

05

04

03

02

01



UNIVERSITÉ CADI AYYAD  
Ecole Nationale des Sciences Appliquées  
- Marrakech –

# FONCTIONS CLES DE L'ENTREPRISE

## Partie II: Droit du travail

**Professeur: Abdellah TAJER**

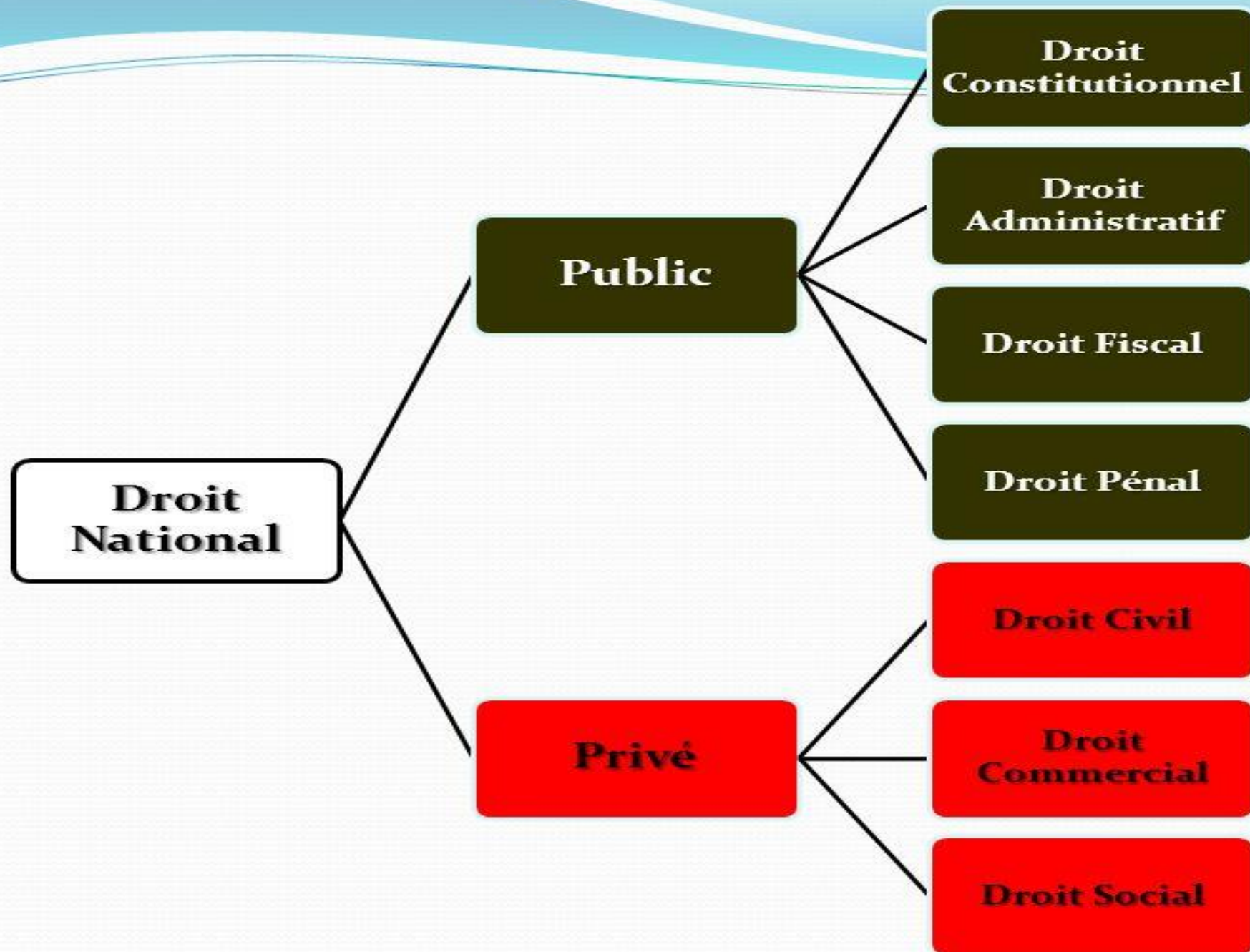
Année Universitaire  
2022-2023

# **Plan général**

- 1. Contrat de travail**
- 2. Durée légale du travail au Maroc**
- 3. Cessation du contrat de travail**

# 1. La notion de Droit: définition et généralités

- Le Droit est l'ensemble des **règles** qui s'appliquent aux individus depuis le jour de leur naissance jusqu'au jour de leur décès. Il concerne tous les domaines de l'activité humaine qu'il s'agisse du milieu familial, social ou professionnel.
  - Ce sont des règles morales, religieuses et sociales, l'ensemble de ces règles se présentent comme des règles de conduite qui permettent, imposent ou interdisent tel ou tel comportement.
- 
- Le Droit répond à un triple besoin :
    - ✓ Protéger les intérêts des particuliers;
    - ✓ Etablir et garantir la sécurité et la stabilité des situations établies;
    - ✓ Assurer et maintenir l'ordre et la justice par la loi et la contrainte.



# 1. La notion de Droit

- Sens du Droit:

- ❖ **Droit objectif:** (Law): règles générales pour organiser la société.  
Ex: droit du travail
- ❖ **Droit subjectif** (Right): droit de vote, droit de grève, droit du travail....

- 4 grandes distinctions du droit:

1. **Droit privé:** droit civil, droit commercial,...
2. **Droit public:** droit constitutionnel, droit administratif, ...
3. **Droit mixte:** droit pénal, droit procédural, **droit social**.
4. **Droit international:** Etats, droit communautaire,...

## Exemple:

- Redouane est un ingénieur en informatique, lauréat de l'ENSA, il hésite entre:
  - A. Travailler au Ministère de l'intérieur comme son père,
  - B. Travailler chez « la société SUD, SARL »,
  - C. Créer sa propre société.
- Complétez le tableau suivant:

Choix	Secteur	Employeur	Droit appliqué
A	Public	Etat	Droit administratif
B	Privé	La société SUD SARL	<b>Droit de travail</b>
C	Privé	-----	Droit des affaires

# Droit du travail(social)





## 2. Le Droit du travail: définition et caractéristiques

- Le droit du travail est l'ensemble des règles qui **régissent** les relations entre les employeurs et les salariés.
- Le droit du travail est une branche du droit privé.
- Le droit du travail a pour **objectif de protéger l'employé** dans sa relation avec l'employeur.
- Le contrat de travail crée un lien de subordination juridique entre employeur et salarié.
- Le droit du travail s'applique dès lors qu'un contrat lie un employeur et un employé.

### Remarques:

- ✓ Si le salarié n'a pas signé de contrat écrit, ce dernier est présumé dès lors qu'il existe un **lien de subordination**, une fiche de paye et un salaire contre un travail.
- ✓ Le droit du travail est parfois improprement nommé **droit social**. Cette seconde discipline est **plus large**, puisqu'elle englobe non seulement le **droit du travail** mais aussi le **droit de la protection sociale**.



