

Chapitre VII : Extension et cessation de la convention collective de travail

Article 133

Lorsqu'une convention collective de travail, conclue dans les conditions prévues aux chapitres précédents du présent titre, concerne au moins les deux tiers des salariés de la profession, les dispositions de celle-ci doivent être étendues par arrêté de l'autorité gouvernementale chargée du travail à l'ensemble des entreprises et établissements employant des salariés exerçant la même profession, soit dans une zone déterminée, soit dans l'ensemble du territoire du Royaume.

Lorsque la convention collective de travail, conclue dans les conditions prévues aux chapitres précédents du présent titre, concerne au moins cinquante pour cent des salariés les dispositions de celle-ci peuvent être étendues, par arrêté de l'autorité gouvernementale chargée du travail, après avis des organisations professionnelles des employeurs, des organisations syndicales des salariés les plus représentatives et du conseil de négociation collective, à l'ensemble des entreprises et établissements employant des salariés exerçant la même profession, soit dans une zone déterminée, soit dans l'ensemble du territoire du Royaume.

Article 134

La convention collective de travail étendue cesse d'être obligatoire lorsque la convention initiale prend fin.

Livre II: Des conditions de travail et de la rémunération du salarié

Titre Premier : Dispositions générales

Chapitre Premier : De l'ouverture des entreprises

Article 135

Toute personne physique ou morale assujettie aux dispositions de la présente loi et envisageant d'ouvrir une entreprise, un établissement ou un chantier dans lequel elle va employer des salariés, est tenue d'en faire déclaration à l'agent chargé de l'inspection du travail dans les conditions et formes fixées par voie réglementaire¹⁸.

Article 136

Une déclaration analogue à celle prévue dans l'article 135 ci-dessus doit être également faite par l'employeur dans les cas suivants :

1. lorsque l'entreprise envisage d'embaucher de nouveaux salariés;
2. lorsque, tout en occupant des salariés, l'entreprise change de nature d'activité;
3. lorsque, tout en occupant des salariés, l'entreprise est transférée à un autre emplacement;
4. lorsque l'entreprise décide d'occuper des salariés handicapés;
5. lorsque l'entreprise occupait du personnel dans ses locaux puis décide de confier tout ou partie de ses activités à des salariés travaillant chez eux ou à un sous-traitant;
6. lorsque l'entreprise occupe des salariés par embauche temporaire.

18 - Décret n° 2-04-423 du 16 kaada 1425 (29 Décembre 2004) fixant les conditions et les formes de présentation de la déclaration d'ouverture d'une entreprise, d'un établissement ou d'un chantier; Bulletin Officiel n° 5280 du 24 kaada 1425 (6 Janvier 2005), p.16.

Article 137

Sont punies d'une amende de 2.000 à 5.000 dirhams les infractions aux dispositions des articles 135 et 136 ci-dessus.

Chapitre II : Du règlement intérieur

Article 138

Tout employeur occupant habituellement au minimum dix salariés est tenu, dans les deux années suivant l'ouverture de l'entreprise ou de l'établissement, d'établir, après l'avoir communiqué aux délégués des salariés et aux représentants syndicaux dans l'entreprise, le cas échéant, un règlement intérieur et de le soumettre à l'approbation de l'autorité gouvernementale chargée du travail.

Toute modification apportée au règlement intérieur est soumise aux formalités de consultation et d'approbation prévues à l'alinéa précédent.

Article 139

Le modèle du règlement intérieur est fixé par l'autorité gouvernementale chargée du travail en consultation avec les organisations syndicales des salariés les plus représentatives et les organisations professionnelles des employeurs et doit comporter notamment:

1. des dispositions générales relatives à l'embauchage des salariés, au mode de licenciement, aux congés et aux absences;
2. des dispositions particulières relatives à l'organisation du travail, aux mesures disciplinaires, à la protection de la santé et à la sécurité des salariés;
3. des dispositions relatives à l'organisation de la réadaptation des salariés handicapés à la suite d'un accident de travail ou à une maladie professionnelle.

Le modèle prévu au 1er alinéa du présent article tient lieu de règlement intérieur pour les établissements occupant moins de dix salariés.

Article 140

L'employeur est tenu de porter le règlement intérieur à la connaissance des salariés et de l'afficher dans un lieu habituellement

fréquenté par ces derniers et dans le lieu où les salaires leur sont habituellement payés.

Il est délivré copie du règlement intérieur au salarié à sa demande.

L'employeur et les salariés sont tenus au respect des dispositions du règlement intérieur.

Article 141

L'employeur ou son représentant doit fixer dans le règlement intérieur les conditions, le lieu, les jours et heures pendant lesquels il reçoit individuellement tout salarié qui lui en fait la demande, accompagné ou non d'un délégué des salariés ou d'un représentant syndical dans l'entreprise, le cas échéant, sans qu'il puisse y avoir moins d'un jour de réception par mois.

Article 142

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

1. le non-établissement du règlement intérieur dans le délai prévu par l'article 138;
2. le défaut de porter le règlement intérieur à la connaissance des salariés ou le défaut d'affichage ou l'affichage non conforme aux prescriptions de l'article 140;
3. le défaut de fixation par l'employeur du jour où il reçoit chaque salarié dans les conditions fixées par l'article 141 ou la fixation d'un jour où le tour du salarié ne vient qu'après une période supérieure à celle fixée par ledit article.

Titre II : De la protection du mineur et de la femme

Chapitre Premier : De l'âge d'admission au travail

Article 143

Les mineurs ne peuvent être employés ni être admis dans les entreprises ou chez les employeurs avant l'âge de quinze ans révolus¹⁹.

Article 144

L'agent chargé de l'inspection du travail a, à tout moment, le droit de requérir l'examen par un médecin dans un hôpital relevant du ministère chargé de la santé publique de tous les mineurs salariés âgés de moins de dix-huit ans et tous les salariés handicapés, à l'effet de vérifier si le travail dont ils sont chargés n'excède pas leurs capacités ou ne convient pas à leur handicap.

L'agent chargé de l'inspection du travail a le droit d'ordonner le renvoi des mineurs et des salariés handicapés de leur travail, sans préavis, en cas d'avis conforme dudit médecin et après examen contradictoire à la demande de leurs parents.

Article 145

Aucun mineur de moins de 18 ans ne peut, sans autorisation écrite préalablement remise par l'agent chargé de l'inspection du travail pour chaque mineur et après consultation de son tuteur, être employé à titre

19 - L'âge mentionné ci-dessus par l'article 145 a été fixé conformément à la convention de l'organisation internationale du travail n° 138 relative à l'âge minimum d'admission à l'emploi signé le 26 Juin 1973. (et ratifiée par le Maroc le 6 Juin 2000). Ainsi qu'à l'article premier du dahir n° 1-00-200 du 15 Safar 1421 (19 Mai 2000) portant promulgation de la loi n° 04-00 modifiant et complétant le dahir n° 1-63-071 du 25 Joumada II 1383 (13 Novembre 1963) relatif à l'organisation de l'enseignement fondamental, qui stipule :

- « L'enseignement fondamental constitue un droit et une obligation pour tous les enfants marocains des deux sexes ayant atteint l'âge de 6 ans.
- L'Etat s'engage à leur assurer cet enseignement gratuitement dans le plus proche établissement d'enseignement public de leur lieu de résidence. Les parents et tuteurs s'obligent de leur part à faire suivre cet enseignement à leurs enfants jusqu'à ce qu'ils atteignent l'âge de quinze ans révolus »; Bulletin Officiel n°4800 du 28 Safar 1421 (1 Juin 2000), p.383.

de salarié comme comédien ou interprète dans les spectacles publics faits par les entreprises dont la liste est fixée par voie réglementaire²⁰.

