

Livre IV : De l'intermédiation en matière de recrutement et d'embauchage

Chapitre premier : De l'intermédiation en matière de recrutement

Section I : Dispositions générales

Article 475

Pour l'application du présent chapitre, on entend par intermédiation toute opération ayant pour objet le rapprochement de l'offre et de la demande en matière d'emploi ainsi que tous services offerts aux demandeurs d'emploi et aux employeurs pour la promotion de l'emploi et l'insertion professionnelle.

Article 476

L'intermédiation en matière d'emploi est assurée par des services créés à cette fin par l'autorité gouvernementale chargée du travail.

Les prestations fournies par ces services aux demandeurs d'emploi et aux employeurs sont gratuites.

Article 477

Les agences de recrutement privées peuvent également participer à l'intermédiation après autorisation accordée par l'autorité gouvernementale chargée du travail.

On entend par agence de recrutement privée toute personne morale dont l'activité consiste à accomplir une ou plusieurs des activités suivantes :

1. rapprocher les demandes et les offres d'emploi sans que l'intermédiaire soit partie dans le rapport de travail qui peut en découler;
2. offrir tout autre service concernant la recherche d'un emploi ou visant à favoriser l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi ;

3. embaucher des salariés en vue de les mettre provisoirement à la disposition d'une tierce personne appelée " l'utilisateur " qui fixe leurs tâches et en contrôle l'exécution.

Article 478

Est interdite aux agences de recrutement privées toute discrimination basée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, de nature à porter atteinte au principe de l'égalité des chances et de traitement en matière d'emploi.

Il est également interdit aux agences de recrutement privées de pratiquer toute discrimination se basant sur la sélection privative de la liberté syndicale ou de la négociation collective.

N'est pas considérée comme mesure discriminatoire, toute offre de service spéciale ou la réalisation de programmes destinés spécialement à aider les demandeurs d'emploi les plus défavorisés dans leur recherche d'un emploi.

Article 479

Les renseignements personnels relatifs aux demandeurs d'emploi doivent être traités par les agences de recrutement privées dans le respect de la vie privée des intéressés, et en se limitant aux seules indications relatives à leurs aptitudes et à leur expérience professionnelle.

Article 480

Il est interdit aux agences de recrutement privées de percevoir, directement ou indirectement, des demandeurs d'emploi des émoluments ou frais, en partie ou en totalité.

Article 481

L'autorisation d'exercer prévue à l'article 477 ci-dessus ne peut être accordée qu'aux agences de recrutement privées disposant dans tous les cas d'un capital social d'un montant au moins égal à 100.000 dirhams.

L'autorisation d'exercer ne peut être accordée ou maintenue aux personnes condamnées définitivement à une peine portant atteinte à l'honorabilité ou condamnées à une peine d'emprisonnement d'une durée supérieure à trois mois.

L'autorisation d'exercer peut se limiter à certaines activités fixées par l'autorité gouvernementale chargée du travail.

Article 482

Les agences de recrutement privées sont tenues de déposer une caution à la Caisse de dépôt et de gestion d'un montant équivalent à 50 fois la valeur globale annuelle du salaire minimum légal.

Article 483

La demande d'autorisation d'exercer doit comporter :

1. un certificat délivré par la Caisse de dépôt et de gestion attestant du dépôt de la caution prévue à l'article 482 ci-dessus ;
2. les renseignements relatifs à l'agence, notamment son adresse, la nationalité de son directeur, la nature d'activité envisagée, les modèles de contrats utilisés, son numéro d'immatriculation au registre de commerce, ses statuts, le montant de son capital social et le numéro de son compte bancaire.

Des renseignements complémentaires peuvent être demandés à tout moment aux agences concernées, notamment leur numéro d'immatriculation à la Caisse nationale de sécurité sociale.

Toute modification ultérieure aux indications visées au premier alinéa est communiquée à l'autorité gouvernementale qui a autorisé l'agence à exercer ses activités.

Article 484

Les agences de recrutement privées autorisées à exercer sont tenues de transmettre à la fin de chaque semestre aux services chargés de l'emploi du lieu où elles exercent leurs activités un état détaillé des prestations fournies, comportant notamment les noms et adresses des employeurs ayant sollicité leur intervention, ainsi que les noms et prénoms, adresses, diplômes et professions des demandeurs d'emploi inscrits et les noms et prénoms des demandeurs d'emploi placés par leurs soins.

Article 485

Il est interdit aux responsables des agences de recrutement privées de recevoir ou d'accepter, à l'occasion des opérations de placement faites par eux, des dépôts ou cautionnements de quelque nature que ce soit.

Article 486

Les agences de recrutement privées doivent tenir un registre dont le modèle est fixé par l'autorité gouvernementale chargée du travail⁸⁰ pour lui permettre d'effectuer les contrôles nécessaires afin de vérifier si les dispositions du présent chapitre ont bien été respectées.

