

Livre préliminaire

Titre PREMIER: Champ d'application

Article premier

Les dispositions de la présente loi s'appliquent aux personnes liées par un contrat de travail quels que soient ses modalités d'exécution, la nature de la rémunération et le mode de son paiement qu'il prévoit et la nature de l'entreprise dans laquelle il s'exécute, notamment les entreprises industrielles, commerciales, artisanales et les exploitations agricoles et forestières et leurs dépendances. Elles s'appliquent également aux entreprises et établissements à caractère industriel, commercial ou agricole relevant de l'Etat et des collectivités locales, aux coopératives, sociétés civiles, syndicats, associations et groupements de toute nature.

Les dispositions de la présente loi s'appliquent également aux employeurs exerçant une profession libérale, au secteur des services et, de manière générale, aux personnes liées par un contrat de travail dont l'activité ne relève d'aucune de celles précitées.

Article 2

Les dispositions de la présente loi s'appliquent également :

1. aux personnes qui, dans une entreprise, sont chargées par le chef de cette entreprise ou avec son agrément, de se mettre à la disposition de la clientèle, pour assurer à celle-ci diverses prestations ;
2. aux personnes chargées par une seule entreprise, de procéder à des ventes de toute nature et de recevoir toutes commandes, lorsque ces personnes exercent leur profession dans un local fourni par cette entreprise en respectant les conditions et prix imposés par celle-ci ;
3. aux salariés travaillant à domicile.

Article 3

Demeurent régies par les dispositions des statuts qui leur sont applicables et qui ne peuvent en aucun cas comporter des garanties

moins avantageuses que celles prévues dans le code du travail, les catégories de salariés ci-après :

1. les salariés des entreprises et établissements publics relevant de l'Etat et des collectivités locales ;
2. les marins²;
3. les salariés des entreprises minières³;
4. les journalistes professionnels⁴ ;
5. les salariés de l'industrie cinématographique⁵ ;
6. les concierges des immeubles d'habitation⁶.

Les catégories mentionnées ci-dessus sont soumises aux dispositions de la présente loi pour tout ce qui n'est pas prévu par les statuts qui leur sont applicables.

Les dispositions de la présente loi sont également applicables aux salariés employés par les entreprises prévues dans le présent article, qui ne sont pas soumis à leurs statuts.

Sont également soumis aux dispositions de la présente loi, les salariés du secteur public qui ne sont régis par aucune législation.

Article 4

Les conditions d'emploi et de travail des employés de maison qui sont liés au maître de maison par une relation de travail sont fixées par

2 - Dahir du 28 Joumada II 1337(31 Mars 1919) formant code de commerce maritime, tel qu'il a été modifié et complété; Bulletin Officiel n°344 du 26 Mai 1919, p. 478.

3 - Dahir n° 1-60-007 du 5 Rajab 1380 portant statut du personnel des entreprises minières tel qu'il a été modifié et complété; Bulletin Officiel n°2514 du 11 Rajab 1380 (30 Décembre 1960), p. 2159.

4 - Dahir n° 1-95-9 du 22 Ramadan 1415 (22 Février 1995) portant promulgation de la loi n°21-94 relative au statut des journalistes professionnels; Bulletin Officiel n°4318 du 4 Rabii I 1416 (2 Aout 1995), p.538.

5 - Dahir n° 1-01-36 du 21 kaada 1421 (15 Février 2001) portant promulgation de la loi n° 20-99 relative à l'organisation de l'industrie cinématographique; Bulletin Officiel n°4882 du 19 Hijja 1421 (15 Mars 2001), p.341.

6 - Dahir portant loi n° 01-76-258 du 24 Chaoual 1397 (08 Octobre 1977) relatif à l'entretien des immeubles et à l'installation de conciergeries dans les immeubles d'habitation; Bulletin Officiel n° 3388 bis du 26 Chaoual 1397 (10 Octobre 1977), p.1117.

une loi spéciale. Une loi spéciale détermine les relations entre employeurs et salariés et les conditions de travail dans les secteurs à caractère purement traditionnel.

Au sens du premier alinéa du présent article, est considérée employeur dans un secteur à caractère purement traditionnel, toute personne physique exerçant un métier manuel, avec l'assistance de son conjoint, ses ascendants et descendants et de cinq assistants au plus, à domicile ou dans un autre lieu de travail, aux fins de fabrication de produits traditionnels destinés au commerce.

Ne sont pas soumises à la présente loi, certaines catégories professionnelles d'employeurs, fixées par voie réglementaire, après avis des organisations professionnelles des employeurs et des salariés les plus représentatives.

Sont prises en considération pour la détermination des catégories mentionnées ci-dessus les conditions suivantes :

1. l'employeur doit être une personne physique ;
2. le nombre des personnes qui l'assistent ne doit pas dépasser cinq;
3. le revenu annuel de l'employeur ne doit pas dépasser cinq fois la tranche exonérée de l'impôt général sur le revenu.

Article 5

Les bénéficiaires des stages de formation-insertion et de formation par apprentissage sont soumis aux dispositions relatives à la réparation des accidents de travail et des maladies professionnelles⁷ ainsi qu'aux dispositions prévues par la présente loi, notamment en ce qui concerne la durée du travail, le repos hebdomadaire, le congé annuel payé, les jours de repos et de fêtes et la prescription.

7 - Dahir n° 1-60-223 du 12 Ramadan 1382 (06 Février 1963) portant modification en la forme du dahir du 25 Hijja 1345 (25 Juin 1927) relatif à la réparation des accidents du travail; Bulletin Officiel n° 2629 du 19 Chaoual 1382 (15 Mars 1963), p. 357.

Titre II : Définitions

Article 6

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.

Est considérée comme employeur, toute personne physique ou morale, privée ou publique, qui loue les services d'une ou plusieurs personnes physiques.

Article 7

Les salariés visés aux 1° et 2° de l'article 2 ci-dessus sont assimilés à des directeurs et chefs d'établissement et ils assument la responsabilité de l'application des dispositions du livre II de la présente loi, lorsqu'ils fixent à la place de leurs employeurs, les conditions de travail des salariés, telles que prévues par le livre II.

Ils sont également responsables de l'application de l'ensemble des dispositions de la présente loi, au lieu et place du chef de l'entreprise avec laquelle ils sont liés contractuellement, en ce qui concerne les salariés placés sous leur ordre, lorsqu'ils sont seuls chargés de l'embauche, de la fixation des conditions de travail et du licenciement desdits salariés.

Article 8

Au sens de la présente loi, sont considérés comme salariés travaillant à domicile, ceux qui satisfont aux conditions suivantes et ce, sans qu'il y ait lieu de rechercher s'il existe ou s'il n'existe pas entre eux et leur employeur un lien de subordination juridique, s'ils travaillent ou ne travaillent pas sous la surveillance immédiate et habituelle de leur employeur, si le local où ils travaillent et l'outillage qu'ils emploient leur appartiennent ou non, s'ils fournissent, en même temps que le travail, tout ou partie des matières premières qu'ils emploient lorsque ces matières leur sont vendues par un donneur d'ouvrage qui acquiert ensuite l'objet fabriqué ou leur sont livrées par un fournisseur indiqué par le donneur d'ouvrage auprès duquel les salariés sont tenus de s'approvisionner ou s'ils se procurent eux-mêmes ou non les fournitures accessoires :

1. être chargés soit directement, soit par un intermédiaire d'exécuter un travail, moyennant une rémunération, pour le compte d'une ou plusieurs des entreprises visées à l'article premier ci-dessus ;
2. travailler soit seuls, soit avec un seul assistant ou avec leurs conjoints ou leurs enfants non-salariés.

Titre III : Dispositions générales

Article 9

Est interdite toute atteinte aux libertés et aux droits relatifs à l'exercice syndical à l'intérieur de l'entreprise, conformément à la législation et la réglementation en vigueur ainsi que toute atteinte à la liberté de travail à l'égard de l'employeur et des salariés appartenant à l'entreprise.

Est également 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, ayant pour effet de violer ou d'altérer le principe d'égalité des chances ou de traitement sur un pied d'égalité en matière d'emploi ou d'exercice d'une profession, notamment, en ce qui concerne l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, le salaire, l'avancement, l'octroi des avantages sociaux, les mesures disciplinaires et le licenciement.

Il découle notamment des dispositions précédentes :

1. le droit pour la femme de conclure un contrat de travail ;
2. l'interdiction de toute mesure discriminatoire fondée sur l'affiliation ou l'activité syndicale des salariés ;
3. le droit de la femme, mariée ou non, d'adhérer à un syndicat professionnel et de participer à son administration et à sa gestion.

Article 10

Il est interdit de réquisitionner les salariés pour exécuter un travail forcé ou contre leur gré.

Article 11

Les dispositions de la présente loi ne font pas obstacle à l'application de dispositions plus favorables consenties aux salariés par les statuts, le contrat de travail, la convention collective de travail, le règlement intérieur ou les usages.

Article 12

Est puni d'une amende de 15.000 à 30.000 dirhams, l'employeur qui contrevient aux dispositions de l'article 9 ci-dessus.