L'agent chargé de l'inspection du travail peut procéder au retrait de l'autorisation précédemment délivrée soit à son initiative ou à l'initiative de toute personne habilitée à cet effet.

Article 146

Il est interdit de lancer toute publicité abusive incitant les mineurs à s'adonner à la profession d'artiste et à en souligner le caractère lucratif.

Article 147

Il est interdit à toute personne de faire exécuter par des mineurs de moins de 18 ans des tours de force périlleux, des exercices d'acrobatie, de contorsion ou de leur confier des travaux comportant des risques sur leur vie, leur santé ou leur moralité.

Il est également interdit à toute personne pratiquant les professions d'acrobate, saltimbanque, montreur d'animaux, directeur de cirque ou d'attractions foraines, d'employer dans ses représentations des mineurs âgés de moins de 16 ans.

Article 148

Toute personne exerçant l'une des professions mentionnées à l'article 147 ci-dessus doit disposer des extraits de naissance ou de la carte d'identité nationale des mineurs placés sous sa conduite et justifier de leur identité par la production de ces pièces à première demande de l'agent chargé de l'inspection du travail ou des autorités administratives locales.

Article 149

En cas d'infraction aux dispositions des articles 145 à 148 ci-dessus, l'agent chargé de l'inspection du travail ou les autorités administratives locales requièrent, aux fins d'interdiction de la représentation,

20 - Décret n° 2-04-465 du 16 kaada 1425 (29 Décembre 2004) fixant la liste des entreprises dans lesquelles il est interdit d'employer des mineurs de moins de 18 ans à titre de salarié comme comédien ou interprète dans les spectacles publics, sans autorisation écrite; Bulletin Officiel n° 5280 du 24 kaada 1425 (6 Janvier 2005), p. 19.

l'intervention des agents de la force publique et en donnent avis au ministère public.

Article 150

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

1. le défaut de détention de l'autorisation prévue à l'article 145 ;
2. le non-respect des dispositions de l'article 146 ;
3. le défaut de détention ou de production par les personnes visées à l'article 148 des pièces justificatives de l'identité des salariés mineurs placés sous leur conduite.

Sont punies d'une amende de 300 à 500 dirhams les infractions aux dispositions de l'article 147.

L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de salariés mineurs à l'égard desquels les dispositions de l'article 147 n'ont pas été observées, sans toutefois que le total des amendes dépasse le montant de 20.000 dirhams.

Article 151

Est punie d'une amende de 25.000 à 30.000 dirhams l'infraction aux dispositions de l'article 143.

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.

Chapitre II : De la protection de la maternité

Article 152

La salariée en état de grossesse attesté par certificat médical dispose d'un congé de maternité de quatorze semaines, sauf stipulations plus favorables dans le contrat de travail, la convention collective de travail ou le règlement intérieur.

Article 153

Les salariées en couches ne peuvent être occupées pendant la période de sept semaines consécutives qui suivent l'accouchement.

L'employeur veille à alléger les travaux confiés à la salariée pendant la période qui précède et celle qui suit immédiatement l'accouchement.

Article 154

La salariée a le droit de suspendre le contrat de travail pendant une période qui commence sept semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine sept semaines après la date de celui-ci.

Si un état pathologique, attesté par certificat médical comme résultant de la grossesse ou des couches, rend nécessaire le prolongement de la période de suspension du contrat, le congé de maternité est augmenté de la durée de cet état pathologique, sans pouvoir excéder huit semaines avant la date présumée de l'accouchement et quatorze semaines après la date de celui-ci.

Quand l'accouchement a lieu avant la date présumée, la période de suspension du contrat de travail pourra être prolongée jusqu'à ce que la salariée épuise les quatorze semaines de suspension du contrat auxquelles elle a droit.

Article 155

La salariée en couches avant la date présumée doit avertir l'employeur, par lettre recommandée avec accusé de réception, du motif de son absence et de la date à laquelle elle entend reprendre son travail.

Article 156

En vue d'élever son enfant, la mère salariée peut s'abstenir de reprendre son emploi à l'expiration du délai de sept semaines suivant l'accouchement ou, éventuellement de quatorze semaines, à condition d'en aviser son employeur quinze jours au plus tard avant le terme de la période du congé de maternité. Dans ce cas, la suspension du contrat ne peut excéder quatre-vingt-dix jours.

En vue d'élever son enfant, la mère salariée peut, en accord avec son employeur, bénéficier d'un congé non payé d'une année.

La mère salariée réintègre son poste à l'expiration de la période de suspension visée au premier et 2e alinéas du présent article. Elle bénéficie alors des avantages qu'elle avait acquis avant la suspension de son contrat.

Article 157

La mère salariée peut s'abstenir de reprendre son travail. Dans ce cas, elle doit adresser une lettre recommandée avec accusé de réception à son employeur quinze jours au moins avant le terme de la période de suspension de son contrat, pour l'aviser qu'elle ne reprendra plus soit travail au terme de la suspension mentionnée à l'article 156 ci-dessus. Et cela sans observer le délai de préavis et sans avoir à payer une indemnité compensatrice de rupture du contrat de travail.

Article 158

La salariée en état de grossesse attesté par certificat médical peut quitter son emploi sans préavis et sans avoir à payer une indemnité compensatrice de préavis ou de rupture du contrat.

Article 159

L'employeur ne peut rompre le contrat de travail d'une salariée, lorsqu'elle est en état de grossesse attesté par certificat médical, pendant la période de grossesse et durant les quatorze semaines suivant l'accouchement.

L'employeur ne peut également rompre le contrat de travail d'une salariée au cours de la période de suspension consécutive à un état pathologique attesté par un certificat médical et résultant de la grossesse ou des couches.

Toutefois, et sous réserve que la rupture ne soit pas notifiée ou qu'elle ne prenne pas effet pendant la période de suspension du contrat prévue aux articles 154 et 156 ci-dessus, l'employeur peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave commise par l'intéressée ou d'un autre motif légal de licenciement.

Article 160

Si un licenciement est notifié à la salariée avant qu'elle atteste de sa grossesse par certificat médical, elle peut, dans un délai de 15 jours à compter de la notification du licenciement, justifier de son état par l'envoi, à l'employeur, d'un certificat médical par lettre recommandée avec accusé de réception. Le licenciement se trouve de ce fait annulé, sous réserve des dispositions du 2e alinéa de l'article 159.

Les dispositions des deux articles précédents ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée.

Article 161

Pendant une période de douze mois courant à compter de la date de la reprise du travail après l'accouchement, la mère salariée a droit quotidiennement, pour allaiter son enfant, durant les heures de travail, à un repos spécial, rémunéré comme temps de travail, d'une demi-heure le matin et d'une demi-heure l'après-midi. Cette heure est indépendante des périodes de repos appliquées à l'entreprise.

La mère salariée peut, en accord avec son employeur, bénéficier de l'heure réservée à l'allaitement à tout moment pendant les jours de travail.

Article 162

Une chambre spéciale d'allaitement doit être aménagée dans toute entreprise ou à proximité immédiate lorsque cette entreprise occupe au moins cinquante salariées âgées de plus de seize ans.

Les chambrés d'allaitement peuvent servir de garderies pour les enfants des salariées travaillant dans l'entreprise.

Les conditions d'admission des enfants, celles requises dans les chambres d'allaitement ainsi que les conditions de surveillance et d'installations d'hygiène de ces chambres sont fixées par l'autorité gouvernementale chargée du travail²¹.

