



OFPPT

مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل

**Office de la Formation Professionnelle
et de la Promotion du Travail
COMPLEXE DE FORMATION - MEKNES**

LEGISLATION DU TRAVAIL

NIVEAU TECHNICIEN ET TECHNICIEN SPECIALISE

Elaboré par Mme : AHRIZ Fatima

Décembre 2004

SOMMAIRE

Intitulé des chapitres	Page
Généralités sur le droit de travail	1
Le contrat du travail	3
La convention collective	8
La réglementation du travail	9
Conditions du travail	11
La durée du travail	15
L'inspection du travail	17
Les délégués des salariés	18
Les salaires	21
Les congés	23
Le repos hebdomadaire et jours fériés	26
Les accidents du travail	28
L'hygiène et la sécurité des salariés	29
La médecine du travail	32
La caisse nationale de sécurité sociale CNSS	36
La cessation du contrat du travail	46
Annexes I Modèles type des contrats de travail	48
Modèle-type de contrat de travail a durée indéterminée	49
Modèle de contrat a durée déterminée	50
Modèle-type des contrats de travail appliqué aux agents commerciaux	51
Quelques clauses particulières à mentionner dans les contrats de travail	53

GENERALITES SUR LE DROIT DE TRAVAIL

I- Définition, caractères généraux et objets :

A- Définition :

« Le droit du travail est l'ensemble des règles juridiques applicables aux relations individuelles et collectives qui naissent à l'occasion du travail entre les employeurs privés ou assimilés et ceux qui travaillent sous leur autorité.

On distingue deux sortes de travailleurs :

1- Les travailleurs indépendants :

Ce sont ceux qui travaillent seuls et pour leur propre compte (Exemple) : Les artistes, les écrivains, les avocats, les médecins, les notaires. Ceux-là voient leur activité régie par d'autres branches du droit que le droit du travail.

2- Les travailleurs au service d'autrui :

Ce sont ceux qui travaillent, moyennant une rémunération pour le compte et **sous l'autorité d'autrui**. Leurs rapports avec les employeurs relèvent du domaine du droit du travail.

REMARQUE :

Lorsque le travail est exécuté sous l'autorité de l'Etat et des autres personnes publiques, il échappe en principe au droit du travail et relève du droit administratif. Le droit du travail ne régit donc que les relations du travail privés.

B- Caractères généraux :

1- Le droit du travail est un droit jeune :

Le droit du travail n'a commencé à s'affirmer comme un droit indépendant du droit civil qu'à la fin du XIX siècle. C'est donc un droit jeune, et comme tous les droits jeunes, son champ d'application reste incertain, son système de sanction demeure imparfait et n'élimine pas totalement le recours à la force.

2- Le droit du travail est un droit instable :

Le droit du travail a pour but de protéger les travailleurs. Pour atteindre ce but, il a dû s'adapter et suivre l'évolution de la classe ouvrière.

D'autre part, le droit du travail a des incidents sur le rendement et le coût de la production. Il suit par conséquent l'évolution économique du pays.

C- Objet du droit du travail :

Historiquement les conditions de travail des salariés étaient définies d'une façon rigide dans le cadre des anciennes corporations et n'étaient plus soumises qu'à la loi de l'offre et de la demande. C'est pour garantir les intérêts moraux et matériels des travailleurs que l'Etat est intervenu pour définir les nouvelles conditions de travail en élaborant un droit du travail. Par le nombre des personnes qu'il régit, par l'influence qu'il exerce sur la vie économique et familiale, ce droit revêt une réelle importance qui ne peut échapper à ceux qui sont chargés de son élaboration et de son application.

Historique du droit marocain de travail :

✓ L'année 1913 marque la première intervention de l'Etat dans les rapports entre salariés et employeurs.

✓ De 1927 à 1940, des textes importants relatifs aux accidents du travail, au repos hebdomadaire, congé payé, salaire minimum, durée du travail ont vu le jour.

✓ Depuis l'indépendance, des dahirs essentiels pour la vie sociale ont été promulgués :

Syndicats professionnels, services médicaux, sécurité sociale, représentation du personnel au sein de l'entreprise, indemnité de licenciement, échelle des salaires, réglementation du travail dans le secteur agricole.

✓ Le 11 septembre 2003 une nouvelle loi n° 65 – 99 a été promulguée par dahir n° 1 – 03 – 194 qui sera utilisée dans ce module.

✓ Bulletin officiel du 6 mai 2004 n° 5210 portant des modifications de la loi n° 65-99 qui sera également utilisé dans ce module..

LE CONTRAT DE TRAVAIL

Ce chapitre est régi par les articles n° 15 à 73

I-DEFINITION :

Le contrat de travail est un acte par lequel l'une des parties s'engage à un prix que l'autre partie s'engage à lui payer à fournir à cette dernière, ses services personnels pour certains temps ou faits déterminés.

II- CARACTERES DU CONTRAT DU TRAVAIL :

1- **C'est un contrat ou le lien de subordination apparaît nettement.**

2- **C'est un contrat à titre onéreux.**

Il n'y a pas de contrat de travail si les services sont fournis gratuitement. Il faut remarquer que les obligations des parties sont réciproques, le salarié ne peut pas prétendre à une rémunération s'il n'a pas fourni un travail, et l'employeur ne peut pas se plaindre d'une cessation du travail s'il ne fournit pas un salaire au travailleur.

3-**C'est généralement un contrat d'adhésion.**

Les clauses du contrat du travail sont généralement déterminées par l'employeur sans que le salarié ait la possibilité pratique de les discuter.

4-**C'est un contrat intuitu -personné.**

Les obligations du salarié sont personnelles, il ne peut pas faire travailler un autre à sa place. C'est pour cela que l'employeur n'est pas tenu de remplacer un salarié retraité ou décédé par son fils.

5-**C'est un Contrat synallagmatique :**

Est celui qui fait naître des obligations réciproques à la charge des deux parties. Chacun des contractants est à la fois débiteur et créancier.

Le contrat unilatéral ne fait naître des obligations qu'à la charge de l'une des parties, l'un des contractants est seulement débiteur, l'autre est seulement créancier.

III-FORMATION DU CONTRAT DE TRAVAIL :

Le contrat de travail crée des obligations à la charge des contractants. Il doit donc répondre aux conditions générales de validité de contrat à savoir : La capacité, le consentement et l'objet.

a- La capacité :

Le contrat de travail n'est valable que si les parties ont la capacité de s'obliger.

b- Le consentement :

Le consentement est l'acceptation libre et volontaire par l'une des parties des obligations proposées par l'autre.

c- L'objet :

Dans le cadre du travail, l'objet pour le salarié est l'obligation de fournir un travail.

IV- LES FORMES DE CONTRAT DE TRAVAIL :

Le contrat de travail est généralement passé par écrit.

En cas de conclusion par écrit, le contrat de travail doit être établi en deux exemplaires revêtus des signatures du salarié et de l'employeur légalisées par l'autorité compétente. Le salarié conserve l'un des deux exemplaires.

Les formes les plus courantes sont :

a- La carte de travail :

A défaut du contrat de travail (acte signé par les deux parties sur papier timbré), l'employeur est tenu de remettre au salarié une carte de travail permanente. Cette carte doit être renouvelée en cas de modification intervenues **dans le salaire ou la qualification professionnelle**. Voir modèle ci – après :

Les mentions obligatoires sont :

SOCIETE FILTEX

123, Zone industrielle

Plaisance , Meknès

N° d'affiliation à la CNSS : 760185436

CARTE DE TRAVAIL

Nom et prénom : HILALI YOUSSEF

Date de naissance : 12/04/82

Date d'embauche : 20/12/01

Fonction : Comptable

Salaire : 5 000,00 Dh

N° d'affiliation à la CNSS : 76018543601

Assurance : ALWATANIA

Signature de l'employeur :

b- Lettre d'engagement :

C'est une lettre précisant les conditions d'embauchage que l'employeur fournit au salarié au moment de son recrutement.

c- Acte sous seings privés :

Parfois les contrats de travail sont sous forme d'un acte sous seings privés c à d signés par les deux parties contractantes. La signature doit être donnée à la fin de l'acte et précédée de la mention « Lu et Approuvé ».

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 ne peut être conclu que dans les cas suivants :

- Le remplacement d'un salarié par un autre dans le cas de suspension du contrat de travail de ce dernier, sauf si la suspension résulte d'état de grève ;
- L'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;
- Si le travail a un caractère saisonnier.

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.

Lors de l'ouverture d'une entreprise pour la première fois ou d'un nouvel établissement au sein de l'entreprise ou lors du lancement d'un nouveau produit pour la première fois, dans les secteurs autres que le secteur agricole, il peut être conclu un contrat de travail à durée déterminée pour une période maximum d'une année renouvelable une seule fois. Passer cette période, le contrat devient dans tous les cas à durée indéterminée.

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 conclu ne dépasse pas deux ans. Le contrat devient par la suite à durée indéterminée.

La preuve de l'existence du contrat de travail peut être rapportée par tous les moyens.

Le contrat de travail établi par écrit est exonéré des droits d'enregistrement.

V – MODELES DE CONTRAT DE TRAVAIL : voir modèles

VI- OBLIGATIONS DU SALARIE ET DE L'EMPLOYEUR :

A- LES QUATRES OBLIGATIONS DU SALARIE SONT :

✓ Le salarié est responsable dans le cadre de son travail de son acte, de sa négligence, de son impéritie ou de son imprudence.

✓ Le salarié est soumis à l'autorité de l'employeur dans le cadre des dispositions législatives ou réglementaires, du contrat de travail, de la convention collective du travail ou du règlement intérieur.

✓ Le salarié est également soumis aux dispositions des textes réglementant la déontologie de la profession.

✓ Le salarié doit veiller à la conservation des choses et des moyens qui lui ont été remis pour l'accomplissement du travail dont il a été chargé ; il doit les restituer à la fin de son travail.

B- OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR :

✓ Les salariés ont le droit de bénéficier des programmes de lutte contre l'analphabétisme et de formation continue.

✓ L'employeur est tenu de délivrer au salarié une carte de travail.

✓ L'employeur est tenu de préserver la sécurité, la santé et la dignité des salariés et de veiller au maintien des règles de bonne conduite, de bonnes mœurs et de bonne moralité dans son entreprise.

✓ Il est également tenu de communiquer aux salariés par écrit lors de l'embauchage, les dispositions relatives aux domaines ci – après ainsi que chaque modification qui leur est apportée.

☞ La convention collective de travail et, le cas échéant, son contenu ;

☞ Le règlement intérieur ;

☞ Les horaires de travail ;

☞ Les modalités d'application du repos hebdomadaire ;

☞ Les dispositions légales et les mesures concernant la préservation de la santé et de la sécurité, et la prévention des risques liés aux machines ;

☞ La date, heure et lieu de paye ;

☞ Le numéro d'immatriculation à la caisse nationale de sécurité sociale ;

☞ L'organisme d'assurance les assurant contre les accidents de travail et les maladies professionnelles.

☞ **L'employeur doit délivrer au salarié un certificat de travail à la cessation du contrat de travail, dans un délai maximum de huit jours, sous peine de dommages – intérêts.**

Le certificat de travail doit exclusivement indiquer la date de l'entrée du salarié dans l'entreprise, celle de sa sortie et le poste de travail qu'il a occupé. Toutefois, par accord entre les deux parties, le certificat de travail peut comporter des mentions relatives aux qualifications professionnelles du salarié et aux services qu'il a rendu.

Le certificat de travail est exempté des droits d'enregistrement.

Le reçu pour solde de tout compte est le reçu délivré par le salarié à l'employeur à la cessation du contrat, pour quelque cause que ce soit, pour s'acquitter de tout paiement envers lui.

Sous peine de nullité, le reçu de tout compte doit mentionner :

1. La somme totale versée pour solde de tout compte avec indication détaillée des paiements ;
2. Le délai de forclusion fixé à 60 jours en caractères lisibles ;
3. Le fait que le reçu pour solde de tout compte a été établi en deux exemplaires dont l'un est remis au salarié. La signature du salarié portée sur le reçu doit être précédée de la mention « lu et approuvé ».

Les indemnités versées au salarié pour licenciement sont exemptées de l'impôt général sur le revenu, des cotisations de la C.N.S.S. et des droits d'enregistrement.

1- Le recrutement par le bureau de placement :

Les travailleurs doivent être recrutés par l'intermédiaire ou avec l'accord du bureau de placement.

Le bureau de placement reçoit les usagers qui s'inscrivent dans le but de trouver un emploi. Il sert d'intermédiaire entre employeur et demandeur d'emploi, et peut même faire des démarches auprès des entreprises pour essayer de placer certaines personnes.

Le bureau de placement est public et gratuit.

2- Recrutement par offre d'emploi :

Une offre d'emploi est une annonce insérée dans les journaux par des sociétés privées ou des organismes publics, désirant recruter du personnel.

L'intéressé doit écrire le plutôt possible au journal sous le n° donné, soit à l'adresse indiquée. Ceci, après avoir estimé que le candidat réunit au moins le minimum des exigences posées.

Une lettre manuscrite et un curriculum vitae seront adressés au journal dans ce sens.

3- Le recrutement des étrangers :

Pour les travailleurs immigrants, ils doivent conformément à la législation relative à l'immigration, avoir un contrat visé par le ministère du travail- l'employeur qui désire recruter un étranger, doit déposer une demande de visa de contrat au ministère du travail.

4- Période d'essai :

La période d'essai est un temps pendant lequel, le candidat est mis à l'épreuve, avant d'être embauché définitivement. Cette période de travail est effective, pendant laquelle le travailleur est suivi et observé tant du point de vue de la qualité et de la quantité de son travail et de celui de son comportement.

La période d'essai est la période pendant laquelle chacune des parties peut rompre volontairement le contrat de travail sans préavis ni indemnité.

a) La période d'essai en ce qui concerne les contrats à durée indéterminée est fixée à :

☞ **Trois mois pour les cadres et assimilés ;**

☞ **Un mois et demi pour les employés ;**

☞ **Quinze jours pour les ouvriers.**

b) La période d'essai en ce qui concerne les contrats à durée déterminée ne peut dépasser :

☞ Une journée au titre de chaque semaine de travail dans la limite de deux semaines lorsqu'il s'agit de contrats d'une durée inférieure à six mois ;

☞ Un mois lorsqu'il s'agit de contrats d'une durée supérieure à six mois.