En cas de récidive, l'amende précitée est portée au double.

Est suspendu d'une durée de 7 jours, le salarié qui contrevient aux dispositions du 1er alinéa de l'article 9 ci-dessus.

La sanction de suspension est de 15 jours, lorsque le salarié commet la même contravention au cours de l'année.

Lorsqu'il commet la même contravention une troisième fois, il peut être licencié définitivement.

Est puni d'une amende de 25.000 à 30.000 dirhams, l'employeur qui contrevient aux dispositions de l'article 10 ci-dessus.

La récidive est passible d'une amende portée au double et d'un emprisonnement de 6 jours à 3 mois, ou de l'une de ces deux peines seulement.

Livre premier : Des conventions relatives au travail

Titre premier : Du contrat de travail

Chapitre premier : De la période d'essai

Article 13

La période d'essai est la période pendant laquelle chacune des parties peut rompre volontairement le contrat de travail, sans préavis ni indemnité.

Toutefois, après au moins une semaine de travail, la rupture de la période d'essai non motivée par la faute grave du salarié, ne peut avoir lieu qu'en donnant l'un des délais de préavis suivants :

- deux jours avant la rupture s'il est payé à la journée, à la semaine ou à la quinzaine ;
- huit jours avant la rupture s'il est payé au mois.

Si, après l'expiration de la période d'essai, le salarié vient à être licencié sans qu'il ait commis de faute grave, celui-ci doit bénéficier d'un délai de préavis qui ne peut être inférieur à huit jours.

Article 14

1. La période d'essai en ce qui concerne les contrats à durée indéterminée est fixée à :
 - trois mois pour les cadres et assimilés ;
 - un mois et demi pour les employés ;
 - quinze jours pour les ouvriers.

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

2. La période d'essai en ce qui concerne les contrats à durée déterminée ne peut dépasser :
 - une journée au titre de chaque semaine de travail dans la limite de deux semaines lorsqu'il s'agit de contrats d'une durée inférieure à six mois ;
 - un mois lorsqu'il s'agit de contrats d'une durée supérieure à six mois.

Des périodes d'essai inférieures à celles mentionnées ci-dessus peuvent être prévues par le contrat de travail, la convention collective ou le règlement intérieur.

Chapitre II : De la formation du contrat de travail

Article 15

La validité du contrat de travail est subordonnée aux conditions relatives au consentement et à la capacité des parties à contracter ainsi qu'à l'objet et à la cause du contrat, telles qu'elles sont fixées par le code des obligations et contrats.

En cas de conclusion par écrit, le contrat de travail doit être établi en deux exemplaires revêtus des signatures du salarié et de l'employeur légalisées par l'autorité compétente. Le salarié conserve l'un des deux exemplaires.

Article 16

Le contrat de travail est conclu pour une durée indéterminée, pour une durée déterminée ou pour accomplir un travail déterminé.

Le contrat de travail à durée déterminée peut être conclu dans les cas où la relation de travail ne pourrait avoir une durée indéterminée.

Le contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu que dans les cas suivants :

1. le remplacement d'un salarié par un autre dans le cas de suspension du contrat de travail de ce dernier, sauf si la suspension résulte d'un état de grève ;
2. l'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;
3. si le travail a un caractère saisonnier.

Le contrat de travail à durée déterminée peut être conclu dans certains secteurs et dans certains cas exceptionnels fixés par voie réglementaire après avis des organisations professionnelles des employeurs et des organisations syndicales des salariés les plus représentatives ou en vertu d'une convention collective de travail.

Article 17

Lors de l'ouverture d'une entreprise pour la première fois ou d'un nouvel établissement au sein de l'entreprise ou lors du lancement d'un

nouveau produit pour la première fois, dans les secteurs autres que le secteur agricole, il peut être conclu un contrat de travail à durée déterminée pour une période maximum d'une année renouvelable une seule fois. Passée cette période, le contrat devient dans tous les cas à durée indéterminée.

Toutefois, le contrat conclu pour une durée maximum d'une année devient un contrat à durée indéterminée lorsqu'il est maintenu au-delà de sa durée.

Dans le secteur agricole, le contrat de travail à durée déterminée peut être conclu pour une durée de six mois renouvelable à condition que la durée des contrats conclus ne dépasse pas deux ans. Le contrat devient par la suite à durée indéterminée.

Article 18

La preuve de l'existence du contrat de travail peut être rapportée par tous les moyens.

Le contrat de travail établi par écrit est exonéré des droits d'enregistrement.

Article 19

En cas de modification dans la situation juridique de l'employeur ou dans la forme juridique de l'entreprise, notamment par succession, vente, fusion ou privatisation, tous les contrats en cours au jour de la modification subsistent entre les salariés et le nouvel employeur. Ce dernier prend vis-à-vis des salariés la suite des obligations du précédent employeur, notamment en ce qui concerne le montant des salaires et des indemnités de licenciement et le congé payé.

Le salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée muté dans le cadre du mouvement interne à l'intérieur de l'établissement ou de l'entreprise ou du groupe d'entreprises tel que les sociétés holding garde les mêmes droits et acquis issus du contrat de travail sans tenir compte du service, de la filiale ou de l'établissement dans lequel il est désigné et des fonctions dont il est chargé, sauf si les parties se sont mis d'accord sur des avantages plus favorables pour le salarié.

Chapitre III : Des obligations du salarié et de l'employeur

Article 20

Le salarié est responsable dans le cadre de son travail de son acte, de sa négligence, de son impéritie ou de son imprudence.

Article 21

Le salarié est soumis à l'autorité de l'employeur dans le cadre des dispositions législatives ou réglementaires, du contrat de travail, de la convention collective du travail ou du règlement intérieur.

Le salarié est également soumis aux dispositions des textes réglementant la déontologie de la profession.

Article 22

Le salarié doit veiller à la conservation des choses et des moyens qui lui ont été remis pour l'accomplissement du travail dont il a été chargé ; il doit les restituer à la fin de son travail.

Il répond de la perte ou de la détérioration des choses et des moyens précités s'il s'avère au juge, de par le pouvoir discrétionnaire dont il dispose, que cette perte ou cette détérioration sont imputables à la faute du salarié, notamment par l'usage desdits choses et moyens en dehors de leur destination ou en dehors du temps de travail.

Le salarié ne répond pas de la détérioration et de la perte résultant d'un cas fortuit ou de force majeure.

En cas de changement du lieu de résidence, le salarié doit informer l'employeur de sa nouvelle adresse soit en main propre, soit par lettre recommandée avec accusé de réception.

Article 23

Les salariés ont le droit de bénéficier des programmes de lutte contre l'analphabétisme et de formation continue.

Les conditions et les modalités du bénéfice de ces formations sont fixées par voie réglementaire.

L'employeur est tenu de délivrer au salarié une carte de travail.

La carte doit comporter les mentions fixées par voie réglementaire⁸.

Elle doit être renouvelée en cas de changement de la qualification professionnelle du salarié ou du montant du salaire.

Article 24

De manière générale, l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures nécessaires afin de préserver la sécurité, la santé et la dignité des salariés dans l'accomplissement des tâches qu'ils exécutent sous sa direction et de veiller au maintien des règles de bonne conduite, de bonnes mœurs et de bonne moralité dans son entreprise.

Il est également tenu de communiquer aux salariés par écrit lors de l'embauchage, les dispositions relatives aux domaines ci-après ainsi que chaque modification qui leur est apportée :

1. la convention collective de travail et, le cas échéant, son contenu;
2. le règlement intérieur ;
3. les horaires de travail ;
4. les modalités d'application du repos hebdomadaire ;
5. les dispositions légales et les mesures concernant la préservation de la santé et de la sécurité, et la prévention des risques liés aux machines⁹;
6. les dates, heure et lieu de paye ;
7. le numéro d'immatriculation à la Caisse nationale de sécurité sociale ;

8 - Décret n° 2-04-422 du 16 kaada 1425 (29 Décembre 2004) fixant les mentions que doit comporter la carte de travail; Bulletin Officiel n° 5280 du 24 kaada 1425 (6 Janvier 2005), p. 16.

9 - Voir articles 281 à 344 de cette loi. Comparer avec l'arrêté viziriel du 4 Novembre 1952 (15 Safar 1372) déterminant les mesures générales de protection 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.

8. l'organisme d'assurance les assurant contre les accidents de travail et les maladies professionnelles.

Article 25

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

1. la non délivrance et le non renouvellement de la carte de travail dans les conditions prévues par l'article 23 ;
2. le défaut d'insertion de toute mention fixée par voie réglementaire dans la carte de travail.

L'amende est encourue autant de fois qu'il y a de salariés à l'égard desquels l'application des dispositions de l'article 23 n'a pas été respectée, sans toutefois que le total des amendes dépassent le montant de 20.000 dirhams.

Est punie d'une amende de 2.000 à 5.000 dirhams, la non communication aux salariés lors de leur embauchage des dispositions prévues à l'article 24 ci-dessus ainsi que des modifications qui leurs sont apportées.

