

**Section VII : Dispositions relatives au salarié travaillant
à domicile, au voyageur, représentant et placier
de commerce et d'industrie**

Article 264

Les voyageurs, représentants ou placiers de commerce et d'industrie exerçant leur profession dans les conditions prévues par les articles 79 à 85 ci-dessus ont droit pendant leur congé annuel payé à une indemnité calculée sur la base de la rémunération moyenne perçue dans les douze mois qui ont précédé ce congé. Le cas échéant, déduction est faite du montant des sommes qui constituent un remboursement de frais ou de dépenses engagés par l'intéressé en raison de son travail.

L'attribution de cette indemnité ne peut entraîner une réduction du montant des commissions auxquelles ils ont droit dans les conditions prévues à leur contrat en raison de leur activité antérieure à leur départ en congé.

En cas de pluralité des employeurs pour lesquels le salarié travaillant à domicile, le voyageur, le représentant ou le placier de commerce et d'industrie travaille à leur compte, la date de bénéfice du congé annuel payé est fixée par l'employeur le plus ancien.

**Section VIII : Dispositions concernant les salariés victimes d'un
accident du travail ou d'une maladie professionnelle**

Article 265

L'employeur doit différer l'octroi du congé annuel payé au salarié victime d'un accident du travail jusqu'à la consolidation de sa blessure.

Les sommes versées à la victime au titre de l'indemnité journalière n'entrent pas en ligne de compte pour la détermination de l'indemnité du congé annuel payé ou de l'indemnité compensatrice de congé.

Article 266

Lorsqu'un salarié est victime d'un accident du travail, s'il cesse, une fois sa blessure consolidée, d'être occupé dans l'entreprise au service de laquelle il travaillait lors de son accident, le paiement de l'indemnité compensatrice de congé est effectué en même temps que le dernier versement de l'indemnité journalière conformément à la législation en

vigueur en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Article 267

Les dispositions des articles 265 et 266 ci-dessus sont applicables en cas de maladie professionnelle.

Section IX : Dispositions pénales

Article 268

Sont punis d'une amende de 300 à 500 dirhams :

1. le refus d'accorder le congé annuel payé ou d'accorder une indemnité compensatrice de congé dont la durée est prévue par les articles 231, 232, 235, 239 et le 2^e alinéa de l'article 240 ;
2. le non-respect des dispositions prévues par l'article 247 ;
3. le défaut de paiement de l'indemnité due au titre du congé annuel payé conformément aux articles 249 et 264 ;
4. le défaut de paiement des indemnités compensatrices du congé annuel payé conformément aux articles 251, 252, 253, 256, 257 et 266 ;
5. le non- respect des dispositions de l'article 262.
6. L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de salariés à l'égard desquels les dispositions des articles susmentionnés n'ont pas été observées, sans toutefois que le total des amendes dépasse le montant de 20.000 dirhams.

Chapitre V : Des congés spéciaux à l'occasion de certains événements et des congés pour convenances personnelles

Section I : Congé à l'occasion de la naissance

Article 269

Tout salarié a droit, à l'occasion de chaque naissance, à un congé de trois jours. Cette disposition s'applique en cas de reconnaissance par le salarié de la paternité d'un enfant.

Ces trois jours peuvent être continus ou discontinus, après entente entre l'employeur et le salarié, mais doivent être inclus dans la période d'un mois à compter de la date de la naissance.

Dans le cas où la naissance aurait lieu au cours d'une période de repos du salarié, par suite du congé annuel payé, de maladie ou d'accident de quelque nature qu'il soit, cette période est prolongée de la durée de trois jours susmentionnée.

Article 270

Le salarié a droit pendant les trois jours de congé à une indemnité équivalente à la rémunération qu'il aurait perçue s'il était resté à son poste de travail.

Cette indemnité est versée au salarié par l'employeur lors de la paie qui suit immédiatement la production par ce dernier du bulletin de naissance délivré par l'officier d'état civil.

L'employeur se fait rembourser ladite indemnité par la Caisse Nationale de Sécurité Sociale dans la limite du montant des cotisations mensuelles versées à ladite caisse.

Section II : Du congé de maladie

Article 271

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.

Article 272

Lorsque l'absence pour maladie ou accident, autre qu'une maladie professionnelle ou accident du travail, est supérieure à cent quatre-vingts 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.

Article 273

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 du travail, ne sont pas rémunérées, quelle que soit la périodicité de la paie.

Section III : Des absences diverses

Article 274

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

1) Mariage :

- du salarié : quatre jours ;
- d'un enfant du salarié ou d'un enfant issu d'un précédent mariage du conjoint du salarié : deux jours ;

2) Décès :

- d'un conjoint, d'un enfant, d'un petit-enfant, d'un ascendant du salarié ou d'un enfant issu d'un précédent mariage du conjoint du salarié : trois jours ;
- 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 : deux jours.

3) Autres absences :

- circoncision : deux jours ;
- opération chirurgicale du conjoint ou d'un enfant à charge : deux jours.

Article 275

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.

Article 276

Sauf disposition contraire du contrat du travail, d'une convention collective de travail ou du règlement intérieur, les absences prévues à l'article 274 ci-dessus ne sont payées qu'aux salariés rémunérés au mois.