# Contrat de travail

## 1-Définition

## 2-Conditions de validité d'un contrat de travail

## 3-Types de contrats

## 4- La durée légale de travail au Maroc

## 5-Suspension et rupture du contrat de travail

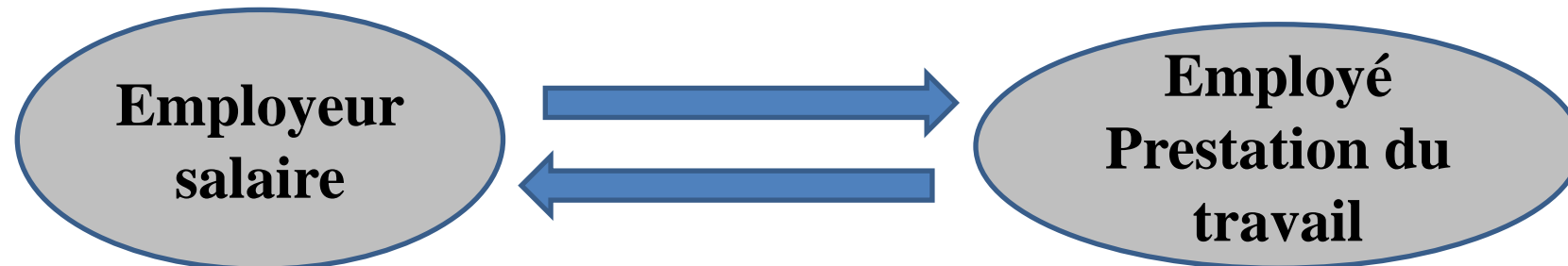


# Le contrat de travail

- C'est un engagement, une convention par laquelle une personne appelée **salarié** s'engage à mettre son activité professionnelle à la disposition d'une autre personne appelée **employeur** sous la **subordination** de laquelle elle se place, moyennant une **rémunération** (salaire).



- ✓ Le contrat de travail est un acte de type privé qui lie juridiquement **l'employeur** et **l'employé**.



## 2. Les conditions de validité du CT

### ❖ Conditions de formes

L'écrit

Le contenu

### ❖ Conditions de fonds

Le consentement

La capacité

La cause

L'objet

Les  
conditions  
de Validité

## 2. Les conditions de validité du CT

### Conditions de formes:

#### ■ L'écrit:

- Le CT est établi par simple échange de consentement entre les deux parties.
- Si le CT n'est pas constaté par écrit, l'employeur est tenu de délivrer au salarié une **carte de travail** dans le but est de disposer d'un moyen de preuve.

#### ■ Le contenu:

- C'est un document délivré à l'employé indiquant **la qualification, la fonction** que l'employé aura à remplir, le **lieu** de l'emploi, la **date** de l'engagement, le **salaire**, les **avantages**, etc.

## 2. Les conditions de validité du CT

### Conditions de fonds:

#### ■ La capacité:

- **Le contrat de travail n'est valable que si les parties contractantes ont la capacité.**
  - ❖ **L'emploi du mineur** : la loi fixe l'âge minimum d'admission d'un mineur à 15 ans révolue.
  - ❖ **La femme mariée** : avec le nouveau code, la femme mariée peut exercer un emploi sans l'accord du mari or il peut s'opposer en cas où le travail touche les intérêts familiaux.

#### ■ Le consentement :

- C'est l'acceptation libre et volontaire des deux parties, il n'y a pas un contrat de travail lorsque le consentement se base sur **les vices** du consentement.

## 2. Les conditions de validité du CT

### ■ L'objet:

- Dans le contrat de travail, l'objet pour le **salarié** est **l'obligation de fournir le travail** et du côté de **l'employeur**, c'est l'obligation d'employer le salarié dans son propre **poste** et lui verser son **salaire**.

### ■ La cause :

- Dans le contrat de travail, la cause est **le résultat** que chaque partie espère recevoir.
- Pour le travailleur, l'obtention du salaire, pour l'employeur, la réalisation du travail.
- ❖ **Si la cause est illicite le contrat est résilié.**

# Mentions obligatoires du CT

- Dès lors qu'il est écrit, le contrat de travail doit comporter un certain nombre de mentions obligatoires:
  1. Identité de l'employeur et du salarié
  2. Date de début du contrat ou de la relation de travail.
  3. Lieu de travail.
  4. Titre, grade, qualité, catégorie d'emploi ou description sommaire du travail.
  5. Durée du congés payé.
  6. Durée du préavis à observer en cas de cessation de contrat.
  7. montant et périodicité de versement de la rémunération
  8. Durée du travail (journalière ou hebdomadaire).
  9. Mention de la convention collective.



# les Obligations du salarié et de l'employeur



## Les obligations de l'employeur

- ☞ Fournir les documents prévus par la loi : contrat un exemplaire, règlement intérieur, intitulé et référence de la convention collective applicable.
- ☞ Procéder à la visite médicale
- ☞ Fournir le travail convenu
- ☞ Payer la rémunération convenue
- ☞ Respecter la législation sociale, les conventions et accords collectifs applicables
- ☞ Respecter les libertés individuelles et la vie privée
- ☞ Obligation générale de sécurité

## Les obligations du salarié

- ☞ Exécuter le travail convenu
- ☞ Suivre les directives de l'employeur
- ☞ Respecter les horaires de travail et le règlement intérieur
- ☞ Respecter les clauses du contrat de travail
- ☞ Prendre soin du matériel et de l'outillage qui lui sont confiés
- ☞ Ne pas révéler les secrets de fabrication dont il pourrait avoir connaissance

## ❖ La période d'essai

- **La période d'essai** permet de s'assurer que le salarié embauché convient au poste sur lequel il a été recruté.
- Elle n'est pas obligatoire.
- Elle peut être renouvelée, sous conditions, et rompue de manière anticipée, dans le respect des règles spécifiques prévues par la loi.