Des périodes d'essai inférieures à celle mentionnées ci – dessus peuvent être prévues par le contrat de travail, la convention collective ou le règlement intérieur.

La période d'essai est variable suivant les catégories du personnel employé et des habitudes des entreprises. Elle est de :

15 Jours pour les ouvriers

1 Mois et demi pour les employés

3 Mois pour les cadres

REMARQUE :

L'employeur, ni le salarié ne sont liés pendant cette période. Le contrat de travail peut être rompu à tout moment et sans indemnité, par chacune des 2 parties.

5- Classification du personnel :

Le personnel de toute entreprise est classé en permanent et temporaire :

✓ Le personnel permanent est recruté pour une période de travail à durée indéterminée.

✓ Le personnel temporaire est embauché pour assurer un remplacement ou effectuer un travail saisonnier ou d'une durée déterminée.

✓ Le personnel occasionnel est le personnel temporaire, mais, dans la durée est inférieure à un an ;

✓ Le personnel intérimaire est le personnel embauché par l'intermédiaire des entreprises d'emploi.

LES CONVENTIONS COLLECTIVES

Définition:

La convention collective est un «**contrat écrit**» 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 plusieurs organisations professionnelles des employeurs.

Objet :

Les conventions collectives de travail contiennent les dispositions concernant les relations de travail notamment :

- La détermination du salaire de chaque catégorie socioprofessionnelle et les diverses échelles de rémunération en fonction des compétences professionnelles avec le respect du (SMIG) pour les salariés n'ayant aucune qualification ;
- Les modalités d'application du principe « **à travail de valeur égale, salaire égal** » ;
- L'organisation de la formation continue en faveur des salariés dans le but d'assurer leur promotion sociale et professionnelle;
- Les dispositions arrêtées par les parties pour régler les différents sociaux tant individuels que collectifs : la différenciation des compétences professionnelles, les conditions d'embauche et de licenciement, la liberté syndicale, les diverses indemnités, la couverture sociale, l'hygiène, la santé, la sécurité professionnelle, les conditions de travail et les facilités à donner aux représentants syndicaux ;
- Les clauses permettant la révision, la modification ou l'annulation de ladite convention collective.

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 appliqué et auprès de l'autorité gouvernementale chargée du travail.

Types de conventions :

La convention collective peut être signée pour : une durée déterminée ; une durée indéterminée ou à la réalisation d'un projet donné.

Si la convention était à durée indéterminée, elle peut être résiliée à tout moment à l'initiative de l'une des parties contractantes à condition d'en aviser les autorités tant judiciaires qu'administratives «**au moins un mois**» avant la date prévue.

Si le but de la résiliation est la révision de certaines clauses, il y a lieu de joindre à la demande le projet de modification envisagé.

Obligations et sanctions :

- Les entreprises se doivent d'afficher toutes les informations concernant la convention collective afin que tout le personnel connaisse ses droits et ses obligations avec mise à leur disposition d'une copie. A défaut l'entreprise est passible à des «amendes allant de 2.000 à 5.000 DH»

- Les effets de cette convention continue quel que soit le changement juridique affectant l'entreprise.

- Une «amende de 300 à 500 DH» par jour est due pour tout non-respect des clauses de ladite convention avec le double en cas de récidive sans que le montant ne puisse dépasser 20.000 DH.

- Les dispositions de la convention collective s'éteignent par la fin du contrat de travail original.

LA REGLEMENTATION DU TRAVAIL

Ce chapitre est régi par les articles n°3 ; 4 ; 5

Le Dahir du 11 septembre 2003 portant réglementation du travail se distingue par son caractère général. C'est ainsi qu'il traite de plusieurs sujets à la fois. Il commence tout d'abord par énoncer quelques mesures générales tels que le champ d'application, les formalités à remplir par l'employeur, puis les conditions du travail, ensuite il traite de quelques règles d'hygiène et de sécurité, en fin il précise la compétence des agents de l'inspection du travail.

I- MESURES GENERALES :

A- Champ d'application du Dahir du 11Septembre 2003 :

Les dispositions du Dahir sus-visé s'appliquent aux établissements et personnes suivants :

1- Les établissements :

Les établissements commerciaux y compris les succursales d'entreprise

Commerciales, de vente au détail ou de coopératives de consommation.

Les établissements industriels.

Les sociétés civiles, les syndicats, les associations et les groupements de quelque nature que ce soit.

Les établissements où ne sont employés que les membres de la famille sans l'autorité soit du père, soit de la mère soit du tuteur.

2- Les personnes :

Les dispositions de la présente loi s'appliquent également :

1. Aux personnes qui dans une entreprise, sont chargées par le chef de cette entreprise ou avec son agrément, de se mettre à la disposition de la clientèle, pour assurer à celle – ci diverses prestations ;

2. Aux personnes chargées par une seule entreprise, de procéder à des ventes de toute nature et de recevoir toutes les commandes, lorsque ces personnes exercent leur profession dans un local fourni par cette entreprise en respectant les conditions et prix imposés par celle – ci ;

3. Aux salariés travaillant à domicile ;

Demeurent régies par les dispositions des statuts qui leur sont applicables et qui ne peuvent en aucun cas comporter des garanties moins avantageuses que celles prévues dans le code du travail les catégories de salariés ci – après :

- a. Les marins ;
- b. Les salariés des entreprises minières ;
- c. Les journalistes professionnels ;
- d. Les salariés de l'industrie cinématographique ;
- e. Les concierges des immeubles d'habitation.

Les catégories mentionnées ci – dessus sont soumises aux dispositions de la présente loi pour tout ce qui n'est pas prévu par les statuts qui leur sont applicables.

Les bénéficiaires des stages de formation – insertion et de formation par apprentissage sont soumis aux dispositions relatives à la réparation des accidents de travail et des maladies professionnelles ainsi qu'aux dispositions prévus par la présente loi, notamment en ce qui concerne la durée de travail, le repos hebdomadaire, le congé annuel payé, les jours de repos et de fêtes et la prescription.

Est interdite tout atteinte aux libertés et aux droits relatifs à l'exercice syndical à l'intérieur de l'entreprise conformément à la législation et la réglementation en vigueur ainsi que tout atteinte à la liberté de travail à l'égard de l'employeur et des salariés appartenant à l'entreprise.

Est également interdite à l'encontre des salariés, toute discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, le handicap, la situation conjugale, la religion, l'opinion publique, l'affiliation syndicale, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, ayant pour effet de violer ou d'altérer le principe de l'égalité de chances ou de traitement sur un pied d'égalité en matière d'emploi ou d'exercice d'une profession, notamment, en ce qui concerne l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, le salaire, l'avancement, l'octroi des avantages sociaux, les mesures disciplinaires et le licenciement.

Il découle notamment des dispositions précédentes :

- 1) Le droit pour la femme de conclure un contrat de travail ;

2) L'interdiction de toute mesure discriminatoire fondée sur l'affiliation ou l'activité syndicale des salariés ;

3) Le droit de la femme mariée ou non d'adhérer à un syndicat professionnel et de participer à son administration et à sa gestion.

B- Formalités à remplir par les employeurs et chefs d'établissement :

Toute personne physique ou morale qui s'installe pour exercer une profession Commerciale, industrielle ou libérale, doit avant de s'installer, en faire la déclaration à l'agent appelé à être chargé de l'inspection du travail dans son établissement.

✓ La même déclaration doit être effectuée par tout groupement **avant que celui-ci ne commence à fonctionner.**

✓ Lorsque la personne travaillant seule vient à recruter du personnel.

✓ Transformation entraînant une modification dans le fonctionnement de l'établissement.

✓ Vente, fusion, succession ou transformation d'un fond de commerce ou d'industrie.

✓ Utilisation de force motrice ou d'outillage mécanique par un établissement dont l'équipement ne comprenait pas ces éléments.

✓ Par ailleurs, l'ouverture de tout chantier occupant au moins 10 salariés ou devant durer plus de 6 jours doit être signalée à l'agent chargé de l'inspection de travail dans ce chantier.

LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Ce chapitre est régi par les articles n°135 à 182

I- Dispositions générales de :

A- L'ouverture des entreprises :

Toute personne physique ou morale assujettie aux dispositions de la présente loi et envisageant d'ouvrir une entreprise, un établissement ou un chantier dans lequel elle va employer des salariés, est tenue d'en faire déclaration à l'agent chargé de l'inspection du travail dans les conditions et formes fixées par voie réglementaire.

Il faut que la déclaration comporte le nom de l'employeur ou son représentant, son adresse, le lieu où se trouve l'entreprise, son activité et le nombre de salariés employés (masculins et féminins), leur numéro d'affiliation à la CNSS et le numéro d'assurance en cas d'accident de travail ou maladie professionnelle. Cette déclaration doit être datée et signée par le déclarant.

Une déclaration analogue doit être également faite par l'employeur dans les cas suivants :

1. Lorsque l'entreprise envisage d'embaucher de nouveaux salariés ;
2. Lorsque, tout en occupant des salariés, l'entreprise change de nature d'activité ;
3. Lorsque, tout en occupant des salariés, l'entreprise est transférée à un autre emplacement ;
4. Lorsque l'entreprise décide d'occuper des salariés handicapés ;
5. Lorsque l'entreprise occupait du personnel dans ses locaux puis décide de confier tout ou partie des activités à des salariés travaillant chez eux ou à un sous traitant ;
6. Lorsque l'entreprise occupe des salariés par embauche temporaire.

B- Le règlement intérieur :

Tout employeur occupant habituellement au minimum dix salariés est tenu, dans les deux années suivant l'ouverture de l'entreprise ou de l'établissement, d'établir, après l'avoir communiqué aux délégués des salariés et aux représentants syndicaux dans l'entreprise, le cas échéant, un règlement intérieur et de le soumettre à l'approbation de l'autorité gouvernementale chargée du travail.

Toute modification apportée au règlement intérieur est soumise aux formalités de consultation et d'approbation.

Le modèle du règlement intérieur est fixé par l'autorité gouvernementale chargée du travail en consultation avec les organisations syndicales des salariés les plus représentatives et les organisations professionnelles des employeurs et doit comporter notamment :

- a) Des dispositions générales relatives à l'embauchage des salariés, au mode de licenciement, aux congés et aux absences ;
- b) Des dispositions particulières relatives à l'organisation du travail, aux mesures disciplinaires, à la protection de la santé et à la sécurité des salariés ;
- c) Des dispositions relatives à l'organisation de la réadaptation des salariés handicapés à la suite d'un accident de travail ou à une maladie professionnelle. ;

L'employeur est tenu de porter le règlement intérieur à la connaissance des salariés et de l'afficher dans un lieu habituellement fréquenté par ces derniers et dans le lieu où les salariés sont habituellement payés.

Il est délivré copie du règlement intérieur au salarié à sa demande.

L'employeur et les salariés ont tenu au respect des dispositions du règlement intérieur.

L'employeur ou son représentant doit fixer dans le règlement intérieur les conditions, le lieu, les jours et l'heure pendant lesquels il reçoit individuellement tout salarié qui lui en fait la demande accompagné ou non d'un délégué des salariés ou d'un représentant syndical dans l'entreprise, le cas échéant, sans qu'il puisse y avoir moins d'un jour de réception par mois.

II- Protection du mineur et de la femme :

A- L'âge d'admission au travail :

Les mineurs ne peuvent être employés ni être admis dans les entreprises ou chez les employeurs avant l'âge de quinze ans révolus.

L'agent chargé de l'inspection du travail a à tout moment, le droit de requérir l'examen par un médecin dans un hôpital relevant du ministère de la santé publique de tous mineurs salariés âgés de moins de dix-huit ans et tous les salariés handicapés, à l'effet de vérifier si le travail dont ils sont chargés n'excède pas leurs capacités ou ne convient pas à leur handicap.

L'agent chargé de l'inspection du travail a le droit d'ordonner le renvoi des mineurs et des salariés handicapés de leur travail, sans préavis en cas d'avis conforme du dit médecin et après examen contradictoire à la demande de leurs parents.

Aucun mineur de moins de dix-huit ans ne peut, sans autorisation écrite préalablement remise par l'agent chargé de l'inspection du travail pour chaque mineur et après consultation de son tuteur, être employé à titre de salarié comme comédien ou interprète dans les spectacles publics faits par les entreprises dont la liste est fixée comme suit :

- Les entreprises cinématographiques ;
- Les spectacles mobiles ;
- Les entreprises publicitaires.

L'agent chargé de l'inspection du travail peut procéder au retrait de l'autorisation précédemment délivrée soit à son initiative ou sur l'initiative de toute personne habilitée à cet effet.

B- Protection de la maternité :

La salariée en état de grossesse attestée par certificat médical dispose d'un congé de maternité de quatorze semaines, sauf stipulations plus favorables dans le contrat de travail, la convention collective de travail ou le règlement intérieur.

Les salariées en couches ne peuvent être occupées pendant la période de sept semaines consécutives qui suivent l'accouchement.

L'employeur veille à alléger les travaux confiés à la salariée pendant une période qui commence sept semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine sept semaines après la date de celui-ci.

Si un état pathologique, attesté par certificat médical comme résultant de la grossesse ou des couches, rend nécessaire le prolongement de la période de suspension du contrat, le congé de maternité est augmenté de la durée de cet état pathologique, sans pouvoir excéder huit semaines avant la date présumée de l'accouchement et quatorze semaines après la date de celui-ci.

Quand l'accouchement a lieu avant la date présumée, la période de suspension du contrat de travail pourra être prolongée jusqu'à ce que la salariée épuise les quatorze semaines de suspension du contrat auxquelles elle a droit.

La salariée en couche avant la date présumée doit avertir l'employeur, par lettre recommandée avec accusé de réception, du motif de son absence et de la date à laquelle, elle entend reprendre son travail.

En vue d'élever son enfant, la mère salariée peut, en accord avec son employeur, bénéficier d'un congé non payé d'une année.

La salariée en état de grossesse attesté par certificat médical peut quitter son emploi sans préavis et sans avoir à payer une indemnité compensatrice de préavis ou de rupture du contrat.