Toutefois, les absences suivantes sont payées :

1. deux jours pour le mariage du salarié ;
2. un jour pour le décès du conjoint, du père, de la mère ou d'un enfant du salarié.

Article 277

Les employeurs doivent accorder à leurs salariés, membres des conseils communaux, des permissions d'absence pour assister aux assemblées générales de ces conseils et aux réunions des commissions qui en relèvent s'ils en sont membres.

Sauf accord contraire, l'absence prévue à l'alinéa ci-dessus n'est pas payée.

Les heures du travail perdues, en raison de l'absence prévue par le présent article, peuvent être récupérées, sous réserve des dispositions relatives à la durée du travail prévues au chapitre premier du titre III du livre II de la présente loi.

Section IV : Dispositions pénales

Article 278

Sont punis d'une amende de 300 à 500 dirhams :

1. le refus d'octroi du congé pour naissance ou le congé accordé de manière non conforme aux dispositions de l'article 269 ;
2. le défaut de paiement de l'indemnité prévue par l'article 270 ou le paiement dans des conditions non conformes aux dispositions dudit article ;
3. le refus d'octroi des jours d'absence prévus par l'article 274 ou l'octroi d'une durée inférieure à celle fixée par ledit article ;
4. le défaut de paiement des absences dans le cas prévu par l'article 276 ou le paiement inférieur à celui prévu par ledit article.

5. L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de salariés à l'égard desquels les dispositions des articles susmentionnés n'ont pas été observées, sans toutefois que le total des amendes dépasse le montant de 20.000 dirhams.

Chapitre VI : Du contrôle

Article 279

Afin de permettre aux autorités compétentes d'exercer le contrôle de l'application des dispositions du titre III du livre II, l'employeur doit tenir tous documents servant de moyens de contrôle et de justification dans les formes et suivant les modalités fixées par la présente loi et les textes réglementaires pris pour son application.

Article 280

Le défaut de tenue des documents visés à l'article 279 est puni d'une amende de 2000 à 5000 dirhams.

Titre IV : De l'hygiène et de la sécurité des salariés³⁷

Chapitre premier : Dispositions générales

Article 281

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 nécessaires à la santé des salariés, notamment en ce qui concerne le dispositif de prévention de l'incendie, l'éclairage, le chauffage, l'aération, l'insonorisation, la ventilation, l'eau potable, les fosses d'aisances, l'évacuation des eaux résiduaires et de lavage, les poussières et vapeurs, les vestiaires, la toilette et le couchage des salariés.

37 - Comparer avec l'arrêté viziriel du 4 Novembre 1952 (15 Safar 1372) déterminant les mesures générales de protections et de salubrité applicables à tous les établissements dans lesquels est exercée une profession commerciale, industriel ou libérale; Bulletin Officiel n° 2099 du 16 Janvier 1953, p. 64.

L'employeur doit garantir l'approvisionnement normal en eau potable des chantiers et y assurer des logements salubres et des conditions d'hygiène satisfaisantes pour les salariés.

Article 282

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 transmission, appareils de chauffage et d'éclairage, outils et engins doivent être munis de dispositifs de protection d'une efficacité reconnue et tenus dans les meilleures conditions possibles de sécurité afin que leur utilisation ne présente pas de danger pour les salariés.

Article 283

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

Article 284

Les salariés appelés 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.

Article 285

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.

Article 286

Les pièces mobiles des machines telles que bielles, volants de moteur, roues, arbres de transmission, engrenages, cônes ou cylindres de friction, doivent être munies d'un dispositif de protection 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.

Article 287

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.

De même, il est interdit à l'employeur de permettre à ses salariés l'utilisation, dans des conditions contraires à celles fixées par voie réglementaire³⁸, de produits ou substances, d'appareils ou de machines susceptibles de porter atteinte à leur santé ou de compromettre leur sécurité.

Article 288

L'employeur doit s'assurer que les produits utilisés lorsqu'ils consistent en substances ou préparations dangereuses, comportent sur leur emballage un avertissement du danger que présente l'emploi desdites substances ou préparations.

38 - Décret n° 2-98-975 du 28 chaoual 1421 (23 janvier 2001) relatif à la protection des travailleurs exposés aux poussières d'amiante, tel qu'il a été modifié et complété; Bulletin Officiel n° 4870 du 7 Kaada 1421 (1 Février 2001).P 192.

- Décret n° 2-08-528 du 25 Joumada I 1430 (21 Mai 2009) relatif à la protection des travailleurs contre les risques dus au benzène et aux produits dont le taux en benzène est supérieur à 1% en volume tel qu'il a été modifié et complété; Bulletin Officiel n° 5740 du 10 Joumada II 1430 (4 Janvier 2009), p. 925.

- Arrêté du ministre de l'emploi et de la formation professionnelle n° 2626-12 du 26 chaabane 1433 (16 juillet 2012) fixant les termes de l'avis indiquant les dangers du benzoline ainsi que les précautions à prendre pour prévenir cette intoxication et en éviter le retour; Bulletin Officiel n° 6092 du 2 hija 1433 (18 octobre 2012).p 2703.