### Durée dans le cadre de **CDD**

**deux semaines** lorsqu'il s'agit de contrats d'une durée inférieure à **6mois**

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

### Durée dans le cadre de **CDI**

- **3 mois** pour les cadres et assimilés

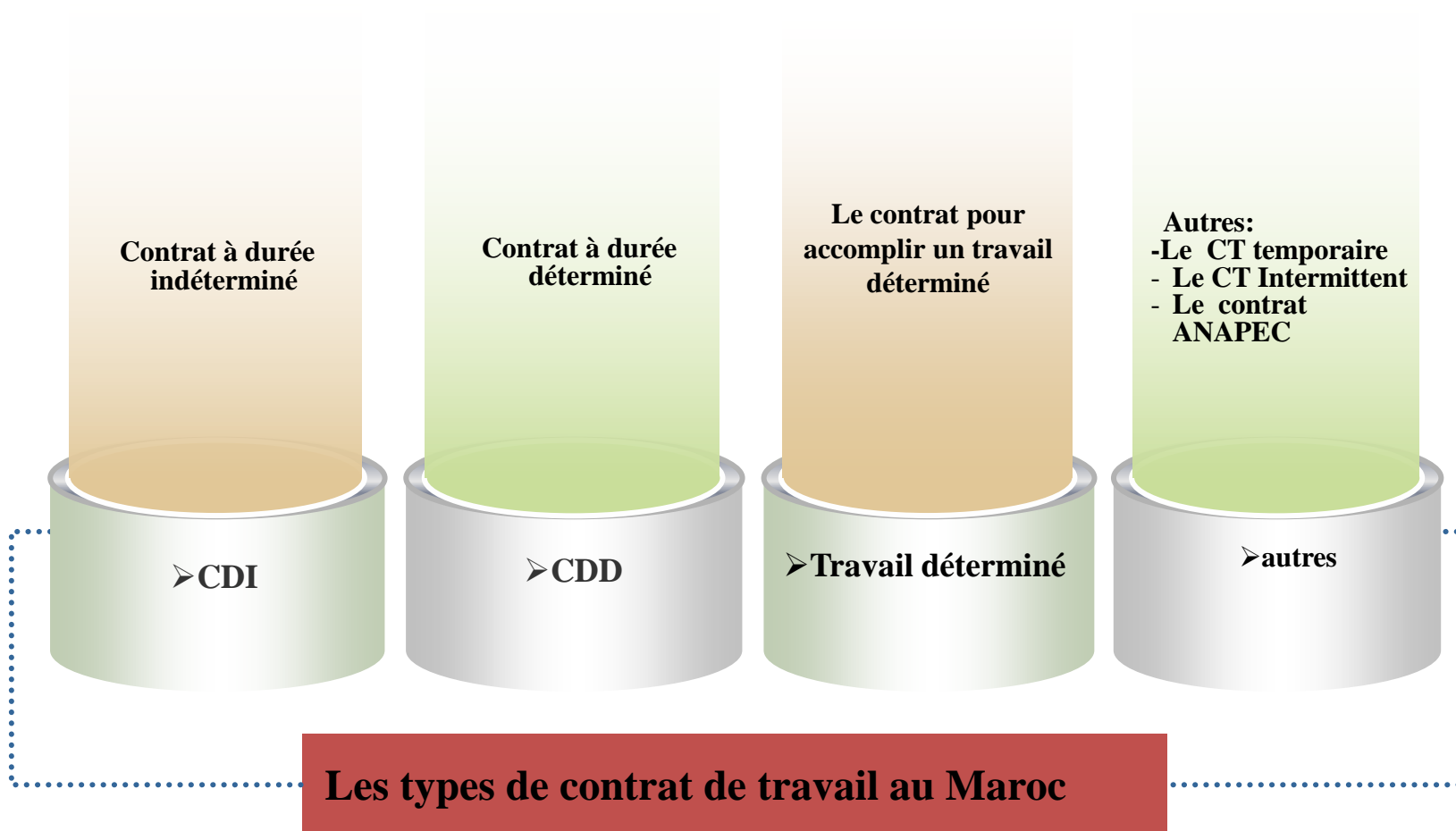
- **Un mois et demi** pour les employés.

- **15 jours** pour les ouvriers

## 2. Types de contrat de travail



## ➤ Les types de contrat de travail:



# 1. CDD: contrat à durée déterminée

- C'est un contrat conclu pour l'exécution d'une tâche précise et **temporaire**.
- Le CDD est conclu également « dans les cas où la relation de travail ne pourrait avoir une durée indéterminée » **trois cas de situation** sont prévus (art 16 et 17).
  1. En cas de **remplacement d'un salarié** par un autre dans le cas de **suspension** du contrat de travail de ce dernier. (sauf suspension abusive résultant d'une situation de grève par exemple).
  2. En cas **d'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise**, (augmentation par rapport à l'activité habituelle de l'entreprise).
  3. Si le travail a un **caractère saisonnier**.

# 1. CDD: contrat à durée déterminée

## ❑ Remarques:

- **La durée du CDD est 12 mois**, renouvelable une seule fois passer cette période le CDD devient CDI.
- Les salariés sous contrat CDD **bénéficient des mêmes droits et avantages** que les salariés en CDI, ils bénéficient de dispositions de la législation du travail, des conventions collectives, et des avantages appliqués dans l'entreprise, ainsi que les mêmes conditions de travail que les autres salariés (la durée de travail, repos hebdomadaire, hygiène, sécurité sociale ...)

# 1. CDD: contrat à durée déterminée

- **Contenu du CDD obligatoire:**

- ✓ Ecrit est obligatoire
- ✓ Motifs de recours au CDD,
- ✓ Nom et fonction du salarié absent remplacé,
- ✓ Date de fin de CDD
- ✓ Clause de renouvellement, si elle existe.

- **Interdiction d'utilisation :**

- ❖ Pour remplacer un salarié en grève
- ❖ Pour effectuer certains travaux dangereux
- ❖ Pour remplacer un salarié démissionnaire sur un poste permanent maintenu.



## 2. CDI: contrat à durée indéterminée

- En générale, le contrat du travail est conclu **sans détermination de durée**.
- C'est un contrat de **droit commun** applicable dans toutes les situations et chaque fois que les parties en décident ainsi.
- Le CDI implique un **engagement lourd** des deux parties, **la résiliation** par l'une des parties en dehors du cas de faute grave et de force majeure, nécessite le respect d'un **délai de préavis**.

### Avantages d'un CDI:

- Stabilité de l'emploi pour les salariés
- Intégration, motivation, expérience, réalisation de soi

# Le contrat pour accomplir un travail déterminé

Il s'agit d'un contrat qui dure le temps d'un projet, la construction d'un barrage par exemple. Il prend fin avec la fin du projet.



# Le contrat de travail intermittent

- Le contrat de travail intermittent peut être conclu dans les secteurs connaissant d'importantes fluctuations d'activité sur l'année.
- Il ne peut être conclu que pour un emploi répondant à des besoins permanents, mais qui comportent une alternance de périodes travaillées et non travaillées. Ces activités sont notamment liées aux **spectacles, aux rythmes scolaires, aux cycles de saisons et au tourisme.**

## Durée:

- Le contrat intermittent est obligatoirement un contrat à durée indéterminée (CDI).

## Contenu:

- Le contrat de travail intermittent doit être écrit.
- Les mentions prévues au contrat varient en fonction du secteur d'activité du salarié (secteur du spectacle vivant ou autre).

# La durée légale de travail au Maroc



# Plan

- 1. Durée normale de travail**
- 2. Heures Supplémentaires**
- 3. Jours de repos**
- 4. Congé annuel**
- 5. Autres congés**

## ❖ *Durée normale de travail*

- Dans les activités agricoles, la durée du travail est fixée à **2496** heures par année ou **48 H** par semaine.
- Pour 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 globale 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 **10 H/ par jour**.

## ❖ *Durée normale de travail*

Nombre d'heures	Jours	semaine	mois	Année
Activités <b>non</b> agricoles	7,34	44	191	2288
Activités agricole	8	48	208	2496

### Remarques:

- 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.
- En cas de travail avec des équipes successives, **la durée maximale est de 8 h / jour.**



# Le SMIG / SMAG

- Le salaire minimum légal (SMIG) pour une heure de travail pour les professions libérales et les secteurs de l'industrie et du commerce passera de **14,81 DH** à l'heure à **15,55 DH à l'heure** à partir de **septembre 2022**, et de 15,55 DH à 16,29 DH à l'heure à partir de septembre 2023.
- Au même titre, le salaire minimum légal pour **une journée** de travail dans **le secteur de l'agriculture** sera de **84,37DH** au lieu de **76,70** DH, à partir de septembre 2022. Puis de 88,58 DH au lieu de 84,37 DH à partir de septembre 2023. (SMAG)
- Pour **le secteur public**, le SMIG passera de 3.000 à **3.500** DH par mois.