L'amende encourue pour infraction aux dispositions de l'article 24 est portée au double, en cas de récidive, si un fait similaire a été commis dans le courant de l'année suivant celle où un jugement définitif a été prononcé.

Chapitre IV : Du cautionnement

Article 26

Lorsque le contrat de travail prévoit un cautionnement à la charge du salarié, ce cautionnement est régi par les dispositions du présent article et des articles 27, 28, 29 et 30 ci-après.

L'employeur doit délivrer au salarié un récépissé du cautionnement et tenir un registre dans les formes prévues par l'autorité

gouvernementale chargée du travail. Ce registre a pour objet de décrire les opérations relatives à ce cautionnement¹⁰.

Article 27

Si le cautionnement est constitué de titres, il ne peut comprendre que des titres émis par l'Etat ou jouissant de sa garantie.

Article 28

Tout cautionnement doit être versé, dans un délai de quinze jours à dater de sa réception par l'employeur, à la Caisse de dépôt et de gestion ; ce dépôt doit être mentionné sur le registre prévu à l'article 26 ci-dessus et constaté par un certificat de dépôt tenu à la disposition de l'agent chargé de l'inspection du travail.

Article 29

Le retrait de tout ou partie du cautionnement ne peut être effectué qu'avec le double consentement de l'employeur et du salarié ou sur décision de la juridiction.

Article 30

Le cautionnement est affecté principalement au recouvrement des droits de l'employeur et des tiers qui formeraient saisie entre les mains de ce dernier.

Est nulle de plein droit, toute saisie formée auprès de la Caisse de dépôt et de gestion.

Article 31

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

1. le défaut de tenue du registre prévu à l'article 26 ou le défaut d'inscription dans ledit registre des mentions qui doivent y être portées;

10 - Arrêté du ministre de l'emploi et de la formation professionnelle n° 338-05 du 29 Hijja 1425 (9 Février 2005) fixant les formalités du registre indiquant les opérations relatives au cautionnement; Bulletin Officiel n° 5540 du 19 Joumada II 1428 (5 Juillet 2007), p. 893.

2. le défaut de remise du récépissé du cautionnement prévu à l'article 26 ;
3. le non-respect du délai et des conditions prévus par l'article 28 dans lesquels l'employeur doit faire le dépôt du cautionnement prescrit par ledit article ;
4. le défaut du certificat de dépôt prévu par l'article 28 ou le défaut de présentation dudit certificat à l'agent chargé de l'inspection du travail;
5. la saisie ou l'utilisation dans un intérêt personnel ou pour les besoins de l'entreprise, des sommes en espèces ou titres remis à titre de cautionnement.

Chapitre V: De la suspension et de la cessation du contrat de travail

Section I : De la suspension du contrat de travail

Article 32

Le contrat est provisoirement suspendu :

1.¹¹;
2. pendant l'absence du salarié pour maladie ou accident dûment constaté par un médecin ;
3. pendant la période qui précède et suit l'accouchement dans les conditions prévues par les articles 154 et 156 ci-dessous ;
4. pendant la période d'incapacité temporaire du salarié résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ;
5. pendant les périodes d'absence du salarié prévues par les articles 274, 275 et 277 ci-dessous ;
6. pendant la durée de la grève ;

11 - Abrogé par l'article unique de la loi n° 48-06 relative à la suppression du service militaire, promulguée par le dahir n° 1-06-233 du 28 Rabii I 1428 (17 Avril 2007); Bulletin Officiel n° 5522 du 15 Rabii II 1428 (3 Avril 2007), p. 581.

7. pendant la fermeture provisoire de l'entreprise intervenue légalement.

Toutefois, nonobstant les dispositions prévues ci-dessus, le contrat de travail à durée déterminée prend fin à sa date d'échéance.

Section II : Des modes de cessation du contrat de travail

Article 33

Le contrat de travail à durée déterminée prend fin au terme fixé par le contrat ou par la fin du travail qui a fait l'objet du contrat.

La rupture avant terme du contrat de travail à durée déterminée provoquée par l'une des parties et non motivée par la faute grave de l'autre partie ou par un cas de force majeure donne lieu à dommages-intérêts.

Le montant des dommages-intérêts prévus au deuxième alinéa ci-dessus équivaut au montant des salaires correspondant à la période allant de la date de la rupture jusqu'au terme fixé par le contrat.

Article 34

Le contrat de travail à durée indéterminée peut cesser par la volonté de l'employeur, sous réserve des dispositions de la présente section et de celles de la section III ci-après relatives au délai de préavis.

Le contrat de travail à durée indéterminée peut cesser par la volonté du salarié au moyen d'une démission portant la signature légalisée par l'autorité compétente. Le salarié n'est tenu à cet effet que par les dispositions prévues à la section III ci-après relatives au délai de préavis.

Article 35

Est interdit le licenciement d'un salarié sans motif valable sauf si celui-ci est lié à son aptitude ou à sa conduite dans le cadre des dispositions prévues au dernier alinéa de l'article 37 et à l'article 39 ci-dessous ou fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise dans le cadre des dispositions des articles 66 et 67 ci-dessous.

Article 36

Ne constituent pas des motifs valables de prise de sanctions disciplinaires ou de licenciement :

1. l'affiliation syndicale ou l'exercice d'un mandat du représentant syndical ;
2. la participation à des activités syndicales en dehors des heures de travail ou, avec le consentement de l'employeur ou conformément à la convention collective de travail ou au règlement intérieur, durant les heures de travail ;
3. le fait de se porter candidat à un mandat de délégué des salariés, de l'exercer ou de l'avoir exercé ;
4. le fait d'avoir déposé une plainte ou participé à des actions judiciaires contre l'employeur dans le cadre des dispositions de la présente loi ;
5. la race, la couleur, le sexe, la situation conjugale, les responsabilités familiales, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale ;
6. le handicap dans la mesure où il ne fait pas obstacle à l'exercice par le salarié handicapé d'une fonction adéquate au sein de l'entreprise.

Article 37

L'employeur peut prendre l'une des sanctions disciplinaires suivantes à l'encontre du salarié pour faute non grave:

1. l'avertissement;
2. le blâme;
3. un deuxième blâme ou la mise à pied pour une durée n'excédant pas huit jours;
4. un troisième blâme ou le transfert à un autre service ou, le cas échéant, à un autre établissement, le lieu de résidence du salarié étant pris en considération.

Les dispositions de l'article 62 ci-dessous sont applicables aux sanctions prévues aux 3° et 4° du présent article.

Article 38

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

Article 39

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

1. le délit portant atteinte à l'honneur, à la confiance ou aux bonnes mœurs ayant donné lieu à un jugement définitif privatif de liberté;
2. la divulgation d'un secret professionnel ayant causé un préjudice à l'entreprise;
3. Le fait de commettre les actes suivants à l'intérieur de l'établissement ou pendant le travail:
 4. le vol;
 5. l'abus de confiance;
 6. l'ivresse publique;
 7. la consommation de stupéfiants;
 8. l'agression corporelle;
 9. l'insulte grave;
10. le refus délibéré et injustifié du salarié d'exécuter un travail de sa compétence;
11. l'absence non justifiée du salarié pour plus de quatre jours ou de huit demi-journées pendant une période de douze mois;
12. la détérioration grave des équipements, des machines ou des matières premières causée délibérément par le salarié ou à la suite d'une négligence grave de sa part;
13. la faute du salarié occasionnant un dommage matériel considérable à l'employeur;
14. l'inobservation par le salarié des instructions à suivre pour garantir la sécurité du travail ou de l'établissement ayant causé un dommage considérable;
15. l'incitation à la débauche;
16. toute forme de violence ou d'agression dirigée contre un salarié, l'employeur ou son représentant portant atteinte au fonctionnement de l'entreprise.

Dans ce cas, l'inspecteur du travail constate l'atteinte au fonctionnement de l'établissement et en dresse un procès-verbal.

Article 40

Sont considérées comme fautes graves commises par l'employeur, le chef de l'entreprise ou de l'établissement à l'encontre du salarié :

1. l'insulte grave ;
2. la pratique de toute forme de violence ou d'agression dirigée contre le salarié ;
3. le harcèlement sexuel ;
4. l'incitation à la débauche.

Est assimilé à un licenciement abusif, le fait pour le salarié de quitter son travail en raison de l'une des fautes énumérées au présent article, lorsqu'il est établi que l'employeur a commis l'une de ces fautes.

Article 41

En cas de rupture abusive du contrat de travail par l'une des parties, la partie lésée a le droit de demander des dommages-intérêts.

Les parties ne peuvent renoncer à l'avance au droit éventuel de demander des dommages-intérêts résultant de la rupture du contrat qu'elle soit abusive ou non.

Le salarié licencié pour un motif qu'il juge abusif peut avoir recours à la procédure de conciliation préliminaire prévue au 4e alinéa de l'article 532 ci-dessous aux fins de réintégrer son poste ou d'obtenir des dommages-intérêts.