- Arrêté du ministre de l'emploi et de la formation professionnelle n° 2627-12 du 26 chaabane 1433 (16 juillet 2012) fixant les termes de recommandations pour les visites médicales du personnel exposé aux dangers d'intoxication benzolique.; Bulletin Officiel n° 6092 du 2 hija 1433 (18 octobre 2012).p 2705.

Article 289

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 et ne doit pas rendre inopérants les dispositifs de protection dont la machine qu'il utilise est pourvue.

Il est interdit de demander à un 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.

Article 290

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.

Article 291

Le temps passé par les salariés pour respecter les mesures d'hygiène qui leur sont imposées est rémunéré par l'employeur comme temps de travail.

Article 292

L'autorité gouvernementale chargée du travail fixe les mesures générales d'application³⁹ des principes énoncés par les articles 281 à 291

39 - Arrêté du ministre de l'emploi et de la formation professionnelle n° 93-08 du 6 Joumada I 1429 (12 Mai 2008) fixant les mesures d'application générales et particulières relatives aux principes énoncés par les articles de 281 à 291 du code du travail; Bulletin Officiel n° 5680 du 7 kaada 1429 (6 Novembre 2008), p. 1410.

ci-dessus ainsi que, compte tenu des nécessités propres à certaines professions et certains travaux, les mesures particulières d'application desdits principes.

Article 293

Le fait pour les salariés, dûment informés selon les modalités prévues par l'article 289 ci-dessus, de ne pas se conformer aux prescriptions particulières relatives à la sécurité ou à l'hygiène pour l'exécution de certains travaux dangereux au sens de la présente loi et de la réglementation prise pour son application, constitue une faute grave pouvant entraîner le licenciement sans préavis, ni indemnité de licenciement, ni dommages-intérêts.

Article 294

Les conditions de sécurité et d'hygiène dans lesquelles s'effectuent les travaux dans les mines, carrières et installations chimiques doivent garantir aux salariés une hygiène et une sécurité particulières conformes aux prescriptions fixées par voie réglementaire.

Article 295

Les règles d'hygiène applicables aux salariés travaillant à domicile ainsi que les obligations qui incombent aux employeurs faisant exécuter des travaux à domicile sont fixées par voie réglementaire.

Article 296

Sont punis d'une amende de 2.000 à 5.000 dirhams :

1. le non- respect des dispositions de l'article 281 ;
2. le non aménagement des lieux de travail conformément aux dispositions de l'article 282 et la non mise en place des moyens de sécurité prescrits par les articles 284 à 286 ;
3. le non-respect des dispositions de l'article 287.

Article 297

Est puni d'une amende de 10.000 à 20.000 dirhams le non-respect des dispositions des articles 283, 288, 289, 290 et 291.

Article 298

En cas d'un jugement pour infraction aux dispositions des articles 281, 282, 285 et 286, ce jugement fixe, en outre, le délai dans lequel doivent être exécutés les travaux à effectuer sans pouvoir excéder 6 mois à compter de la date du jugement.

Aucune infraction pour les mêmes raisons n'est permise pendant le délai fixé conformément aux dispositions de l'alinéa précédent.

Article 299

En cas de récidive, les amendes prévues pour les infractions aux dispositions des articles précédents du présent chapitre sont portées au double, si une infraction similaire est commise au cours des deux années suivant un jugement définitif.

Article 300

En cas de violation des prescriptions législatives ou réglementaires relatives à la sécurité et à l'hygiène, que la procédure de mise en demeure soit ou non applicable, le tribunal peut prononcer une condamnation assortie de la fermeture temporaire de l'établissement pendant une durée qui ne peut être inférieure à dix jours ni supérieure à six mois, la fermeture entraînant l'interdiction visée à l'article 90 (2^e alinéa) du Code pénal. En cas de non-respect de ces dispositions, les sanctions prévues par l'article 324 dudit code sont applicables.

En cas de récidive, le tribunal peut prononcer la fermeture définitive de l'établissement conformément aux articles 90 et 324 du Code pénal.

Article 301

Pendant toute la durée de la fermeture temporaire, l'employeur est tenu de continuer à verser à ses salariés les salaires, indemnités et avantages, en espèces ou en nature qui leur sont dus et qu'ils touchaient avant la date de la fermeture.

Lorsque la fermeture devient définitive et entraîne le licenciement des salariés, l'employeur doit verser les indemnités qui leur sont dues dans le cas de rupture du contrat de travail, y compris les dommages-intérêts.

Chapitre II : Des dispositions relatives au transport des colis d'un poids supérieur à une tonne

Article 302

L'expéditeur de tout colis ou objet pesant 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 position du chargement. L'indication doit être marquée à l'extérieur du colis en lettres claires et durables suivant les modalités fixées par voie réglementaire⁴⁰.

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 aux alinéas ci-dessus.

Article 303

Est puni d'une amende de 2.000 à 5.000 dirhams, le défaut de l'indication à l'extérieur du colis prévu à l'article 302 ou sa non-conformité avec les dispositions dudit article ou des textes réglementaires pris pour son application.

Chapitre III : Des services médicaux du travail

Article 304

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

40 - Décret n° 2-04-468 du 16 kaada 1425 (29 Décembre 2004) fixant les indications que doivent comporter les colis pesant au moins mille kilogrammes de poids; Bulletin Officiel n° 5280 du 24 kaada 1425 (6 Janvier 2005), p. 22.

salariés au risque de maladies professionnelles, telles que définies par la législation relative à la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Article 305

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 travail⁴¹.

