats de travail.

Une convention collective de travail n'est applicable qu'à l'expiration du troisième jour qui suit celui de son dépôt auprès de l'autorité gouvernementale chargée du travail.

D : EXTENSION ET CESSATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL :

Lorsqu'une convention collective de travail concerne au moins les deux tiers des salariés de la profession, les dispositions de celle-ci doivent être étendues par arrêté de l'autorité gouvernementale chargée du travail à l'ensemble des entreprises et établissements employant des salariés exerçant la même profession, soit dans une zone déterminée, soit dans l'ensemble du territoire du Royaume.

Lorsque la convention collective de travail, conclue dans les conditions prévues, concerne au moins cinquante pour cent des salariés, les dispositions de celle-ci peuvent être étendues, par arrêté de l'autorité gouvernementale chargée du travail, après avis des organisations professionnelles des employeurs, des organisations syndicales des salariés les plus représentatives et du conseil de négociation collective, à l'ensemble des entreprises et

établissements employant des salariés exerçant la même profession, soit dans une zone déterminée, soit dans l'ensemble du territoire du Royaume.

La convention collective de travail étendue cesse d'être obligatoire lorsque la convention initiale prend fin.

TITRE IX: CONCLUSION :

Finalement on peut dire que le droit de travail marocain vise autant les intérêts du salarié que ceux de l'employeur.

L'employeur et le salarié sont liés par un contrat de travail qui peut être établi sous différentes formes et qui peut de même s'interrompre pour diverses raisons.

La rémunération est l'une des obligations de l'employeur, dont le salarié bénéficie et il doit effectuer son travail dans des conditions légales tels que le respect de la durée de travail, du repos hebdomadaire, du repos des jours de fête payés et jour fériés, du congé annuel payé, des congés spéciaux, de l'hygiène et la sécurité.

De même, pour le bon fonctionnement dans l'entreprise, il faut une représentation du personnel.

Comme nous le savons tous, parfois un chef peut abuser de ses pouvoirs vis-à-vis des salariés, pour éviter cela il y a eu une détermination des pouvoirs du chef d'entreprise et celle-ci sont :

Le pouvoir de direction, le pouvoir réglementaire et le pouvoir disciplinaire.

L'établissement d'une convention collective de travail est recommandé pour bien définir chacun des statuts des salariés d'une branche professionnelle après une négociation passée entre les organisations représentant les employeurs et les organisations représentant les salariés pour une bonne organisation et respect du travail tous en notant que cette convention doit être faite par écrit.

Toutefois la convention collective du travail doit s'établir en suivant un certain nombre d'étapes, à savoir tout ce qui concerne sa conclusion et son adhésion, son champ d'application et son entrée en vigueur et de même son extension et sa cessation doivent s'effectuer dans les conditions légales.

Dans chaque entreprise on rencontre des conflits, donc il faudra toujours faire une tentative de conciliation, et si celle-ci n'aboutit à rien, il faut directement passer à l'arbitrage pour mieux régler le problème.

Aussi, le droit de travail marocain nous stipule que le travailleur atteint d'une maladie professionnelle bénéficie des avantages fixés par la législation.