

CODE DU TRAVAIL EN BREF

CONTRAT DU TRAVAIL (art. 15-19 de la loi n°65-99 relative au code du travail)

Le code du travail reconnaît trois types de contrats :

- Le contrat de travail pour une durée indéterminée (CDI) ;
- Le contrat de travail à durée déterminée (CDD) : 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'un état de grève ;
 - l'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;
 - si le travail a un caractère saisonnier.

Dans le secteur agricole, le CDD est conclu pour une période de 6 mois renouvelable à condition que la durée des contrats ne dépasse pas 2 ans. Le contrat devient par la suite à durée indéterminée. Dans les autres secteurs, le CDD est conclu pour une période maximum d'une année, renouvelable une seule fois. Passé ce délai, le CDD devient un CDI.

- Le contrat de travail pour accomplir un travail déterminé.

ÂGE D'ADMISSION AU TRAVAIL (art.143 de la loi n°65-99 relative au code du travail)

Les mineurs ne peuvent être employés ni être admis dans les entreprises ou chez les employeurs avant l'âge de quinze ans (15) révolus.

DURÉE DU TRAVAIL (art.184 de la loi n°65-99 relative au code du travail)

Activité	Durée annuelle	Durée hebdomadaire
Secteurs de l'industrie, du commerce et des professions libérales	2288 heures	44 heures (décret n°2-04-569 du 29/12/2004 –BO n° 5280 du 06/01/2005)
Secteur agricole	2496 heures	Variation selon les nécessités des cultures. (arrêté du Ministre de l'Emploi n° 340-05 du 09/02/2005 –BO n° 5540 du 05/07/2007)

HEURES SUPPLÉMENTAIRES (art.196-204 de la loi n°65-99 relative au code du travail)

Les heures supplémentaires sont les heures de travail accomplies au-delà de la durée normale de travail du salarié. Elles sont payées en un seul versement en même temps que le salaire dû.

Quel que soit le mode de rémunération du salarié, les heures supplémentaires donnent lieu à une majoration de salaire de :

- 25% si elles sont effectuées entre 6 heures et 21 heures pour les activités non agricoles et entre 5 heures et 20 heures pour les activités agricoles,
- 50% si elles sont effectuées entre 21 heures et 6 heures pour les activités non agricoles et entre 20 heures et 5 heures pour les activités agricoles.

La majoration est portée respectivement à 50% et à 100% si les heures supplémentaires sont effectuées le jour du repos hebdomadaire du salarié, même si un repos compensateur lui est accordé.

REPOS HEBDOMADAIRE (art.205-216 de la loi n°65-99 relative au code du travail)

Un repos hebdomadaire d'au moins vingt-quatre (24) heures allant de minuit à minuit doit être accordé obligatoirement aux salariés le vendredi, le samedi, le dimanche, ou le jour du marché hebdomadaire (pour les zones rurales).

Il doit être accordé simultanément à tous les salariés d'un même établissement sauf dérogation de l'autorité gouvernementale chargée du travail.

JOURS DE FÊTES PAYÉS ET JOURS FÉRIÉS (art.217-230 de la loi n°65-99 relative au code du travail)

Les employeurs ne doivent pas occuper les salariés pendant les jours de fêtes payés et pendant les jours fériés. Toutefois, dans les établissements dont le fonctionnement est nécessairement continu en raison de la nature de leur activité ou qui ont adopté le repos hebdomadaire par roulement, le travail peut ne pas être interrompu le jour de fête payé ou le jour férié.

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

Liste des jours fériés, chômés et rémunérés

Jours fériés	Date
Anniversaire du manifeste de l'indépendance (1944)	11 janvier
Fête du travail	1er mai
Fête du trône	30 juillet
Journée de Oued Ed-Dahab	14 août
Fête de la révolution du roi et du peuple (1953)	20 août
Anniversaire de Sa Majesté le Roi Mohammed VI	21 août
Anniversaire de la marche verte	6 novembre
Fête de l'indépendance	18 novembre
Jour de l'an de l'hégire	1er moharram
Naissance du Prophète	12 rabii 1er
Aïd al Fitr (fin du mois de ramadan)	1er chawal
Aïd al Adha (fête du sacrifice)	10 doul hijja

Source : décret n°2-04-426 du 16 kaada 1425 (29/12/2004) fixant la liste des jours de fêtes payés dans les entreprises industrielles et commerciales, les professions libérales et les exploitations agricoles et forestières

CONGÉ ANNUEL PAYÉ (art.231-264 de la loi n°65-99 relative au code du travail)

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

- un jour et demi de travail effectif par mois de service ;
- deux jours de travail effectif par mois de service pour les salariés âgés de moins de 18 ans.