## ❖ *Heures Supplémentaires*

- Lorsque les entreprises doivent faire face à des travaux d'intérêt national ou à des surcroûts exceptionnels de travail, les salariés desdites entreprises peuvent être employés au-delà de la durée normale de travail dans les conditions fixées par voie réglementaire, à condition qu'ils perçoivent, en plus de leurs salaires, des indemnisations pour **les heures supplémentaires**.

(Article 196).

## ❖ Heures Supplémentaires

- Ce sont les heures effectuées au-delà de la durée normale de travail.

Activités	Période	Jours ouvrables	Jours fériés
<b>Non</b> agricoles	6 h à 21 h	25 %	50 %
	21 h à 6h	50 %	100 %
Agriculteurs	5 h à 20 h	25 %	50 %
	20 h à 5 h	50%	100 %

## ❖ Exemple 1 :

- Taux horaire supplémentaire = taux horaire normal \* (1 + taux de majoration)
- Taux horaire suppl de 25% =  $17\text{dh} * (1 + 25\%)$   
 $= 17\text{ dh} * 1,25$   
 $= 21,25\text{ dh}$
- Taux horaire suppl de 50% =  $17\text{dh} * (1 + 50\%)$   
 $= 17\text{ dh} * 1,50$   
 $= 25,50\text{ dh}$

## ❖ Exemple 2:

Un employé qui travaillait dans le secteur industriel pour un salaire de **3 500** Dhs par mois. Il a travaillé **3 heures** supplémentaires pendant **3 mois**, entre **18h00 et 21h00**.

- **Quelle est la compensation des heures supplémentaires qu'il mérite ?**

# ***Jours Fériés***

- **11 Janvier** : Commémoration de la présentation du manifeste de l'indépendance
- **1er Mai** : Fête de travail
- **30 Juillet** : Fête du trône
- **14 Août** : Journée Oued Ed-Dahab
- **20 Août** : Commémoration de la révolution du Roi et du Peuple
- **21 Août** : Fête de la jeunesse
- **6 Novembre** : Fête de la marche verte (Almassiratou Al Khadra)
- **18 Novembre** : Fête de l'indépendance
- **Fête Al Maoulid, Fête Al Adha, Premier Moharem et Aïd AL Fitre.**

- Les congés payé
- Les jours de repos



## ❖ *Congé annuel*



- **Définition:** Repos annuel octroyé au salarié avec le maintien de la rémunération.
- **Conditions:**  
Tout salarié a droit, après **6 mois de service continu** dans la même entreprise ou chez le même employeur, à un congé annuel payé.
- **Durée:**



## ❖ *Congé annuel payé*

### Remarques:

- La durée du congé annuel payé est augmentée d'autant de jours qu'il y a de jours de fête payés et de jours fériés pendant la période du congé annuel payé.
- Les interruptions de travail dues à la maladie ne sont pas comptées dans le congé annuel payé.
- La durée du congé annuel payé ne doit pas être supérieure à **30** jours.

## ➤ Calcul de la durée du congé annuel payé

Durée du travail	Durée du congé payé	
	Salariés âgés de moins de 18 ans	Salariés âgés de plus de 18 ans
6 mois de travail effectif	$6 \times 2 = 12$ jours ouvrables	$6 \times 1,5 = 9$ jours ouvrables
12 mois de travail effectif	$12 \times 2 = 24$ jours ouvrables	$12 \times 1,5 = 18$ jours ouvrables

- La durée du congé annuel est augmentée à raison d'un jour et demi ouvrable par période entière de 5 années de services.

## ❖ Congés Hebdomadaire

- **Le repos hebdomadaire** est l'arrêt de travail accordé au salarié une fois par semaine.
- **Durée: 24 heures** minimum de minuit à minuit.
- Le repos hebdomadaire doit être accordé soit le vendredi, soit le samedi, soit le dimanche, soit le jour du marché hebdomadaire.
- Le repos hebdomadaire doit être accordé simultanément à tous les salariés d'un même établissement.

## ❖ Congé 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.

## ❖ Congé de maladie

### Remarque:

- ✓ L'absence pour maladie ou accident, autre qu'une maladie professionnelle ou accident du travail, est supérieure à **180 jours (6 mois)** consécutifs au cours d'une période de **365 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.**

# ❖ Congé de Maternité



- Définition :

Le congé maternité est le droit permettant à **une salariée** enceinte de s'absenter de son travail avant, pendant et après son accouchement. Pendant cette période, le contrat de travail est suspendu et la salariée touche des indemnités journalières de la Sécurité sociale.

- Le congé de maternité est fixé à **14 semaines**.
- La mère salariée a droit à une demi-heure le matin et une demi-heure l'après midi pour allaiter leur enfant. Ce repos spécial est rémunéré comme étant une heure de travail journalière pendant un an (à compter de la date de la reprise du travail).
- La mère salariée peut bénéficier d'un congé non payé d'une année pour élever son enfant.
- Toute entreprise employant au moins cinquante salariées âgées de plus de **16 ans** doit disposer d'une **chambre d'allaitement** dans l'entreprise ou à proximité immédiate.

## ❖ Congé de maternité

- L'employeur n'est pas en droit de rompre le contrat de travail qui le lie à sa salariée quand elle est enceinte, durant les 14 semaines précédant l'accouchement ou encore au cours de la suspension de travail involontaire due à un état pathologique. Cette possibilité lui est permise en cas de faute grave commise par l'intéressée.
- Le code du travail oblige l'employeur de prévoir une chambre spéciale d'allaitement dans toute entreprise ou à proximité immédiate lorsque cette entreprise occupe au moins cinquante salariées âgées de plus de seize ans.



## ❖ Congé de maternité

Pour bénéficier des indemnités journalières de maternité, une salarié doit :

- Justifier d'au moins **54 jours de cotisations pendant les 10 derniers mois** d'immatriculation précédant la date de l'arrêt de travail pour accouchement;
- Déposer un **avis d'interruption de travail et demande d'indemnités journalières dans un délai de 30 jours** à compter de la date d'arrêt de travail dûment rempli par l'employeur et le médecin;
- Fournir **un extrait d'acte de naissance** ou un certificat de naissance délivré par le médecin;
- Fournir une attestation bancaire pour les virements des Indemnités journalières de maternité.