Article 487

L'autorisation d'exercer peut être retirée par l'autorité gouvernementale chargée du travail par arrêté motivé et sans indemnisation.

Article 488

En cas d'insolvabilité de l'agence de recrutement privée ou de retrait de son autorisation sans s'acquitter de ses engagements envers ses salariés, la juridiction compétente peut ordonner l'utilisation de la caution déposée auprès de la Caisse de dépôt et de gestion, conformément aux dispositions de l'article 482, pour le paiement des montants dus aux salariés ou à la Caisse nationale de sécurité sociale.

Article 489

Sont soumis obligatoirement au visa préalable de l'autorité gouvernementale chargée du travail tous les contrats de travail à l'étranger conclus par des agences de recrutement privées.

Les frais éventuellement mis à la charge du salarié bénéficiaire du contrat de travail à l'étranger sont déterminés conformément aux clauses d'un cahier des charges que les agences concernées s'engagent à respecter au moment du dépôt de leur demande d'autorisation d'exercer.

L'autorité gouvernementale chargée du travail fixe le modèle dudit cahier⁸¹.

80 - Arrêté du ministre de l'emploi et la formation professionnelle n°348-05 du 29 Hijja 1425 (9 Février 2005) fixant le modèle de registre que doit tenir l'agence de recrutement privée; Bulletin Officiel n° 5540 du 19 Joumada II 1428(05 Juillet 2007), p.903.

81 - Arrêté du ministre de l'emploi et de la formation professionnelle n° n°349-05 du 29 Hijja 1425 (9 Février 2005) fixant le modèle du cahier des charges que les agences de recrutement privées s'engagent à respecter, comportant les conditions relatives à la détermination des frais

Article 490

L'agence de recrutement privée, par l'entremise de laquelle un contrat de travail à l'étranger a été conclu, se charge des frais de retour du salarié à son pays ainsi que de tous les frais engagés par lui en cas de non-exécution du contrat pour des raisons indépendantes de sa volonté.

Article 491

Le responsable d'un journal, d'une revue ou d'une publication quelconque, qui aura inséré dans ses annonces une offre ou une demande d'emploi est tenu de fournir, sur leur demande, aux agents chargés de l'inspection du travail et aux fonctionnaires chargés du service institué par l'autorité gouvernementale chargée du travail, toutes indications nécessaires concernant les noms et adresses des auteurs des offres et demandes d'emploi objet de l'annonce.

Section II : Des agences artistiques

Article 492

Les agences artistiques, peuvent procéder, après autorisation accordée par l'autorité gouvernementale chargée du travail, au placement, contre rémunération, des artistes dans les théâtres, concerts, spectacles de variétés, cinémas, cirques et autres entreprises de divertissement.

Ces agences sont tenues de soumettre au visa préalable de l'autorité gouvernementale chargée du travail tous les contrats conclus par leur entremise et portant sur l'engagement d'artistes de nationalité étrangère par des entreprises de spectacle exerçant au Maroc ou sur l'engagement d'artistes de nationalité marocaine par des entreprises de spectacles exerçant à l'étranger.

mis à la charge du salarié bénéficiaire du contrat de travail à l'étranger; Bulletin Officiel n°5540 du 19 Joumada II 1428 (5 Juillet 2007), p. 905.

Article 493

Les redevances réclamées par les agences artistiques sont supportées exclusivement par les employeurs, aucune rétribution n'étant versée par les personnes employées.

Le montant de la redevance ne peut être supérieur à :

1. 2 % du cachet de l'artiste pour une période d'engagement ne dépassant pas 15 jours ;
2. 5 % du cachet de l'artiste pour une période d'engagement comprise entre 15 jours et un mois ;
3. 10 % du cachet de l'artiste pour une durée d'engagement supérieure à un mois.

Des taux plus élevés peuvent, toutefois, être réclamés par les agences pour les engagements d'une durée inférieure à un mois lorsque l'artiste perçoit un cachet journalier supérieur à deux fois le salaire minimum légal mensuel sans que ce taux puisse être supérieur à 10 %.

Article 494

Toute infraction aux dispositions de l'article 478 est punie d'une amende de 25.000 à 30.000 dirhams.

Toute infraction aux autres dispositions du présent chapitre est punie d'une amende de 10.000 à 20.000 dirhams.

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

Chapitre II : Dispositions relatives aux entreprises d'emploi temporaire

Article 495

On entend par entreprise d'emploi temporaire, toute personne morale, indépendante de l'autorité publique, qui se limite à l'exercice de l'activité prévue au c) de l'article 477 ci-dessus.

L'entreprise d'emploi temporaire embauche ces salariés en s'engageant à leur verser leur rémunération et à honorer toutes les obligations légales découlant de leur contrat de travail.