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.

Article 306

L'autorité gouvernementale chargée du travail fixe la durée minimum que le ou les médecins du travail doivent consacrer aux salariés⁴², 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, conformément à l'article 304 ci-dessus, doivent disposer d'un médecin du travail durant toutes les heures du travail.

41 - Arrêté du ministre de l'emploi et de la formation professionnelle n° 3124-10 du 15 Hija 1431 (22 Novembre 2010) en application des dispositions des articles 305 et 330 de la loi n° 65-99 formant code du travail, publié dans l'édition arabe du Bulletin Officiel n°5902 du 17 moharrem 1432 (23 Décembre 2010), p. 5406.

42 - Arrêté du ministre de l'emploi et de la formation professionnelle n° 3126-10 du 15 Hija 1431 (22 Novembre 2010) fixant la durée minimum que le médecin ou les médecins du travail doivent consacrer aux salariés publié dans l'édition arabe du Bulletin Officiel n°5902 du 17 moharrem 1432 (23 Décembre 2010), p. 5413.

Article 307

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 travail⁴³.

Article 308

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 inter-entreprises.

Article 309

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

Article 310

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.

43 - Arrêté du ministre de l'emploi et de la formation professionnelle n°3125-10 du 15 Hijja 1431 (22 Novembre 2010) fixant le modèle de rapport annuel sur l'organisation, le fonctionnement et la gestion financière du service médical du travail pendant l'année précédente, que doit élaborer le président du service médical du travail, publié dans l'édition arabe du Bulletin Officiel n°5902 du 17 moharrem 1432 (23 Décembre 2010), p.5410.

Article 311

Le médecin du travail étranger doit, outre ce qui est prévu à l'article 310, avoir obtenu l'autorisation prévue par les dispositions relatives à l'emploi des étrangers⁴⁴.

Article 312

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 professionnelle⁴⁵.

Article 313

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.

Article 314

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.

Article 315

Les services médicaux du travail indépendants ou inter-entreprises doivent également s'assurer, à temps complet, le concours d'assistants sociaux ou d'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 réglementaire⁴⁶ en fonction de l'effectif des salariés dans l'entreprise.

44 - Voir les articles 516 à 521 de la présente loi.

45 - Article 45 de l'arrêté résidentiel du 8 Juin 1953 relatif au code de la déontologie des médecins; Bulletin Officiel n° 2121 du 19 Juin 1953, p. 828.

46 - Décret n° 2-05-751 du 6 Joumada II 1426 (13 Juillet 2005) pris pour l'application des dispositions des articles 315 et 316 de la loi n° 65-99 portant code du travail; Bulletin Officiel n° 5336 du 14 Joumada II 1426 (21 Juillet 2005), p. 559.

Article 316

Un service de garde médicale doit être assuré conformément aux règles et dans les conditions fixées par voie réglementaire⁴⁷.

Article 317

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.

Les secouristes ainsi formés ne pourront être considérés comme tenant lieu des infirmiers prévus à l'article 315 ci-dessus.

Article 318

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.

Article 319

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

Article 320

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

47 - Décret n° 2-05-751, susmentionné.

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

Article 321

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

1. la surveillance des conditions générales d'hygiène dans l'entreprise;
2. la protection des salariés contre les accidents et contre l'ensemble des nuisances qui menacent leur santé ;
3. la surveillance de l'adaptation du poste de travail à l'état de santé du salarié ;
4. 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.

Article 322

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.

Article 323

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.

Article 324

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.

Article 325

Le médecin du travail tient une fiche d'entreprise qu'il actualise de manière régulière. Cette fiche comprend la liste des risques et maladies professionnels, 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.

Article 326

Le chef d'entreprise doit accorder toutes facilités au médecin du travail pour lui permettre d'une part, de contrôler le respect des conditions de 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 visés à l'article 293 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.

Article 327⁴⁸

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 ;

48 - Arrêté du ministre de l'emploi et de la formation professionnelle n° 2625-12 du 26 chaabane 1433 (16 juillet 2012) fixant les modalités d'application des dispositions de l'article 327 de la loi n° 65-99 relative au code du travail; Bulletin Officiel n° 6092 du 2 hija 1433 (18 octobre 2012) ; p. 2697.

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.

Les modalités d'application des dispositions du présent article sont fixées pour l'autorité gouvernementale chargée du travail.

Article 328

S'il l'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.

Article 329

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

Article 330

Les conditions d'équipement des locaux réservés au service médical du travail⁴⁹ sont fixées par l'autorité gouvernementale chargée du travail, que les visites aient lieu dans l'entreprise ou dans un centre commun à plusieurs entreprises.

Article 331

Lorsque le service médical est suffisamment important pour occuper deux médecins à temps complet, il doit y avoir un second cabinet médical.

Chapitre IV : Le conseil de médecine du travail et de prévention des risques professionnels

Article 332

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 du 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.