## ❖ *Autres congés*

Le salarié bénéficie de permissions d'absence en cas d'événements familiaux. La durée de ces absences est la suivante :

Congés	Durée
Maternité	14 semaines : 7 avant et 7 après accouchement
Naissance au foyer du salarié	3 jours
Mariage du salarié	4 jours
Décès de l'épouse, père , mère, enfant	3 jours
Décès de frère, sœur	2 jours
Circoncision	2 jours
célébration du baptême du nouveau-né	1 jour

## ❖ *Autres congés*

- Le salarié bénéficie d'une permission d'absence pour:
  - ✓ **Passer un examen,**
  - ✓ **Effectuer un stage sportif national ou participer à une compétition internationale ou nationale officielle.**

## ❖ *Exemple: la prescription des actions découlant des relations de travail – Article 395*

- Article 395

Tous les droits de quelque nature qu'ils soient, découlant de l'exécution ou de la cessation des contrats individuels de travail, des contrats de formation-insertion, des contrats d'apprentissage et des litiges individuels en relation avec ces contrats, se **prescrivent par deux années.**

## *CH2-Cessation de la relation du travail au Maroc*



© Can Stock Photo

## Plan:

1. Introduction
2. Cessation CDD
3. Cessation CDI
4. Procédure de licenciement
5. Préavis
6. Les indemnités
7. Démission
8. Conclusion

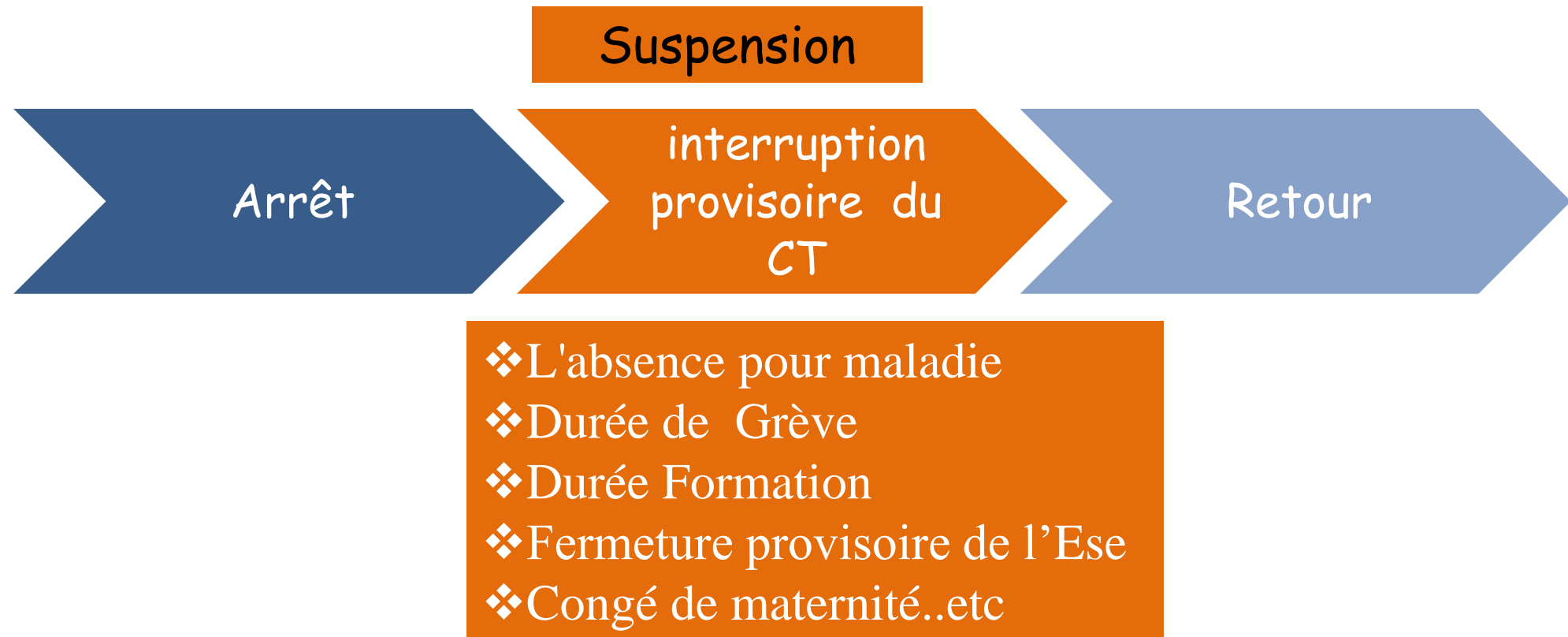


# Quelle est la différence entre la suspension et la cessation du contrat de travail ?



# Suspension du contrat de travail

- On appelle **suspension** du contrat de travail une période qui aurait dû être travaillée et pendant laquelle votre absence est justifiée donc n'entraîne pas la **rupture** de votre contrat de travail.





