

*FACULTE DE COMMERCE ET DE GESTION*

*SEMESTRE 5*

*FC / GO*

# *DROIT SOCIAL*

*CHAPITRE 1*

*LES RELATIONS INDIVIDUELLES DU  
TRAVAIL*

*Dr. Sanae BENDRISS AMRAOUI*

*ANNEE UNIVERSITAIRE 2019 - 2020*

## **Le droit Social**

### **Chapitre 1            Les relations individuelles du travail**

Le droit de travail marocain vise autant les intérêts du salarié que ceux de l'employeur.

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

#### **Section 1                    Le Contrat de travail**

La validité du contrat de travail est subordonnée aux conditions relatives au consentement et à la capacité des parties à contracter ainsi qu'à l'objet et à la cause du contrat.

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.

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

Le lien de subordination juridique est l'une des caractéristiques essentielles du contrat de travail. Il définit la relation juridique entre l'employeur et l'employé. Il doit être précisé car il permet de distinguer une activité indépendante d'une activité dépendante (salariée).

Dans le cadre du contrat de travail, le salarié, met son activité professionnelle à la disposition de son employeur qui a autorité sur lui. En contrepartie, l'employeur verse un [salaire](#) à son salarié.

Un contrat de travail peut être conclu pour une durée indéterminée ([CDI](#)) ou déterminée ([CDD](#)).

## **I. Le contrat de travail à durée déterminée (CDD):**

Le contrat conclu pour une durée déterminée doit comporter un terme fixé avec précision dès sa conclusion.

Si les parties n'ont pas encore conclu le contrat de travail le jour de l'entrée en service du salarié, le salarié sera considéré embauché sur la base d'un contrat à durée indéterminée (CDI), sans période d'essai. La preuve du contraire n'est pas possible.

**L'employeur peut recourir au contrat de travail à durée déterminée (CDD) dans les cas suivants :**

- le remplacement d'un salarié temporairement absent.
- le remplacement d'un salarié dont le contrat de travail est suspendu pour des motifs autres qu'un conflit collectif de travail ou le manque de travail résultant de causes économiques.
- le remplacement d'un salarié sous contrat à durée indéterminée (CDI) dont le poste est devenu vacant, dans l'attente de l'entrée en service effective du salarié appelé à remplacer celui dont le contrat a pris fin.
- L'emploi à caractère saisonnier.

## **II. Le contrat de travail à durée indéterminée (CDI) :**

Le contrat de travail à durée indéterminée est un contrat de travail conclu entre un salarié et un employeur, sans limitation de durée.

Ainsi, un salarié embauché en CDI pourra garder son emploi aussi longtemps qu'il le veut, à moins qu'il ne choisisse de démissionner, d'abandonner son poste, qu'il ne se fasse licencier par son employeur, ou qu'il décide d'un commun accord avec celui-ci de se séparer par rupture conventionnelle.

Dans le cas d'un CDI à temps plein, et uniquement dans ce cas, la loi prévoit que l'existence d'un document écrit attestant du contrat de travail n'est pas obligatoire. En effet, dans ce cas, le bulletin de salaire fait office de preuve écrite du contrat de travail.

Il est à noter qu'en l'absence de forme écrite du CDI, l'employeur est tenu de remettre au salarié une déclaration préalable à l'embauche.

**Le CDI est une forme de contrat de travail assez avantageuse pour le salarié**, puisqu'elle lui garantit un emploi pour une durée illimitée dans l'entreprise (sous réserve de ne pas se faire licencier). Même si l'employeur n'est pas tenu de produire un contrat écrit dans le cadre du CDI à temps complet, il est quand même fortement recommandé de le faire, et la convention l'exige d'ailleurs bien souvent.

## **III. La période d'essai**

**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.

La période d'essai peut être renouvelée une seule fois.

Le contrat de travail est structuré sous forme de « clauses » qui organisent les différents droits et obligations du salarié et de l'employeur.