Article 163

Plusieurs entreprises voisines dans une zone déterminée peuvent contribuer à la création d'une garderie aménagée suivant les conditions appropriées.

Article 164

Toute convention contraire aux dispositions des articles 152 à 163 est nulle de plein droit.

21 - Arrêté du ministre de l'emploi et de la formation professionnelle n° 339-05 du 29 Hijja 1425 (9 Février 2005) fixant les conditions d'admission des nourrissons et des chambres d'allaitement ainsi que les conditions de surveillance et d'installation d'hygiène dans ces chambres; Bulletin Officiel n°5540 du 19 Joumada II 1428 (5 Juillet 2007), p. 895.

Article 165

1. Sont punis d'une amende de 10.000 à 20.000 dirhams :
2. la rupture, hors les cas prévus par l'article 159, du contrat de travail d'une salariée en état de grossesse attesté par un certificat médical ou en couches se trouvant dans la période de quatorze semaines qui suit l'accouchement ;
3. l'emploi d'une salariée en couches durant la période de sept semaines suivant l'accouchement ;
4. le refus de suspendre le contrat de travail d'une salariée, en violation des dispositions de l'article 154.
5. Sont punis d'une amende de 2.000 à 5.000 dirhams :
6. le refus de repos spécial accordé à la salariée pendant les heures de travail aux fins d'allaitement pendant la période prévue par l'article 161 ;
7. le non-respect des dispositions de l'article 162 concernant la création de la chambre spéciale d'allaitement et des dispositions de la réglementation en vigueur concernant les conditions d'admission des enfants, d'équipement, de surveillance et d'installations d'hygiène desdites chambres.

Chapitre III : Dispositions particulières au travail et à la protection des handicapés

Article 166

Tout salarié devenu handicapé, pour quelque cause que ce soit, garde son emploi et est chargé, après avis du médecin de travail ou de la commission de sécurité et d'hygiène, d'un travail qui correspond à son handicap, après une formation de réadaptation, sauf si cela s'avère impossible vu la gravité de l'handicap et la nature du travail.

Article 167

Il est interdit d'employer les salariés handicapés à des travaux pouvant leur porter préjudice ou susceptibles d'aggraver leur handicap.

Article 168

L'employeur doit soumettre à l'examen médical les salariés handicapés qu'il envisage d'employer.

Le médecin de travail procède à cet examen périodiquement, après chaque année de travail.

Article 169

L'employeur doit équiper ses locaux des accessibilités²² nécessaires pour faciliter le travail des salariés handicapés et veiller à leur procurer toutes les conditions d'hygiène et de sécurité professionnelle.

Article 170

Les mesures favorables ayant pour objectif l'égalité effective dans les opportunités et le traitement entre les salariés handicapés et les autres salariés ne sont pas considérées comme discriminatoires à l'égard de ces derniers.

Article 171

Sont punies d'une amende de 2.000 à 5.000 dirhams les infractions aux dispositions des articles 166 à 169.

Chapitre IV : Du travail de nuit des femmes et des mineurs

Article 172

Sous réserve des cas d'exception fixés par voie réglementaire, les femmes peuvent être employées à tout travail de nuit, en considération de leur état de santé et de leur situation sociale, après consultation des organisations professionnelles d'employeurs et des organisations syndicales de salariés les plus représentatives.

Les conditions devant être mises en place pour faciliter le travail de nuit des femmes sont fixées par voie réglementaire²³.

22 - Voir dahir n° 1-03-58 du 10 Rabii I 1424 (12 Mai 2003) portant promulgation de la loi n° 10-03 relative aux accessibilités; Bulletin Officiel n°5118 du 18 Rabii II 1424 (19Juin 2003), p. 498.

Sous réserve des dispositions des articles 175 et 176 ci-dessous, il est interdit d'employer à un travail de nuit des mineurs âgés de moins de seize ans.

Dans les activités non agricoles, est considéré comme travail de nuit tout travail exécuté entre 21 heures et 6 heures.

Dans les activités agricoles, est considéré comme travail de nuit tout travail exécuté entre 20 heures et 5 heures.

Article 173

Les dispositions des 1er et 3e alinéas de l'article 172 ne sont pas applicables aux établissements auxquels la nécessité impose une activité continue ou saisonnière ou dont le travail s'applique soit à des matières premières, soit à des matières en élaboration, soit à des produits agricoles susceptibles d'altération rapide.

En cas de circonstances exceptionnelles et lorsque l'établissement ne peut pas bénéficier, en raison de son activité ou de son objet, de la dérogation prévue à l'alinéa précédent, une autorisation exceptionnelle spéciale peut lui être délivrée par l'agent chargé de l'inspection du travail pour lui permettre de bénéficier des dispositions prévues audit alinéa.

Article 174

Il doit être accordé aux femmes et aux mineurs, entre deux journées de travail de nuit, un repos dont la durée ne peut être inférieure à onze heures consécutives comprenant obligatoirement la période de travail de nuit telle que fixée à l'article 172 ci-dessus.

Cette durée peut toutefois être réduite à dix heures dans les établissements visés à l'article 173 ci-dessus.

Article 175

A la suite de chômage résultant de force majeure ou d'une interruption accidentelle ne présentant pas un caractère périodique, l'employeur peut déroger aux dispositions du 2e alinéa de l'article 173 ci-

23 - Décret n° 2-04-568 du 16 kaada 1425 (29 Décembre 2004) fixant les conditions devant être mises en place pour faciliter le travail de nuit des femmes. Bulletin Officiel n°5280 du 24 kaada 1425 (6 Janvier 2005), p. 26.

dessus, dans la limite du nombre de journées de travail perdues, sous réserve d'en aviser au préalable l'agent chargé de l'inspection du travail.

Il ne peut être fait usage de cette dérogation au-delà de douze nuits par an, sauf autorisation de l'agent chargé de l'inspection du travail.

Article 176

L'employeur peut temporairement déroger aux dispositions du 3^e alinéa de l'article 172 en ce qui concerne les mineurs âgés de moins de seize ans s'il s'agit de prévenir des accidents imminents, d'organiser des opérations de sauvetage ou de réparer des dégâts imprévisibles.

L'employeur qui déroge auxdites dispositions doit en aviser immédiatement, et par tous moyens, l'agent chargé de l'inspection du travail.

L'employeur ne peut faire usage de cette dérogation que dans la limite d'une nuit.

L'employeur ne peut faire usage de cette dérogation s'il s'agit d'un salarié handicapé.

Article 177

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

1. l'emploi à tout travail de nuit de femmes et de mineurs âgés de moins de 16 ans, dans le cas prévu par le dernier alinéa de l'article 173, sans l'autorisation exceptionnelle prévue par ledit alinéa ;
2. le non-respect, dans les activités non agricoles, de la durée minimum de repos des femmes et des mineurs entre deux journées de travail consécutives, prévue par l'article 174.

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

Article 178

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

1. le défaut d'avis préalable à l'agent chargé de l'inspection du travail dans le cas prévu au 1^{er} alinéa de l'article 175 ou

l'usage de la dérogation prévue au 2e alinéa dudit article sans autorisation préalable de l'agent précité ;

2. le défaut d'avis immédiat à l'agent chargé de l'inspection du travail dans le cas prévu par l'article 176 ou l'usage de la dérogation autorisée pour une durée dépassant la limite fixée par le 3e alinéa dudit article ;
3. le non-respect des dispositions du 4e alinéa de l'article 176.