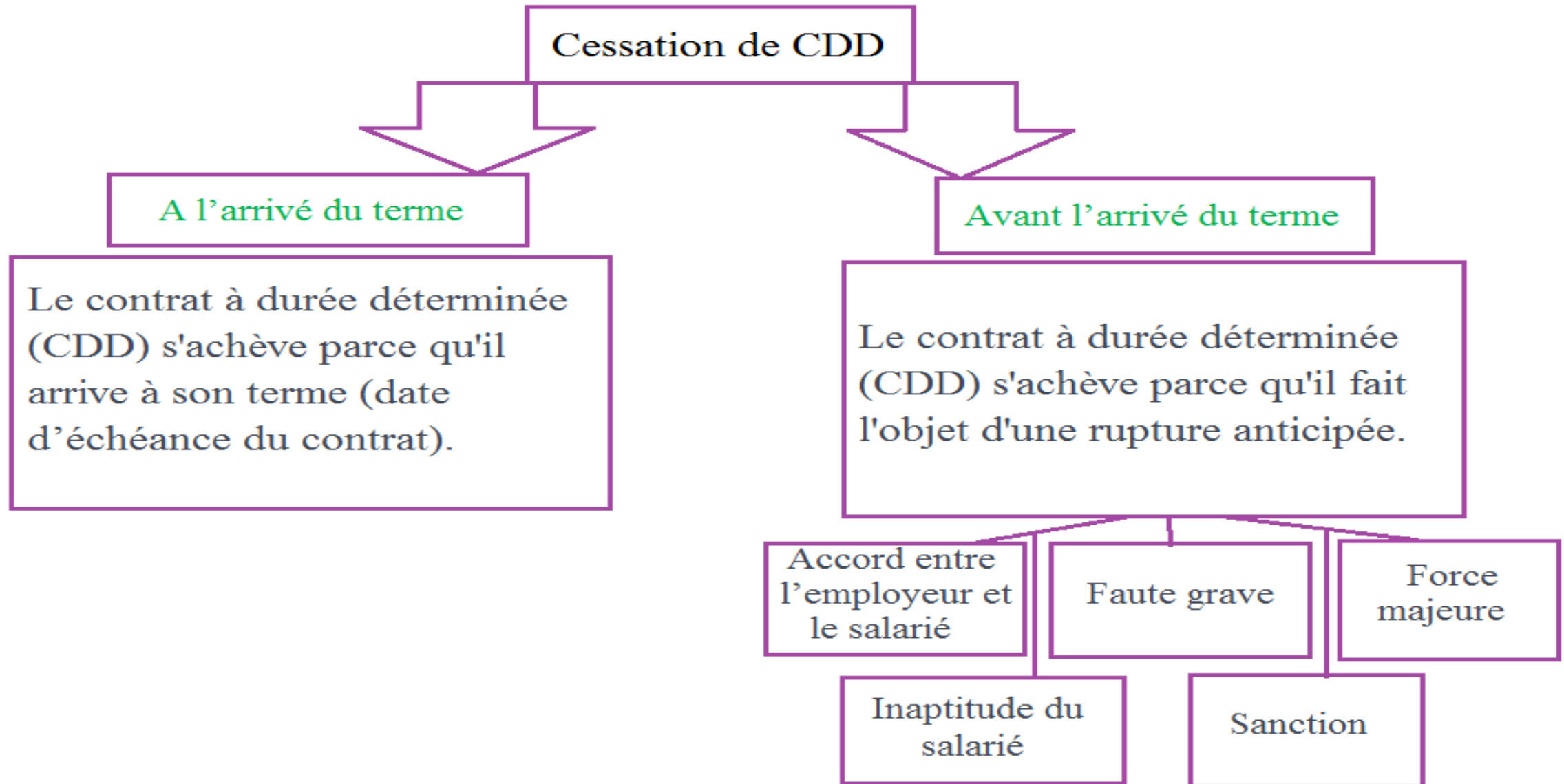
# La cessation du contrat de travail

- **La Cessation** est l'Arrêt définitif du contrat de travail = fin de la relation de travail liant les deux parties, chacune des parties prend sa liberté.

La cessation du contrat de travail peut résulter:

- ☐ De la décision unilatérale de l'employeur (Licenciement)
- ☐ Du salarié (démission).
- ☐ D'un commun accord entre l'employeur et le salarié .

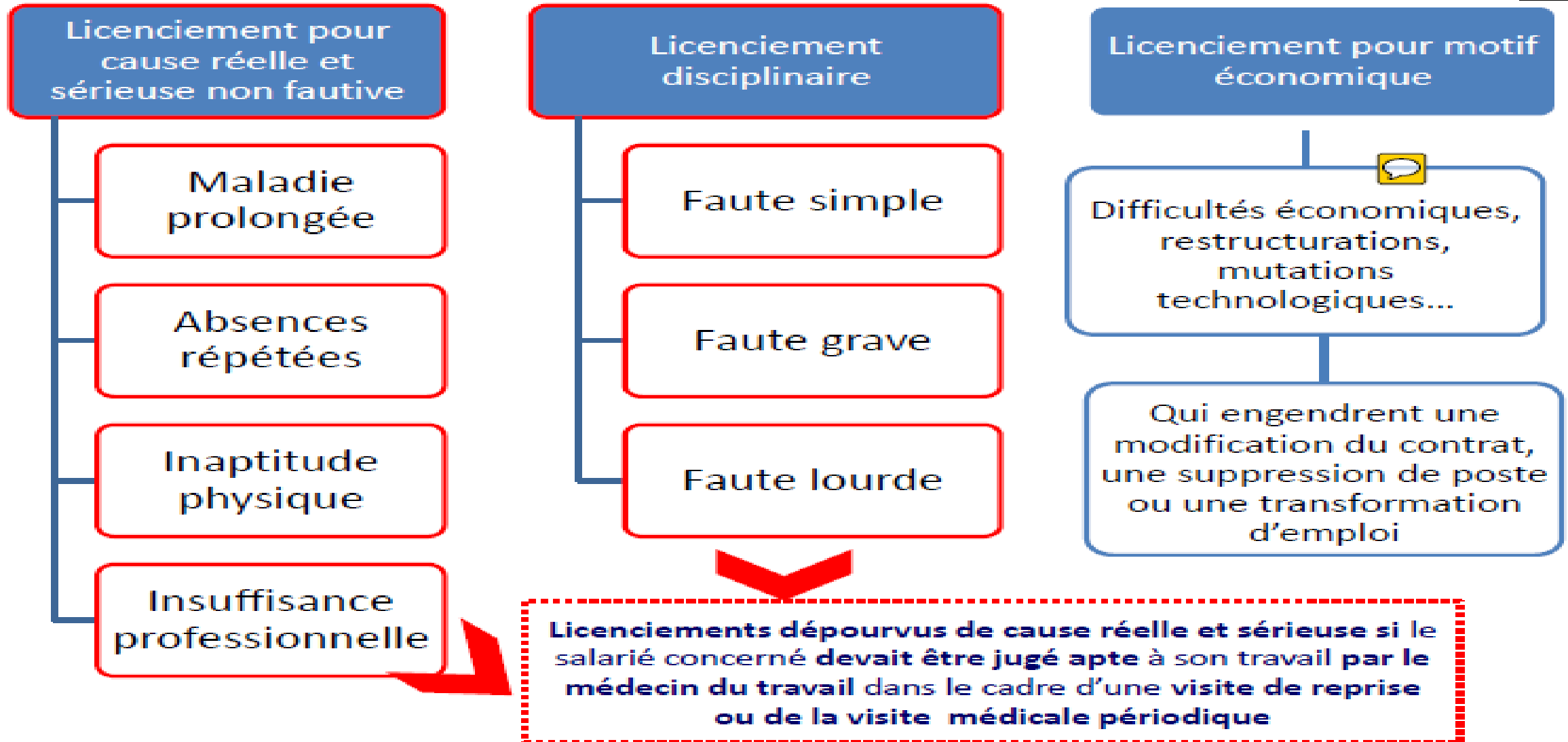
## ❖ La cessation du CT CDD



# ❖ Cessation du CDI

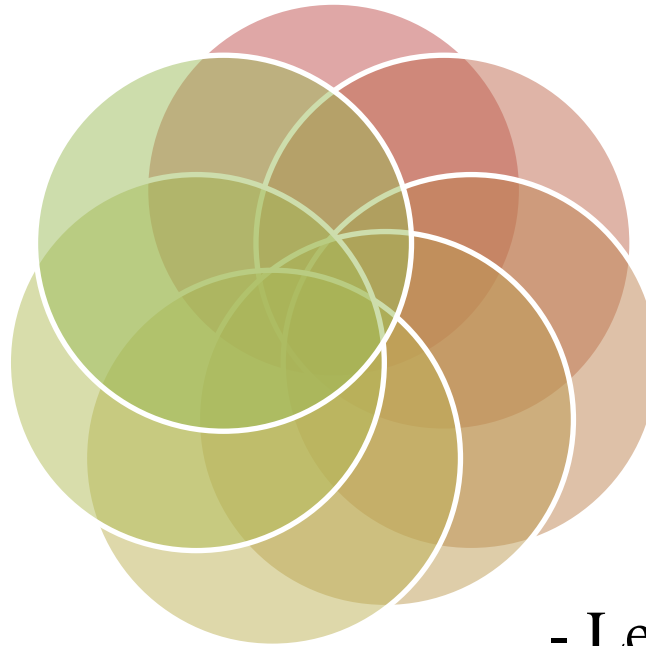


## Les Motifs de licenciement:



## Licenciement hors faute :

- Le licenciement pour insuffisance **professionnelle.**



- Le licenciement pour  
incompétence  
(insuffisance de résultats)

- Le licenciement pour  
accident du travail

- Le licenciement pour  
maladie (le salarié est  
inapte à exercer son  
emploi)

# Procédure de licenciement(étapes)

## Convocation du salarié

- Lettre recommandée avec accusé de réception date, heure, lieu, objet.