Ces derniers choisissent, en toute autonomie, les clauses qui vont prévoir et définir leurs engagements et obligations réciproques.

Ces clauses peuvent varier selon leur intérêt au moment de l'exécution du travail ou à la fin du contrat.

## **Section 2      Les clauses liées à l'exécution du contrat de travail**

Parmi les clauses liées à l'exécution du contrat de travail on distingue :

### **I.      Clause de période d'essai :**

La période d'essai doit être prévue par écrit et sous forme de clause insérée dans le contrat de travail, sous peine de nullité. Cette clause peut varier selon le statut de l'employé et aussi selon la nature du contrat.

### **II.     Clause de fixation d'horaire :**

C'est la clause qui engage que le salarié exécutera son travail exclusivement selon les horaires définis au contrat.

### **III.    Clauses de rémunération :**

#### **1- Clause de détermination de la rémunération :**

La conclusion d'un contrat de travail suppose l'existence d'une rémunération. Elle doit être déterminée, ou du moins déterminable selon des critères objectifs et précis ne dépendant pas que de l'employeur. Le salaire ne peut pas être inférieur au SMIC en tous les cas.

## **2- Clause de bonne fin :**

Cette clause concerne essentiellement les commerciaux d'une entreprise, qui touchent une rémunération mixte (salaire fixe + commissions) dans le contrat de travail. Elle permet de verser les éventuelles commissions qu'au paiement intégral des commandes.

## **IV. Clause de mobilité géographique :**

L'employeur et le salarié sont libres de convenir que le lieu de travail pourra évoluer au-delà du secteur géographique initial, à travers une clause de mobilité insérée dans le contrat de travail.

Celle-ci doit alors être rédigée en termes clairs et non équivoques, afin de s'assurer du consentement du salarié.

Elle doit en outre définir précisément la zone géographique d'application. La clause de mobilité ne peut pas être indéterminée, et elle ne peut pas imposer un changement d'employeur.

## **V. Clause de confidentialité**

La clause de confidentialité, ou de discrétion, impose au salarié de conserver certaines informations dont il pourrait avoir connaissance à l'occasion de l'exercice de ses fonctions. Elle permet de protéger les intérêts de l'entreprise en interdisant au salarié de divulguer certaines informations essentielles.

## **VI. Clause d'exclusivité**

La clause d'exclusivité permet à l'employeur d'interdire au salarié d'exercer toute activité extérieure, même si elle n'entre pas en concurrence, pendant la durée d'exécution du contrat de travail.

## **Section 3      Les clauses liées à la rupture du contrat de travail**

Parmi les clauses liées à la rupture du contrat de travail on distingue :

### **I.    Clause de garantie d'emploi**

C'est la clause par laquelle l'employeur s'engage à restreindre sa faculté unilatérale de rupture du contrat pendant une durée déterminée.

La clause de garantie d'emploi est toujours mise en place en faveur du salarié.

L'employeur peut toujours rompre un contrat de travail, pendant la période garantie, dès lors qu'il fonde sa décision de mettre fin au contrat sur :

- La faute grave du salarié.
- L'existence d'un cas de force majeure.

Si l'employeur rompt le contrat pendant la période de garantie en dehors de ces deux cas, il devra indemniser le salarié du solde des salaires restant dus jusqu'à expiration de la garantie.

### **II.   Clause de non-concurrence**

La clause de non-concurrence interdit au salarié d'exercer une activité professionnelle concurrente, après la rupture de son contrat de travail.

Elle doit donc être distinguée de l'obligation générale de loyauté qui interdit au salarié de se livrer à une activité concurrente de son employeur pendant l'exécution de la prestation de travail.

### III. Clause de dédit-formation

La clause de dédit-formation est la clause par laquelle un salarié s'engage, en contrepartie d'une formation financée par son employeur, à rester à son service pendant un certain temps, sauf à lui rembourser, totalement ou partiellement, le coût de la formation par le versement d'une indemnité forfaitaire de dédit.