Pendant une période de 12 mois courant à compter de la date de la reprise du travail après l'accouchement, la mère salariée a droit quotidiennement, pour allaiter son enfant,

durant les heures de travail, à un repos spécial, rémunéré comme temps de travail d'une demi-heure le matin et d'une demi-heure l'après midi. Cette heure est indépendante des périodes de repos appliquées à l'entreprise.

La mère salariée peut, en accord avec son employeur, bénéficier de l'heure réservée à l'allaitement à tout moment pendant les jours de travail.

C- Dispositions particulières au travail et à la protection des handicaps :

Tout salarié devenu handicap, pour quelque cause que ce soit, garde son emploi et est chargé, après avis du médecin de travail ou de la commission de sécurité et d'hygiène, d'un travail qui correspond à son handicap, après une formation de réadaptation, sauf si cela s'avère impossible vu la gravité de l'handicap et la nature du travail.

Il est interdit d'employer les salariés handicapés à des travaux pouvant leur porter préjudice ou susceptibles d'aggraver leur handicap.

L'employeur doit soumettre à l'examen médical les salariés handicapés qu'il envisage d'employer.

Le médecin de travail procède à cet examen périodiquement après chaque année de travail.

L'employeur doit équiper ses locaux des accessibilités nécessaires pour faciliter le travail des salariés handicapés et veiller à leur procurer toutes les conditions d'hygiène et de sécurité professionnelle.

Les mesures favorables ayant pour objectif l'égalité effectuée dans les opportunités et le traitement entre les salariés handicapés et les autres salariés ne sont pas considérées comme discriminatoires à l'égard de ces derniers

D- Travail de nuit des femmes et des mineures :

Sous réserve des cas d'exception fixées par voie réglementaire les femmes peuvent être employées à tout travail de nuit, considération de leur état de santé et de leur situation sociale, après consultation des organisations professionnelles d'employeurs et des organisations syndicales de salariés les plus représentatives.

Les conditions devant être mises en place pour faciliter le travail de nuit de femmes sont fixées par voie réglementaire. Il est interdit d'employer à un travail de nuit des mineurs âgés de moins de seize ans.

Dans les activités non agricoles est considéré comme travail de nuit tout travail exécuté entre 21 heures et 6 heures.

Dans les activités agricoles est considéré comme travail de nuit tout travail exécuté entre 20 heures et 5 heures.

Il doit être accordé aux femmes et aux mineurs, entre deux journées de travail de nuit, un repos dont la durée ne peut être inférieure à onze heures consécutives comprenant obligatoirement la période de travail de nuit

E- travaux interdits aux femmes et aux mineurs et des dispositions spéciales au travail des femmes et des mineurs :

Il est interdit d'employer des mineurs de moins 18 ans, les femmes et les salariés handicapés dans les carrières et dans les travaux souterrains effectués au fond des mines.

Il est interdit d'employer les mineurs de moins de 18 ans dans des travaux, tant au jour qu'au fond, susceptibles d'entraver leur croissance ou d'aggraver leur état s'ils sont handicapés.

Il est interdit d'occuper les mineurs de moins de 18 ans, les femmes et les salariés handicapés à des travaux qui présentent des risques de danger excessif, excèdent leurs capacités ou sont susceptibles de porter atteinte aux bonnes mœurs. La liste de ces travaux est fixée par voie réglementaire.

Dans les établissements où des marchandises et des objets sont manutentionnés ou offerts au public par un personnel féminin, chacune des salles où s'effectue le travail doit être munie d'un nombre de siège égal à celui des femmes qui y sont employées.

Ces sièges doivent être distincts de ceux mis à la disposition de la clientèle

LA DUREE DU TRAVAIL

Ce chapitre est régi par les articles n°184 à 188

A- fixation de la durée :

1-Principes généraux :

Dans les activités non agricoles, la durée normale de travail des salariés est fixée à 2288 heures par année ou 44 heures par semaine.

La durée annuelle de travail peut être répartie sur l'année selon les besoins de l'entreprise à condition que la durée normale du travail n'excède pas dix heures par jour.

Dans les activités agricoles, la durée normale de travail est fixée à 2496 heures dans l'année. Elle est répartie par périodes selon les nécessités des cultures suivant une durée journalière déterminée par l'autorité gouvernementale compétente, après consultation des organisations professionnelles des employeurs et des organisations syndicales des salariés les plus représentatives.

La réduction de la durée de travail dans les activités non agricoles de 2496 à 2288 heures dans l'année et dans les activités agricoles de 2700 à 2496 heures dans l'année n'entraîne aucune diminution du salaire.

B- La répartition de l'horaire du travail :

Pour se protéger des crises périodiques passagères, l'employeur peut, après consultation des représentants des salariés et, le cas échéant, des représentants des syndicats au sein de l'entreprise, répartir la durée annuelle globale de travail sur l'année selon les besoins de l'entreprise à condition que la durée normale du travail n'excède pas dix heures par jour.

Cette mesure n'entraîne aucune réduction du salaire mensuel. L'employeur peut réduire la durée normale du travail pour une période continue ou interrompue ne dépassant pas soixante jours par an, après consultation des délégués des salariés et, le cas échéant, des représentants des syndicats au sein de l'entreprise en cas de crise économique passagère ayant affecté l'entreprise ou de circonstances exceptionnelles involontaires.

Le salaire est payé pour la durée effectuée de travail et ne peut, en aucun cas, être inférieur à 50% du salaire normal, sauf dispositions plus favorable pour les salariés.

C- Dérogations permanentes :

Si l'employeur qui envisage de réduire la durée normale du travail occupe habituellement dix salariés ou plus, il doit en aviser les délégués des salariés et, le cas échéant, les représentants des syndicats dans l'entreprise, une semaine au moins avant de procéder à la réduction et leur communiquer en même temps tous les renseignements sur les mesures qu'il envisage de prendre et les effets qui peuvent en résulter.

Le comité d'entreprise se substitue aux délégués des salariés et les représentants des syndicats dans les entreprises employant plus de cinquante salariés.

Le travail par roulement ou par relais est interdit sauf dans les entreprises où cette organisation du travail est justifiée par des raisons techniques.

On entend par « **travail par roulement** » l'organisation du travail qui permet à un établissement de rester ouvert tous les jours de la semaine, sans que chaque salarié qui s'y trouve occupé ne dépasse la limite maximum légale de la durée du travail.

On entend par « **travail par relais** » l'organisation de travail avec des équipes tournantes sur la base de la non-simultanéité des repos des salariés dans le cadre de la même journée.

En cas d'organisation du travail par équipes successives, la durée de travail de chaque équipe ne peut excéder huit heures par jour. Cette durée doit être continue sauf une interruption pour le repos qui ne peut être supérieure à une heure.

D- Dérogations temporaires :

Sont considérées comme heures supplémentaires les heures de travail accomplies au-delà de la durée normale de travail du salarié.

Les heures supplémentaires sont payées en un seul versement en même temps que le salaire dû.

Dans les entreprises où les 2 288 heures de travail sont réparties d'une manière inégale sur l'année, sont considérées comme heures supplémentaires les heures de travail accomplies quotidiennement à partir de la dixième heure incluse.

Sont également considérées comme heures supplémentaires de travail, les heures effectuées annuellement à partir de la 2289^{ème} heure incluse..

La majoration est de :

- 25% si les travaux sont effectués entre 6heure et 21 heure, un jour ouvrable ;
- 50% si les travaux sont effectués entre 21 heures et 6 heure un jour ouvrable ;
- 50% si les travaux sont effectuées entre 6 heur et 21 heure un jour férié ;
- 100% si les travaux sont effectués entre 21 heure et 6 heure un jour férié.

L'INSPECTION DU TRAVAIL

L'inspection du travail se compose d'un corps d'inspections et de contrôleurs de travail, placés sous l'autorité du ministère du travail et la promotion sociale.

A-Rôle de l'inspection :

Les agents de l'inspection du travail ont pour rôle :

- 1) Concilier les employeurs et les travailleurs à propos des conflits qui peuvent les opposer.
- 2) Renseigner les salariés et employeurs qui viennent s'informer auprès d'eux sur les dispositions légales qui les concernent.
- 3) Visiter les établissements pour vérifier si les règles de la législation du travail sont bien appliquées.

B-Opérations autorisées :

Les agents de l'inspection de travail, munis de pièces justificatives de leurs fonction, sont autorisés :

- A pénétrer librement sans avertissement préalable à toute heure du jour et de la nuit dans tout établissement assujetti au contrôle de l'inspection.
- A procéder à tout examen de contrôle ou enquêtes jugées nécessaires pour l'assurer que les dispositions légales sont effectivement observées (interroger employeur et personnel, demander communication de tous documents et registres)

C-Procédure :

Les inspecteurs du travail procèdent de la façon suivante :

- Ils constatent par les procès verbaux les infractions aux prescriptions relatives à la législation du travail.
- Ils établissent leurs procès-verbaux en 3 exemplaires dont un est adressé au chef de la région et les deux autres au chef de la division du travail, qui transmettra s'il y'a lieu, le procès-verbal à la juridiction compétente.

LES DELEGUES DES SALARIES

Ce chapitre est régi par les articles de 430 à 460

I. Mission des délégués des salariés :

Doivent être élus dans tous les établissements employant habituellement au moins dix salariés permanents, des délégués des salariés, dans les conditions prévues par la loi.

Pour les établissements employant moins de dix salariés permanents, il est possible d'adopter le système des délégués des salariés aux termes d'un accord écrit.

Les délégués des salariés ont pour mission :

□ De présenter à l'employeur toutes les réclamations individuelles qui n'aurait pas été directement satisfaites et qui sont relatives aux conditions de travail découlant de l'application de la législation du travail, du contrat de travail, de la convention collective de travail ou du règlement intérieur ;

□ De saisir l'agent chargé de l'inspection du travail de ces réclamations au cas où le désaccord subsiste ;

Le nombre des délégués des salariés est fixé ainsi qu'il suit :

- De dix à vingt-cinq salariés : un délégué titulaire et un délégué suppléant ;
 - De vingt-six à cinquante salariés : deux délégués titulaires et deux délégués suppléants ;
 - De cinquante et un à cent salariés : trois délégués titulaires et trois délégués suppléants ;
 - De cent un à deux cent cinquante salariés : cinq délégués titulaires et cinq délégués suppléants ;
 - De deux cent cinquante et un à cinq cents salariés : sept délégués titulaires et sept délégués suppléants ;
 - De cinq cent et un à mille salariés : neuf délégués titulaires et neuf délégués suppléants ;
- Un délégué titulaire et un délégué suppléant s'ajoutent pour chaque tranche supplémentaire de cinq cents salariés.

II. Élection des délégués des salariés :

A. Mandat des délégués :

Les délégués des salariés sont élus pour une durée fixée par voie réglementaire.

Les délégués des salariés des établissements dont l'activité est saisonnière sont élus pour la durée de la campagne. Les élections doivent avoir lieu entre le 56^{ème} et le 60^{ème} jour suivant l'ouverture de la campagne.

Le mandat des délégués des salariés est renouvelable.

Les fonctions de délégué des salariés prennent fin par :

- ❖ Le décès ;
- ❖ Le retrait de confiance ;
- ❖ La démission ;
- ❖ L'âge de la retraite ;
- ❖ la rupture du contrat de travail ou à la suite d'une condamnation pour :
 - peine criminelle
 - Peine d'emprisonnement ferme prononcée pour crime ou délit à l'exécution des infractions non-intentionnelles.

Le mandat d'un délégué des salariés peut prendre fin par le retrait de confiance une seule fois après l'écoulement de la moitié du mandat par décision, dont la signature est légalisée prise par les deux tiers des salariés électeurs.

Lorsqu'un délégué titulaire cesse d'exercer ses fonctions pour une des raisons mentionnées ci dessus, son remplacement est assuré par un membre suppléant de la même catégorie professionnelle et appartenant à la même liste électorale, qui devient alors titulaire jusqu'à l'expiration du mandat de celui qu'il remplace.

B. Electorat et éligibilité :

Les délégués des salariés sont élus, d'une part, par les ouvriers et employés, d'autre part, par les cadres et assimilés.

Le nombre et la composition des collèges électoraux peuvent être modifiés par les conventions collectives de travail ou par les conventions passées entre organisations d'employeurs et salariés.

Sont électeurs, les salariés des deux sexes âgés de seize ans révolus, ayant travaillé au moins six mois dans l'établissement et n'ayant encouru, aucune condamnation définitive, soit à une peine criminelle soit à une peine d'emprisonnement ferme prononcée pour crime ou délit, à l'exclusion des infractions non-intentionnelles.

Dans les établissements dont l'activité est saisonnière, cent quarante six jours de travail discontinu accompli au cours de précédentes compagnes équivalent à six mois de travail.

Sont éligibles, à l'exception des ascendants et descendants, frères et sœurs et alliés directs de l'employeur, les électeurs de nationalité marocaine âgés de vingt ans révolus et ayant travaillé dans l'établissement sans interruption, depuis un an au moins.

Dans les établissements dont l'activité est saisonnière cent quatre jours de travail discontinu accompli au cours de la précédente compagne équivalent à un an de travail.

C. Procédure électorale :

1) Listes électorales :

L'employeur est tenu d'établir et d'afficher les listes électorales conformément aux modalités et aux dates fixés par l'autorité gouvernementale chargée du travail. Ces listes doivent être signées conjointement par l'employeur et par l'agent chargé de l'inspection de travail.

2) Listes de candidature et commission électorale :

Les candidats aux mandats de délégués titulaires et de délégués suppléants doivent déposer les listes de candidature, contre récépissé, auprès de l'employeur qui en signe un exemplaire.

En cas de refus de réception des listes de candidature par l'employeur, celle-ci lui est expédiée par lettre recommandée avec accusé de réception. Dans ce cas, un exemplaire est envoyé à l'agent chargé de l'inspection du travail.

Les listes précitées sont établies par l'employeur selon les modalités et dans les délais fixés par l'autorité gouvernementale chargée du travail.

Il est institué dans chaque établissement une commission dite commission électorale composée de l'employeur ou de son représentant en qualité de président et d'un représentant de chacune des listes en présence.

Cette commission est chargée de la vérification des listes de candidatures. Elle désigne en outre, les membres du ou des bureaux de vote et leur remettent les listes électorales.

3) Opérations électorales :

L'employeur est tenu de procéder aux élections des délégués des salariés.

