

CODE DU TRAVAIL MAROCAIN 2024

Règles Importantes pour les Contrats à Durée Indéterminée (CDI)

Loi n°65-99 formant Code du Travail - Version consolidée 2024

1. DÉFINITION ET NATURE DU CDI

Article 6 - Définition du salarié

Est considérée comme salariée toute personne qui s'est engagée à exercer son activité professionnelle sous la direction d'un ou plusieurs employeurs moyennant rémunération, quels que soient sa nature et son mode de paiement.


Caractéristiques du CDI

Durée indéterminée : Le contrat n'a pas de date de fin prédéfinie

Forme : Peut être oral ou écrit, mais la forme écrite est fortement recommandée

Validité : Prend effet dès la signature des deux parties

Principe : Le CDI est la forme normale et privilégiée du contrat de travail au Maroc

 Important : Le CDI constitue la forme standard du contrat de travail. Tout contrat qui ne respecte pas les conditions strictes du CDD est automatiquement requalifié en CDI.

2. CONDITIONS DE FORMATION DU CONTRAT

Éléments obligatoires du contrat écrit

Identité complète des parties (employeur et salarié)

Date de prise d'effet du contrat

Nature et lieu de travail

Classification professionnelle du poste

Montant de la rémunération et modalités de paiement

Horaires de travail

Durée des congés payés

Article 9 - Non-discrimination

Est 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 politique, l'affiliation syndicale, l'ascendance

nationale ou l'origine sociale.

Période d'essai

Employés : Maximum 3 mois, renouvelable une fois

Cadres : Maximum 6 mois, renouvelable une fois

Condition : Doit être expressément stipulée dans le contrat

Rupture : Libre pendant la période d'essai sans préavis ni indemnité

3. DURÉE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Durée légale du travail

Durée normale : 44 heures par semaine

Secteur agricole : 2496 heures par an (selon les saisons)

Heures supplémentaires : Majorées de 25% (heures normales) à 50% (heures de nuit/dimanche)

Travail de nuit : Entre 21h et 6h, avec majoration obligatoire

Repos et congés

Repos hebdomadaire : 24 heures consécutives (généralement le dimanche)

Congés payés : 1,5 jour par mois de service effectif (18 jours par an minimum)

Jours fériés : 10 jours fériés légaux rémunérés

Congé de maternité : 14 semaines (6 avant et 8 après l'accouchement)

4. RÉMUNÉRATION ET AVANTAGES SOCIAUX

Salaire minimum légal (SMIG/SMAG 2024)

Secteur industriel/commercial : SMIG applicable

Secteur agricole : SMAG applicable

Paiement : Mensuel, au plus tard le dernier jour du mois

Bulletin de paie : Obligatoire à chaque paiement

Égalité salariale

À travail égal, salaire égal. Aucune discrimination salariale ne peut être pratiquée entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale.

Avantages sociaux obligatoires

Couverture sociale : Affiliation CNSS obligatoire

Assurance maladie obligatoire (AMO)

Cotisations retraite

Couverture accidents du travail


5. MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Modifications substantielles

Accord obligatoire : Toute modification substantielle nécessite l'accord du salarié

Éléments concernés : Rémunération, qualification, lieu de travail, horaires

Refus du salarié : Ne constitue pas une faute, mais peut justifier un licenciement pour motif économique

 Important : L'employeur ne peut pas imposer unilatéralement une modification substantielle du contrat. Le refus du salarié ne peut être considéré comme une démission.

Mutations et détachements

Mutation géographique : Accord préalable du salarié requis

Détachement temporaire : Conditions et durée à préciser

Frais de déplacement : À la charge de l'employeur

6. SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Causes de suspension

Maladie ou accident : Jusqu'à 6 mois (renouvelable)

Congé de maternité : 14 semaines

Service militaire obligatoire

Grève licite

Détention préventive : Si non condamnation définitive

Protection de l'emploi

Pendant la suspension, le contrat de travail est maintenu. L'employeur ne peut procéder au licenciement sauf faute grave non liée à la cause de suspension.

7. REPRÉSENTATION DU PERSONNEL

Délégués du personnel

Seuil : Entreprises de 10 salariés et plus

Élection : Tous les 6 ans

Protection : Mandat protégé contre le licenciement

Crédit d'heures : 15 heures par mois

Comité d'entreprise

Seuil : Entreprises de 50 salariés et plus

Rôle : Consultation sur les décisions économiques importantes

Information : Accès aux informations économiques et sociales

8. RUPTURE DU CONTRAT CDI

Démission du salarié

Liberté : Droit de démissionner librement

Préavis : Respect du délai de préavis contractuel ou légal

Forme : Notification écrite recommandée

Indemnités : Aucune indemnité de licenciement

Licenciement par l'employeur

Motif légitime : Obligation de justifier le licenciement

Procédure : Convocation, entretien, notification écrite

Préavis : 8 jours à 2 mois selon ancienneté

Indemnités : Indemnité légale de licenciement si ancienneté \geq 6 mois

Calcul de l'indemnité de licenciement

6 mois à 2 ans : 96 heures de salaire

2 à 5 ans : 144 heures de salaire

5 à 10 ans : 192 heures de salaire

10 à 15 ans : 240 heures de salaire

Plus de 15 ans : 300 heures de salaire

Faute grave

Définition : Faute qui rend impossible le maintien du salarié

Exemples : Vol, violence, abandon de poste, divulgation de secrets

Conséquences : Licenciement immédiat sans préavis ni indemnité

Procédure : Respect de la procédure disciplinaire obligatoire

9. PROTECTION SPÉCIALE

⚠ Important : Certaines catégories de salariés bénéficient d'une protection renforcée contre le licenciement.

Salariés protégés

Femmes enceintes : Protection pendant la grossesse et jusqu'à 14 semaines après l'accouchement

Représentants du personnel : Délégués, membres du comité d'entreprise

Représentants syndicaux : Protection pendant et après le mandat

Salariés en congé maladie : Protection pendant l'incapacité temporaire

Procédure spéciale

Le licenciement des salariés protégés nécessite une autorisation préalable de l'inspecteur du travail, sauf faute grave dûment établie.

10. RÈGLEMENT DES CONFLITS

Procédure de conciliation

Étape 1 : Tentative de conciliation devant l'inspecteur du travail

Étape 2 : En cas d'échec, saisine du tribunal de première instance

Urgence : Procédure de référé possible

Appel : Possible devant la Cour d'appel

Prescription

Actions en paiement de salaires : 2 ans

Actions en réparation d'accidents du travail : 2 ans

Autres actions : 2 ans à compter de la rupture du contrat

⚠ Important : Toute clause du contrat de travail contraire aux dispositions du Code du Travail est réputée nulle et non avenue. Les dispositions les plus favorables au salarié pré