## Section 4      Les pouvoirs de l'employeur

L'employeur possède différents pouvoirs pour diriger son entreprise, certains émanent de son autorité sur ses salariés, issus du lien de subordination.

Il est impératif pour l'employeur de respecter l'ordre progressif des mesures disciplinaires contenu dans l'article 37 du code de travail, et ce avant de prendre la décision de licenciement d'un salarié.

### I. Le pouvoir disciplinaire

Les mesures disciplinaires accordées à l'employeur en vertu de la loi sont: (Par ordre) :

- L'avertissement ;
- Le blâme ;
- Un 2ème blâme ou la mise à pied pour une durée n'excédant pas 8 jours ;
- Un 3ième blâme ou le transfert à un autre service ou, le cas échéant, à un autre établissement, le lieu de résidence du salarié étant pris en considération.

La mesure doit prendre la forme d'un écrit adressé au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception ou par une remise en main propre contre décharge.

Notons enfin, que l'employeur ne peut infliger à un salarié deux sanctions pour les mêmes motifs.



Une sanction disciplinaire est une mesure prise par l'employeur à la suite d'agissements du salarié qu'il considère comme fautifs. Avant d'appliquer la sanction, l'employeur est tenu de respecter une procédure destinée à informer le salarié concerné et à lui permettre d'assurer sa défense. Si la sanction envisagée est le licenciement, la procédure de licenciement pour motif personnel doit être respectée.

Les clauses discriminatoires sont interdites : Aucun salarié ne peut être sanctionné en raison de son origine, sexe, ses mœurs... son appartenance, vraie ou supposées, à une ethnie, de ses opinions politiques, des ses activités syndicales.

L'employeur applique les sanctions disciplinaires graduellement. Lorsque les sanctions disciplinaires sont épuisées dans l'année, l'employeur peut procéder au licenciement du salarié. Dans ce cas, le licenciement est considéré comme justifié.

Sont considérées comme fautes graves pouvant provoquer le licenciement du salarié :

- le délit portant atteinte à l'honneur, à la confiance ou aux bonnes mœurs ayant donné lieu à un jugement définitif privatif de liberté ;
- la divulgation d'un secret professionnel ayant causé un préjudice à l'entreprise ;
- le fait de commettre les actes suivants à l'intérieur de l'établissement ou pendant le travail :
  - \* le vol ;
  - \* l'abus de confiance ;
  - \* l'ivresse publique ;
  - \* la consommation de stupéfiants ;
  - \* l'agression corporelle ;
  - \* l'insulte grave ;

- \* le refus délibéré et injustifié du salarié d'exécuter un travail de sa compétence ;
- \* l'absence non justifiée du salarié pour plus de quatre jours ou de huit demi-journées pendant une période de douze mois ;
- \* la détérioration grave des équipements, des machines ou des matières premières causée délibérément par le salarié ou à la suite d'une négligence grave de sa part ;
- \* la faute du salarié occasionnant un dommage matériel considérable à l'employeur ;
- \* l'inobservation par le salarié des instructions à suivre pour garantir la sécurité du travail ou de l'établissement ayant causé un dommage considérable ;
- \* l'incitation à la débauche ;
- \* toute forme de violence ou d'agression dirigée contre un salarié, l'employeur ou son représentant portant atteinte au fonctionnement de l'entreprise.

## **II. Le pouvoir organisationnel**

### **1- Dans l'organisation du travail**

Dans le cadre du contrat de travail, le pouvoir de direction (organisation) consiste dans la faculté pour l'employeur, de créer, de façon unilatérale, des obligations à la charge du salarié. L'employeur décide, commande, organise.

### **2- Dans l'exécution du travail**

L'employeur est tenu d'exécuter ses obligations contractuelles et légales.

- L'obligation de rémunérer le salarié,
- L'obligation de fournir un travail au salarié ainsi que les moyens de le réaliser, sans porter atteinte à sa santé ou de compromettre sa sécurité.