En cas de versement de dommages-intérêts, le récépissé de remise du montant est signé par le salarié et l'employeur ou son représentant, les signatures dûment légalisées par l'autorité compétente. Il est également contresigné par l'agent chargé de l'inspection du travail.

L'accord obtenu dans le cadre de la conciliation préliminaire est réputé définitif et non susceptible de recours devant les tribunaux.

A défaut d'accord intervenu au moyen de la conciliation préliminaire, le salarié est en droit de saisir le tribunal compétent qui peut statuer, dans le cas d'un licenciement abusif du salarié, soit par la réintégration du salarié dans son poste ou par des dommages-intérêts dont le montant est fixé sur la base du salaire d'un mois et demi par

année ou fraction d'année de travail sans toutefois dépasser le plafond de 36 mois.

Article 42

Lorsqu'un salarié, ayant rompu abusivement son contrat de travail, engage à nouveau ses services, le nouvel employeur est solidairement responsable du dommage causé à l'employeur précédent dans les cas suivants :

1. quand il est établi qu'il est intervenu dans le débauchage;
2. quand il a embauché un salarié qu'il savait déjà lié par un contrat de travail;
3. quand il a continué à occuper un salarié après avoir appris que ce salarié était encore lié à un autre employeur par un contrat de travail.

Dans ce dernier cas, la responsabilité du nouvel employeur cesse d'exister si, au moment où il a été averti, le contrat de travail abusivement rompu par le salarié était venu à expiration par l'arrivée du terme pour un contrat à durée déterminée ou par l'expiration du délai de préavis pour un contrat à durée indéterminée.

Sont soumises au contrôle de l'autorité judiciaire les décisions prises par l'employeur dans le cadre de l'exercice de son pouvoir disciplinaire.

Section III : Du délai de préavis

Article 43

La rupture unilatérale du contrat de travail à durée indéterminée¹² est subordonnée, en l'absence de faute grave de l'autre partie, au respect du délai de préavis.

Le délai et la durée du préavis sont réglementés par les textes législatifs et réglementaires, le contrat de travail, la convention collective de travail, le règlement intérieur ou les usages.

12 - Décret n° 2-04-469 du 16 kaada 1425 (29 Décembre 2004) relatif au délai de préavis pour la rupture unilatérale du contrat de travail à durée indéterminée; Bulletin Officiel n°5280 du 24 kaada 1425 (6 Janvier 2005), p. 23.

Est nulle de plein droit toute clause du contrat du travail, de la convention collective de travail, du règlement intérieur ou des usages fixant un délai de préavis inférieur à la durée fixée par les textes législatifs ou réglementaires.

Est nulle, dans tous les cas, toute clause fixant le délai de préavis à moins de huit jours.

L'employeur et le salarié sont dispensés du respect du délai de préavis en cas de force majeure.

Article 44

Le délai de préavis commence à courir le lendemain de la notification de la décision de mettre un terme au contrat.

Article 45

Le délai de préavis est suspendu dans les deux cas suivants :

1. Pendant la période d'incapacité temporaire, lorsqu'un salarié est victime d'un accident de travail ou atteint d'une maladie professionnelle;
2. Pendant la période qui précède et suit l'accouchement dans les conditions prévues par les articles 154 et 156 ci-dessous.

Article 46

Les dispositions de l'article 45 ci-dessus ne sont pas applicables lorsque le contrat de travail à durée déterminée ou le contrat conclu pour un travail déterminé prend fin pendant la période d'incapacité temporaire.

Article 47

Pendant le délai de préavis, l'employeur et le salarié sont tenus au respect de toutes les obligations réciproques qui leur incombent.

Article 48

En vue de la recherche d'un autre emploi, le salarié bénéficie, pendant le délai de préavis, de permissions d'absence rémunérées comme temps de travail effectif, quel que soit le mode de rémunération.

Article 49

Les permissions d'absence prévues à l'article 48 ci-dessus sont accordées à raison de deux heures par jour sans qu'elles puissent excéder huit heures dans une même semaine ou trente heures dans une période de trente jours consécutifs.

Cependant, si le salarié est occupé dans une entreprise, établissement ou sur un chantier situé à plus de dix kilomètres d'une ville érigée en municipalité, il pourra s'absenter quatre heures consécutives deux fois par semaine ou huit heures consécutives une fois par semaine, durant les heures consacrées au travail dans l'entreprise, l'établissement ou le chantier.

Article 50

Les absences sont fixées d'un commun accord entre l'employeur et le salarié et, le cas échéant, alternativement au gré, une fois du salarié, une fois de l'employeur.

Le droit de s'absenter prend fin dès que le salarié trouve un nouvel emploi, ce dont il doit aviser l'employeur sous peine d'interruption du préavis. Il en est de même, lorsque le salarié cesse de consacrer les absences à la recherche d'un emploi.

Article 51

Toute rupture sans préavis du contrat de travail à durée indéterminée ou sans que le délai de préavis ait été intégralement observé, emporte, tant qu'elle n'est pas motivée par une faute grave, l'obligation pour la partie responsable de verser à l'autre partie une indemnité de préavis égale à la rémunération qu'aurait perçue le salarié s'il était demeuré à son poste.

Section IV : De l'indemnité de licenciement

Article 52

Le salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée a droit à une indemnité, en cas de licenciement après six mois de travail dans la même entreprise quels que soient le mode de rémunération et la périodicité du paiement du salaire.

Article 53

Le montant de l'indemnité de licenciement pour chaque année ou fraction d'année de travail effectif est égal à :

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

Des dispositions plus favorables au salarié peuvent être prévues dans le contrat de travail, la convention collective de travail ou le règlement intérieur.

Le salarié a également le droit de bénéficier, conformément à la législation et la réglementation en vigueur de l'indemnité de perte d'emploi pour des raisons économiques, technologiques ou structurelles.

Article 54

Sont considérées comme périodes de travail effectif :

1. les périodes de congé annuel payé ;
2. les périodes de repos de femmes en couches prévues par les articles 153 et 154 ci-dessous et la période de suspension du contrat de travail prévue par l'article 156 ci-dessous ;
3. la durée de l'incapacité temporaire de travail lorsque le salarié a été victime d'un accident du travail ou a été atteint d'une maladie professionnelle ;
4. les périodes où l'exécution du contrat de travail est suspendue, notamment pour cause d'absence autorisée, de maladie ne résultant pas d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, de fermeture temporaire de l'entreprise par décision administrative ou pour cas de force majeure.

Article 55

L'indemnité de licenciement est calculée sur la base de la moyenne des salaires perçus au cours des cinquante-deux semaines qui ont précédé la rupture du contrat.

Article 56

Le salaire entrant en ligne de compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement ne peut être inférieur au salaire minimum légal fixé par l'article 356 ci-dessous.

Article 57

Entrent en ligne de compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement, le salaire proprement dit et ses accessoires énumérés ci-après :

1. Primes et indemnités inhérentes au travail à l'exclusion :
 - a. des indemnités constituant un remboursement de frais ou de dépenses supportés par le salarié en raison de son travail ;
 - b. des indemnités de responsabilité, sauf les indemnités de fonction, telles que les indemnités de chef d'équipe ou de chef de groupe ;
 - c. des indemnités pour travaux pénibles ou dangereux ;
 - d. des indemnités constituant un dédommagement pour un travail exécuté dans des zones dangereuses ;
 - e. des indemnités pour remplacement temporaire d'un salarié appartenant à une catégorie supérieure ou pour un travail exécuté temporairement ou exceptionnellement, sauf les indemnités pour heures supplémentaires.
2. Les avantages en nature ;
3. Les commissions et les pourboires.

Article 58

Conformément aux dispositions prévues à l'article 53 ci-dessus, l'indemnité due au délégué des salariés et, le cas échéant, au représentant syndical dans l'entreprise, licenciés au cours de leur mandat, est majorée de 100%.

Article 59

Le salarié bénéficie, en cas de licenciement abusif, de versement de dommage-intérêts et de l'indemnité de préavis prévus respectivement aux articles 41 et 51 ci-dessus.

Il bénéficie également de l'indemnité de perte d'emploi.

Article 60

Les indemnités visées à l'article 59 ci-dessus ne sont pas dues au salarié s'il a droit à une pension de vieillesse, lorsqu'il est mis à la retraite conformément à l'article 526 ci-dessous, sauf si des dispositions plus favorables sont prévues dans le contrat de travail, la convention collective de travail ou le règlement intérieur.

Section V : Du licenciement par mesure disciplinaire

Article 61

En cas de faute grave, le salarié peut être licencié sans préavis ni indemnité ni versement de dommages-intérêts.

Article 62

Avant le licenciement du salarié, il doit pouvoir se défendre et être entendu par l'employeur ou le représentant de celui-ci en présence du délégué des salariés ou le représentant syndical dans l'entreprise qu'il choisit lui-même dans un délai ne dépassant pas huit jours à compter de la date de constatation de l'acte qui lui est imputé.

Il est dressé un procès-verbal à ce propos par l'administration de l'entreprise, signé par les deux parties, dont copie est délivrée au salarié.