Ces élections ont lieu aux dates et selon les modalités fixées par l'autorité gouvernementale chargée du travail.

L'élection des délégués des salariés a lieu à la représentation proportionnelle suivant la règle de la plus forte moyenne et au scrutin secret.

Le chef d'entreprise remet une copie du procès verbal des résultats des élections au représentant de chaque liste électorale et en adresse à l'agent chargé de l'inspection du travail dans un délai, maximum de vingt quatre heures suivant la proclamation des résultats.

4) Elections partielles :

Il a procédé dans un établissement à des élections partielles dans les deux cas suivants :

a. Lorsque, par suite de vacance pour quelque raison que ce soit le nombre des délégués titulaires et suppléants d'un collège est réduit de moitié ;

b. Lorsque le nombre des salariés devient tel. Qu'il nécessite l'augmentation des délégués titulaires et suppléants.

Les élections partielles doivent avoir lieu dans un délai de trois mois à compter de la constatation par l'employeur soit de la réduction de moitié du nombre des délégués, soit de l'augmentation du nombre des salariés nécessitant l'élection de nouveaux délégués.

III. Exercice des fonctions des délégués des salariés :

L'employeur est tenu de mettre à la disposition des délégués des salariés le local nécessaire pour leur permettre de remplir leur mission et notamment de se réunir.

Les délégués des salariés peuvent afficher les avis qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance des salariés sur les emplacements mis à leur disposition par l'employeur et aux points d'accès au lieu de travail.

Ils peuvent également, en accord avec l'employeur, faire usage de tous autres moyens d'information.

L'employeur est tenu de laisser aux délégués des salariés, dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder quinze heures par mois et par délégué, à l'intérieur et à l'extérieur de l'établissement, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions ; ce temps leur est payé comme temps de travail effectif.

Les délégués des salariés peuvent, en accord avec l'employeur, organiser l'emploi du temps qui leur est imparti pour s'acquitter de leurs missions.

Les délégués des salariés sont reçus collectivement par l'employeur ou son représentant au moins une fois par mois, ils sont, en outre, reçus en cas d'urgence, sur la demande.

LES SALAIRES

Ce chapitre est régi par l'article n° 345 à 375

A-Le salaire minimum et conventionnel :

- Le salaire minimum est le salaire le plus petit fixé par la loi.
- Le salaire conventionnel est le salaire laissé pour son taux à la liberté des parties en applications des règles générales prévues par la loi.
- Tout salarié doit bénéficier d'une prime d'ancienneté dont le montant est fixé à :

✓ 5% du salaire versé, après 2 ans de service ;

- ✓ 10% du salaire versé, après 5 ans de service ;
- ✓ 15% du salaire versé, après 12 ans de service ;
- ✓ 20% du salaire versé, après 20 ans de service ;
- ✓ 25% du salaire versé, après 25 ans de service.

B-La commission centrale des prix et des salaires :

- Le salaire minimum est relevé par décision des pouvoirs publics en fonction de l'augmentation du coût de la vie, sur avis de la commission centrale des prix et des salaires.
- La commission centrale des prix et des salaires est présidée par le ministre du travail et comprend des représentants d'autres ministères (finances, agriculture, intérieur...)
- La commission surveille les hausses et les fluctuations des coûts de la vie et demande le relèvement de (salaire minimum interprofessionnel garanti) SMIG dès que la hausse du coût de la vie est d'une certaine importance (hausse égale à 5% par rapport au niveau constaté lors de la dernière augmentation de salaire)

C-Modalités de paiement des salaires :

Tout employeur est tenu d'indiquer par affiche les date, jour, heure et lieu de chaque paye et le cas échéant, du versement des acomptes, l'affiche doit être apposée de façon apparente et conservée en bon état de lisibilité.

Les agents chargés de l'inspection du travail sont habilités à assister au paiement des salaires et des acomptes.

Le paiement doit, sauf cas de force majeure, commencer à l'heure indiquée sur l'affiche prévue et être terminé au plus tard trente minutes après l'heure fixée pour la fin du travail du salarié.

1. Périodicité de salaire :

Le salaire sera payé à des intervalles réguliers dépendant du grade et des qualifications du salarié, salaire à l'heure, à la journée, à la semaine, à la quinzaine, au mois, à la tâche, au pourboire ...

2. lieu de paiement :

Le salarié est payé au domicile de l'employeur, au siège de l'entreprise ou sur le lieu du travail.

L'employeur ne peut organiser la paie de son personnel le jour du repos hebdomadaire.

3.Preuve de paiement

L'employeur est tenu d'avoir un livre de paie pour l'inspecteur du travail qui peut le vérifier à tout moment.

L'employeur est tenu de délivrer au salarié un bulletin de paie sur lequel figure le décompte du salarié. Le montant de la rémunération nette effectivement reçu par le salarié, ainsi que la date de la remise du bulletin.

LES CONGES

Ce chapitre est régi par les articles 72 à 77

A- Les congés annuels payés :

I- Définitions :

✓ Le congé payé est la période annuelle de repos consentie au salarié avec maintien de la rémunération.

✓ Les congés fractionnés sont des congés répartis sur deux ou plusieurs périodes par accord mutuel entre employeur et salarié.

✓ Les congés périodiques sont des congés consentis à la même période chaque année.

✓ Le cumul des congés est le fait de grouper les congés jusqu'à concurrence de trois années consécutives.

II- Conditions :

✓ Pour avoir droit à un congé, le travailleur doit justifier d'au moins six mois de services continus et effectifs ; .

✓ Le droit au congé est calculé sur la base d'un jour et demi-ouvrable par mois de service et deux jours de travail effectif par mois de service pour les salariés âgés de moins de 18 ans.

✓ La durée du congé annuel payé est augmentée à raison d'un jour et demi de travail effectif par période entière, continue ou non de cinq années de service, sans toutefois que cette augmentation puisse porter la durée totale du congé à plus de trente jours de travail effectif.

✓ Lorsque le contrat de travail est à durée déterminée, le salarié doit avoir bénéficié de la totalité de son congé annuel payé avant la date d'expiration dudit contrat.

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'établissement.

Pour la détermination de la durée du congé annuel payé, les dispositions suivantes doivent être observées :

- **Un mois** de travail correspond à **vingt – six jours 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.

✓ L'ordre de départ en congé ait être fixé par l'employeur après consultation des intéressés. Il est tenu compte de la durée de service dans l'établissement et de la situation de famille des bénéficiaires, en vue notamment d'éviter autant que possible d'interrompre les études de leurs enfants.

- ✓ Pour qu'il y est cumul de congés il faut :
- Un accord mutuel entre employeur et salarié,
 - Que cela doit être justifié par les besoins du service (travailleur ne pouvant quitter son poste, manque de personnel...)

✓ L'ordre de départ doit être communiqué à chaque agent ayant droit au moins 45 jours avant son départ et être affiché.

✓ En cas de résiliation du contrat de travail, le salarié doit recevoir une indemnité compensatrice pour le congé ou la fraction de congé dont il n'a pas bénéficié (sauf en cas de faute grave)

B- Les congés de maladie et congés exceptionnels :

I- Les congés de maladie

Tout salarié qui ne peut se rendre à son travail pour cause de maladie ou d'accident, doit le justifier et en aviser l'employeur dans les **quarante – huit heures** suivantes, sauf cas de force majeure.

Si l'absence se prolonge plus de **quatre jours**, le salarié doit faire connaître à l'employeur la durée probable de son absence et lui fournir, sauf en cas d'empêchement, un **certificat médical** justifiant son absence.

L'employeur peut faire procéder à une **contre – visite** du salarié par un médecin de son choix et à ses frais pendant la durée de l'absence fixée par le certificat médical produit par le salarié.

Lorsque l'**absence** pour maladie ou accident autre qu'une maladie professionnelle ou accident de travail, est supérieure à **cent quatre – vingt jours consécutifs** au cours d'une période de trois cent soixante-cinq jours ou lorsque le salarié est devenu inapte à continuer l'exercice de son travail, l'employeur peut le considérer comme **démissionnaire** de son emploi.

Sauf disposition contraire du contrat de travail, d'une convention collective de travail ou du règlement intérieur, les **absences** pour maladie ou accident, autres qu'une maladie professionnelle ou accident de travail, ne sont **pas rémunérées**, quelle que soit la périodicité de la paie.

A partir du 4^{ème} jour d'arrêt du travail c'est la Caisse Nationale de Sécurité Sociale qui sert les indemnités journalières de maladie. Le salarié doit justifier sa maladie à la CNSS par imprimé rempli et cacheté par le médecin et l'employeur.

II- Congé à l'occasion d'une naissance au foyer du travailleur :

Le chef de famille salarié a droit dans les 15 jours entourant la naissance d'un enfant à son foyer, sous réserve que cette naissance ait été déclarée aux services de l'état civil dans les délais légaux, à un congé de 3 jours. Ce congé est payé pour le travailleur : l'indemnité lui est avancée par son employeur sur présentation du certificat de naissance. L'employeur est remboursé par la CNSS sur le vu du certificat de naissance et du reçu de l'indemnité ;

III- Les congés exceptionnels :

L'employeur doit, sur demande du salarié lui accorder des autorisations d'absence pour événements familiaux :

- Mariage du salarié 4 jours
- Mariage d'un enfant 2 jours
- Décès de l'épouse, d'un enfant, d'un petit enfant, d'un ascendant du salarié 3 jours

- Décès d'un frère, d'une sœur du salarié, d'un frère ou d'une sœur du conjoint de celui-ci ou d'un ascendant du conjoint 2 jours
 - Circoncision 2 jours
 - Opération chirurgicale du conjoint ou d'un enfant à charge 2 jours.
- ces journées ont payé pour le salarié rémunéré au mois

LE REPOS HEBDOMADAIRE ET LES JOURS FERIERS

Ce chapitre est régi par les articles 67 à 69

A : Le repos hebdomadaire :

I- Définition :

Le repos du personnel est un arrêt de travail légalement accordé aux salariés une fois par semaine et dont la durée varie suivant les entreprises. Ce repos est payé.

II- Principes :

Le repos hebdomadaire est régi par des principes :

- Il est interdit d'occuper un même travailleur plus de six jours par semaine.
- Le repos hebdomadaire doit avoir une durée minimum de 24 h consécutives calculées de minuit à minuit, sauf dans le cas des usines à services continus.
- Le repos hebdomadaire peut être accordé le vendredi, le samedi, le dimanche ou les jours du souk à tout le personnel d'un même établissement.

Mais tous les établissements ne peuvent donner le repos le même jour, il y a donc des dérogations.

III- Dérogations :

Dans certains établissements, le repos peut être donné au personnel par roulement c'est-à-dire à tour de rôle notamment :

- Ceux qui sont en permanence à la disposition du public (cliniques, hôpitaux, établissement de bain de spectacle, débits de tabacs etc.)
- Ceux où sont mises en œuvre des matières susceptibles d'altération très rapide, et ceux dans lesquels toute interruption de travail entraînerait la perte du produit en cours de fabrication (industrie alimentaire, fabrique de glace etc.)
- Ceux qui peuvent avoir des travaux urgents à accomplir (Atelier de réparations urgentes, de véhicule par exemple)

IV- Suspension du repos hebdomadaire :

Le repos du personnel peut être suspendu dans des circonstances diverses, dont les principales sont :

☞ Pour des travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire, organiser des mesures de sauvetage, prévenir des accidents imminents ou réparer des accidents survenus aux installations, aux bâtiments.

☞ Dans des catégories d'établissements déterminées (Commerce de détail par exemple) à l'occasion des fêtes locales.

☞ Le repos peut également être suspendu dans les établissements industriels ou commerciaux deux fois par an pour inventaire.

☞ La suspension du repos hebdomadaire n'est pas applicable aux mineurs de moins de dix – huit ans, ni aux femmes de moins de vingt ans, ni aux salariés handicapés et ce dans les cas fixés par voie réglementaire.

☞ Les salariés dont le repos hebdomadaire a été suspendu ou réduit doivent bénéficier d'un repos compensateur dans un délai maximum d'un an.

B- Les jours fériés :

Il est interdit aux employeurs d'occuper les salariés pendant les jours de fêtes payés dont la liste est déterminée par voie réglementaire et pendant les jours fériés.

Il peut être décidé que le jour férié soit rémunéré comme temps de travail effectif.

Le salarié a le droit de bénéficier du repos du jour de fête payé, s'il est occupé immédiatement avant le jour de fête ou durant les treize jours du mois qui précède le jour férié.

Les employeurs qui ont entre venus à ces dispositions sont passibles d'une amende appliquée autant de fois qu'il y a de personnes occupées et régulièrement. Le contrôle est effectué par des agents chargés de l'inspection de travail.

LES ACCIDENTS DE TRAVAIL

Les accidents du travail sont réglementés par le dahir du 11 septembre 2003, dont un résumé doit être affiché dans les établissements.

Ce texte pose le principe que les employeurs sont responsables des accidents du travail qui surviennent à leurs employés.

I-Définition :

Sont considérés comme accidents de travail :

☞ Les accidents survenus par le fait ou à l'occasion du travail sauf si la victime a provoqué volontairement l'accident ;

☞ Les accidents qui se produisent en cours de trajet d'aller et retour au travail.

II-Les formalités que doit effectuer l'employeur :

☐ L'employeur doit déclarer l'accident dans les 48 heures à l'autorité municipale ou locale ou à la gendarmerie ou au poste de police ;

L'ouvrier est tenu d'aviser son employeur de l'accident dans les 24 heures.

☐ L'employeur doit verser une indemnité journalière à la victime pendant son incapacité temporaire ;

Le montant de l'indemnité est égal à la $\frac{1}{2}$ du salaire pour les 28 jours qui suivent l'accident et aux $\frac{2}{3}$ du salaire à partir du 29^{ème} jour. L'indemnité est payée aussi bien pour les jours ouvrables que pour les jours de repos hebdomadaire et les jours fériés.

☐ Au moment de la guérison, l'employeur doit déposer au bureau de l'autorité qui a reçu la déclaration, un certificat médical indiquant les conséquences définitives de l'accident.

III-Les rentes de l'accident de travail :

☐ La victime de l'accident a droit à une rente, si après guérison ou consolidation de la blessure, elle est atteinte d'une incapacité permanente du travail. Cette rente est révisable en raison de l'état de santé de la victime.