Chapitre V : Des travaux interdits aux femmes et aux mineurs et des dispositions spéciales au travail des femmes et des mineurs

Article 179

Il est interdit d'employer les mineurs de moins de 18 ans, les femmes et les salariés handicapés dans les carrières et dans les travaux souterrains effectués au fond des mines.

Article 180

Il est interdit d'employer les mineurs de moins de 18 ans dans des travaux, tant au jour qu'au fond, susceptibles d'entraver leur croissance ou d'aggraver leur état s'ils sont handicapés.

Article 181

Il est interdit d'occuper les mineurs de moins de 18 ans, les femmes et les salariés handicapés à des travaux qui présentent des risques de danger excessif, excèdent leurs capacités ou sont susceptibles de porter atteinte aux bonnes mœurs.

La liste de ces travaux est fixée par voie réglementaire²⁴.

Article 182

Dans les établissements où des marchandises et des objets sont manutentionnés ou offerts au public par un personnel féminin, chacune

24 - Décret n°2-10-183 du 9 Hijja 1431 (16 Novembre 2010) fixant la liste des travaux auxquels il est interdit d'occuper certaines catégories de personnes; Bulletin Officiel n°5906 du 1 Safar 1432 (6 Janvier 2011), p.5.

des salles où s'effectue le travail doit être munie d'un nombre de sièges égal à celui des femmes qui y sont employées.

Ces sièges doivent être distincts de ceux mis à la disposition de la clientèle.

Article 183

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

1. l'emploi des mineurs âgés de moins de dix-huit ans et des femmes dans les carrières et travaux souterrains effectués au fond des mines, en violation de l'article 179 ;
2. l'emploi de salariées de moins de dix-huit ans, dans des travaux, tant au jour qu'au fond, susceptibles d'entraver leur croissance ou d'aggraver leur handicap en violation de l'article 180, ainsi qu'aux travaux visés à l'article 181.

La peine d'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de salariées à l'égard desquels les dispositions des deux articles précédents 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 défaut de sièges ou du nombre de sièges prescrit par l'article 182 dans chacune des salles où s'effectue le travail des salariées dans les établissements visés audit article.

Titre III : De la durée du travail

Chapitre Premier : De la durée normale du travail

Section I : Fixation de la durée

Article 184

Dans les activités non agricoles, la durée normale de travail des salariées est fixée à 2288 heures par année ou 44 heures par semaine.

La durée annuelle globale de travail peut être répartie sur l'année selon les besoins de l'entreprise à condition que la durée normale du travail n'excède pas dix heures par jour, sous réserve des dérogations visées aux articles 189, 190 et 192.

Dans les activités agricoles, la durée normale de travail est fixée à 2496 heures dans l'année. Elle est répartie par périodes selon les nécessités des cultures suivant une durée journalière déterminée par l'autorité gouvernementale compétente, après consultation des organisations professionnelles des employeurs et des organisations syndicales des salariés les plus représentatives²⁵.

La réduction de la durée de travail dans les activités non agricoles de 2496 à 2288 heures dans l'année et dans les activités agricoles de 2700 à 2496 heures dans l'année n'entraîne aucune diminution du salaire.

Les modalités d'application du présent article sont fixées par voie réglementaire²⁶, après consultation des organisations professionnelles des employeurs et des organisations syndicales des salariés les plus représentatives.

Article 185

Pour se protéger des crises périodiques passagères, l'employeur peut, après consultation des représentants des salariés et, le cas échéant, des représentants des syndicats au sein de l'entreprise, répartir la durée annuelle globale de travail sur l'année selon les besoins de l'entreprise à condition que la durée normale du travail n'excède pas dix heures par jour.

Cette mesure n'entraîne aucune réduction du salaire mensuel. L'employeur peut réduire la durée normale du travail pour une période continue ou interrompue ne dépassant pas soixante jours par an, après consultation des délégués des salariés et, le cas échéant, des représentants des syndicats au sein de l'entreprise en cas de crise économique passagère ayant affecté l'entreprise ou de circonstances exceptionnelles involontaires.

25 - Arrêté du ministre de l'emploi et de la formation professionnelle n° 340-05 du 29 Hijja 1425 (9 Février 2005) fixant les durées journalières de la répartition, par périodes, de la durée normale du travail dans les activités agricoles; Bulletin Officiel n° 5540 du 19 Joumada II 1428 (5 Juillet 2007), p. 895.

26 - Décret n° 2-04-569 du 16 kaada 1425 (29 Décembre 2004) fixant les modalités d'application de l'article 184 de la loi n° 65-99 relative au code de travail; Bulletin Officiel n°5280 du 24 kaada 1425 (6 Janvier 2005), p. 26.

Le salaire est payé pour la durée effective de travail et ne peut, en aucun cas, être inférieur à 50 % du salaire normal, sauf dispositions plus favorables pour les salariés.

Si la réduction de la durée normale de travail est supérieure à celle prévue au premier alinéa ci-dessus, la période de cette réduction doit être fixée par accord entre l'employeur, les délégués des salariés et, le cas échéant, les représentants des syndicats dans l'entreprise.

A défaut d'accord, la réduction de la durée normale de travail ne peut être opérée que sur autorisation du gouverneur de la préfecture ou de la province conformément à la procédure fixée à l'article 67 ci-dessus.

Article 186

Si l'employeur qui envisage de réduire la durée normale de travail occupe habituellement dix salariés ou plus, il doit en aviser les délégués des salariés et, le cas échéant, les représentants des syndicats dans l'entreprise, une semaine au moins avant de procéder à la réduction, et leur communiquer en même temps tous les renseignements sur les mesures qu'il envisage de prendre et les effets qui peuvent en résulter.

L'employeur doit également consulter les délégués des salariés et, le cas échéant, les représentants des syndicats dans l'entreprise sur toute mesure susceptible d'empêcher la réduction de la durée normale de travail ou d'en diminuer les effets négatifs.

Le comité d'entreprise se substitue aux délégués des salariés et les représentants des syndicats dans les entreprises employant plus de cinquante salariés.

Article 187

Le travail par roulement ou par relais est interdit sauf dans les entreprises où cette organisation du travail est justifiée par des raisons techniques.

On entend par " travail par roulement ", l'organisation du travail qui permet à un établissement de rester ouvert tous les jours de la semaine, sans que chaque salarié qui s'y trouve occupé ne dépasse la limite maximum légale de la durée du travail.

On entend par " travail par relais ", l'organisation de travail avec des équipes tournantes sur la base de la non-simultanéité des repos des salariés dans le cadre de la même journée.

Article 188

En cas d'organisation du travail par équipes successives, la durée de travail de chaque équipe ne peut excéder huit heures par jour. Cette durée doit être continue sauf une interruption pour le repos qui ne peut être supérieure à une heure.

Article 189

En cas d'interruption collective du travail dans un établissement ou partie d'établissement résultant de causes accidentelles ou de force majeure, la durée journalière de travail peut être prolongée à titre de récupération des heures de travail perdues, après consultation des délégués des salariés et, le cas échéant, des représentants des syndicats dans l'entreprise.

Dans tous les cas :

1. les récupérations des heures de travail perdues ne peuvent être autorisées pendant plus de trente jours par an ;
2. la prolongation de la durée journalière de travail ne peut dépasser une heure ;
3. la durée journalière de travail ne peut dépasser dix heures.

Article 190

Lorsque, dans un établissement, des salariés effectuent un travail essentiellement intermittent ou lorsque doivent être effectués des travaux préparatoires ou complémentaires indispensables à l'activité générale dudit établissement et qui ne peuvent être exécutés dans la limite de la durée normale du travail, les salariés affectés auxdits travaux peuvent être employés au-delà de ladite durée dans la limite journalière maximum de douze heures.