Si l'une des parties refuse d'entreprendre ou de poursuivre la procédure, il est fait recours à l'inspecteur de travail.

Article 63

La décision des sanctions disciplinaires prévues à l'article 37 ci-dessus ou la décision de licenciement est remise au salarié intéressé en mains propres contre reçu ou par lettre recommandée avec accusé de réception, dans un délai de 48 heures suivant la date à laquelle la décision précitée a été prise.

La justification du licenciement par un motif acceptable incombe à l'employeur. De même, il doit prouver, lorsqu'il le prétend, que le salarié a abandonné son poste.

Article 64

Une copie de la décision de licenciement ou de la lettre de démission est adressée à l'agent chargé de l'inspection du travail.

La décision de licenciement doit comporter les motifs justifiant le licenciement du salarié, la date à laquelle il a été entendu et être assortie du procès-verbal visé à l'article 62 ci-dessus.

Le tribunal ne peut connaître que des motifs mentionnés dans la décision de licenciement et des circonstances dans lesquelles elle a été prise.

Article 65

Sous peine de déchéance, l'action en justice concernant le licenciement doit être portée devant le tribunal compétent dans un délai de 90 jours à compter de la date de réception par le salarié de la décision de licenciement.

Le délai précité doit être mentionné dans la décision de licenciement visée à l'article 63 ci-dessus.

Section VI : Du licenciement pour motifs technologiques structurels ou économiques et de la fermeture des entreprises

Article 66

L'employeur dans les entreprises commerciales, industrielles ou dans les exploitations agricoles ou forestières et leurs dépendances ou dans les entreprises d'artisanat, occupant habituellement dix salariés ou plus, qui envisage le licenciement de tout ou partie de ces salariés, pour motifs technologiques, structurels ou pour motifs similaires ou économiques, doit porter sa décision à la connaissance des délégués des salariés et, le cas échéant, des représentants syndicaux à l'entreprise, au moins un mois avant de procéder au licenciement. Il doit, en même temps, leur fournir tous renseignements nécessaires y afférents, y compris les motifs du licenciement, ainsi que le nombre et les catégories des salariés concernés et la période dans laquelle il entend entreprendre ce licenciement.

Il doit également engager des concertations et des négociations avec eux en vue d'examiner les mesures susceptibles d'empêcher le licenciement ou d'en atténuer les effets négatifs, y compris la possibilité de réintégration dans d'autres postes.

Le comité d'entreprise agit au lieu et place des délégués des salariés dans les entreprises occupant plus de cinquante salariés.

L'administration de l'entreprise dresse un procès-verbal constatant les résultats des concertations et négociations précitées, signé par les deux parties, dont une copie est adressée aux délégués des salariés et une autre au délégué provincial chargé du travail.

Article 67

Le licenciement de tout ou partie des salariés employés dans les entreprises visées à l'article 66 ci-dessus pour motifs technologiques, structurels ou pour motifs similaires ou économiques, est subordonné à une autorisation délivrée par le gouverneur de la préfecture ou de la province, dans un délai maximum de deux mois à compter de la date de la présentation de la demande par l'employeur au délégué provincial chargé du travail.

La demande d'autorisation doit être assortie de tous les justificatifs nécessaires et du procès-verbal des concertations et négociations avec les représentants des salariés prévu par l'article 66 ci-dessus.

En cas de licenciement pour motifs économiques, la demande doit être accompagnée, outre les documents susvisés, des justificatifs suivants:

1. un rapport comportant les motifs économiques, nécessitant l'application de la procédure de licenciement ;
2. l'état de la situation économique et financière de l'entreprise ;
3. un rapport établi par un expert-comptable ou par un commissaire aux comptes.

Le délégué provincial chargé du travail doit effectuer toutes les investigations qu'il juge nécessaires. Il doit adresser le dossier, dans un délai n'excédant pas un mois à compter de la réception de la demande, aux membres d'une commission provinciale présidée par le gouverneur de la préfecture ou de la province, aux fins d'examiner et de statuer sur le dossier dans le délai fixé ci-dessus.

La décision du gouverneur de la préfecture ou de la province doit être motivée et basée sur les conclusions et les propositions de ladite commission.

Article 68

La commission provinciale visée à l'article 67 ci-dessus est composée de représentants des autorités administratives concernées et de représentants des organisations professionnelles des employeurs et des organisations syndicales des salariés les plus représentatives.

Le nombre des membres de la commission, le mode de leur désignation et les modalités de son fonctionnement sont fixés par voie réglementaire¹³.

Article 69

La fermeture, partielle ou totale, des entreprises ou des exploitations visées à l'article 66 ci-dessus, n'est pas autorisée si elle est dictée par des motifs autres que ceux prévus dans le même article, si elle est de nature à entraîner le licenciement des salariés, sauf dans les cas où il devient impossible de poursuivre l'activité de l'entreprise, et sur autorisation délivrée par le gouverneur de la préfecture ou de la province, conformément à la même procédure fixée par les articles 66 et 67 ci-dessus.

Article 70

Les salariés bénéficient des indemnités de préavis et de licenciement prévues respectivement aux articles 51 et 52 ci-dessus, en cas de l'obtention ou non par l'employeur de l'autorisation de licenciement, conformément aux articles 66, 67 et 69 ci-dessus.

Toutefois, en cas de licenciement conformément auxdits articles, sans l'autorisation précitée, les salariés licenciés ne bénéficient des dommages-intérêts prévus à l'article 41 ci-dessus que sur décision

13 - Décret n°2-04-514 du 16 kaada 1425 (29 Décembre 2004) fixant le nombre des membres de la commission provincial chargée d'examiner et de statuer sur les demandes de licenciement des salariés et la fermeture partielle ou totale des entreprises ou des exploitations; Bulletin Officiel n°5280 du 24 kaada 1425 (6 Janvier 2005), p. 25.

judiciaire s'ils ne sont pas réintégrés dans leurs postes tout en conservant leurs droits.

L'employeur et les salariés peuvent recourir à la conciliation préliminaire conformément à l'article 41 ci-dessus ou au tribunal pour statuer sur le litige.

Article 71

Dans chaque catégorie professionnelle, les licenciements autorisés interviennent dans chaque établissement de l'entreprise, en tenant compte des éléments ci-après :

1. l'ancienneté ;
2. la valeur professionnelle ;
3. les charges familiales.

Les salariés licenciés bénéficient d'une priorité de réembauchage dans les conditions prévues à l'article 508 ci-dessous.

Section VII : Du certificat 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. Toutefois, par accord entre les deux parties, le certificat de travail peut comporter des mentions relatives aux qualifications professionnelles du salarié et aux services qu'il a rendus.

Le certificat de travail est exempté des droits d'enregistrement même s'il comporte des indications autres que celles prévues au deuxième alinéa ci-dessus. L'exemption s'étend au certificat portant la mention de : " libre de tout engagement " ou toute autre formule établissant que le contrat de travail a pris fin de manière ordinaire.

Section VIII : Du reçu pour solde de tout compte

Article 73

" Le reçu pour solde de tout compte " est le reçu délivré par le salarié à l'employeur à la cessation du contrat, pour quelque cause que ce soit, pour s'acquitter de tout paiement envers lui.

Est nul tout quitus ou conciliation conformément à l'article 1098¹⁴ du Code des obligations et contrats portant renonciation à tout paiement dû au salarié en raison de l'exécution ou à la cessation du contrat.

Article 74

Sous peine de nullité, le " reçu pour solde de tout compte " doit mentionner :

1. la somme totale versée pour solde de tout compte avec indication détaillée des paiements ;
2. le délai de forclusion fixé à 60 jours en caractères lisibles ;
3. le fait que le reçu pour solde de tout compte a été établi en deux exemplaires dont l'un est remis au salarié.

La signature du salarié portée sur le reçu doit être précédée de la mention " lu et approuvé ".

Si le salarié est illettré, le " reçu pour solde de tout compte " doit être contresigné par l'agent chargé de l'inspection de travail dans le cadre de la conciliation prévue à l'article 532 ci-dessous.

Article 75

Le " reçu solde de tout compte " peut être dénoncé dans les soixante jours suivant la date de sa signature.

La dénonciation du reçu doit être effectuée, soit par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à l'employeur, soit par

14 - Voir l'article 1098 du code des obligations et des contrats :

« La transaction est un contrat par lequel les parties terminent ou préviennent une contestation moyennant la renonciation de chacune d'elles à une partie de ses prétentions réciproques, ou la cession qu'elle fait d'une valeur ou d'un droit à l'autre partie ».

assignation devant le tribunal. Elle n'est valable qu'à condition de préciser les divers droits dont le salarié entend se prévaloir.

Article 76

Le " reçu pour solde de tout compte " régulièrement dénoncé ou à l'égard duquel la forclusion ne peut jouer, n'a que la valeur d'un simple reçu des sommes qui y figurent.

Le quitus ou la conciliation est considéré, conformément à l'article 1098¹⁵ du Code des obligations et contrats, comme un simple document constatant les sommes qui y sont portées.