☐ Lorsque l'accident est suivi de la mort de la victime, une pension est servie au conjoint survivant, aux orphelins et aux ascendants sous certaines conditions ;

☐ La victime d'un accident de travail a droit à la fourniture, à la réparation et au renouvellement des appareils de prothèse que l'accident rend nécessaire.

L'HYGIÈNE ET LA SÉCURITÉ DES SALARIÉS

Ce chapitre est régi par les articles 281 à 303.

I-Dispositions générales :

A-L'hygiène.

L'employeur doit veiller à ce que les locaux de travail soient tenus dans un bon état de propreté et présenter les conditions d'hygiène et de salubrité nécessaire à la santé des salariés, notamment en ce qui concerne le dispositif de préventions de l'incendie, l'éclairage, le chauffage, l'aération, l'insonorisation, la ventilation, l'eau potable, les fosses d'aisances, l'évaluation des eaux résiduaires et de lavage, les poussières, les vestiaires, la toilette et le couchage, des salariés.

B-La sécurité.

Les locaux de travail doivent être aménagés de manière à garantir la sécurité des salariés et faciliter la tâche des salariés handicapés y travaillant.

Les machines, appareils de transmissions, appareils de chauffage et d'éclairage, outils et engins doivent être munis de dispositifs de possibles de sécurité afin que leur utilisation ne présente pas de danger pour les salariés.

Il est interdit d'acquérir ou de louer des machines ou des pièces de machines présentant un danger pour le salariés et qui ne sont pas munies de dispositifs de protection d'une efficacité reconnue dont elles ont été pourvues à l'origine.

Les salariés appeler à travailler dans les puits, les conduits de gaz, canaux de fumée, fosses d'aisances, cuves ou appareils quelconques pouvant contenir des gaz délétères doivent être attachés par une ceinture ou être protégés par un autre dispositif de sûreté, y compris les masques de protection.

Les puits, trappes ou ouvertures de descente doivent être clôturés. Les moteurs doivent être isolés par des cloisons ou des barrières de protection. Les escaliers doivent être solides et munis de fortes rampes, les échafaudages doivent être munis de garde corps rigides d'au moins 90 cm de haut.

Les pièces mobiles des machines telles que bielles, volants de moteur, roues, arbres de transmission, engrenages, cônes ou cylindres de friction ou séparées des salariés. Il en est de même des courroies ou câbles qui traversent les lieux de travail ou qui sont actionnés au moyen de poulies de transmission placées à moins de 2 mètres du sol.

Des appareils adaptés aux machines mis à la disposition des salariés doivent éviter le contact avec les courroies en marche.

Il est interdit à l'employeur de permettre à ses salariés l'utilisation de produits ou substances, d'appareils ou de machines qui sont reconnus par l'autorité compétente comme étant susceptibles de porter atteinte à leur santé ou de compromettre leur sécurité.

L'employeur doit informer les salariés des dispositions légales concernant la protection des dangers que peuvent constituer les machines. Il doit afficher sur les lieux de travail, à une place convenable habituellement fréquentée par les salariés, un avis facilement lisible indiquant les dangers résultant de l'utilisation des machines ainsi que les précautions à prendre.

Il est interdit à tout salarié d'utiliser une machine sans que les dispositifs de protection dont elle est pourvue soient en place.

Il est interdit de demander à un salarié d'effectuer le transport manuel des charges dont le poids est susceptible de compromettre sa santé ou sa sécurité.

Pour les travaux et emplois qui exigent un examen médical préalable l'employeur doit soumettre les salariés qu'il se propose de recruter à une visite médicale et leur imposer de renouveler ensuite périodiquement cette visite.

II-Les dispositions relatives au transport des colis d'un poids supérieur à une tonne.

L'expéditeur de tout colis ou objet pèsent au moins mille kilogrammes de poids destiné à être transporté par quelque mode de transport que ce soit, doit porter sur le colis, l'indication de son poids, de la nature de son contenu et de la disposition du chargement. L'indication doit être marquée à l'extérieur du colis en lettres claires et durables suivant les modalités fixées par voie réglementaire.

Dans les cas exceptionnels où il est difficile de déterminer le poids exact, le poids marqué peut être estimé à un poids maximum établi d'après le volume et la nature du colis.

A défaut de l'expéditeur, son mandataire se charge de porter sur le colis les indications visées ci dessus.

III-Comités de sécurité et d'hygiène :

Les comités de sécurité et d'hygiène doivent être créés dans les entreprises industrielles, commerciales et d'artisanat, et dans les exploitations agricoles et forestières et leurs dépendances qui occupent au moins 50 salariés.

Le comité de sécurité et d'hygiène se compose :

- ☐ De l'employeur ou son représentant, président ;
- ☐ Du chef de service de sécurité ou à défaut, un ingénieur ou cadre technique travaillant dans l'entreprise, désigné par l'employeur ;
- ☐ Du médecin du travail dans l'entreprise ;
- ☐ De deux délégués des salariés, élus par les délégués des salariés ;
- ☐ D'un ou deux représentants des syndicats dans l'entreprise, le cas échéant.

Le comité peut convoquer pour participer à ses travaux toute personne appartenant à l'entreprise et possédant une compétence et une expérience en matière d'hygiène et de sécurité professionnelle, notamment le chef du service du personnel ou le directeur de l'administration de production dans l'entreprise.

Le comité de sécurité et d'hygiène est chargé notamment :

- ☐ De détecter les risques professionnels auxquels sont exposés les salariés de l'entreprise ;
- ☐ d'assurer l'application des textes législatifs et réglementaires concernant la sécurité et l'hygiène ;
- ☐ De veiller au bon entretien et au bon usage des dispositifs de protection des salariés contre les risques professionnels ;

□ De veiller à la protection de l'environnement à l'intérieur et aux alentours de l'entreprise ;

□ De présenter des propositions concernant la réadaptation des salariés handicapés dans l'entreprise ;

□ De développer le sens de prévention des risques professionnels et de sécurité au sein de l'entreprise.

Le comité de sécurité et d'hygiène se réunit sur convocation de son président une fois chaque trimestre et chaque fois qu'il est nécessaire.

Il doit également se réunir à la suite de tout accident ayant entraîné ou qui aurait pu entraîner des conséquences graves.

Les réunions ont lieu dans l'entreprise dans un local approprié et, autant que possible, pendant les heures de travail.

Le temps passé aux réunions est rémunéré comme temps de travail effectif.

Le comité doit procéder à une enquête à l'occasion de tout accident du travail, de maladie professionnelle ou à caractère professionnel.

L'employeur doit adresser à l'agent chargé de l'inspection du travail et au médecin chargé de l'inspection du travail, dans les 15 jours qui suivent l'accident du travail ou la constatation de la maladie professionnelle ou à caractère professionnel, un exemplaire du rapport.

Le comité de sécurité et d'hygiène doit établir un rapport annuel à la fin de chaque année grégorienne sur l'évolution des risques professionnels dans l'entreprise.

Ce rapport, dont le modèle est fixé par voie réglementaire, doit être adressé par l'employeur à l'agent chargé de l'inspection du travail et au médecin chargé de l'inspection du travail au plus tard dans les 90 jours qui suivent l'année au titre de laquelle il a été établi.

Sont consignés sur un registre spécial qui doit être tenu à la disposition des agents et médecins chargés de l'inspection du travail :

- Les procès-verbaux des réunions du comité de sécurité et d'hygiène en cas d'accidents graves ;
- Le rapport annuel sur l'évolution des risques professionnels dans l'entreprise ;
- Le programme annuel de prévention contre les risques professionnels.

LA MÉDECINE DU TRAVAIL

Ce chapitre est régi par les articles n° 304 0 335

I-Les services médicaux du travail :

Un service médical du travail indépendant doit être créé auprès :

1- Des entreprises industrielles, commerciales et d'artisanat ainsi que des exploitations agricoles et forestières et leurs dépendances lorsqu'elles occupent cinquante salariés au moins.

2- Des entreprises industrielles, commerciales et d'artisanat ainsi que des exploitations agricoles et forestières et leurs dépendances et employeurs effectuant des travaux exposant les salariés au risque de maladies professionnelles, telles que définies par la législation relative à la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Les entreprises industrielles, commerciales et d'artisanat ainsi que les exploitations agricoles et forestières et leurs dépendances qui emploient moins de cinquante salariés doivent constituer soit des services médicaux du travail indépendants ou communs dans les conditions fixées par l'autorité gouvernementale chargée du travail.

La compétence territoriale et professionnelle du service médical doit être approuvée par le délégué préfectoral ou provincial du travail, après accord du médecin chargé de l'inspection du travail.

Un service médical inter-entreprises doit accepter l'adhésion de tout établissement relevant de sa compétence, sauf avis contraire du délégué préfectoral ou provincial chargé du travail.

L'autorité gouvernementale chargée du travail fixe la durée minimum que le ou les médecins du travail doivent consacrer aux salariés, en distinguant entre les entreprises dans lesquelles les salariés ne risquent aucun danger et les entreprises devant être soumises à un contrôle particulier.

Les entreprises soumises à l'obligation de créer un service médical du travail indépendant doivent disposer d'un médecin du travail durant toutes les heures du travail.

Le service médical indépendant ou inter-entreprises est administré par le chef du service médical qui doit adresser chaque année à l'agent chargé de l'inspection du travail, au médecin chargé de l'inspection du travail et aux délégués des salariés et, le cas échéant, aux représentants des syndicats dans l'entreprise ou, lorsqu'il s'agit des entreprises minières soumises au statut minier, aux délégués de sécurité, un **rapport** sur l'organisation, le fonctionnement et la gestion financière du service pendant l'année précédente.

Le modèle dudit rapport est fixé par l'autorité gouvernementale chargée du travail.

Les frais d'organisation et de contrôle du service médical ainsi que la rémunération du médecin du travail sont à la charge de l'entreprise ou du service médical entreprise.

II- Fonctionnement des services médicaux :

Le fonctionnement des services médicaux du travail est assuré par un ou plusieurs médecins dénommés « **médecins du travail** » qui doivent exercer personnellement leurs fonctions.

III- Les obligations des médecins du travail :

Les médecins du travail doivent être titulaires d'un diplôme attestant qu'ils sont spécialistes en médecine du travail.

Ils doivent être inscrits au tableau de l'ordre des médecins et avoir l'autorisation d'exercer la médecine.

Le médecin du travail est lié à l'employeur ou au chef du service médical inter-entreprises par un contrat de travail respectant les règles de déontologie professionnelle.

Toute mesure disciplinaire envisagée par l'employeur ou le chef du service médical inter-entreprises à l'encontre du médecin du travail, doit être prononcée par décision approuvée par l'agent chargé de l'inspection du travail, après avis du médecin inspecteur du travail.

Le médecin du travail doit, en toutes circonstances, accomplir sa mission en toute liberté et indépendance, que ce soit envers l'employeur ou les salariés. Il ne doit prendre en compte que les considérations dictées par sa profession.

Les services médicaux du travail indépendants ou inter-entreprises doivent également s'assurer, à temps complet, le concours d'assistants sociaux ou infirmiers diplômés d'Etat ayant reçu, conformément à la législation en vigueur, l'autorisation d'exercer les actes d'assistance médicale et dont le nombre est fixé par voie réglementaire en fonction de l'effectif des salariés dans l'entreprise.

Un service de garde-médicale doit être assuré conformément aux règles et dans les conditions fixées par voie réglementaire.

Dans chaque atelier où sont effectués des travaux dangereux, deux salariés au moins recevront l'instruction relative aux techniques et méthodes des premiers secours en cas d'urgence.

Le médecin du travail a un rôle préventif qui consiste à procéder sur les salariés aux examens médicaux nécessaires, notamment à l'examen médical d'aptitude lors de l'embauchage et à éviter toute altération de la santé des salariés du fait de leur travail, notamment en surveillant les conditions d'hygiène dans les lieux de travail, les risques de contamination et l'état de santé des salariés.

Le médecin du travail peut donner exceptionnellement, ses soins en cas d'urgence, à l'occasion d'accidents ou de maladies survenues dans l'établissement ainsi qu'à tout salarié victime d'un accident de travail lorsque l'accident n'entraîne pas une interruption du travail du salarié.

Toutefois, la liberté pour le salarié de faire appel à un médecin de son choix ne doit en aucun cas être entravée.

Le médecin du travail est habilité à proposer des mesures individuelles telles que mutations ou transformation de postes, justifiées par des considérations relatives, notamment, à l'âge, à la résistance physique ou à l'état de santé des salariés.

Le chef d'entreprise est tenu de prendre en considération ces propositions et, en cas de refus, de faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.

En cas de difficultés ou de désaccord, la décision est prise par l'agent chargé de l'inspection du travail après avis du médecin inspecteur du travail.

Le médecin du travail a un rôle de conseiller en particulier, auprès de la direction, des chefs de service et de chef du service social, notamment en ce qui concerne l'application des mesures suivantes :

- La surveillance des conditions générales d'hygiène dans l'entreprise ;
- La protection des salariés contre les accidents et contre l'ensemble des nuisances qui menacent leur santé ;
- La surveillance de l'adaptation du poste de travail à l'état de santé du salarié ;

- L'amélioration des conditions de travail, notamment en ce qui concerne les constructions et aménagements nouveaux, ainsi que l'adaptation des techniques de travail à l'aptitude physique du salarié, l'élimination des produits dangereux et l'étude des rythmes du travail.

Le médecin du travail doit être consulté :

1. Sur toutes les questions d'organisation technique du service médical du travail ;
2. Sur les nouvelles techniques de production ;
3. Sur les substances et produits nouveaux.

Le médecin du travail doit être mis au courant par le chef d'entreprise de la composition des produits employés dans son entreprise.

Le médecin du travail est tenu au secret des dispositifs industriels et techniques et de la composition des produits employés.

Le médecin du travail est tenu de déclarer, dans les conditions prévues par la législation en vigueur, tous les cas de maladies professionnelles dont il aura connaissance ainsi que les symptômes ou maladies pouvant avoir un caractère professionnel.

Le médecin du travail tient une fiche d'entreprise qu'il actualise de manière régulière. Cette fiche comprend la liste des risques et maladies professionnelles, s'ils existent, ainsi que le nombre de salariés exposés à ces risques et maladies.