Article 191

Les dérogations à la durée normale de travail sont applicables exclusivement aux salariés âgés de plus de dix-huit ans. Toutefois, d'autres exceptions peuvent être appliquées aux mineurs âgés de 16 ans préposés au service médical, salles d'allaitement et autres services créés en faveur des salariés de l'établissement et de leurs familles, aux magasiniers, pointeurs, garçons de bureau, agents préposés au nettoyage des locaux et aux agents similaires.

Article 192

Lorsque dans une entreprise, des travaux urgents doivent nécessairement être exécutés immédiatement pour prévenir des dangers imminents, organiser des mesures de sauvetage, réparer des accidents survenus soit au matériel, soit aux installations, soit aux bâtiments de l'entreprise ou pour éviter le dépérissement de certaines matières, la durée normale de travail peut être prolongée pendant un jour puis à raison de deux heures durant les trois jours suivants.

Article 193

Les heures de travail effectuées conformément aux articles 190 et 192 ci-dessus sont rémunérées sur la base du salaire afférent à la durée normale de travail, sauf lorsqu'elles sont destinées à permettre au salarié de bénéficier d'un repos compensatoire ou lorsque :

1. elles sont destinées à permettre au salarié de prendre un repas si la durée du repas est comprise dans le temps de travail ;
2. elles correspondent, en raison du caractère intermittent du travail, à des heures de présence et non à des heures de travail effectif, ce dernier étant entrecoupé de longs repos, notamment le travail des concierges dans les bâtiments destinés au logement, surveillants, gardiens, préposés aux services d'incendie ou à la distribution d'essence et les préposés aux services médicaux de l'entreprise.

Article 194

Les modalités d'application des articles 187 à 192 ci-dessus ainsi que de l'article 196 ci-dessous en ce qui concerne les surcroûts exceptionnels de travail, sont déterminées par profession, par industrie, par commerce ou par catégorie professionnelle pour l'ensemble du territoire national ou pour une province déterminée et sont fixées par l'autorité gouvernementale chargée du travail, après avis des organisations

professionnelles des employeurs et des organisations syndicales des salariés les plus représentatives²⁷.

Article 195

Le gouverneur de la préfecture ou de la province peut autoriser, pour toutes les entreprises ou tous les établissements ou pour des parties de ces entreprises et établissements exerçant une même profession ou métier ou des professions ou métiers connexes, l'application d'un horaire uniforme pour l'ouverture et la fermeture de leurs portes au public ou un roulement entre lesdits entreprises et établissements pour l'ouverture et la fermeture, lorsque les trois-quarts au moins des salariés et employeurs de la même profession ou métier ou des professions ou métiers connexes dans une préfecture ou province, un cercle, une commune, un arrondissement ou un quartier déterminé, le demandent.

Section II : Des heures supplémentaires

Article 196

Lorsque les entreprises doivent faire face à des travaux d'intérêt national ou à des surcroûts exceptionnels de travail, les salariés desdites entreprises peuvent être employés au-delà de la durée normale de travail dans les conditions fixées par voie réglementaire²⁸, à condition qu'ils perçoivent, en sus de leurs salaires, des indemnisations pour les heures supplémentaires.

Article 197

Les heures supplémentaires effectuées, en application de l'article 196 ci-dessus, au-delà de la durée normale hebdomadaire sont calculées en tenant compte des heures accomplies conformément aux articles 190 et 192 ci-dessus.

27 - Arrêté du ministre de l'emploi et de la formation professionnelle n° 341-05 du 29 Hijja 1425 (9 février 2005) fixant les modalités d'application des articles de 187 à 192 du code du travail; Bulletin Officiel n°5540 du 19 Joumada II 1428 (5 Juillet 2007), p. 896.

28 - Décret n° 2-04-570 du 16 kaada 1425 (29 Décembre 2004) fixant les conditions d'emploi des salariés au-delà de la durée normale de travail; Bulletin Officiel n ° 5280 du 24 kaada 1425 (6 Janvier 2005), p. 28.

Sont considérées comme heures supplémentaires les heures de travail accomplies au-delà de la durée normale de travail du salarié.

Article 198

Les heures supplémentaires sont payées en un seul versement en même temps que le salaire dû.

Article 199

Dans les entreprises où les 2288 heures de travail sont réparties d'une manière inégale sur l'année, sont considérées comme heures supplémentaires les heures de travail accomplies quotidiennement à partir de la dixième heure incluse.

Sont également considérées comme heures supplémentaires de travail, les heures effectuées annuellement à partir de la 2289e heure incluse.

Article 200

Pour le salarié qui n'aura pas été occupé pendant la totalité de la semaine pour cause de licenciement, de démission, de congé annuel payé, d'accident de travail ou de maladie professionnelle ou en raison du repos donné à l'occasion d'un jour de fête payé ou d'un jour férié, chaque heure de travail effectuée en dehors de l'horaire de travail au cours de la semaine est considérée comme heure supplémentaire de travail.

Les dispositions de l'alinéa ci-dessus s'appliquent au salarié embauché au cours de la semaine.

Article 201

Quel que soit le mode de rémunération du salarié, les heures supplémentaires donnent lieu à une majoration de salaire de 25 % si elles sont effectuées entre 6 heures et 21 heures pour les activités non agricoles et entre 5 heures et 20 heures pour les activités agricoles, et de 50 % si elles sont effectuées entre 21 heures et 6 heures pour les activités non agricoles et entre 20 heures et 5 heures pour les activités agricoles.

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

Article 202

La rémunération des heures supplémentaires est calculée tant sur le salaire que sur ses accessoires, à l'exclusion :

1. des allocations familiales ;
2. des pourboires, sauf pour le personnel rémunéré exclusivement au pourboire ;
3. des indemnités qui constituent un remboursement de frais ou de dépenses engagés par le salarié en raison de son travail.

Section III : Dispositions pénales

Article 203

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

1. le dépassement de la durée de travail prévue par l'article 184 ;
2. le non-respect des dispositions de l'article 187 ;
3. la durée de travail de chaque équipe excédant la limite fixée par l'article 188 ;
4. le non-respect des dispositions de l'article 189 ;
5. la durée de travail excédant la limite fixée à l'article 190 ;
6. la non rémunération, en sus du salaire afférent à la durée normale de travail, des heures de travail effectuées en vertu de la dérogation permanente au titre des articles 190 ou 192 ;
7. la durée de travail supérieure à la limite de deux heures pendant le délai de trois jours fixé par l'article 192 ou la prolongation de la durée normale de travail après l'expiration dudit délai ;
8. le défaut d'indemnisation des heures supplémentaires visée à l'article 196 ou la majoration non conforme aux taux fixés par l'article 201 ;
9. le calcul de la rémunération des heures supplémentaires non conforme aux dispositions de l'article 202.

L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de salariés à l'égard desquels les dispositions des articles précités n'ont pas été observées,

sans toutefois que le total des amendes dépasse le montant de 20.000 dirhams.

Article 204

Est puni d'une amende de 10.000 à 20.000 dirhams le non-respect des dispositions des articles 185 et 186.

Chapitre II : Du repos hebdomadaire

Article 205

Il doit être accordé obligatoirement aux salariés un repos hebdomadaire d'au moins vingt-quatre heures allant de minuit à minuit.

Article 206

Le repos hebdomadaire doit être accordé soit le vendredi, soit le samedi, soit le dimanche, soit le jour du marché hebdomadaire.