Les indemnités versées au salarié pour licenciement par conciliation ou décision judiciaire, sont exemptées de l'impôt général sur le revenu, des cotisations de la Caisse nationale de sécurité sociale et des droits d'enregistrement.

Section IX : Du logement du salarié en raison de son travail

Article 77

Lorsque l'employeur met un logement à la disposition du salarié en raison de son travail, ce dernier doit quitter et rendre ledit logement dans un délai maximum de trois mois à compter de la date de la cessation du contrat, quelle que soit la cause, sous peine d'une astreinte n'excédant pas le quart du salaire journalier pour chaque jour de retard.

Section X : Dispositions pénales

Article 78

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

1. le non-respect des dispositions relatives au préavis prévues aux articles 43 et 51 ci-dessus ;
2. le refus d'octroyer les permissions d'absence prévues à l'article 48 ci-dessus ou la durée des périodes d'absences inférieure à celles prescrites par ledit article ;

15 - Voir la note précédente (concernant l'article 73).

3. le défaut de paiement de l'indemnité de licenciement prévue à l'article 52 ci-dessus ;
4. la non application de l'article 53 ci-dessus pour le calcul de l'indemnité de licenciement ;
5. la non application de la majoration de l'indemnité de licenciement due aux délégués des salariés et représentants syndicaux dans l'entreprise prévue à l'article 58 ci-dessus ;
6. le défaut de mise à la disposition du salarié du certificat de travail prévu à l'article 72 ci-dessus ou le défaut de mention dans le certificat de l'une des indications prescrites par ledit article ou le défaut de délivrance dudit certificat dans le délai fixé audit article.

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

Est puni d'une amende de 2.000 à 5.000 dirhams le non-respect de la priorité de réembauchage prévue au dernier alinéa de l'article 71 ci-dessus ;

Est punie d'une amende de 10.000 à 20.000 dirhams l'inobservation des dispositions des articles 66, 67 et 69 ci-dessus.

Chapitre VI: Du voyageur, représentant ou placier de commerce et d'industrie

Article 79

Est considéré comme un contrat de travail, quelle que soit la qualification qui lui est donnée par les parties, le contrat dont l'objet est la représentation commerciale ou industrielle, et qui intervient entre, d'une part, le voyageur, représentant ou placier, quel que soit le titre qui lui est attribué et, d'autre part, son employeur, qu'il soit industriel ou commerçant, nonobstant toute stipulation expresse du contrat ou, en son silence, lorsque le voyageur, représentant ou placier :

1. travaille pour le compte d'un ou plusieurs employeurs ;
2. exerce effectivement sa profession de façon exclusive et continue;

3. est lié à son employeur par des engagements déterminant la nature de la représentation commerciale ou industrielle, des prestations de services ou des marchandises offertes à la vente ou à l'achat, la région dans laquelle il doit exercer son activité ou les catégories de clients qu'il est chargé de visiter et le taux des rémunérations qui lui sont dues.

Les dispositions précitées ne peuvent faire obstacle à des clauses permettant au voyageur, représentant ou placier de commerce et d'industrie, soit l'exercice d'une autre profession, soit l'accomplissement d'opérations commerciales personnelles.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas aux salariés chargés occasionnellement, en plus de leur travail à l'intérieur d'une entreprise, de démarches auprès de la clientèle, rémunérés exclusivement par des appointements fixes auxquels s'ajoutent éventuellement des frais de déplacement à la charge de l'entreprise et dont l'activité est dirigée et contrôlée journalièrement par l'employeur.

Article 80

Les contrats définis à l'article 79 ci-dessus doivent être établis par écrit.

Ils sont, au choix des parties, d'une durée déterminée ou indéterminée. Les parties doivent, dans ce dernier cas, stipuler un délai de préavis fixé en vertu de la convention collective de travail, du règlement intérieur ou des usages sans être inférieur dans tous les cas à la durée fixée dans l'article 43 ci-dessus.

Il peut être stipulé une période d'essai dont la durée ne peut être supérieure à six mois.

Article 81

Les contrats prévus à l'article 79 ci-dessus peuvent, pour leur durée, contenir l'interdiction pour le voyageur, représentant ou placier de représenter des entreprises commerciales ou industrielles ou des produits déterminés.

Lorsque le contrat ne contient pas cette interdiction, les parties doivent, à moins qu'elles n'y renoncent par une stipulation expresse, prévoir, le cas échéant, une clause indiquant les entreprises commerciales ou industrielles ou les produits que le voyageur, représentant ou placier représente déjà jusqu'à la formation du contrat et

l'engagement de ne pas prendre en cours de contrat de nouvelles représentations sans autorisation préalable de l'employeur.

Article 82

Les conséquences de la rupture du contrat de travail du voyageur, représentant ou placier par la volonté de l'une des parties, sont réglées comme suit :

1. quand la rupture intervient au cours de la période d'essai, il n'est dû aucune indemnité ;
2. quand la rupture intervient après l'expiration de la période d'essai et qu'elle est le fait de l'employeur, les dispositions suivantes doivent être observées :

I. - S'il s'agit d'un contrat à durée indéterminée :

a) - en cas d'inobservation du délai de préavis, il est dû au voyageur, représentant ou placier, à titre de salaire, le montant évalué en argent de tous les avantages directs et indirects qu'il aurait pu recueillir pendant le délai de préavis ;

b) - en cas de rupture abusive, il lui est dû des dommages-intérêts et l'indemnité de licenciement prévus respectivement par les articles 41 et 52 ci-dessus.

II. - S'il s'agit de la résiliation anticipée d'un contrat à durée déterminée, il est dû au représentant, voyageur ou placier :

a) à titre de salaire, le montant des avantages directs ou indirects qu'il aurait recueillis jusqu'à expiration du contrat et, en outre, le montant des avantages que le salarié percevrait par suite de la rupture du contrat ;

b) des dommages-intérêts dans les conditions prévues par l'article 33 ci-dessus.

Article 83

La rupture de tout contrat à durée indéterminée ou de tout contrat à durée déterminée d'un voyageur, représentant ou placier ouvre droit à indemnité au profit de celui-ci dans les cas ci-après :

1. Lorsque la rupture du contrat à durée indéterminée ou la résiliation avant son échéance du contrat à durée déterminée,

est le fait de l'employeur et qu'elle n'est pas provoquée par une faute grave du voyageur, représentant ou placier ;

2. Lorsqu'il y a cessation du contrat par suite d'accident ou de maladie entraînant une incapacité totale permanente de travail du voyageur, représentant ou placier ;
3. Lorsqu'il y a non renouvellement du contrat à durée déterminée venu à expiration.

Article 84

L'indemnité prévue à l'article 83 ci-dessus ne se confond ni avec celle qui pourrait être due pour rupture abusive du contrat à durée indéterminée ni avec celle qui pourrait être due en cas de résiliation anticipée du contrat à durée déterminée telles que ces indemnités sont fixées par l'article 82 ci-dessus.

Article 85

Le montant de l'indemnité visée à l'article 83 ci-dessus est calculé d'après la part qui revient personnellement au voyageur, représentant ou placier, eu égard à l'importance en nombre et en valeur de la clientèle apportée par lui, compte tenu des rémunérations spéciales qui lui ont été accordées au cours du contrat pour le même objet ainsi que des diminutions qui pourraient être constatées dans la clientèle préexistante et imputables au voyageur, représentant ou placier.

Il est interdit de déterminer cette indemnité à l'avance.

Si la rupture du contrat à durée indéterminée ou la résiliation avant son échéance du contrat à durée déterminée, résulte du décès du voyageur, représentant ou placier, l'indemnité est attribuée aux héritiers de ce dernier.

Titre II : Du contrat de sous-entreprise

Article 86

" Le contrat de sous-entreprise " est un contrat établi par écrit, par lequel un entrepreneur principal charge un sous-entrepreneur de l'exécution d'un certain travail ou de la prestation de certains services. Il est fait recours au contrat de sous-entreprise tant qu'il est en faveur de l'entreprise principale et ne porte pas préjudice aux intérêts des salariés.

Article 87

Le sous-entrepreneur, en tant qu'employeur, est tenu d'observer toutes les dispositions de la présente loi ainsi que les dispositions législatives et réglementaires en matière de sécurité sociale¹⁶, d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Si le sous-entrepreneur n'est pas inscrit au registre du commerce et n'est pas propriétaire d'un fonds de commerce, l'entrepreneur principal est tenu de veiller à l'observation des dispositions du livre II de la présente loi relatives aux salariés.

Article 88

Le sous-entrepreneur doit porter sur la carte de travail et le bulletin de paie prévus aux articles 23 et 370 de la présente loi les mentions fixées par l'autorité gouvernementale chargée du travail.