Ladite fiche est adressée à l'employeur et au comité d'hygiène et de sécurité. Elle est mise à la disposition de l'agent chargé de l'inspection du travail et du médecin inspecteur du travail.

Le chef d'entreprise doit accorder toutes facilités au médecin du travail pour lui permettre d'une part, de contrôler le respect des conditions du travail dans l'entreprise, particulièrement, en ce qui concerne les prescriptions spéciales relatives à la sécurité et à l'hygiène, pour l'exécution des travaux dangereux et d'autre part, de collaborer avec les médecins donnant leurs soins aux salariés ainsi qu'avec toute personne pouvant être utile à sa tâche.

Dans les entreprises soumises à l'obligation de disposer d'un service médical du travail, doit faire l'objet d'un examen médical par le médecin du travail :

1. Tout salarié, avant l'embauchage ou, au plus tard, avant l'expiration de la période d'essai ;
2. Tout salarié, à raison d'une fois au moins tous les douze mois, pour les salariés ayant atteint ou dépassé 18 ans et tous les six mois pour ceux ayant moins de 18 ans ;
3. Tout salarié exposé à un danger quelconque, la femme enceinte, la mère d'un enfant de moins de deux ans, les mutilés et les handicapés suivant une fréquence dont le médecin du travail reste juge ;
4. tout salarié dans les cas suivants :

- ✓ Après une absence de plus de trois semaines pour cause d'accident autre que l'accident du travail ou de maladie autre que professionnelle ;

- ✓ Après une absence pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;

- ✓ En cas d'absences répétées pour raison de santé.

S'il estime nécessaire, le médecin du travail peut demander des examens complémentaires lors de l'embauchage. Ces examens sont à la charge de l'employeur.

Il en est de même pour les examens complémentaires demandés par le médecin du travail lors des visites d'inspection lorsque ces examens sont nécessités par le dépistage de maladies professionnelles ou de maladies contagieuses.

Le temps requis pour les examens médicaux des salariés est rémunéré comme temps de travail normal.

Il sera créé auprès de l'autorité gouvernementale chargée du travail un conseil consultatif dénommé « Conseil de médecine du travail et de prévention des risques professionnels. Ce conseil est chargé de présenter des propositions et avis afin de promouvoir l'inspection de la médecine de travail et les services médicaux du travail. Il s'intéresse également à tout ce qui concerne l'hygiène et la sécurité professionnelles et la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.

I. LE REGIME DE LA C.N.S.S.

1.1. Principe général et organisation

La C.N.S.S. est une organisation publique dotée de la personnalité civile et de l'autonomie administrative et financière par Dahir n°1-59-148 du 03/12/1959, sous la tutelle du ministère des finances et du ministère de l'emploi.

Ce régime a été modifié par le Dahir portant loi n°1-79-148 du 27/07/1972.

La caisse a pour mission de gérer la sécurité sociale, dont le but est de protéger les travailleurs contre toute perte éventuelle de leurs moyens de subsistance de façon provisoire (accident, maladie ...) ou définitive (invalidité, veuvage, vieillesse)

A ce titre, la caisse est chargée de servir :

1. Des allocations familiales.

2. Des prestations à court terme :

- Indemnités journalières de maladie ou d'accident ;
- Indemnités journalières de maternité ;
- Allocations de décès.

3. Des prestations à long terme :

- Pensions d'invalidités ;
- Pensions de vieillesse ;
- Pensions de survivants.

Il faut cependant savoir que les ressources de la C.N.S.S. sont constituées presque exclusivement par les cotisations et les prélèvements. Elle peut néanmoins recevoir des dons et des legs ainsi que les intérêts des placements de ses ressources. Elle peut également recevoir des avances et des subventions de l'Etat et des autres collectivités publiques.

1.2. Champ d'application

Sont obligatoirement assujettis au régime de sécurité sociale quelle que soit la nature de leur rémunération, la forme, la nature ou la validité de leur contrat :

- Les apprentis et les personnes des deux sexes travaillant pour un ou plusieurs employeur(s) dans :
 - L'industrie ;
 - Le commerce ;
 - Les professions libérales.
- Les personnes occupées au service :
 - D'une association ;
 - D'un syndicat ;
 - D'un groupement quelque soit sa nature.
- Les agents non titulaires des établissements non affiliés à la Caisse marocaine de Retraite (C.M.R.)
- Les agents contractuels, temporaires, journaliers et occasionnels de l'Etat, des collectivités locales et des établissements publics.
- Les personnes employées par les propriétaires d'immeuble à usage d'habitation.

- Les marins et les pêcheurs.
- Les travailleurs occupés dans les exploitations agricoles.

Certaines catégories sont exclues du régime obligatoire, il s'agit :

- Des fonctionnaires titulaires de l'Etat ;
- Des militaires ;
- Des agents bénéficiant d'un contrat d'assistance technique ;
- Des salariés couverts par des statuts particuliers des services publics.

Détermination par Décret des conditions particulières d'application du Dahir, il s'agit :

- Des salariés des entreprises artisanales ;
- Des gens de maisons ;
- Des travailleurs temporaires ou occasionnels du secteur privé.

1.3. Affiliation et immatriculation

◆ Affiliation :

Les employeurs qui occupent des personnes assujetties au régime de la sécurité sociale, sont obligatoirement tenus de faire procéder à leur affiliation à la C.N.S.S..

Les affiliés sont tenus de mentionner le numéro de leur affiliation sur tous leurs documents (factures, lettres ...) Ils sont également tenus de signaler à la C.N.S.S. toute modification concernant :

- Le statut juridique ;
- Son adresse ;
- La cessation de son activité ;
- Etc.

La C.N.S.S. peut affilier tout employeur qui omet de le faire. Cette affiliation peut avoir un effet rétroactif pour une période d'une année. Période pour laquelle la C.N.S.S. peut réclamer toutes les cotisations dues par l'employeur.

Des formulaires de déclaration d'affiliation sont fournis par les délégations de la C.N.S.S.. Il en est de même pour la liste des pièces à fournir à l'appui de la déclaration (patente, liste des salariés, leur état civil et 2 photos de chaque salarié)

◆ Immatriculation :

Tous les employeurs affiliés sont obligatoirement tenus de procéder à l'immatriculation de leurs salariés et apprentis à la C.N.S.S..

La C.N.S.S. attribue un numéro d'immatriculation à chaque travailleur.

L'employeur doit inscrire ce numéro d'immatriculation sur la carte de travail et sur le bulletin de paie de son personnel. Il doit également le mentionner sur le certificat de travail en cas de séparation.

Les formulaires d'inscription sont fournis par les services de la C.N.S.S. qui indiquent également les pièces justificatives à fournir.

Tout salarié qui quitte l'entreprise, et tout salarié nouvellement recruté doivent être signalés sur le bordereau mensuel de déclaration des salariés.

II. LES COTISATIONS A LA C.N.S.S.

2.1. Les cotisations à la charge de l'employeur

Sont à la charge de l'employeur :

- La cotisation pour la couverture des dépenses relatives aux allocations familiales ;
- La cotisation relative aux prestations à court terme ;
- La cotisation relative aux prestations à long terme ;
- La taxe de la formation professionnelle destinée aux centres de formation professionnelle.

2.2. Les cotisations à la charge de l'employé

Sont à la charge du salarié :

- La cotisation relative aux prestations à court terme ;
- La cotisation relative aux prestations à long terme ;

2.3. Tableau récapitulatif des cotisations

Cotisations C.N.S.S.			
Prestations	Cotisations salariales	Cotisations patronales	Masse salariale
Allocations familiales	---	7,50%	Sans plafond
Prestations sociales : □ A court et moyen terme □ A long terme	0,33% 3,96% } 4,29%	0,67% 7,93% } 8,60%	Avec plafond de 6 000,00 DH
Taxe de la formation professionnelle	---	1,60%	Sans plafond

2.4. Le paiement des cotisations

◆ **Responsabilité du paiement** : ce sont les employeurs qui doivent procéder :

- Au calcul des cotisations :
 - A leur charge ;
 - A la charge des employés.
- A la retenue à la source des cotisations dues par les salariés, pour les verser à la C.N.S.S..

Les employeurs sont tenus par les délais réglementaires pour le paiement des cotisations et les retards sont pénalisés à 3% de majoration pour chaque mois ou fraction du mois de retard.

Ce délai est fixé à 15 jours à partir de la date d'émission des bordereaux envoyés par la C.N.S.S..

♦ **Procédure de paiement** : chaque mois, la C.N.S.S. adresse aux employeurs affiliés :

- Un bordereau d'allocations familiales à payer et de déclaration des salaires du mois précédent ;

- Un bordereau des cotisations, à verser à la C.N.S.S., majoré d'éventuelles pénalités sur retard de paiements antérieurs.

Les bordereaux sont réimprimés par la C.N.S.S.. Ils contiennent tous les renseignements concernant l'entreprise et les salariés.

Il s'agit donc, pour l'employeur d'indiquer :

- **Pour les bordereaux de déclarations des salaires** :

- Le nombre de jour de travail correspondant à la rémunération ;

- Le montant du salaire brut ;

- Le montant du salaire payé à chaque salarié ;

- Quelques indications codées concernant les changements de situation des salariés (M : maladie, A : accidenté, CSS : congé sans solde et une croix dans la case « Sorti » si l'employé a quitté l'entreprise)

Il y a lieu également de mentionner les salariés nouvellement recrutés sur un bordereau complémentaire.

- **Pour le bordereau de cotisations à verser** :

- Le total des rémunérations soumises à cotisations ;

- Le montant des cotisations à verser à la C.N.S.S..

Enfin et sous peine de majorations, le bordereau de déclaration des rémunérations et le bordereau de paiement des cotisations, ainsi que le montant des cotisations, doivent être adressés ou remis au siège de la C.N.S.S. ou à la délégation la plus proche, au plus tard le 15^{ème} jour après la date d'émission.

♦ **Modalités de paiement** :

- **Soit par virement** : Dans ce cas, les bordereaux contiennent un emplacement réservé à cette fin. Il suffit d'y inscrire :

- Le nom et l'adresse de la banque concernée ;

- Le numéro de compte à débiter ;

- Le montant du virement à effectuer en toutes lettres.

- **Soit en espèces** : Dans ce cas, le montant mentionné en toutes lettres dans la case prévue, doit être versé au guichet de la C.N.S.S. ou de la Banque Populaire de la place.

III. PRESTATIONS DE LA C.N.S.S.

3.1. Les prestations familiales

3.1.1. Les allocations familiales

♦ Conditions d'attributions :

1. Le salarié :

- Il doit être domicilié au Maroc ;
- Avoir cotisé pendant 108 jours continus ou non sur une période de 6 mois ;
- Avoir gagné dans le mois un salaire de 500,00 DH au minimum.

2. Les enfants : l'allocation est servie à l'allocataire pour :

- Les enfants légitimes ;
- Les enfants adoptés et les enfants naturels reconnus par l'un des époux ;
- Les enfants orphelins du père et de la mère recueillie par l'allocataire de façon réglementaire ou sur décision de justice ;
- L'enfant doit résider au Maroc au moins jusqu'à l'âge de 12 ans ;
- L'allocation est servie jusqu'à l'âge de :
 - ♦ 12 ans (dans tous les cas) ;
 - ♦ 18 ans si l'enfant est en apprentissage dans les conditions prévues par la réglementation ;
 - ♦ 21 ans si l'enfant poursuit ses études au Maroc ou à l'étranger ;
 - ♦ 21 ans si l'enfant est victime d'une infirmité ou d'une maladie incurable.

♦ Calcul des allocations familiales : le montant mensuel des allocations familiales se présente comme suit :

1 enfant	2 enfants	3 enfants	4 enfants	5 enfants	6 enfants
150,00 DH	300,00 DH	450,00 DH	486,00 DH	522,00 DH	558,00 DH

Le nombre maximum d'enfants qui donnent droit aux allocations familiales est de 6 enfants à condition qu'ils aient été déclarés au registre d'état civil. Dans le cas contraire, ce maximum est ramené à 4 enfants.

Lorsque les 2 conjoints sont susceptibles de bénéficier des allocations familiales, celles-ci sont versées au mari. En cas de séparation, elles sont versées à la personne à qui revient la garde des enfants.

♦ Paiement des allocations familiales : l'employeur reçoit périodiquement les allocations familiales qui lui sont versées par la C.N.S.S.. Il a la charge de les verser à ses salariés ou aux ayants droit.

L'employeur doit retourner à la C.N.S.S. :

- Les allocations qui pour une raison quelconque n'ont pas été versées à leurs attributaires ;

– Les justificatifs de versement des allocations servies à ses salariés.
Tout retard au délai de 15 jours est passible d’une majoration de 3% par tranche de mois.

♦ **Formalités de contrôle** : la C.N.S.S. procède à un contrôle annuel :

Les allocataires doivent fournir :

- Un certificat de vie des enfants ;
- Un certificat de scolarité pour les enfants de plus de 12 ans.

Les non-production de ces pièces entraîne la suspension du versement des allocations par la C.N.S.S.. La reprise de ces versements ne peut être rétroactive au-delà de 3 mois de retard (quelle que soit la durée de suspension, lorsqu’elle est supérieure à 3 mois, quand il y a reprise, le salarié ne perçoit que 3 mois de rappel)

En cas de nouvelle naissance, l’allocataire doit produire un extrait d’acte de naissance dans un délai de 6 mois. En cas de retard, le rappel ne peut concerner que 6 mois d’allocation.

En cas de décès d’un enfant, le salarié doit produire un extrait d’enregistrement du décès dans les jours qui suivent le décès.

3.1.2. Aide sanitaire familiale

♦ **Calcul de l’aide sanitaire familiale** : c’est une aide en nature dont le montant est déterminé en fonction du nombre d’enfants ayant droits aux allocations familiales.

Le montant annuel est déterminé en fonction du nombre d’enfants à charge, et ne peut en aucun cas être supérieur au barème suivant :

1 enfant	2 enfants	3 enfants	4 enfants	5 enfants	6 enfants
300,00 DH	400,00 DH	500,00 DH	600,00 DH	700,00 DH	800,00 DH

♦ **Comment bénéficier de cet aide** :

- Retirer le dossier médical de la délégation de la C.N.S.S. la plus proche de la demeure ;
- Présenter le dossier médical au médecin traitant et au pharmacien pour recevoir le montant à l’adresse prescrite.