Article 333

Le Conseil de médecine du travail et de prévention des risques professionnels est présidé par le ministre chargé du travail ou son représentant. Il comprend des représentants de l'administration, des organisations professionnelles des employeurs et des organisations syndicales des salariés les plus représentatives. Le président du conseil peut inviter, pour participer aux travaux du conseil, toute personne compte tenu de ses compétences dans les domaines intéressant le conseil.

49 - Arrêté du ministre de l'emploi et de la formation professionnelle n° 3124-10 du 15 Hijja 1431 (22 Novembre 2010) sur l'application des dispositions des articles 305 et 330 de la loi n°65-99 portant code du travail; Bulletin Officiel n° 5336 du 14 Joumada II 1426 (21 Juillet 2005), p. 5406.

Article 334⁵⁰

Un texte réglementaire fixera la composition du conseil, la désignation de ses membres et les modalités de son fonctionnement.

Article 335

Sont punis d'une amende de 2.000 à 5.000 dirhams :

1. La non création d'un service médical indépendant conformément aux dispositions de l'article 304 ;
2. la non création d'un service médical indépendant ou inter-entreprises conformément à l'article 305 ou la création d'un service médical non conforme aux conditions fixées par l'autorité gouvernementale chargée du travail ;
3. le refus d'adhésion d'une entreprise ou établissement à un service médical inter-entreprises entrant dans sa compétence, conformément à l'article 305 ;
4. l'emploi de médecins ne remplissant pas les conditions prévues aux articles 310 et 311 ;
5. la non création du service de garde prévu à l'article 316 ou le service de garde non géré conformément aux conditions fixées par voie réglementaire ;
6. l'entrave à l'exercice des missions qui incombent au médecin du travail en vertu de la présente loi ;
7. la non consultation du médecin du travail au sujet des questions et techniques prévues à l'article 322, et le défaut de l'information du médecin de la composition des produits utilisés dans l'établissement ;
8. le non-respect des dispositions de l'article 329 ;
9. la non disponibilité d'un médecin à plein temps contrairement aux dispositions de l'article 306 ;

50 - Décret n° 2-04-512 du 16 kaada 1425 (29 Décembre 2004) fixant les membres du conseil de médecine de travail et de prévention des risques professionnels et les modalités de leur nomination et de fonctionnement dudit conseil; Bulletin Officiel n° 5280 du 24 kaada 1425 (6 Janvier 2005), p. 24.

10. le non envoi du rapport prévu à l'article 307 à l'agent chargé de l'inspection du travail, au médecin inspecteur du travail, aux délégués des salariés et, le cas échéant, aux représentants des syndicats dans l'entreprise ;
11. l'inexistence des assistants sociaux et des infirmiers prévus à l'article 315, ou le concours de ces auxiliaires non assuré à plein temps ou en nombre inférieur à celui prévu par voie réglementaire ;
12. le non-respect des dispositions des articles 327, 328 et 331.

Chapitre V : Des comités de sécurité et d'hygiène

Article 336

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.

Article 337

Le comité de sécurité et d'hygiène se compose :

1. de l'employeur ou son représentant, président ;
2. du chef du service de sécurité, ou à défaut, un ingénieur ou cadre technique travaillant dans l'entreprise, désigné par l'employeur ;
3. du médecin du travail dans l'entreprise ;
4. de deux délégués des salariés, élus par les délégués des salariés ;
5. 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 la production dans l'entreprise.

Article 338

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

1. de détecter les risques professionnels auxquels sont exposés les salariés de l'entreprise ;
2. d'assurer l'application des textes législatifs et réglementaires concernant la sécurité et l'hygiène ;
3. de veiller au bon entretien et au bon usage des dispositifs de protection des salariés contre les risques professionnels ;
4. de veiller à la protection de l'environnement à l'intérieur et aux alentours de l'entreprise ;
5. de susciter toutes initiatives portant notamment sur les méthodes et procédés de travail, le choix du matériel, de l'appareillage et de l'outillage nécessaires et adaptés au travail ;
6. de présenter des propositions concernant la réadaptation des salariés handicapés dans l'entreprise ;
7. de donner son avis sur le fonctionnement du service médical du travail;
8. de développer le sens de prévention des risques professionnels et de sécurité au sein de l'entreprise.

Article 339

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.

Article 340

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

L'enquête prévue à l'alinéa précédent est menée par deux membres du comité, l'un représentant l'employeur, l'autre représentant les salariés,

qui doivent établir un rapport sur les circonstances de l'accident du travail, de la maladie professionnelle ou à caractère professionnel, conformément au modèle fixé par l'autorité gouvernementale chargée du travail⁵¹.

Article 341

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 prévu à l'article précédent.

Article 342

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 réglementaire⁵², 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.

Article 343

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

1. les procès-verbaux des réunions du comité de sécurité et d'hygiène en cas d'accidents graves ;

51 - Arrêté du ministre de l'emploi et de la formation professionnelle n° 345-05 du 29 Hijja 1425 (9 Février 2005) fixant le modèle du rapport qu'il faut élaborer sur les circonstances de l'accident du travail, de la maladie professionnelle ou à caractère professionnel; Bulletin Officiel n° 5540 du 19 Joumada II 1428 (5 Mai 2007), p. 898.