Le repos hebdomadaire doit être accordé simultanément à tous les salariés d'un même établissement.

Article 207

Les établissements dont l'activité nécessite une ouverture permanente au public ou dont l'interruption nuirait au public, sont admis à donner soit à la totalité de leurs salariés, soit à certains d'entre eux, un repos hebdomadaire par roulement.

Les dispositions de l'alinéa précédent sont également applicables aux établissements dans lesquels toute interruption de l'activité entraînerait des pertes du fait de la nature périssable ou susceptible d'altération rapide des matières premières, des matières en élaboration ou des produits agricoles objet de leur activité.

Article 208

Outre la dérogation prévue à l'article 207 ci-dessus, l'autorité gouvernementale chargée du travail peut, après avis des organisations professionnelles des employeurs et des organisations syndicales des salariés les plus représentatives, autoriser les établissements qui en font la demande à donner le repos hebdomadaire par roulement à leurs salariés.

La demande doit être accompagnée de toutes les justifications permettant d'apprécier la nécessité de la dérogation.

Article 209

L'autorisation est accordée conformément à la procédure prévue à l'article 208 ci-dessus et selon les exigences économiques et concurrentielles de l'établissement, lorsque la dérogation prévue audit article a pour effet un recrutement de salariés en nombre suffisant permettant d'assurer l'application de la nouvelle organisation du travail dans l'établissement.

Article 210

Lorsque, dans une préfecture ou province, une commune ou un groupe de communes ou un quartier déterminé, les deux tiers au moins des employeurs d'une part, et des salariés d'autre part, d'une même profession, bénéficiant du repos hebdomadaire à jour fixe ou par roulement, en font la demande, l'autorité gouvernementale chargée du travail fixe les modalités d'application du repos hebdomadaire après avis des organisations professionnelles des employeurs et des organisations syndicales des salariés les plus représentatives.

Article 211

Conformément aux principes prévus par les articles 205 et 206 ci-dessus, les mesures à prendre pour le repos hebdomadaire de certaines catégories de salariés, sont déterminées par voie réglementaire²⁹, compte tenu de leurs conditions de travail particulières et après avis des organisations professionnelles des employeurs et des organisations syndicales des salariés les plus représentatives.

Article 212

Le repos hebdomadaire peut être suspendu lorsque la nature de l'activité de l'établissement ou des produits mis en œuvre le justifie, ainsi

29 - Décret n° 2-04-513 du 16 kaada 1425 (29 Décembre 2004) organisant le repos hebdomadaire; Bulletin Officiel n° 5280 du 24 kaada 1425 (6 Janvier 2005), p. 25. Ce décret concerne aussi les articles 212 et 214.

que dans certains cas de travaux urgents ou de surcroît exceptionnel de travail.

Les modalités d'application de l'alinéa précédent sont fixées par voie réglementaire³⁰, après avis des organisations professionnelles des employeurs et des organisations syndicales des salariés les plus représentatives.

Article 213

Dans tout établissement dans lequel les salariés bénéficient simultanément du repos hebdomadaire, ce repos peut être réduit à une demi-journée pour les personnes employées à tous les travaux d'entretien qui doivent être nécessairement faits le jour du repos collectif et qui sont indispensables pour éviter tout retard dans la reprise normale du travail.

Article 214

La suspension du repos hebdomadaire n'est pas applicable aux mineurs de moins de dix-huit ans, ni aux femmes de moins de vingt ans, ni aux salariés handicapés et ce dans les cas fixés par voie réglementaire³¹.

Article 215

Les salariés dont le repos hebdomadaire a été suspendu ou réduit doivent bénéficier d'un repos compensateur dans un délai maximum d'un mois.

La durée du repos compensateur visé à l'alinéa précédent est égale à celle du repos hebdomadaire suspendu.

Le repos compensateur est attribué selon des modalités fixées par l'autorité gouvernementale chargée du travail, après avis des

30 - Décret n° 2-04-513, susmentionné.

31 - Décret n° 2-04-513, susmentionné.

organisations professionnelles des employeurs et des organisations syndicales des salariés les plus représentatives³².

Article 216

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

1. le non-respect de l'obligation d'octroi du repos hebdomadaire ou le repos non accordé à tous les salariés d'un établissement dans les conditions de durée minimum, de jour et de simultanéité, prévues par les articles 205 et 206 ;
2. le non-respect des modalités de fixation du repos prévues par l'article 210 ;
3. le non-respect des conditions de réduction du repos hebdomadaire prévues par l'article 213 ;
4. le non-respect de l'interdiction de suspension du repos hebdomadaire à l'égard des mineurs de moins de dix-huit ans, des femmes de moins de vingt ans et des salariés handicapés, prévue par l'article 214 ;
5. le non octroi du repos compensateur ou son octroi en violation des dispositions de l'article 215.

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

Chapitre III : Du repos des jours de fêtes payés et jours fériés.

Article 217

Il est interdit aux employeurs d'occuper les salariés pendant les jours de fêtes payés dont la liste est déterminée par voie réglementaire³³ et pendant les jours fériés.

32 - Arrêté du ministre de l'emploi et de la formation professionnelle n° 342-05 du 29 Hija 1425 (9 Février 2005) fixant les modalités d'octroi du repos compensateur; Bulletin Officiel n° 5540 du 19 Joumada II 1428 (5 Juillet 2007), p. 896.

Article 218

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

Article 219

Le salarié a le droit de bénéficier du repos du jour de fête payé, s'il est occupé immédiatement avant le jour de fête ou durant les treize jours du mois qui précède le jour de fête.

Article 220

L'indemnité pour le jour de fête payé due au salarié dont le salaire est fixé à la tâche, au rendement ou à la pièce, est égale au vingt-sixième de la rémunération perçue pour les vingt-six jours de travail effectif ayant précédé immédiatement le jour de fête payé.

Article 221

Lorsque le salaire est fixé forfaitairement à la semaine, à la quinzaine ou au mois, les rémunérations correspondantes ne peuvent faire l'objet d'aucune réduction du fait du chômage d'un jour de fête payé ou d'un jour férié, même lorsque ce jour n'est pas déclaré rémunéré.

Article 222

Lorsque le repos du jour de fête payé ou du jour férié déclaré payé et donné le jour où le salarié visé aux articles 219 et 220 ci-dessus bénéficie de son repos hebdomadaire par le jeu du roulement, l'employeur doit lui verser une indemnité pour cette journée dans les conditions prévues à l'article 219 ci-dessus.

Article 223

Dans les établissements dont le fonctionnement est nécessairement continu en raison de la nature de leur activité ou qui ont adopté le repos

33 - Décret n° 2-04-426 du 16 kaada 1425 (29 Décembre 2004) fixant la liste des jours de fêtes payés dans les entreprises industrielles et commerciales, les professions libérales et les exploitations agricoles et forestières; Bulletin Officiel n° 5280 du 24 kaada 1425 (6 Janvier 2005), p.18.

hebdomadaire par roulement, le travail peut ne pas être interrompu le jour de fête payé ou le jour férié.

Les mêmes dispositions peuvent être appliquées dans les établissements de vente au détail des produits alimentaires ou, lorsqu'ils n'ont pas adopté le repos hebdomadaire par roulement, dans les cafés, les restaurants, les hôtels, les établissements de spectacles ou les établissements où sont mises en œuvre des matières susceptibles d'altération rapide.