3.2. Les prestations à court terme

♦ **Indemnité journalière de maladie ou accident de travail** :

1. Conditions d’attribution :

- Etre dans l’incapacité physique de travailler constatée par un médecin désigné ou agréé par la C.N.S.S. ;
- Justifier de 54 jours, continus ou non, de cotisations pendant les 6 mois qui précèdent l’incapacité (en cas d’accident de travail, seule la condition d’être assuré social au moment de l’accident est exigée) ;

- Déclarer l'interruption de travail à la C.N.S.S. dans les 15 jours qui suivent sous peine de suspension des droits à l'allocation ; cette déclaration signée par un médecin désigné ou agréé par la C.N.S.S. se fait sur un imprimé spécial de la C.N.S.S..

- Le bénéficiaire d'une indemnité journalière, ne peut bénéficier une 2^{ème} fois, que s'il justifie de 18 jours de cotisations continues ou non, après la 1^{ère} reprise du travail.

2. Modalités de détermination et de paiement des indemnités journalières :

- L'indemnité est accordée à compter du 8^{ème} jour qui suit le début de l'incapacité.

- L'indemnité journalière est accordée pendant 52 semaines au plus, au cours des 24 mois consécutifs qui suivent le début de l'incapacité.

- L'indemnité journalière est égale :

- Au $\frac{1}{2}$ du salaire moyen pour les 26 premières semaines ;
- Au $\frac{2}{3}$ du salaire moyen pour la durée qui suit.

- Le salaire journalier moyen est égal :

- Au $\frac{1}{90}$ du salaire soumis à cotisation durant les 3 mois précédant le début de chaque incapacité de travail ;
- Au $\frac{1}{60}$ du salaire soumis à cotisation durant les 2 mois précédant le début de chaque incapacité de travail ;
- Au $\frac{1}{60}$ du salaire soumis à cotisation durant le mois précédant le début de chaque incapacité de travail ;

◆ Indemnité journalière de maternité :

1. Conditions d'attribution :

- Elle est accordée à l'assurée qui justifie de 54 jours continus ou non, de cotisation pendant les 10 mois d'immatriculation qui précèdent la date de l'arrêt du travail.

- Elle est accordée pendant 3 mois.

- L'assurée doit :

- Cesser tout travail pendant la période d'indemnisation ;
- Etre domicilié au Maroc.

2. Modalités de détermination :

L'indemnité journalière de maternité est égale à la moitié du salaire journalier moyen, tel qu'il a été défini pour l'indemnité journalière de maladie.

◆ Allocation au décès :

1. Conditions d'attribution :

Elle est accordée aux ayants droit d'un salarié qui décède :

- S'il est assuré au moment du décès ;
- S'il bénéficie d'indemnité ou s'il remplit les conditions requises pour en bénéficier.

2. Calcul de l'allocation au décès :

- Pour les assurés : elle est égale à 60 fois le salaire journalier moyen qui sert de base au calcul des indemnités journalières, dont l'assuré bénéficie ou aurait pu bénéficier au moment du décès.

- Pour les titulaires de pension : elle est égale à 2 fois le salaire moyen mensuel servant de base à la détermination de la pension d'invalidité ou de la pension de vieillesse

3. Les ayants droits : l'allocation au décès a versé aux personnes qui, au jour du décès, étaient effectivement à la charge de l'assuré.

Elle est versée dans l'ordre suivant :

- Le conjoint ou l'épouse ;
- A défaut, aux descendants ;
- A défaut, aux ascendants ;
- A défaut, aux frères et sœurs ;
- A la personne justifiant avoir supporté les frais funéraires, faute d'existence d'ayants droit.

Elle est répartie de façon égale entre bénéficiaire d'un même rang.

3.3. Les prestations à long terme

♦ La pension d'invalidité :

1. Conditions d'attribution :

- Etre salarié actif assuré à la C.N.S.S. ;
- Avoir moins de 60 ans, c'est à dire, ne pas avoir l'âge de la retraite ;
- Avoir une invalidité permanente dûment constatée ne permettant aucune activité lucrative ;
- Justifier d'au moins 1 080 jours d'assurance dont 108 jours pendant les 12 mois qui précèdent le début de l'incapacité de travail suivie d'invalidité ;
- L'invalidité doit être due à un accident autre que l'accident de travail ou la maladie professionnelle.

2. Calcul de la pension d'invalidité :

Nombre de jours de cotisation	Montant pension
Si le salarié compte entre 1 080 et 3 240 jours	Le montant mensuel moyen de la pension est égal à 50% du salaire moyen plafonné à 6 000,00 DH
Pour chaque période de 216 jours accomplis en plus des 3 240 jours	Le taux de la pension est augmenté de 1%. Ce taux ne doit pas dépasser 70% du salaire moyen mensuel plafonné.

- La pension est majorée de 10% du salaire mensuel moyen si l'invalidé se trouve dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance permanente d'une tierce personne.

- La demande de pension d'invalidité doit être adressée à la C.N.S.S. dans un délai de 6 mois qui suivent :

- Soit l'arrêt des indemnités ;

- Soit la consolidation des blessures ;
- Soit la stabilisation de l'état de l'assuré.

Remarque : la pension peut être :

- Supprimée, s'il y a modification de l'état d'invalidité ;
- Suspendue, si l'invalidé exerce une activité lucrative.

♦ **La pension de vieillesse :**

1. Conditions d'attribution :

- Justifier d'au moins 3 240 jours de cotisation.
- Avoir 60 ans ou 55 ans pour les mineurs ayant travaillé au moins 5 ans au fond d'une mine.
- Cesser toute activité salariale.

2. Calcul de la pension de vieillesse :

Nombre de jours de cotisation	Montant pension
Si le salarié compte au moins 3 240 jours	Le montant mensuel moyen de la pension est égal à 50% du salaire moyen plafonné à 6 000,00 DH
Pour chaque période de 216 jours accomplis en plus des 3 240 jours	Le taux de la pension est augmenté de 1%. Ce taux ne doit pas dépasser 70% du salaire moyen mensuel plafonné.

- La demande de pension doit être adressée à la C.N.S.S. dans un délai de 6 mois qui suit la date de cessation du travail. Elle est faite sur papier imprimé spécial de la C.N.S.S..
- Elle prend effet à partir du 1^{er} jour du mois suivant la date de cessation du travail.
- Si le délai de 6 mois n'est pas respecté, la pension prend effet le 1^{er} jour du mois suivant la réception de la demande par la C.N.S.S..

♦ **La pension de survivants :** Ne pas confondre avec l'allocation au décès qui est une somme forfaitaire versée une seule fois aux ayants droit. La pension de survivants est une somme versée périodiquement et sous certaines conditions aux ayants droit.

1. Conditions d'attribution :

Pour que les ayants droit puissent bénéficier de la pension de survivants, l'assuré doit remplir l'une des conditions suivantes au moment du décès :

- Soit être titulaire d'une pension d'invalidité ou de vieillesse ;
- Soit remplir les conditions requises pour avoir droit à ces pensions (invalidité ou vieillesse)
- Soit avoir cotisé pendant au moins 3 240 jours.

2. Les ayants droit : ont droit à la pension de survivants :

- **Le conjoint et les épouses à charges :**
 - Soit lorsqu'ils sont atteints d'une invalidité ;

– Soit dès qu'ils atteignent l'âge de 50 ans, s'ils ne l'avaient pas atteint au moment du décès.

Le mariage doit avoir duré au moins 2 ans avant le décès ou bien s'il donne naissance à un enfant (même si celui-ci né 300 jours après le décès)

La pension sera annulée en cas de remariage.

- Les enfants à charge :
 - De moins de 12 ans ;
 - De moins de 18 ans s'ils sont placés en apprentissage dans les conditions fixées par la loi ;
 - De moins de 21 ans s'ils poursuivent des études ;
 - Les enfants handicapés quel que soit leur âge si l'handicape est de naissance ou atteint avant l'âge de 21 ans.

La demande de pension doit être adressée à la C.N.S.S. dans les 6 mois qui suivent la date du décès. Passé ce délai, la pension ne prend effet que le 1^{er} jour du mois civil suivant la réception de la demande par la C.N.S.S.. La demande doit être effectuée sur un imprimé spécial de la C.N.S.S..

3. Calcul de la pension de survivants : elle est calculée sur la base du montant de la pension d'invalidité ou de vieillesse à laquelle le titulaire avait droit ou aurait pu prétendre au moment de son décès.

Les ayants droit	Montant pension
Le conjoint ou l'épouse	50% du montant de la pension d'invalidité ou de retraite de l'assuré (les épouses répartissent les 50% à parts égales entre elles)
L'orphelin de père ou de mère	25% du montant de la pension d'invalidité ou de retraite de l'assuré
L'orphelin de père et de mère	50% du montant de la pension d'invalidité ou de retraite de l'assuré

LA CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Ce chapitre est régi par les articles n°44 à 50

A- Différence entre cessation et suspension du contrat de travail :

Lorsque le contrat de travail est résilié, chacune des parties reprend sa liberté. Il n'existe plus aucun lien entre elles.

Au contraire, la suspension du contrat de travail a pour effet de modifier temporairement les obligations de l'employeur et du salarié tout en laissant subsister entre eux un lien de droit.

Exp. : De cas de suspension du contrat :

- ✓ Appel au service militaire
- ✓ Maladie de longue durée
- ✓ Mise à pied pour chômage technique temporaire
- ✓ Cas de force majeure (incendie)

Donc à ce moment il n'y a ni travail, ni salaire. Mais l'exécution du contrat peut répondre à tout moment. Pendant ce temps le salarié est considéré comme faisant partie du personnel.

B- Cessation du contrat à durée déterminée :

Le contrat de travail à durée déterminée prend fin par l'arrivée du terme fixe. Il n'a pas à être dénoncé sauf s'il était prévu une clause de tacite reconduction.

Avant l'arrivée du terme, le contrat ne peut pas prendre fin que par l'accord des parties ou par décision de justice. En cas de motifs graves, l'une des parties peut mettre fin d'elle-même au contrat. Le tribunal apprécie le bien fondé de la rupture.

Le salarié qui subit une résiliation anticipée de son contrat, sans avoir commis de faute grave, peut prétendre à une indemnité de licenciement.

C- Cessation du contrat à durée indéterminée :

Le contrat à durée indéterminée peut cesser à tout moment, par la volonté de l'une des parties contractantes, soit par une demande de démission, soit par un licenciement.

Toutefois, le législateur aussi bien que les tribunaux ont limité la portée de la rupture abusive du contrat en prévoyant un délai de préavis à respecter avant la résiliation.

1- La rupture abusive du contrat :

L'employeur étant le seul juge des intérêts de son entreprise peut licencier un Ouvrier pour ces opinions syndicales par exemple. Dans ce cas, le salarié a droit à des dommages intérêts en plus de l'indemnité de préavis.

2- Le délai de préavis :

Pour éviter des inconvénients d'une rupture brusque d'un contrat de travail, un délai d'une durée variable doit suivre immédiatement la décision de renvoi ou de démission. Cette obligation pèse aussi bien sur l'employeur que sur le salarié.

La détermination du délai de préavis dépend du grade et de l'ancienneté.

Pour les cadres et assimilés :

- Moins d'un an, il a droit à 1 mois ;
- De 1 à 5 ans, il a droit à 2 mois ;
- Plus de 5 ans, il a droit à 3 mois.

Pour les employés et ouvriers :

- Moins d'un an, il a droit à 8 jours ;

- De 1 à 5 ans, il a droit à 1 mois ;
- Plus de 5 ans, il a droit à 2 mois.

Le délai de préavis commence à courir le lendemain de la notification de la décision de mettre un terme au contrat.

Pendant le délai de préavis l'employeur et le salarié ont tenu au respect de toutes les obligations réciproques qui leur incombent.

En vue de la recherche d'un autre emploi, le salarié bénéficie pendant le délai de préavis, de permission d'absence rémunérée comme temps de travail effectif, quel que soit le mode de rémunération.

Les permissions d'absence prévues sont accordées à raison de deux heures par jour sans qu'elles puissent excéder huit heures dans une même semaine ou trente heures dans une période de trente jours consécutifs.

Cependant, si le salarié est occupé dans une entreprise, établissement ou sur un chantier situé à plus de dix kilomètres d'une ville érigée en municipale, il pourra s'absenter quatre heures consécutives deux fois par semaine ou huit heures consécutives une fois par semaine, durant les heures consacrées au travail dans l'entreprise, l'établissement ou le chantier.

Les absences sont fixées de commun accord entre l'employeur et le salarié et, le cas échéant, alternativement au gré, une fois du salarié, une fois de l'employeur.

Le droit de s'absenter prend fin dès que le salarié trouve un nouvel emploi, ce dont, il doit aviser l'employeur sous peine d'interruption du préavis. Il en est de même lorsque le salarié cesse de consacrer les absences à la recherche d'un emploi.

3- Le licenciement sans préavis :

En cas de faute grave, le salarié peut être licencié immédiatement et sans préavis.

Exemple : en cas de vol, d'injures graves, d'ivresse, le refus d'exécuter un travail entrant dans les attributions du salarié, l'abandon volontaire et injuste du travail, le sabotage, la fraude, l'abus de confiance, la divulgation du secret professionnel etc....

D- L'indemnité de licenciement :

Le personnel permanent, engagé pour une durée indéterminée a droit en cas de licenciement, après un an de travail effectif dans l'entreprise, et sauf cas de faute grave, à une indemnité de licenciement. Le montant de cette indemnité est calculé selon un système progressif de façon à faire bénéficier les anciens salariés de l'entreprise, d'avantage plus important.