52 - Décret n° 2-09-197 du 5 Rabii II 1431 (22 Mars 2010) fixant le modèle du rapport annuel que doit établir le comité de sécurité et d'hygiène (C.S.H) à la fin de chaque année grégorienne, sur l' évolution des risques professionnels dans entreprise; Bulletin Officiel n° 5836 du 21 Joumada I 1431 (6 Mai 2010), p. 1322.

2. le rapport annuel sur l'évolution des risques professionnels dans l'entreprise ;
3. le programme annuel de prévention contre les risques professionnels.

Article 344

Le non-respect des dispositions du présent chapitre est passible d'une amende de 2.000 à 5.000 dirhams.

Titre V : Du salaire

Chapitre premier : De la détermination et du paiement du salaire

Section I : Dispositions générales

Article 345

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 légal⁵³.

Si le salaire n'est pas fixé entre les deux parties conformément aux dispositions de l'alinéa ci-dessus, le tribunal se charge de le fixer selon l'usage. S'il y avait une rémunération fixée auparavant, il sera considéré que les deux parties l'ont acceptée.

Article 346

Est interdite toute discrimination relative au salaire entre les deux sexes pour un travail de valeur égale.

53 - Décret n° 2-11-247 du 28 Rajab 1432 (1^{er} Juin 2011) portant revalorisation du salaire minimum dans l'industrie, le commerce, les professions libérales et l'agriculture; Bulletin Officiel version arabe n°5959 du 09 Chaabane 1432 (11 Juillet 2011), p. 3306.

Article 347

En cas de perte de temps due à une cause indépendante de la volonté du salarié, le temps passé sur le lieu du travail lui est rémunéré sur les mêmes bases que le salaire normal.

Toutefois, si le salarié est rémunéré à la pièce, à la tâche ou au rendement, une rémunération lui est due pour ce temps perdu sur la base de la moyenne de sa rémunération durant les 26 jours précédents, sans qu'elle puisse être inférieure au salaire minimum légal.

Si la perte du temps dans les activités non agricoles est due à une cause indépendante de la volonté du salarié, le temps passé sur le lieu du travail lui est dû et rémunéré sur la même base que le salaire normal.

Si l'employeur, dans les activités agricoles, se trouve dans l'impossibilité de fournir du travail en raison de conditions météorologiques exceptionnelles, le salarié resté à la disposition dudit employeur durant toute la matinée et l'après-midi perçoit la rémunération d'une demi-journée s'il reste inactif toute la journée.

Il perçoit les deux tiers de la rémunération journalière s'il reste inactif uniquement une demi-journée.

Article 348

Les heures de travail perdues et non rémunérées, en cas d'interruption collective du travail dans une entreprise résultant de causes accidentelles ou d'un cas de force majeure doivent, lorsqu'elles sont récupérées, être payées au taux normal, sauf dispositions plus favorables pour le salarié.

Article 349

Les dispositions de l'article précédent s'appliquent également dans les activités non agricoles pour les heures effectuées en sus des huit premières heures, lorsqu'en raison de la répartition des heures du travail dans la semaine, la durée quotidienne du travail excède huit heures.

Article 350

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.

Article 351

Les services visés à l'article 350 ci-dessus s'entendent des périodes de service, continues ou non, dans la même entreprise ou chez le même employeur.

Les périodes de service, continues ou non, ne sont prises en considération pour l'octroi de la prime d'ancienneté que si elles ne sont pas déjà entrées en ligne de compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement octroyée antérieurement, en ce qui concerne le salarié licencié puis réengagé.

Article 352

Sont considérées comme périodes de travail effectif et ne peuvent être déduites de la durée des services entrant en ligne de compte pour l'attribution de la prime d'ancienneté :

1. les périodes de suspension du contrat de travail prévues à l'article 32 ci-dessus ;
2. le congé annuel payé ;
3. l'interruption temporaire du travail par suite d'un arrêt de fonctionnement de tout ou partie de l'entreprise résultant d'un cas de force majeure, telles que catastrophe, panne du courant électrique, réduction ou pénurie de matières premières ;
4. la fermeture temporaire de l'entreprise en raison d'un cas de force majeure, d'une décision judiciaire ou d'une décision administrative.

Article 353

Pour le calcul de la prime d'ancienneté, sont pris en compte le salaire proprement dit, ses accessoires ainsi que les majorations pour heures supplémentaires, à l'exclusion :

1. des prestations familiales ;

2. des pourboires, sauf pour les salariés exclusivement payés aux pourboires ;
3. des gratifications accordées, soit sous forme de versements fractionnés, soit sous forme d'un versement unique en fin d'année ou en fin d'exercice, y compris les gratifications calculées en pourcentage des bénéfices ou du chiffre d'affaires de l'entreprise ;
4. des participations aux bénéfices et de toute libéralité à caractère aléatoire et imprévisible, sauf dispositions contraires contenues dans le contrat de travail, la convention collective de travail ou le règlement intérieur ;
5. des indemnités ou primes qui constituent un remboursement ou un dédommagement pour le salarié :
 - de frais ou de dépenses supportés par lui auparavant en raison de son travail;
 - d'une responsabilité;
 - d'une situation défavorable;
 - de l'accomplissement de travaux pénibles ou dangereux ;
6. des indemnités pour remplacement temporaire d'un salarié dans un poste d'une catégorie supérieure ainsi que pour travail exécuté temporairement dans un poste nécessitant un travail exceptionnel.