Article 224

Dans les cas prévus à l'article 223 ci-dessus, l'employeur doit verser à ses salariés qui travaillent le jour de fête payé ou le jour férié déclaré payé, à l'exception des salariés visés au 2^e alinéa ci-dessous, outre le salaire correspondant au travail effectué, une indemnité supplémentaire égale au montant de ce salaire.

Les salariés rémunérés en totalité ou en partie au pourboire bénéficient d'un repos compensateur payé d'une journée, même si un salaire minimum leur est garanti par l'employeur. Ce jour de repos s'ajoute au congé annuel payé.

Article 225

Sur accord entre l'employeur et tout salarié visé au 1^{er} alinéa de l'article 224 ci-dessus ayant été occupé le jour de fête payé ou le jour férié, l'indemnité supplémentaire prévue audit article peut être remplacée par un repos compensateur payé, accordé au salarié dans les conditions prévues au 2^e alinéa dudit article.

Article 226

Lorsque l'employeur a fait travailler en violation des dispositions de l'article 217 tout ou partie de ses salariés, il doit leur verser, en sus du salaire afférent à cette journée, une indemnité égale à 100 % du salaire de cette journée.

Article 227

Les heures de travail perdues en raison du jour férié peuvent, après consultation des délégués des salariés et, le cas échéant, des représentants des syndicats dans l'entreprise, être récupérées dans le courant des trente jours qui suivent ledit jour, sans que la récupération

puisse être effectuée le jour où le salarié doit bénéficier de son repos hebdomadaire, et sans qu'elle puisse avoir pour effet de porter la durée du travail au-delà de dix heures par jour.

La récupération peut être effectuée le jour du repos hebdomadaire en usage à l'établissement. Toutefois, il ne peut être procédé à la récupération lorsque le jour du repos hebdomadaire coïncide avec un jour de fête payé.

L'employeur doit faire connaître à l'agent chargé de l'inspection du travail, par écrit, les dates auxquelles aura lieu la récupération.

Article 228

Les heures récupérées sont rémunérées dans les mêmes conditions que les heures normales de travail.

Article 229

Lorsqu'en vertu de la convention collective de travail, du règlement intérieur d'un établissement ou des usages, un repos est accordé aux salariés pour des jours de fêtes autres que ceux payés et fixés par l'article 217 ou pour des jours fériés, notamment à l'occasion de fêtes locales ou événements locaux, la récupération des heures perdues doit s'effectuer dans les conditions prévues à l'article 227, que le repos soit payé ou non.

Article 230

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

1. l'emploi des salariés pendant les jours de fêtes payés et les jours fériés ;
2. le défaut de paiement des jours fériés déclarés rémunérés comme temps de travail effectif en vertu de l'article 218 ;
3. l'indemnité non évaluée conformément aux dispositions de l'article 219;
4. le défaut de paiement de l'indemnité prévue par l'article 224 aux salariés des établissements visés à l'article 223 qui ont travaillé un jour férié et rémunéré ;
5. le repos compensateur prévu à l'article 224 (2e alinéa), et à l'article 225 non accordé ou accordé en violation des dispositions desdits articles ;

6. le défaut de paiement de l'indemnité prévue à l'article 226 ;
7. la récupération des heures de travail perdues en raison du jour férié dans des conditions non conformes aux dispositions des 1er et 2e alinéas de l'article 227 ;
8. le défaut d'information de l'agent chargé de l'inspection du travail des dates auxquelles aura lieu la récupération ou l'information non conforme aux dispositions du dernier alinéa de l'article 227 ;
9. la rémunération des heures récupérées non conforme aux dispositions de l'article 228.

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

Chapitre IV : Du congé annuel payé

Section I : De la durée du congé annuel payé

Article 231

Sauf dispositions plus favorables du contrat de travail, de la convention collective de travail, du règlement intérieur ou des usages, tout salarié a droit, après six mois de service continu dans la même entreprise ou chez le même employeur, à un congé annuel payé dont la durée est fixée comme suit :

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

Article 232

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

Article 233

Lorsque le contrat de travail est à durée déterminée, le salarié doit avoir bénéficié de la totalité de son congé annuel payé avant la date d'expiration dudit contrat.

Article 234

La durée des services ouvrant droit au congé supplémentaire d'ancienneté défini à l'article 232 ci-dessus est appréciée soit à la date de départ en congé annuel payé, soit à la date d'expiration du contrat lorsque celui-ci ouvre droit à l'attribution d'une indemnité compensatrice du congé annuel payé.

Article 235

La durée du congé annuel payé est augmentée d'autant de jours qu'il y a de jours de fête payés et de jours fériés pendant la période du congé annuel payé.

Les interruptions de travail dues à la maladie ne sont pas comptées dans le congé annuel payé.

Article 236

On entend par " jours de travail effectif " les jours autres que les jours de repos hebdomadaire, les jours de fêtes payés et les jours fériés chômés dans l'établissement.

Article 237

" La durée de service continue " visée à l'article 231 ci-dessus s'entend de la période pendant laquelle le salarié est lié à son employeur par un contrat de travail, même s'il est suspendu conformément aux 1°, 2°, 3°, 4° et 5° de l'article 32 ci-dessus.

Article 238

Pour la détermination de la durée du congé annuel payé, les dispositions suivantes doivent être observées :

1. un mois de travail correspond à vingt-six jours de travail effectif ;
2. chaque période de travail continue ou discontinue de 191 heures dans les activités non agricoles et de 208 heures dans les activités agricoles correspond à un mois de travail.

Article 239

Pour le calcul de la durée du congé annuel payé, sont considérées comme périodes de travail effectif et ne sauraient être déduites du congé annuel payé :

1. les périodes du congé annuel payé au titre de l'année précédente ou la période due au titre du délai de préavis de licenciement ;
2. les périodes pendant lesquelles le contrat de travail est suspendu dans les cas prévus aux 1°, 2°, 3°, 4° et 5° de l'article 32, ainsi que pour cause de chômage, d'absence autorisée ne dépassant pas dix jours par an, de fermeture temporaire de l'établissement par décision judiciaire ou administrative ou pour cas de force majeure.

Article 240

Le congé annuel payé peut, après accord entre le salarié et l'employeur, être fractionné ou cumulé sur deux années consécutives. Mention en est portée sur le registre des congés annuels payés prévu à l'article 246 ci-dessous.

Toutefois, le fractionnement du congé annuel payé ne peut avoir pour effet de réduire la durée du congé annuel du salarié à une période inférieure à douze jours ouvrables incluant deux jours de repos hebdomadaire.

Article 241

Les jours de repos compensateur peuvent s'ajouter à la durée du congé annuel payé.

Article 242

Est considéré nul tout accord portant sur la renonciation préalable au droit au congé annuel payé ou sur l'abandon dudit congé, même contre l'octroi d'une indemnité compensatrice.

Article 243

La durée du congé annuel payé ne se confond pas avec le délai de préavis prévu à l'article 43.

Section II : Période et organisation du congé annuel payé

Article 244

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

Dans chaque wilaya, préfecture ou province, les périodes durant lesquelles les salariés des exploitations agricoles et forestières et leurs dépendances ne peuvent bénéficier du congé annuel payé sont fixées par décision de l'autorité gouvernementale chargée du travail³⁴, après avis des organisations professionnelles des employeurs et des organisations syndicales des salariés les plus représentatives.

Article 245

Les dates du congé annuel sont fixées par l'employeur après consultation des délégués des salariés et, le cas échéant, des représentants des syndicats dans l'entreprise. Les dates de départ des salariés en congé annuel payé sont fixées après consultation des intéressés, en tenant compte de la situation de famille des salariés et de leur ancienneté dans l'entreprise.