Article 89

Dans tous les cas, que les travaux soient exécutés ou les services soient fournis dans les établissements de l'entrepreneur principal ou leurs dépendances ou qu'ils le soient dans des établissements ou dépendances autres que les siens ou qu'ils soient exécutés par des salariés travaillant à domicile, et en cas d'insolvabilité du sous-entrepreneur non inscrit au registre du commerce et non affilié à la Caisse nationale de sécurité sociale, l'entrepreneur principal est tenu, à concurrence des sommes dues au sous-entrepreneur en faveur des salariés travaillant pour le compte de ce dernier, d'honorer les engagements suivants :

1. le paiement des salaires sous réserve des dispositions prévues à l'article 91 ci-dessous ;
2. l'indemnité de congé annuel payé ;
3. les indemnités de licenciement ;

16 - Dahir portant loi n° 1-72-184 du 15 Joumada II 1392 (27 Juillet 1972) relatif au régime de sécurité sociale tel qu'il a été modifié et complété; Bulletin Officiel n°3121 du 13 Rejeb 1392, (23 Aout 1972), p.1150.

4. le versement des cotisations à la Caisse nationale de sécurité sociale ;
5. le versement de la taxe relative à la formation professionnelle.

En outre, lorsque les travaux sont exécutés ou les services sont fournis dans ses établissements ou leurs dépendances, il est responsable au regard de la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Article 90

En cas d'insolvabilité du sous-entrepreneur dans les cas visés à l'article 89 ci-dessus, les salariés lésés et la Caisse nationale de sécurité sociale ont le droit d'intenter une action contre l'entrepreneur principal pour le compte duquel le travail aura été exécuté.

Article 91

L'entrepreneur principal n'est responsable du paiement des salaires du personnel du sous-entrepreneur que si un avis de défaut de paiement lui est adressé dans les soixante jours qui ont suivi la date d'exigibilité des salaires du dernier mois ou de la dernière quinzaine, demeurés impayés, soit par les salariés du sous-entrepreneur, soit par l'autorité administrative locale ou l'agent chargé de l'inspection du travail.

Titre III : De la négociation collective

Article 92

" La négociation collective " est le dialogue entre les représentants des organisations syndicales les plus représentatives ou les unions syndicales des salariés les plus représentatives d'une part, et un ou plusieurs employeurs ou les représentants des organisations professionnelles des employeurs d'autre part, aux fins de :

1. déterminer et améliorer les conditions du travail et de l'emploi;
2. organiser les relations entre les employeurs et les salariés ;
3. organiser les relations entre les employeurs ou leurs organisations d'une part, et une ou plusieurs organisations syndicales des salariés les plus représentatives d'autre part.

Article 93

Chaque partie dans la négociation collective désigne, par écrit, un représentant. L'autre partie ne peut s'y opposer.

Article 94

Chaque partie dans la négociation collective est tenue de fournir à l'autre partie les informations et les indications qu'elle demande et nécessaires pour faciliter le déroulement des négociations.

Article 95

La négociation collective se déroule directement aux niveaux suivants :

1. au niveau de l'entreprise : entre l'employeur et les syndicats des salariés les plus représentatifs dans l'entreprise ;
2. au niveau du secteur concerné : entre l'employeur ou les organisations professionnelles des employeurs et les organisations syndicales des salariés les plus représentatives dans le secteur ;
3. Au niveau national : entre les organisations professionnelles des employeurs et les organisations syndicales des salariés les plus représentatives au niveau national.

Chaque partie peut se faire assister au cours des négociations par autant de conseillers qu'elle désire.

Article 96

Les négociations collectives se tiennent au niveau de l'entreprise et au niveau sectoriel une fois par an.

Les conventions collectives peuvent prévoir une périodicité différente pour procéder à ces négociations.

Les négociations entre le gouvernement, les organisations professionnelles des employeurs et les organisations syndicales des salariés les plus représentatives au niveau national se déroulent chaque année et autant de fois que nécessaire pour discuter des différentes questions économiques et sociales concernant le domaine du travail.

Article 97

La partie désirant négocier est tenue, lorsqu'il est nécessaire, d'adresser un préavis à l'autre partie par une lettre recommandée avec accusé de réception.

La partie avisée doit notifier sa réponse à l'autre partie de la même manière, dans un délai de sept jours, à compter de la date de la réception du préavis.

Article 98

Les parties peuvent fixer, par accord commun, la date du début de la négociation collective dans un délai de 15 jours suivant la date de la réception de la première partie du consentement de la deuxième.

Les parties peuvent fixer, par accord commun, la date de la clôture des négociations, sous réserve que ce délai ne dépasse, dans tous les cas, 15 jours de la date d'ouverture desdites négociations.

Une copie des accords communs précités est adressée à l'autorité gouvernementale chargée du travail.

Article 99

L'autorité gouvernementale chargée du travail ou l'autorité gouvernementale concernée fournit aux parties de la négociation les statistiques, les informations économiques, sociales et techniques et autres renseignements facilitant le déroulement de ladite négociation collective.

Article 100

Les résultats de la négociation collective sont portés dans un procès-verbal ou un accord signé par les parties dont une copie est adressée à l'autorité gouvernementale chargée du travail qui transmet une copie desdits procès ou accord au Conseil de la négociation collective.

Article 101

Il est créé auprès de l'autorité gouvernementale chargée du travail un conseil sous la dénomination de " Conseil de la négociation collective " ayant pour mission de :

1. présenter des propositions pour promouvoir la négociation collective ;

2. présenter des propositions pour encourager la conclusion et la généralisation des conventions collectives de travail notamment au sein des entreprises occupant plus de deux cents salariés, que ce soit à l'échelle nationale ou sectorielle ;
3. donner son avis sur l'interprétation des clauses de la convention collective de travail, lorsqu'il en est sollicité ;
4. étudier l'inventaire annuel du bilan des négociations collectives.

Article 102

Le conseil de la négociation collective présidé par le ministre chargé du travail ou son représentant est composé par des représentants de l'administration et des représentants des organisations professionnelles des employeurs et des organisations syndicales des salariés.

Le président du conseil de la négociation collective peut faire appel, aux fins de participer à ses travaux, à toute personne en raison de ses qualifications dans le domaine de compétence dudit conseil.

Article 103

Le nombre des membres du conseil de la négociation collective et les modalités de leur nomination ainsi que les modalités du fonctionnement dudit conseil sont fixés par voie réglementaire¹⁷.

Titre IV : De la convention collective de travail

Chapitre Premier : Définition et forme

Article 104

" La convention collective de travail " est un contrat collectif régissant les relations de travail conclu entre d'une part, les représentants d'une ou plusieurs organisations syndicales des salariés les plus

17 - Décret n° 2-04-425 du 16 kaada 1425 (29 Décembre 2004) fixant le nombre des membres du conseil de la négociation collective et les modalités de leur nomination et de fonctionnement dudit conseil; Bulletin Officiel n°5280 du 24 kaada 1425 (6 Janvier 2005), p.17.

représentatives ou leurs unions et, d'autre part, soit un ou plusieurs employeurs contractant à titre personnel, soit les représentants d'une ou de plusieurs organisations professionnelles des employeurs.

Sous peine de nullité, la convention collective de travail doit être établie par écrit.

Article 105

Les conventions collectives de travail contiennent les dispositions concernant les relations de travail, notamment:

1. les éléments ci-après du salaire applicable à chaque catégorie professionnelle:
 - a. les coefficients hiérarchiques afférents aux différents niveaux de qualification professionnelle ; ces coefficients, appliqués au salaire minimum du salarié sans qualification, servent à déterminer les salaires minima pour les autres catégories de salariés en fonction de leurs qualifications professionnelles;
 - b. les modalités d'application du principe " à travail de valeur égale, salaire égal ", concernant les procédures de règlement des difficultés pouvant naître à ce sujet;
2. les éléments essentiels servant à la détermination des niveaux de qualification professionnelle et, notamment, les mentions relatives aux diplômes professionnels ou autres diplômes;
3. les conditions et modes d'embauchage et de licenciement des salariés sans que les dispositions prévues, à cet effet, puissent porter atteinte au libre choix du syndicat par les salariés;
4. les dispositions concernant la procédure de révision, modification, dénonciation de tout ou partie de la convention collective de travail;
5. les procédures conventionnelles suivant lesquelles seront réglés les conflits individuels et collectifs de travail susceptibles de survenir entre les employeurs et les salariés liés par la convention;
6. l'organisation au profit des salariés d'une formation continue, visant à favoriser leur promotion sociale et professionnelle, à améliorer leurs connaissances générales et professionnelles et à les adapter aux innovations technologiques;

7. les indemnités;
8. la couverture sociale;
9. l'hygiène et la sécurité professionnelle;
10. les conditions de travail ;
11. les facilités syndicales ;
12. les affaires sociales.

Article 106

La convention collective de travail doit être déposée sans frais, aux soins de la partie la plus diligente, au greffe du tribunal de première instance compétent de tout lieu où elle doit être appliquée et auprès de l'autorité gouvernementale chargée du travail.

Le greffe du tribunal de première instance et l'autorité gouvernementale chargée du travail délivrent un récépissé de dépôt, après réception de la convention collective.

Article 107

Les dispositions de l'article précédent sont applicables à toute modification ou révision d'une convention collective de travail.