Article 354

Lorsque le salarié est rémunéré, en totalité ou en partie, au pourcentage des bénéfices, à la commission, au rendement ou à la pièce, la prime d'ancienneté est calculée sur la base de la moyenne de la rémunération nette perçue durant les trois mois précédant l'échéance de ladite prime.

Article 355

La prime d'ancienneté est payée dans les mêmes conditions que le salaire.

Section II : Du salaire minimum légal⁵⁴

Article 356

Le salaire minimum légal ne peut être inférieur aux montants fixés par voie réglementaire⁵⁵ pour les activités agricoles et non agricoles après avis des organisations professionnelles des employeurs et des organisations syndicales des salariés les plus représentatives.

Article 357

Dans les activités non agricoles, le salaire minimum légal est calculé suivant la valeur déterminée par la réglementation en vigueur⁵⁶. Les pourboires et les accessoires, en espèces ou en nature, entrent en ligne de compte pour l'appréciation du salaire minimum légal.

Dans les activités agricoles, les avantages en nature ne sont pas pris en compte pour le calcul du salaire minimum légal.

Article 358

Le salaire minimum légal s'entend de la valeur minimale due au salarié et assurant aux salariés à revenu limité un pouvoir d'achat leur permettant de suivre l'évolution du niveau des prix et de contribuer au développement économique et social ainsi qu'à l'évolution de l'entreprise.

Il est calculé :

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

54 - Décret n° 2-11-247 susmentionné.

55 - Décret n° 2-11-247 susmentionné.

56 - Comparer avec le décret n° 2-06-378 du 25 Joumada I 1430 (21 Mai 2009) modifiant la décision du 19 Ramadan 1368 (16 Juillet 1949) fixant la valeur des donations et des avantages réels octroyés à quelques catégories d'employés considérés comme touchant le salaire minimum, publié dans l'édition arabe du Bulletin Officiel en arabe n°5746 du 2 Rajeb 1430 (25 Juin 2009), p. 3682.

Article 359

Le salarié rémunéré à la pièce, à la tâche ou au rendement a droit au moins au salaire minimum légal, sauf une diminution du travail exécuté qui ne peut être attribuée à une cause étrangère au travail et qui lui est directement imputable après constatation par un expert agréé. Dans ce cas, le salarié n'a droit qu'au salaire correspondant au travail effectivement réalisé.

Article 360

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

Section III : Dispositions pénales

Article 361

Sont punis d'une amende de 300 à 500 dirhams :

1. le défaut de paiement de la prime d'ancienneté prévue par l'article 350, ou le paiement inférieur au montant fixé par ledit article ou le calcul de la prime non conforme aux dispositions des articles 352 à 355 ;
2. le défaut de rémunération des heures du travail prévues par les articles 347, 348 et 349 ou la rémunération non conforme aux dispositions desdits articles ;
3. le défaut de paiement du salaire ou le paiement d'un salaire inférieur au salaire minimum légal contrairement aux dispositions de l'article 356 ;
4. le défaut de paiement du salaire au salarié visé à l'article 359 ou le paiement d'un salaire inférieur au salaire minimum légal, en dehors du cas prévu par ledit article où le salarié n'a droit qu'au salaire correspondant au travail effectivement réalisé.

L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de salariés à l'égard desquels les dispositions des articles précédents n'ont pas été observées, sans toutefois que le total des amendes dépasse le montant de 20.000 dirhams.

En outre, en cas de litige, si le paiement des sommes dues n'a pas été effectué avant l'audience, le tribunal ordonne, à la demande du salarié concerné, la restitution au profit de ce dernier des sommes

représentatives du salaire minimum légal qui ont été, en tout ou partie, indûment retenues.

Le non-respect des dispositions de l'article 346 est puni d'une amende de 25.000 à 30.000 dirhams.

En cas de récidive, cette amende est portée au double.

Chapitre II : Du paiement des salaires

Article 362

Les salaires doivent être payés en monnaie marocaine nonobstant toute clause contraire.

Des avantages en nature peuvent être attribués aux salariés dans les professions ou dans les entreprises où il est d'usage d'en accorder.

Article 363

Le salaire doit être payé au moins deux fois par mois, à seize jours au plus d'intervalle, aux ouvriers et au moins une fois par mois aux employés.

Les commissions dues aux voyageurs, représentants et placiers de commerce et d'industrie doivent être réglées au moins une fois tous les trois mois.

Article 364

Pour tout travail à la pièce, à la tâche ou au rendement dont l'exécution doit durer plus d'une quinzaine de jours, les dates de paiement peuvent être fixées de gré à gré ; mais le salarié doit recevoir des acomptes chaque quinzaine de manière qu'il soit intégralement payé dans la quinzaine qui suit la livraison de l'ouvrage.

Article 365

Le salaire rémunéré à l'heure ou à la journée doit être payé au salarié dans les vingt-quatre heures lorsque celui-ci est licencié, et dans les soixante-douze heures suivantes lorsqu'il quitte l'employeur de son plein gré.

Article 366

Le paiement du salaire est interdit le jour où le salarié a droit au repos.