Cette durée est augmentée à raison d'un jour et demi de travail effectif par période entière, continue ou non, de 5 années de service, sans toutefois que cette augmentation puisse porter la durée totale du congé à plus de 30 jours de travail effectif.

La période du congé annuel payé s'étend à toute l'année.

Les « jours de travail effectif » sont les jours autres que les jours de repos hebdomadaire, les jours de fêtes payés et les jours fériés chômés dans l'établissement.

SERVICES MÉDICAUX DU TRAVAIL (art.304- 331 de la loi n°65-99 relative au code du travail)

Les entreprises industrielles, commerciales et d'artisanat ainsi que les exploitations agricoles et forestières et leurs dépendances qui occupent au moins cinquante (50) salariés ainsi que celles effectuant des travaux exposant les salariés au risque de maladies professionnelles doivent créer un service médical du travail indépendant.

Celles qui emploient moins de cinquante (50) salariés doivent constituer des services médicaux du travail indépendants ou communs dans les conditions fixées par l'autorité gouvernementale chargée du travail.

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

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 interentreprises.

Les services médicaux du travail indépendants ou interentreprises doivent s'assurer, à temps complet, le concours d'assistants sociaux ou d'infirmiers diplômés d'Etat.

SALAIRE ET PRIME D'ANCIENNETÉ (art. 345 - 355 de la loi n°65-99 relative au code du travail)

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

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

- 5 % du salaire versé, après deux ans de service ;
- 10 % du salaire versé, après cinq ans de service ;
- 15 % du salaire versé, après douze ans de service ;
- 20% du salaire versé, après vingt ans de service ;

- 25% du salaire versé, après vingt-cinq ans de service.

SALAIRE MINIMUM LÉGAL (art. 356-361 de la loi n°65-99 relative au code du travail et décret n° 2-11-247 du 01/07/2011 - BO n°5959 du 11/07/2011-)

Le salaire minimum légal c'est la valeur minimale due au salarié. Il est calculé :

- dans les activités non agricoles, sur la base de la rémunération versée au salarié pour une heure de travail ;
- dans les activités agricoles sur la base de la rémunération versée pour une journée de travail.

Est nul de plein droit tout accord individuel ou collectif tendant à abaisser le salaire au-dessous du salaire minimum légal.

Activité	Salaire minimum légal	Date d'effet
Secteurs de l'industrie, du commerce et des professions libérales	13,46 dirhams de l'heure	01/07/2015
Secteur agricole	69,73 dirhams par jour	01/07/2015

SYNDICATS PROFESSIONNELS (art.396 -429 de la loi n°65-99 relative au code du travail)

Les syndicats professionnels ont pour objet la défense, l'étude et la promotion des intérêts économiques, sociaux, moraux et professionnels, individuels et collectifs, des catégories qu'ils encadrent ainsi que l'amélioration du niveau d'instruction de leurs adhérents.

Ils peuvent être librement constitués par des personnes exerçant la même profession ou le même métier, des professions ou métiers similaires ou connexes concourant à la fabrication de produits ou à la prestation de services déterminés et ce, indépendamment du nombre des salariés dans l'entreprise ou dans l'établissement.

Les employeurs et les salariés peuvent adhérer librement au syndicat professionnel de leur choix.

Les membres chargés de l'administration et de la direction du syndicat professionnel doivent être de nationalité marocaine et jouir de leurs droits civils et politiques et n'avoir encouru aucune condamnation définitive à la réclusion ou à l'emprisonnement ferme.

Le représentant syndical dans l'entreprise bénéficie, en accord avec l'employeur, de permissions d'absence pour participer aux sessions de formation, aux conférences, aux séminaires ou aux rencontres syndicales nationales et internationales.

DÉLÉGUÉS DES SALARIÉS (art. 430 -463 de la loi n°65-99 relative au code du travail)

Des délégués des salariés doivent être élus dans tous les établissements employant habituellement au moins dix (10) salariés permanents. Ils ont pour mission :

- de présenter à l'employeur toutes les réclamations relatives aux conditions de travail ;
- de saisir l'agent chargé de l'inspection du travail de ces réclamations, au cas où le désaccord subsiste.