Article 496

L'utilisateur a recours aux salariés de l'entreprise d'emploi temporaire après consultation des organisations représentatives des salariés dans l'entreprise, en vue d'effectuer des travaux non permanents appelés " tâches ", uniquement dans les cas suivants :

1. pour remplacer un salarié par un autre en cas d'absence ou en cas de suspension du contrat de travail, à condition que ladite suspension ne soit pas provoquée par la grève ;
2. l'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;
3. l'exécution de travaux à caractère saisonnier ;
4. l'exécution de travaux pour lesquels il est de coutume de ne pas conclure de contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature du travail.

Une commission spécialisée tripartite est créée en vue d'assurer le suivi de la bonne application des dispositions du présent chapitre.

La composition et les modalités de fonctionnement de ladite commission sont fixées par voie réglementaire⁸².

Article 497

Il ne peut être fait appel aux salariés de l'entreprise d'emploi temporaire pour l'exécution de travaux comportant des risques particuliers.

Article 498

Lorsqu'une entreprise a licencié tout ou partie de ses salariés pour des raisons économiques, elle ne peut avoir recours aux salariés de l'entreprise de travail temporaire durant l'année suivant le licenciement en vue de faire face à l'accroissement d'activité temporaire de l'entreprise, sous réserve des dispositions de l'article 508 ci-dessous.

Ladite interdiction s'applique aux postes d'emploi ayant fait l'objet de la mesure de licenciement.

82 - Décret n° 2-04-464 du 16 kaada 1425 (29 Décembre 2004) fixant la composition et les modalités de fonctionnement de la commission spécialisée relative aux entreprises d'emploi temporaire; Bulletin Officiel n° 5280 du 24 kaada 1425 (6 Janvier 2005), p. 18.

Article 499

Lorsqu'une entreprise d'emploi temporaire a mis un salarié à la disposition d'un utilisateur, elle doit conclure avec celui-ci un contrat écrit à cet effet comportant les indications suivantes :

1. la raison justifiant le recours à un salarié intérimaire ;
2. la durée de la tâche et le lieu de son exécution ;
3. le montant fixé comme contrepartie de la mise du salarié à la disposition de l'utilisateur.

Article 500

La tâche ne doit pas dépasser :

1. la durée de suspension du contrat en ce qui concerne le remplacement d'un salarié, prévu au 1° de l'article 496 ;
2. trois mois renouvelables une seule fois en ce qui concerne le cas prévu au 2° dudit article ;
3. six mois non renouvelables en ce qui concerne les cas prévus au 3° et 4° dudit article.

Article 501

Le contrat liant l'entreprise d'emploi temporaire à tout salarié mis à la disposition de l'utilisateur est un contrat écrit.

Ce contrat doit indiquer ce qui suit :

1. les indications prévues à l'article 499 ci-dessus ;
2. les qualifications du salarié ;
3. le montant du salaire et les modalités de son paiement ;
4. la période d'essai ;
5. les caractéristiques du poste que le salarié occupera ;
6. le numéro d'adhésion de l'entreprise d'emploi temporaire et le numéro d'immatriculation du salarié à la Caisse nationale de sécurité sociale ;
7. la clause de rapatriement du salarié par l'entreprise d'emploi temporaire si la tâche est effectuée en dehors du Maroc.

Le contrat doit stipuler la possibilité d'embaucher le salarié par l'entreprise utilisatrice après la fin de sa tâche.

Article 502

La période d'essai ne peut dépasser :

1. deux jours si le contrat est conclu pour une durée de moins d'un mois ;
2. trois jours si le contrat est conclu pour une durée variant entre un et deux mois ;
3. cinq jours si la durée du contrat dépasse deux mois.

Article 503

Le retrait de l'autorisation prévu à l'article 487 ne dispense pas les responsables des entreprises d'emploi temporaire de leurs engagements vis-à-vis de leurs salariés et de la Caisse nationale de sécurité sociale.

Article 504

L'entreprise utilisatrice doit prendre toutes les mesures de prévention et de protection à même d'assurer la santé et la sécurité des salariés temporaires qu'elle emploie.

L'entreprise utilisatrice est responsable de l'assurance de ses salariés contre les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Article 505

L'infraction aux dispositions du présent chapitre est punie d'une amende de 2.000 à 5.000 dirhams.

Article 506

Les agences de recrutement privées en activité avant la date de publication de la présente loi doivent, dans un délai ne dépassant pas six mois à compter de la date de sa publication au " Bulletin officiel " prendre toutes les mesures nécessaires pour se conformer à ses dispositions.

En cas de non-respect des dispositions de l'alinéa précédent, la juridiction compétente peut ordonner, sur la base du procès-verbal de l'inspecteur du travail, la fermeture de l'agence de recrutement privée.