Ce montant est égal par année ou fraction d'année de travail à :

96 H de salaire/an pour les 5 premières années d'ancienneté.

144 H de salaire/an pour la période allant de la 6^{ème} à la 10^{ème} année

192 H de salaire/an pour la période allant de la 11^{ème} à la 15^{ème} année

240 H de salaire/an pour la période allant au-delà de la 15^{ème} année

(Voir le code du travail loi n° 65-99 Dahir n° 1-03-94 du 11 septembre 2003)

Exemple : Un salarié ayant travaillé pendant 18 ans et 3 mois a été licencié sachant que le taux moyen horaire est de 15,00dh. **Calculer l'indemnité de licenciement de cet employé.**

Solution :

Pour les 5 premières années : $96 \times 5 = 480$ heures

Pour la 6^{ème} à la 10^{ème} année : $144 \times 5 = 720$ heures

Pour la 11^{ème} à la 15^{ème} année : $192 \times 5 = 960$ heures

Pour les 3 années : $240 \times 3 = 720$ heures

Pour les 3 mois qui restent : $240 / 12 \times 3 = 60$ heures

Le total des heures : $480 + 720 + 960 + 720 + 60 = 2\,940$ heures

L'indemnité de licenciement : $2\,940 \times 15 = 44\,100$ DH

ANNEXE I

MODELES TYPE DE CONTRATS DE TRAVAIL

Attention :

Ces models de contrats sont fournis à titre purement indicatif,

ils ne constituent en aucun cas des modèles à suivre obligatoirement

Les sociétés sont libres de rédiger les contrats qui les conviennent en respectant toutefois les dispositions du nouveau

code du travail

D'autre part, il est signalé que le contrat de travail pour un

étranger doit être visé par les autorités compétentes et rédigé

sur un formulaire spécifique dont un modèle a été joint en fin de

Ce document en arabe.

**MODELE - TYPE DE CONTRAT DETRAVAIL A
DUREE INDETERMINEE**

Entre

La Société dont le siège social est situé, représentée par M. en sa qualité de

Ci-après désignée la Société.

d'une part

Et M. demeurant d'autre part

Il a eu convenu ce qui suit.

Article 1 : Engagement

La Société ... engage M. en qualité d'à compter du. Cet engagement est conclu sous réserve d'une période d'essai de ... de travail effectif, au cours de laquelle il pourra prendre fin à la volonté de l'une ou

L'autre des parties à tout moment, sans préavis ni indemnité.

La période d'essai s'entend de travail effectif, toute suspension de l'exécution du contrat, quel qu'en soit le motif entraînera

Une prolongation de la période d'essai d'une durée équivalente à celle de la suspension.

Article 2 : Fonctions

M. est engagé en qualité de, qualification au coefficient ...

M. exercera ses fonctions sous l'autorité et selon les directives du responsable auquel il

Rendra compte de son activité.

Dans le cadre de ses fonctions et sans que cette liste soit limitatifs M. sera chargés de :

-

Article 3 : Rémunération

M. percevra une rémunération mensuelle brute de ... DH, correspondant à la durée collective du travail en

Vigueur au sein de l'entreprise.

Article 4 : Lieu de travail

Le lieu de travail de M. est actuellement fixé à

Tout changement éventuel du lieu de travail mis en oeuvre pour les nécessités de l'entreprise ne constituera pas une

Modification du présent contrat dès lors qu'il interviendra dans un rayon de ... km par rapport à sa localisation actuelle.

Article 5 : Durée du contrat

Le présent contrat est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra fin, hormis le cas de faute grave, lourde ou de cas de

Force majeure en respectant le préavis conventionnel. [Ou un préavis réciproque de.

Article 6 : Dispositions diverses

Pour information :

Les frais engagés dans l'exercice des fonctions sont, sur justificatifs, pris en charge ou remboursés aux conditions et selon

Les modalités en vigueur au sein de la société.

S'agissant des congés payés, ceux-ci sont accordés conformément aux dispositions légales [et conventionnelles]

Fait à, le

En double exemplaire

MODELE DE CONTRAT A DUREE DETERMINEE (DE DATE A DATE)

Entre

La Société dont le siège social est situé, représentée par M. en sa qualité de

Ci-après désignée la Société.

d'une part

Et

M. demeurant d'autre part

Il a eu convenu ce qui suit.

Article 1 : Motif

Cet engagement est conclu (préciser) :

1- En raison de l'accroissement temporaire d'activité résultant :

- de l'exécution de la tâche occasionnelle suivante [à préciser]
- de la survenance d'une commande exceptionnelle [à l'exportation] de [à préciser]
- des travaux urgents de [à préciser] destinés à [à préciser]
- Autre [à préciser]

2- En raison de l'absence pour cause de, de M., employé en qualité de

3- En raison de la saison [à préciser]

4- en raison du caractère par nature temporaire de l'emploi de, dans le secteur de

(Attention : Seuls les trois premiers motifs peuvent être invoqués actuellement, dans l'attente de la promulgation du décret d'application

Précisant les secteurs qui peuvent utiliser ce type de contrat.

Article 2 : Durée – Renouvellement

Sous réserve du résultat de la visite médicale décidant de l'aptitude de M. au poste proposé et d'une période d'essai de ... de travail

Effectif au cours de laquelle il pourra prendre fin à tout moment, le présent engagement est conclu pour une durée déterminée du.. au

....., Date à laquelle il prendra automatiquement fin.

Il pourra cependant être éventuellement renouvelé une fois dans les conditions prévues par le Code du travail.

En pareil cas, un avenant précisant les conditions du renouvellement sera alors proposé avant l'échéance du présent engagement.

Article 3 : Fonctions

M. exercera les fonctions d'avec la qualification ... au coefficient

À ce titre, M. sera notamment chargé de :

-
-
-

Article 4 : Rémunération

En contrepartie de son activité, M. percevra un salaire fixe mensuel brut de ... pour un horaire hebdomadaire de ...

Pour information, en application des dispositions conventionnelles actuellement en vigueur au sein de l'entreprise, M.

..... bénéficiera de :

-
-

Article 5 : Retraite complémentaire [et prévoyance]

M. sera affilié, pour la retraite complémentaire à [nom et adresse de la ou des caisses]

M. bénéficiera également du régime de prévoyance en vigueur souscrit auprès de [nom et adresse de l'organisme]

La quote-part salariale de cotisations à ce[s] régime[s] sera prélevée sur ses rémunérations.

Fait à, Le

En double exemplaire

MODELE TYPE DES CONTRATS DE TRAVAIL APPLIQUES AUX AGENTS COMMERCIAUX

ENTRE

D'une part

La société..... société..... au capital de..... dont le siège

est..... inscrite au RCS

de..... sous le n °..... agissant aux présentes par M..... ayant tous pouvoirs à cet effet,

Ladite société dénommée ci-après, le mandant

D'autre part

Monsieur..... demeurant à..... inscrit au registre spécial des agents commerciaux

à.....sous le n °...

Dénommé ci-après, l'agent.

Il a convenu ce qui suit, compte tenu des relations créées et acquises dans sa clientèle par l'agent

ARTICLE PREMIER. - Objet

Le mandant accorde à l'agent, qui accepte, le mandat de vendre, au nom et pour le compte du mandant, tous ou certains produits

Fabriqués ou diffusés par celui-ci.

ART. 2. - Secteur et exclusivité

Le mandat porte, avec bénéfice d'exclusivité pour l'agent, sur le secteur constitué par les départements suivants :

.....

ART. 3. - Permanence des devoirs de l'agent et non-concurrence

L'agent doit dans ce secteur veiller de façon permanente aux intérêts du mandant. Il ne peut y accepter la représentation de produits

Concurrents de ceux dont la vente lui est confiée par le mandant.

ART. 4. - Modalités d'exécution du mandat

L'agent doit communiquer au mandant toutes informations utiles sur les souhaits de la clientèle et l'état du marché. Il doit se conformer

Aux directives commerciales du mandant.

ART. 5. - Information et non-concurrence dues par le mandant

Le mandant doit communiquer à l'agent toutes informations utiles sur sa politique et sur les produits faisant l'objet du mandat,

Notamment en cas d'évolution technologique de ces produits. Il ne peut concurrencer l'action de l'agent dans le secteur défini en 2 ci-dessus.

ART. 6. - Commissions

Sur toute affaire traitée par le mandant dans le secteur défini en 2 ci-dessus, l'agent reçoit, de quelque façon que la commande soit

Parvenue au mandant, une commission égale, hors taxes, à..... % du montant hors taxes des factures.

ART. 7. - Paiement de la commission

Cette commission est payable mensuellement sur toutes affaires facturées par le mandant le mois précédent et sur les affaires qui

auraient dû être livrées au cours de la même période et qui ne l'ont pas été pour des raisons imputables au mandant, avec déduction

Des affaires facturées et précédemment commissionnées et dont il est établi que le paiement par le client n'aura pas lieu.

ART. 8. - Durée du contrat

cas1

Le présent contrat d'agence commerciale prend effet à la date de sa signature pour une durée indéterminée

Cas 2

Le présent contrat d'agence commerciale est conclu pour une durée déterminée du.. Au, date à laquelle

Il prendra automatiquement fin.

Il ne peut y être mi-fin, de part ou d'autre, que moyennant un préavis conformément aux règlements du code de travail en vigueur.

Ce préavis doit être exprimé, par lettre recommandée avec accusé de réception, pour la fin d'un mois civil.

ART. 9. - Indemnité en cas de rupture par le fait du mandant

Sauf faute grave de l'agent, la fin du contrat par le fait du mandant entraîne au profit de l'agent le versement de l'indemnité

Compensatrice du préjudice subi, calculée conformément aux dispositions du code du travail.

ART. 10. - Indemnité en cas de rupture du fait de l'agent

Cette indemnité est également due à l'agent (ou à ses héritiers), si la cessation du contrat résulte de l'âge, de l'infirmité, de la maladie

Ou de la mort de l'agent.

Fait à.....

Le.....,

En double exemplaire.

Le mandant L'agent.

QUELQUES CLAUSES PARTICULIERES A MENTIONNER DANS LES CONTRATS DE TRAVAIL (facultatif)

1. Clause d'obligation de discrétion

M. s'engage à ne communiquer à qui que ce soit, pendant la durée de son contrat de travail et après sa rupture, des informations et documents sur les méthodes, l'organisation et/ou le fonctionnement de l'entreprise et à faire preuve d'une discrétion absolue sur l'ensemble des données ou informations dont il pourrait avoir connaissance, directement ou indirectement que celles-ci Soient ou non en rapport avec ses fonctions.

2. Clause d'exclusivité

M. consacrera les soins les plus diligents à l'accomplissement des différentes missions lui incombant en application du Présent contrat.

En raison de la nature des ses fonctions, M. ... s'engage à n'avoir aucune autre activité professionnelle, soit pour son propre compte, Soit pour le compte d'une autre entreprise, sauf autorisation préalable expresse de la part de la direction.

3. Clause de loyauté

Dans le cadre de son obligation de loyauté M. s'interdit pendant toute la durée de son contrat de travail de s'intéresser à

quelque titre que ce soit directement ou indirectement à toute entreprise ayant une activité susceptible de concurrencer en tout ou

Partie celle de l'entreprise, sauf autorisation expresse de la direction.

4. Clause de dédit-formation

En raison de la formation spécifique que la direction fera suivre à M., afin de lui permettre d'acquérir la qualification ... [le

Diplôme, de l'investissement que représente cette formation, non inscrite dans le plan de formation 200. , M.

..... s'engage

Expressément à rester au service de l'entreprise pendant une durée minimale d'ans, à compter de la fin de la formation susvisée.

Le non-respect de cet engagement par M., l'exposerait au remboursement de tout ou partie des frais engagés par L'entreprise, dans les conditions ci-après : pendant les ... premiers mois du délai, le remboursement portera sur l'intégralité des frais.

Au-delà, il sera calculé proportionnellement à la durée restant à courir jusqu'à l'expiration de la période d'engagement.

5. Clause relative au véhicule

Variante 1

Pour ses déplacements M. utilisera son véhicule personnel.

M. s'engage à s'assurer pendant toute la durée du contrat auprès d'une compagnie notoirement solvable. La police

d'assurance « Affaire » devra contenir une clause garantissant la responsabilité civile de la société, chaque fois que celle-ci pourra

Être engagée.

Les frais du véhicule seront remboursés à M. par l'octroi d'indemnités kilométriques, selon le barème en vigueur au sein de

L'entreprise.

Variante 2

Pour ses déplacements professionnels, l'entreprise met à la disposition de M., un véhicule de service. Ce véhicule ne

Pourra être utilisé que pour usage professionnel.

L'assurance responsabilité civile et professionnelle de ce véhicule ainsi que des personnes transportées et les frais d'essence et

D'entretien sera pris en charge par l'entreprise.

Tout événement, accident ou incident survenant à ce véhicule, devra faire l'objet d'une information immédiate auprès de l'entreprise

Afin que les mesures justifiées par un tel événement puissent être prises !

Il a expressément convenu que cette formule de mise à disposition d'un véhicule ne constitue pas un élément du contrat, et la

direction se réserve la possibilité soit de la modifier, soit de la remplacer par toute autre formule, y compris l'utilisation d'un véhicule

Personnel avec versement d'indemnités kilométriques.

Variante 3

Il est mis à la disposition de M. un véhicule de fonction.

L'assurance responsabilité civile et professionnelle de ce véhicule ainsi que des personnes transportées et les frais d'essence et

D'entretien sera pris en charge par l'entreprise.

Tout événement, accident ou incident survenant à ce véhicule, devra faire l'objet d'une information immédiate auprès de l'entreprise

Afin que les mesures justifiées par un tel événement puissent être prises.

6. Clause de mobilité géographique

Variante 1

Compte tenu des fonctions assurées, M. sera conduit à exercer celles-ci sur les différents chantiers sur lesquels la

Société est amenée à intervenir sans que M. puisse se prévaloir d'une quelconque modification de son contrat.

Variante 2

M. exerce son activité sur le secteur géographique suivant

Il a toutefois convenu que cette affectation commerciale pourra être modifiée en fonction notamment des nécessités de l'organisation

convenue ou des résultats enregistrés sans que cela constitue une modification de son contrat de travail dès lors qu'elle n'implique

Pas un changement de résidence.

Variante 3

Le lieu de travail de M. est actuellement fixé à

Compte tenu de la nature des fonctions de M., les besoins liés à l'organisation et à la bonne marche de l'entreprise ou les

opportunités de carrière pourront, à tout moment, conduire à un changement de ce lieu de travail, sans que cela constitue une

Modification du présent contrat.

Si ce changement de lieu de travail entraîne l'obligation de changer de résidence, les frais de déménagement et de réinstallation

Seront pris en charge par la société selon les modalités en vigueur.

Variante complémentaire

Par ailleurs, la nature des fonctions de M. peut le conduire à effectuer des déplacements de plus ou moins longue

Durée au Maroc ou à l'étranger.