Chapitre II : Conclusion - Parties à la convention - Adhésion

Article 108

Les représentants de l'organisation syndicale des salariés la plus représentative ou les représentants d'une organisation professionnelle des employeurs peuvent conclure la convention au nom de leurs groupements en vertu :

1. soit des dispositions statutaires de cette organisation syndicale des salariés ou organisation professionnelle d'employeurs ;
2. soit d'une décision spéciale de ladite organisation syndicale des salariés ou organisation professionnelle des employeurs.

A défaut, pour être valable, la convention collective de travail doit être approuvée après délibérations spéciales des employeurs concernés.

L'organisation concernée fixe les modalités de déroulement de ces délibérations.

Article 109

L'organisation professionnelle des employeurs ou l'organisation syndicale des salariés la plus représentative peut demander à l'autorité gouvernementale compétente de provoquer la réunion d'une commission mixte en vue de la conclusion d'une convention collective de travail. Cette autorité doit donner suite à cette demande dans un délai de trois mois.

Article 110

Toute organisation syndicale de salariés, toute organisation professionnelle d'employeurs ou tout employeur qui n'est pas membre fondateur d'une convention collective de travail peut y adhérer ultérieurement.

L'adhésion est notifiée par lettre recommandée, avec accusé de réception, aux parties à la convention collective de travail, à l'autorité gouvernementale chargée du travail et au greffe du tribunal de première instance dans le ressort duquel la convention est applicable.

L'adhésion est valable à compter du jour qui suit sa notification conformément à l'alinéa précédent.

Chapitre III : Champ d'application et entrée en vigueur de la convention collective de travail

Article 111

Les parties doivent stipuler que la convention collective de travail est applicable, soit dans l'ensemble de l'entreprise, soit dans un ou plusieurs établissements qui en dépendent et ce, soit dans une collectivité locale déterminée, soit dans une zone déterminée ou dans tout le territoire national.

A défaut de l'une de ces stipulations, la convention collective est applicable dans le ressort du tribunal compétent dont le greffe a reçu le dépôt conformément l'article 106 ci-dessus.

Elle n'est applicable dans le ressort d'un autre tribunal que si elle y est déposée au greffe par les deux parties.

Article 112

Sont soumises aux obligations de la convention collective de travail :

1. les organisations syndicales de salariés signataires ou adhérentes ainsi que les personnes qui en sont ou en deviendront membres ;
2. le ou les employeurs qui l'ont signée personnellement ;
3. les organisations professionnelles des employeurs signataires ou adhérentes.

Article 113

Les dispositions de la convention collective de travail contractée par l'employeur s'appliquent aux contrats de travail conclus par lui.

Dans chaque entreprise ou établissement compris dans le champ d'application d'une convention collective de travail, les dispositions de cette convention s'imposent, sauf dispositions plus favorables pour les salariés dans leurs contrats de travail.

Article 114

Une convention collective de travail n'est applicable qu'à l'expiration du troisième jour qui suit celui de son dépôt auprès de l'autorité gouvernementale chargée du travail.

Chapitre IV : Durée d'application - Dénonciation

Article 115

La convention collective de travail peut être conclue pour une durée déterminée, pour une durée indéterminée ou pour la durée de la réalisation d'un projet.

Article 116

La convention collective de travail à durée indéterminée peut toujours cesser à n'importe quel moment par la volonté de l'une des parties.

La dénonciation doit être notifiée, au moins un mois avant la date prévue pour son expiration, à toutes les parties, au greffe du tribunal compétent et à l'autorité gouvernementale chargée du travail.

Toutefois, lorsque la dénonciation est motivée par la volonté de provoquer la révision de certaines dispositions de la convention

collective de travail, un projet de modification doit être joint à la dénonciation.

Article 117

Si l'une des parties représente soit plusieurs organisations syndicales de salariés les plus représentatives, soit plusieurs employeurs ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs, la convention collective à durée indéterminée n'est résolue que lorsqu'elle est dénoncée par la dernière de ces organisations syndicales de salariés les plus représentatives ou le dernier de ces employeurs ou la dernière de ces organisations professionnelles d'employeurs.

Après dénonciation par l'une des organisations syndicales ou organisations professionnelles, les autres organisations peuvent, dans les dix jours qui suivent la notification qui leur en a été faite, notifier également leur dénonciation aux autres parties à la date fixée par la première organisation syndicale des salariés ou organisation professionnelle d'employeurs ayant dénoncé la convention.

Article 118

La dénonciation de la convention collective de travail par une organisation syndicale des salariés la plus représentative ou par une organisation professionnelle d'employeurs entraîne de plein droit la cessation de la convention pour les membres des organisations précitées nonobstant tout accord contraire.

Article 119

Lorsque la convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée, cette durée ne peut être supérieure à trois années.

La convention collective de travail à durée déterminée qui arrive à expiration continue à produire ses effets telle une convention à durée indéterminée.

Article 120

La convention collective de travail conclue pour la durée de réalisation d'un projet demeure valable jusqu'à l'achèvement dudit projet.

Article 121

Lorsque la convention collective de travail arrive à expiration ou lorsqu'elle est dénoncée et tant que n'est pas intervenu un nouvel accord individuel ou collectif stipulant des avantages plus favorables, les salariés conservent le bénéfice des avantages qui leur étaient accordés par ladite convention.

Chapitre V : Exécution

Article 122

Les organisations syndicales de salariés ou les organisations professionnelles d'employeurs ou leurs unions liées par une convention collective de travail sont tenues d'en respecter les dispositions, tant qu'elles demeurent en vigueur, et de ne rien faire qui soit de nature à en compromettre l'exécution loyale.

Elles sont garantes de cette exécution dans la limite des obligations stipulées par la convention.

Article 123

Les organisations syndicales de salariés, les organisations professionnelles d'employeurs et leurs unions, liées par une convention collective de travail, peuvent en leur nom propre, intenter une action en dommages-intérêts à l'encontre des autres organisations syndicales de salariés, organisations professionnelles d'employeurs ou unions, parties à la convention, des membres de ces organisations, de leurs propres membres ou de toutes autres parties liées par la convention qui ont violé les engagements contractés.

Article 124

Les personnes liées par une convention collective de travail peuvent intenter une action en dommages-intérêts à l'encontre des autres personnes ou organisations syndicales de salariés, organisations professionnelles d'employeurs ou unions liées par la convention qui ont violé à leur égard les engagements contractés.

Article 125

Les personnes, les organisations syndicales des salariés, les organisations professionnelles des employeurs et les unions, qui sont liés

par une convention collective de travail, peuvent intenter toutes les actions en justice qui naissent de cette convention en faveur de chacun de leurs membres, sans avoir à justifier d'un mandat spécial de l'intéressé, pourvu que celui-ci ait été averti et ne s'y soit pas opposé. L'intéressé peut toujours intervenir personnellement à l'instance engagée en son nom par l'organisation syndicale ou l'organisation professionnelle concernée, tant que l'action est en cours.

Article 126

Lorsqu'une action née d'une convention collective de travail est intentée par une personne, par une organisation syndicale de salariés, une organisation professionnelle d'employeurs ou par les unions, liées par une convention collective de travail, les autres organisations dont les membres sont liés par la convention, peuvent toujours intervenir à l'instance engagée, tant que l'action est en cours, en considération de l'intérêt collectif que la solution du litige peut présenter pour leurs membres.

Article 127

Les conflits collectifs de travail entre les parties liées par la convention collective de travail, sont réglés conformément au livre VI de la présente loi, relatif au règlement des conflits collectifs de travail, à défaut de dispositions particulières dans la convention collective de travail.

Les conflits individuels de travail entre les parties liées par la convention collective de travail, dans le cas où celle-ci ne prévoit pas de dispositions relatives à leur règlement, sont réglés conformément aux dispositions législatives applicables en la matière.

Article 128

Outre les compétences qui leur sont conférées par l'article 532 ci-dessous, les agents chargés de l'inspection du travail sont compétents en matière de contrôle de l'application des clauses de la convention collective de travail.

Article 129

Est puni d'une amende de 300 à 500 dirhams le non-respect des stipulations de la convention collective de travail.

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

Chapitre VI : Dispositions diverses

Article 130

Les établissements concernés par l'application d'une convention collective de travail doivent afficher un avis y relatif dans les lieux où le travail est effectué ainsi que dans les locaux où se fait l'embauchage.

Cet avis doit indiquer l'existence de la convention collective de travail, les parties signataires, la date de dépôt et les autorités auprès desquelles elle a été déposée.

Un exemplaire de la convention doit être tenu à la disposition des salariés.

Article 131

En cas de modification dans la situation juridique de l'employeur ou dans la forme juridique de l'entreprise, telle que prévue à l'article 19 ci-dessus, la convention collective de travail demeure en vigueur entre les salariés de l'entreprise et le nouvel employeur.

Article 132

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

1. le non-affichage de l'avis prévu par l'article 130 ou l'affichage dans des lieux autres que ceux mentionnés dans ledit article ;
2. le défaut dans l'avis de l'une des indications qui doivent y être mentionnées en vertu dudit article ;
3. le non-respect de la disposition dudit article prescrivant la mise à la disposition des salariés d'un exemplaire de la convention collective de travail.