Toutefois, lorsque le repos des salariés d'une entreprise du bâtiment ou de travaux publics est donné le jour du marché, le paiement peut être fait ledit jour, sous réserve qu'il soit effectué avant neuf heures.

Article 367

Dans les activités non agricoles, doivent être payés à l'heure les salariés rémunérés pour une durée déterminée, lorsque, dans l'entreprise, la répartition des heures de travail n'est pas effectuée d'une manière connue au préalable durant la semaine.

Ces dispositions ne sont applicables ni aux salariés rémunérés à la pièce, à la tâche, au rendement ou à la commission, ni à ceux qui perçoivent un salaire fixe hebdomadaire, bimensuel ou mensuel, ni à ceux dont l'emploi ne permet pas la possibilité de fixer un salaire horaire.

Article 368

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.

Article 369

Le paiement doit, sauf cas de force majeure, commencer à l'heure indiquée sur l'affiche prévue à l'article 368 ci-dessus et être terminé au plus tard trente minutes après l'heure fixée pour la fin du travail du salarié.

Toutefois, dans les entreprises minières, dans les chantiers du bâtiment et de travaux publics, dans les usines à service continu et dans les entreprises occupant plus de cent salariés, des dérogations aux dispositions du présent article peuvent être accordées par les agents chargés de l'inspection du travail.

Le paiement doit être effectué sans interruption pour les salariés d'un même établissement ou d'un même atelier.

Les dispositions du présent article s'appliquent tant au paiement des salaires qu'au versement d'acomptes effectués entre deux payes successives.

Article 370

Tout employeur est tenu de délivrer à ses salariés, au moment du règlement des salaires, une pièce justificative dite " bulletin de paye " qui doit mentionner obligatoirement les indications fixées par l'autorité gouvernementale chargée du travail⁵⁷.

L'acceptation sans opposition, ni réserve par le salarié du bulletin de paye constatant le règlement du salaire n'implique pas la renonciation du salarié à son droit au salaire et à ses accessoires. Cette disposition reste applicable même si le salarié émarge le document par la mention " lu et approuvé " suivie de sa signature.

Article 371

Tout employeur ou son représentant doit tenir dans chaque établissement ou partie d'établissement ou atelier, un livre dit de paye établi conformément au modèle fixé par l'autorité gouvernementale chargée du travail⁵⁸.

Article 372

Le livre de paye peut être remplacé à la demande de l'employeur par l'utilisation des systèmes de comptabilité mécanographiques ou informatiques ou par tout autre moyen de contrôle jugé équivalent par l'agent chargé de l'inspection du travail.

Article 373

Le livre de paye doit être conservé par l'employeur pendant deux ans au moins à compter de sa clôture. Les documents comptables mécanographiques et informatiques ou les autres moyens de contrôle qui remplacent le livre de paye doivent être conservés pendant deux ans au moins à compter de leur adoption.

57 - Arrêté du ministre de l'emploi et de la formation professionnelle n° 346-05 du 29 Hijja 1425 (9 Février 2005) fixant les indications que doit compter le bulletin de paie; Bulletin Officiel n° 5540 du 19 Joumada II 1428 (5 Juillet 2007), p. 900.

58 - Arrêté du ministre de l'emploi et de la formation professionnelle n° 347-05 du 29 Hijja 1425 (9 Février 2005) fixant le modèle du livre de paie; Bulletin Officiel n° 5540 du 19 Joumada II 1428 (5 Juillet 2007), p. 900.

Article 374

Le livre de paye ou les documents mécanographiques et informatiques ou les autres moyens de contrôle qui remplacent ce livre doivent être tenus à la disposition des agents chargés de l'inspection du travail et des inspecteurs de la Caisse Nationale de Sécurité Sociale qui peuvent à tout moment en exiger la communication.

Article 375

Sont punis d'une amende de 300 à 500 dirhams :

1. le paiement des salaires en monnaie non marocaine en violation des dispositions du premier alinéa de l'article 362 ;
2. le paiement des salaires effectué contrairement aux conditions fixées par les articles 363, 364, 365, 366, 367 et 369 relatives, notamment, à la périodicité, au lieu, aux jours et horaires du paiement ;
3. le défaut de l'affichage prévu par l'article 368 ou l'affichage ne répondant pas aux prescriptions dudit article ;
4. le défaut de délivrance du bulletin de paye aux salariés ou le bulletin ne contenant pas les indications fixées par l'autorité gouvernementale chargée du travail prévues par l'article 370 ;
5. le défaut de tenue du livre de paye ou du moyen de contrôle équivalent admis par l'agent chargé de l'inspection du travail, ou le livre de paye ou le moyen de contrôle équivalent non tenus conformément aux dispositions fixées par l'autorité gouvernementale chargée du travail, ou le défaut de conservation du livre de paye ou des documents en tenant lieu pendant le délai fixé, ou le défaut de mise à la disposition des agents chargés de l'inspection du travail et des inspecteurs de la Caisse Nationale de sécurité sociale du livre de paye ou du moyen en tenant lieu, conformément aux articles 371, 372, 373 et 374.

L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de salariés à l'égard desquels les dispositions des articles 362, 363, 364, 365, 367, 369 et 370 n'ont pas été observées, sans toutefois que le total des amendes dépasse le montant de 20.000 dirhams.