## Entretien

- Réunion avec l'employeur, procès verbal.

## Décision de licenciement

- Lettre de notification de décision de licenciement,
- Copie de la lettre est envoyée à l'inspection de travail.



## ➤ Lettre de convocation

*Monsieur Prénom Nom*  
*Fonction*  
*Adresse*  
*Code Postal Ville*

*Monsieur*  
*Adresse*  
*Code Postal Ville*

*Lieu, Date*

Objet : convocation à un entretien préalable de licenciement  
Lettre recommandée avec accusé de réception

Madame, Monsieur,

Nous avons le regret de vous informer que nous envisageons votre licenciement.

En application de l'article R1232-1 du code du travail, nous vous prions de bien vouloir venir le (*précisez la date*), à (*précisez l'heure*), dans nos locaux, pour votre entretien préalable de licenciement. Nous vous exposerons alors les raisons qui nous ont conduits à prendre cette décision.

Pour cet entretien, vous pouvez vous faire accompagner d'un représentant du personnel, d'une personne de votre choix appartenant à la société, ou d'un conseiller extérieur à l'entreprise au besoin. Vous trouverez une liste de ces conseillers (*précisez le lieu et l'adresse*).

Nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, nos respectueuses salutations.

*Signature*

## ➤ Lettre de notification de licenciement

*Monsieur Prénom Nom*  
*Fonction*  
*Adresse*  
*Code Postal Ville*

*Monsieur*  
*Adresse*  
*Code Postal Ville*

*Lieu, Date*

Objet : notification de licenciement  
Lettre recommandée avec accusé de réception

Madame, Monsieur,

Comme nous vous l'avons annoncé lors de notre entretien du (*précisez la date*), nous avons décidé de procéder à votre licenciement pour motif personnel (*ou pour faute*).

Cette décision est liée à (*précisez les raisons qui vous ont poussé(e) à faire ce choix*).

Avant votre départ, vous êtes tenu(e) de respecter une période de préavis de (*précisez la durée*) qui débutera le (*précisez la date figurant sur le cachet de la poste*).

Nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, nos respectueuses salutations.

*Signature*

## ❖ Permission d'absence en vue de la recherche d'un emploi

Durant de le préavis le salarié licencié a droit à la permission d'absence rémunérée en vue de la recherche d'un emploi :

- Deux heures par jour sans qu'elles puissent excéder huit heures dans une semaine ou trente heures dans une période de trente jours consécutifs;
- Si le salarié est occupé dans une entreprise à plus de dix kilomètres d'une ville, quatre heures consécutives deux fois par semaine ou huit heures consécutives une fois par semaine lui sont accordés



# Les conséquences de cessation de contrat de travail

- 1. L'indemnité de préavis**
- 2. Lndemnité de licenciement**
- 3. Indemnité des dommages-intérêts**
- 4. Indemnité de congés payés**

# 1. L'indemnité de préavis

## DÉFINITION:

- Délai qui s'écoule entre la date de la rupture du contrat de travail et la fin effective du travail.
- Temps que doit donner celui qui rompt le contrat de travail (démission, licenciement) afin que l'autre partie ait le temps de se retourner.
  - **Le salarié:** chercher un autre emploi.
  - **L'employeur:** chercher un remplaçant

## ➤ Calcul de délai de préavis

Catégorie	Durée d'ancienneté	Délai de préavis
<b>Cadres et assimilés</b>	Moins d'un an	Un mois
	Un à Cinq ans	Deux mois
	Plus de Cinq ans	Trois mois
<b>Employés et ouvriers</b>	Moins d'un an	Huit jours
	Un à Cinq ans	Un mois
	Plus de Cinq ans	Deux mois

# 1. L'indemnité de préavis

- Lorsque le contrat de travail à **durée indéterminée** est rompu sans préavis, la partie responsable (l'employeur ou le salarié) est obligée de verser à l'autre partie une indemnité de préavis, **sauf en cas de faute grave ( article 51 du code de travail )**.
- L'indemnité de préavis est déterminé en fonction de :
  - **La catégorie: cadre, ouvrier ou employer**
  - **La durée d'ancienneté**
  - **Le salaire (brute)**

# 1. L'indemnité de préavis

- **Exemple :**

Un employé travaille dans une entreprise industrielle comme cadre pendant 10 dix mois avec un salaire de 50 Dhs/H. Il a été débouté par l'exploitant et sans justification.

*Quelle est l'indemnité de préavis qu'il mérite ?*

## 2. L'indemnité de licenciement

### A-Conditions

L'indemnité légale de licenciement est due au salarié en CDI :

- Licencié pour un motif autre que faute grave ou lourde
- Au moins 6 mois d'ancienneté
- Cette indemnité n'est pas due à la rupture du contrat CDD ou de la démission du salarié.

### B-Calcul du montant de l'indemnité de licenciement

Le montant de l'indemnité se calcule comme suit:

- **96** heures de salaire par année pour les **5** premières années d'ancienneté;
- **144** heures de salaire par année pour la période d'ancienneté allant de **6 à 10 ans**;
- **192** heures de salaire par année pour la période d'ancienneté allant de **11 à 15ans**;
- **240** heures de salaire par année pour la période d'ancienneté dépassant **15 ans**.

**Montant de L'IL= Nombre d'heures de salaire collecté \*taux de salaire horaire moyen de 52 semaines avant rupture.**

## Exemple :

Un salarié a travaillé 5 mois dans une entreprise pour un salaire de 25 Dhs à l'heure. Il a été licencié par l'exploitant sans justification.

*Calculer l'indemnité de licenciement de ce salarié.*

### 3-Les dommages-intérêts

Lorsque l'employeur n'a pas respecté la procédure légale mais que l'origine du licenciement est réelle et sérieuse, il peut être condamné à payer au salarié des dommages-intérêts afin de compenser le préjudice subi. ( sans dépasser 36 mois)

La réparation du préjudice correspond au **salaire d'un mois et demi pour chaque année d'ancienneté, ou partie d'année.**

### 4-Indemnité de congés payés

- En cas de résiliation du contrat de travail, l'indemnité compensatrice de congé payé est due au salarié quels que soient les motifs de résiliation. Cette indemnité est calculée sur la base d'**un jour et demi** pour chaque période de **26 jours**.



## Exemple:

Un salarié qui travaille depuis **plus de 15 ans**, pour un salaire de 3500 Dhs par mois. Il a été licencié sans cause réelle et sérieuse.