Toutefois, en cas d'accord avec les intéressés, la date de départ en congé annuel payé peut être :

1. soit avancée et, dans ce cas, l'employeur doit, avant le départ du salarié, rectifier la fiche et le registre prévus à l'article 246 ci-dessous ;
2. soit retardée et, dans ce cas, l'employeur doit apporter sur l'affiche ou le registre la modification nécessaire, au plus tard le jour prévu initialement pour le départ du salarié.

L'employeur doit, dans les cas prévus à l'alinéa précédent aviser l'agent chargé de l'inspection du travail de la modification, par lettre recommandée avec accusé de réception.

34 - Arrêté du ministre de l'emploi et de la formation professionnelle n° 343-05 du 29 Hijja 1425 (9 Février 2005) fixant les périodes durant lesquelles les salariés travaillant dans les exploitations agricoles, forestières et leurs dépendances ne peuvent bénéficier du congé annuel payé; Bulletin Officiel n°5540 du 19 Joumada II 1428 (5 Juillet 2007), p.896.

Article 246

L'ordre des départs doit être communiqué à tout salarié ayant droit au congé annuel payé au moins trente jours avant la date de départ, sauf dispositions plus favorables pour le salarié prévues dans la convention collective de travail ou le règlement intérieur. L'ordre des départs est affiché dans un lieu habituellement fréquenté par les salariés dans les lieux de travail, notamment dans les bureaux, dépôts et chantiers.

L'ordre des départs doit être consigné sur un registre tenu constamment à la disposition des salariés et des agents chargés de l'inspection du travail.

L'inscription de l'ordre des départs est effectuée sur l'affiche et sur le registre dans le délai fixé au premier alinéa du présent article.

Section III : Conditions de fermeture des établissements pendant la période des congés annuels payés

Article 247

Si le congé annuel payé s'accompagne de la fermeture totale ou partielle de l'établissement, l'employeur doit en aviser l'agent chargé de l'inspection du travail.

Dans ce cas, tous les salariés reçoivent une indemnité du congé annuel payé correspondant à la durée de cette fermeture, quelle que soit la durée de leur service au jour de la fermeture.

Article 248

En vue d'éviter la fermeture simultanée des entreprises appartenant à une même branche d'activité, dans une même commune, préfecture ou province, le gouverneur de la préfecture ou de la province peut ordonner, après avis du délégué préfectoral ou provincial chargé du travail, l'établissement d'un roulement entre les entreprises.

Les modalités d'organisation de ce roulement sont fixées par accord entre les employés concernés, et le programme du roulement est ensuite soumis au gouverneur de la préfecture ou de la province après avis du délégué préfectoral ou provincial du travail. A défaut d'accord entre les employeurs ou si l'accord intervenu n'est pas approuvé par le

gouverneur, celui-ci fixe la période des congés annuels payés dans lesdites entreprises.

Section IV : De l'indemnité du congé annuel payé et de l'indemnité compensatrice du congé annuel payé en cas de résiliation du contrat

Article 249

Le salarié a droit, pendant son congé annuel payé, à une indemnité équivalente à la rémunération qu'il aurait perçue s'il était en service.

Article 250

L'indemnité du congé annuel payé comprend le salaire et ses accessoires, qu'ils soient matériels ou en nature.

Article 251

Le salarié ayant au moins six mois de service continu dans la même entreprise ou chez le même employeur et dont le contrat est rompu avant qu'il n'ait pu bénéficier de la totalité du congé annuel payé ou, le cas échéant, des congés annuels payés afférents aux 2 années antérieures auxquels il avait droit, doit recevoir une indemnité compensatrice pour le congé annuel payé ou les fractions des congés dont il n'a pas bénéficié. Tout mois de travail entamé par le salarié est considéré comme mois entier et entre en ligne de compte pour le calcul de l'indemnité compensatrice du congé annuel payé.

Article 252

Le salarié qui justifie avoir été occupé chez le même employeur ou dans la même entreprise pendant une période équivalente à un minimum d'un mois de travail, a droit, en cas de rupture de son contrat, à une indemnité compensatrice de congé correspondant, suivant le cas, à un jour et demi ou deux jours par mois entier de travail tel que défini à l'article 238.

Article 253

Les salariés qui, travaillant par roulement et d'une manière intermittente dans des entreprises différentes en raison de la nature de leur profession, justifient avoir été occupés chez le même employeur ou dans la même entreprise d'une manière discontinue pendant au moins

vingt-six jours de travail effectif, reçoivent de cet employeur ou de cette entreprise, à la fin de chaque année grégorienne, une indemnité compensatrice du congé annuel payé, égale à un jour et demi de salaire par période de vingt-six jours de travail effectif continue ou discontinue.

Toutefois, pour les salariés âgés de moins de dix-huit ans, l'indemnité compensatrice du congé annuel payé est égale à deux jours de salaire par période de vingt-six jours de travail effectif continue ou discontinue.

Article 254

L'indemnité compensatrice du congé annuel payé est due quels que soient les motifs de la rupture du contrat de travail.

Article 255

Lorsqu'un salarié rompt le contrat de travail sans respecter le préavis dû à son employeur dans les conditions prévues par l'article 43 ci-dessus, celui-ci peut opérer une compensation entre l'indemnité du congé annuel payé et l'indemnité de préavis.

Article 256³⁵

Article 257

Lorsqu'un salarié est décédé avant d'avoir bénéficié du congé annuel payé, il est versé à ses ayants droit par l'employeur l'indemnité compensatrice du congé que ce salarié aurait perçue, si le contrat avait été rompu le jour de son décès.

Article 258

Les modalités de calcul de l'indemnité du congé annuel payé et de l'indemnité compensatrice de congé, sont fixées par l'autorité gouvernementale chargée du travail, conformément aux principes déterminés par la présente section³⁶.

35 - Abrogé par l'article unique de la loi 48-06 portant suppression du service militaire.

36 Arrêté du ministre de l'emploi et de la formation professionnelle n° 344-05 du 29 Hija 1425 (9 Février 2005) fixant les modalités de calcul de l'indemnité du congé annuel payé et

Section V : Du paiement et du privilège de garantie des indemnités du congé annuel payé

Article 259

L'indemnité du congé annuel payé est versée au maximum le jour précédant le départ du salarié intéressé.

Article 260

Dans les cas prévus aux articles 251 et 252 ci-dessus, l'indemnité compensatrice du congé annuel payé est versée en même temps que le dernier salaire remis au salarié dont le contrat est rompu.

Article 261

Par dérogation aux dispositions de l'article 1248 du dahir formant Code des obligations et contrats, le salarié bénéficie du privilège de premier rang prévu par ledit article en ce qui concerne le paiement de l'indemnité du congé annuel payé ou l'indemnité compensatrice du congé annuel payé, que les deux congés annuels payés aient été groupés ou non.

Section VI : De l'interdiction d'occuper des salariés en congé annuel payé

Article 262

Il est interdit à tout employeur d'occuper un de ses salariés pendant la période de son congé annuel payé à un travail, rémunéré ou non, même en dehors de l'entreprise.

Il est interdit à tout employeur d'occuper un salarié en congé annuel payé d'une autre entreprise alors qu'il savait que ce salarié était bénéficiaire d'un congé annuel payé.

Article 263

Il est interdit à tout salarié bénéficiaire d'un congé annuel payé d'exécuter des travaux rémunérés pendant son congé.

de l'indemnité compensatrice de congé; Bulletin Officiel n° 5540 du 19 Joumada II 1428 (5 Juillet 2007), p. 897.