COMITÉS D'ENTREPRISE (art. 464 -474 de la loi n°65-99 relative au code du travail)

Le comité d'entreprise est un comité consultatif créé au sein des entreprises employant au moins cinquante (50) salariés. Il comprend :

- l'employeur ou son représentant ;
- deux délégués des salariés élus par les délégués des salariés de l'entreprise ;
- un ou deux représentants syndicaux dans l'entreprise, le cas échéant.

Il est chargé, dans le cadre de sa mission consultative, des questions suivantes :

- les transformations structurelles et technologiques à effectuer dans l'entreprise ;
- le bilan social de l'entreprise lors de son approbation ;
- la stratégie de production de l'entreprise et les moyens d'augmenter la rentabilité ;
- l'élaboration de projets sociaux au profit des salariés et leur mise à exécution ;
- les programmes d'apprentissage, de formation-insertion, de lutte contre l'analphabétisme et de formation continue des salariés.

EMPLOI DES SALARIÉS ÉTRANGERS (art. 516 -521 de la loi n°65-99 relative au code du travail)

Tout employeur désireux de recruter un salarié étranger doit obtenir une autorisation de l'autorité gouvernementale chargée du travail. Cette autorisation est accordée sous forme de visa apposé sur le contrat de travail.

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

ÂGE DE LA RETRAITE (art. 526 -529 de la loi n°65-99 relative au code du travail)

L'âge de la retraite est fixé à soixante (60) ans avec la possibilité pour le salarié de continuer à être occupé après cet âge par arrêté de l'autorité gouvernementale chargée du travail sur demande de l'employeur et avec le consentement du concerné. Pour les salariés du secteur minier, l'âge de la retraite est fixé à cinquante-cinq (55) ans.

L'employeur doit remplacer tout salarié mis à la retraite par un autre salarié.

INSPECTION DU TRAVAIL (art. 530 -548 de la loi n°65-99 relative au code du travail)

Sont chargés de l'inspection du travail :

- les inspecteurs et contrôleurs du travail et des affaires sociales,
- les inspecteurs et contrôleurs des lois sociales en agriculture,
- les agents relevant de l'administration chargée des mines en ce qui concerne l'inspection du travail dans les entreprises minières
- tout agent commissionné à cet effet par d'autres administrations

Ils ont pour mission :

- d'assurer l'application des dispositions législatives et réglementaires relatives au travail ;
- de fournir des informations et des conseils techniques aux employeurs et aux salariés sur les moyens les plus efficaces en conformité avec les dispositions légales ;
- de porter à la connaissance de l'autorité gouvernementale chargée du travail les lacunes ou les dépassements de certaines dispositions législatives et réglementaires en vigueur ;
- de procéder à des tentatives de conciliation en matière de conflits individuels du travail.

Ils doivent rédiger un rapport sur toute visite d'inspection qu'ils effectuent.

RÈGLEMENT DES CONFLITS COLLECTIFS DU TRAVAIL (art. 549 - 581 de la loi n°65-99 relative au code du travail)

Constitue «un conflit collectif du travail» tout différend qui survient à l'occasion du travail et dont l'une des parties est :

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

Tout différend de travail susceptible d'entraîner un conflit collectif fait l'objet d'une tentative de conciliation :

- 1- Au niveau de l'inspection de travail ;
- 2- En cas d'échec de conciliation, le conflit est soumis à la commission provinciale d'enquête et de conciliation présidée par le gouverneur de la préfecture ou province ;
- 3- En cas d'échec de conciliation, le conflit est soumis à la commission nationale d'enquête et de conciliation présidée par le ministre chargé du travail ou son représentant ;
- 4- En cas d'échec de conciliation, le conflit est soumis à l'arbitrage. L'arbitre est choisi en commun accord par les parties, sur une liste d'arbitres fixée par arrêté du ministre chargé du travail et établie sur la base des propositions des organisations professionnelles des employeurs et des organisations syndicales des salariés les plus représentatives.
- 5- Le recours contre les décisions d'arbitrage se fait uniquement devant la chambre sociale près la Cour suprême qui se constitue en chambre d'arbitrage.

L'accord de conciliation et la décision d'arbitrage ont force exécutoire.

BASE JURIDIQUE / SOURCE

Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle - Code du travail