*Quelle est la valeur de l'indemnité des dommages-intérêts qu'il mérite ?*

l'indemnité de préavis (salaire brut)	Catégorie	Durée d'ancienneté	Délai de préavis
	Cadres et assimilés	Moins d'un an	Un mois
		Un à Cinq ans	Deux mois
		Plus de Cinq ans	Trois mois
	Employés et ouvriers	Moins d'un an	Huit jours
		Un à Cinq ans	Un mois
		Plus de Cinq ans	Deux mois
Indemnité de licenciement (salaire net)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 96 H <math>\leq</math> 5 premières années d'ancienneté;</li> <li>• 6 &lt; 144 H <math>\leq</math> 10</li> <li>• 11 &lt; 192 H <math>\leq</math> 15</li> <li>• 240 H &gt; 15 ans</li> </ul>		
Indemnité des dommages-intérêts (brut)	(1,5 mois pour chaque année d'ancienneté ou partie d'année)		
Indemnité de congés payés	(1,5 jours pour chaque 26 jrs)		

## ❖ **Démission : *définition***

- La démission est une décision qui caractérise une volonté explicite, claire et non équivoque du salarié de quitter définitivement l'entreprise et par laquelle il fait connaître à son employeur l'achèvement de son travail.

## ❖ Les critères de la démission :

- La démission doit résulter d'une volonté claire et non équivoque.
- La démission doit résulter d'une volonté libre.
- La démission doit résulter d'une volonté définitive de quitter l'entreprise.

# Exemple: Lettre de démission

Prénom, Nom

Destinataire

Adresse du destinataire

CP, ville

Ville, date d'envoi

Monsieur-madame X,

Par la présente, je souhaite vous faire part de ma démission du poste de [nom de votre poste] que j'occupe dans l'entreprise [nom de votre entreprise] depuis le [date de votre prise de poste].

Comme indiqué dans mon contrat de travail, je respecterai le préavis prévu de X mois / semaines, et mon départ sera donc effectif le [date de départ prévue].

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'assurance de mes sentiments très distingués.

Signature

## ❖ **Délivrer une attestation de travail.** (*article 72*)

- ❑ 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 les postes de travail qu'il a occupés.

➤ **Exemple de contrat de travail : Durée indéterminé :**

Entre

La Société ..... dont l

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 œuvre 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

➤ **-Durée indéterminé :**

Entre

La Société ..... dont l

e 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 œuvre 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



**-Durée déterminé :**

**(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 .....

- TD

## ❖ **Exercice 1 :**

Un employé qui travaillait dans le secteur agricole pour un salaire annuel de **48 000 Dhs**. Il a travaillé **4 heures** supplémentaires pendant **3 mois**, entre **17h00 et 21h00**.

- **Quelle est la compensation des heures supplémentaires qu'il mérite ?**

- D'abord: on calcule le taux horaire:  $3500 / 191 = 18,32$  OU (  $3500 / 26 / 7,34 = 18,33$  )

- **Le taux horaire des heures supplémentaire:**

Secteur non agricole; le temps des heures supplémentaire est le matin, donc le salarié à le droit d'une augmentation supplémentaire de 25% sur chaque heure de travail,

$H_{sup} = tx \text{ heure} + 25\% = 18,33 * 1,25 = 23 \text{ dhs}$  pour chaque heure supplémentaire.

- Le total des heures supplémentaire:  $T = 3h * 3 \text{ moi} * 26 = 234 H_{sup}$

- **Rémunération du total des heures supplémentaires =  $234 * 23 = 5382$**

## ❖ Exercice 2:

Mr Najib travail dans une entreprise comme directeur de production, exerce 52 heures de travail supplémentaires ont été effectuées comme suit :

- 20 H: de 6H à 21H
  - 18 H: de 21H à 6H
  - 7 H : de 21H à 6H effectuée le 20 et 21 août
  - 7 H : de 6H à 21H effectuée le jour de repos hebdomadaire
- TAF : Calculer la rémunération des heures supplémentaires de Mr Njib si son salaire horaire est de 145 Dh

### ❖ *Exercice 3:*

Un salarié du secteur agricole perçoit un salaire journalier de **90 Dhs**. Pendant 6 mois. Il a travaillé des heures supplémentaires entre 18H et 21H.

TAF:

Calculer la rémunération des heures supplémentaires de ce salarié.

## ❖ *Exercice 1 : Congé annuel payé*

Un salarié occupe un poste dans une entreprise du secteur agricole pendant 4 ans et 5 mois, pour un salaire mensuel de 6000 Dhs.

Calculez l'indemnité de congés payés, sachant que le salarié bénéficie de ses congés payés à la fin de chaque année de travail.

## ❖ *Exercice 2: Congé annuel payé*

Pendant 22 ans, Najib a travaillé au sein d'une entreprise industrielle pour un salaire annuel de 38 400. Il a été licencié de son travail sans percevoir d'indemnités de congés.

*Déterminer le montant des indemnités du congé annuel payé que Najib mérite.*

# 1. L'indemnité de préavis

- **Exercice 1:**

Un employé travaille dans le secteur agricole avec un salaire journalier de 95Dhs, durant 25 an. Il a été licencié à cause d'une faute grave, mais sans respecter la procédure de licenciement prévu par la loi ( article 62 à 65).

*Quelle est l'indemnité de préavis qu'il mérite ?*



# 1. L'indemnité de préavis

- **Exercice 2:**

Khaled est un ingénieur travail dans le domaine agricole, perçoit un salaire de 100 dirhams pour chaque heure de travail. Lorsque l'une des parties souhaite mettre fin à la relation de travail, l'autre partie doit bénéficier d'un préavis de 5 mois. Après 4 ans de travail, l'employeur a décidé de licencier Khaled sans justification et sans respecter le délai de préavis.

*Quelle est l'indemnité de préavis que Khaled mérite ?*

## 2. L'indemnité de licenciement

### Exercice 1:

Un salarié travaille dans le domaine de textile avec un salaire mensuel de 4000 Dhs, pendant une période de 8 ans et 5 mois. Il a été licencié par l'exploitant sans justification.

*Calculer l'indemnité de licenciement de ce salarié.*

## Exercice 2:

Nassim est délégué syndical depuis 4 ans. Il travaille dans une entreprise agricole depuis environ 17 ans et un mois, pour un salaire journalier de 80 Dhs/Jrs. À cause de son travail syndical, il a été licencié sans justification.

*Calculer l'indemnité de licenciement de ce salarié.*

### 3. L'indemnité des dommages-intérêts

#### Exercice 1:

Un employé qui travaillait comme gérant de l'entreprise depuis environ 25 ans, pour un salaire de 8 000 Dhs, il a été licencié parce qu'il avait commis une faute grave que l'employeur n'a pas pu prouver.

*Quelle est l'indemnité des dommages-intérêts qu'il mérite dans cette situation ?*

## Exercice 2:

Cadre commerciale dans une entreprise industrielle, licencié sans cause réelle. Quelle est l'indemnité des dommages-intérêts qu'il mérite, sachant qu'il percevait un salaire de 25 dirhams pour chaque heure de travail, depuis près de 15 ans ?

## ❖ *Exercice globale*

Un salarié licencié , son salaire est composé des éléments suivants:

- Salaire Brut 9000 dh / mois
- Salaire Net 8200 dh / mois
- Prime de responsabilité 1500 dh/mois
- Indemnité de aidkbir 2500/an
- Indemnité logement 1200 dh/mois
- Prime de risque 700 dh / mois
- Date d'intégration 01/03/2010
- Date licenciement 20/03/2018
- Ahmed est doté une voiture de location ( 3000/mois) et de 1300 dh gazoil chaque 3 mois

*Calculer les indemnités de licenciement , de préavis , dommage-intérêt .*