

CODE DU TRAVAIL

Version consolidée en date du 26 octobre 2011

adala.justice.gov.ma

LOI N° 65.99 FORMANT CODE DU TRAVAIL¹

Comme il a été modifié :

- Dahir 1.11.170 du 27 kaada 1432 (25 octobre 2011) bulletin officiel en arabe n°5989 bis du 28 kaada 1432 (26 octobre 2011), page 5228 portant promulgation de la loi n°58.11 relative à la cour de cassation et modifiant le dahir n°1.57.223 du 2 Rabii I 1377 (27 septembre 1957) relatif à la cour suprême.
- Dahir n°1.06.233 du 28 rabii I 1428 (17 avril 2007) portant promulgation de la loi n°48.06 portant suppression de service militaire, bulletin officiel n°5522 du 15 rabii II 1428 (3-5-2007), page 581.

1 - Bulletin Officiel n°5210 du 16 Rabii 1425 (6 Mai 2004), p.600.

DAHIR N° 1-03-194 DU 14 REJEB 1424 (11 SEPTEMBRE 2003) PORTANT PROMULGATION DE LA LOI N° 65-99 RELATIVE AU CODE DU TRAVAIL.

LOUANGE A DIEU SEUL

(Grand Sceau de Sa Majesté Mohammed VI)

Que l'on sache par les présentes - puisse Dieu en élever et en fortifier la teneur !

Que Notre Majesté Chérifienne,

Vu la Constitution, notamment ses articles 26 et 58,

A décidé ce qui suit :

Est promulguée et sera publiée au Bulletin officiel, à la suite du présent dahir, la loi n° 65-99 relative au Code du travail, telle qu'adoptée par la Chambre des conseillers et la Chambre des représentants.

Fait à Tétouan, le 14 rejev 1424 (11 septembre 2003).

Pour contreseing :

Le Premier ministre,

Driss Jettou.

Préface

Conformément aux Discours de Sa Majesté le Roi Mohammed VI que Dieu le glorifie aux termes desquels :

" Nous incitons le gouvernement et le Parlement à accélérer le processus d'adoption d'un code de travail moderne favorisant l'investissement et l'emploi, nous appelons également tous les partenaires sociaux à instaurer une paix sociale qui constitue l'un des facteurs de confiance et d'incitation à l'investissement.

" Mais nous ne pourrions fournir de l'emploi aux larges franges de notre jeunesse qu'en réalisant le développement économique nécessaire, lequel reste tributaire de l'incitation à l'investissement, oui l'investissement, toujours l'investissement. Je continuerai à œuvrer avec détermination pour en démanteler les entraves, jusqu'à ce que le Maroc devienne, avec l'aide de Dieu, un grand chantier de production, générateur de richesse. ... Toutefois, la réalisation de cet objectif passe par le respect des règles de bonne gouvernance de la chose publique, la mise en œuvre rapide et en profondeur, de réformes administratives, judiciaires, fiscales et financières, le développement rural et la mise à niveau des entreprises - en mettant l'accent sur les secteurs où nous disposons d'atouts et bénéficions d'un avantage en termes de compétitivité et de productivité... Nous insistons, en outre, sur la nécessité d'adopter la loi organique relative à la grève, ainsi qu'un Code de travail moderne, permettant à l'investisseur, autant qu'au travailleur, de connaître, à l'avance, leurs droits et obligations respectifs, et ce dans le cadre d'un contrat social global de solidarité. "

Convaincu que le travail est un moyen essentiel pour le développement du pays, la préservation de la dignité de l'homme et l'amélioration de son niveau de vie ainsi que pour la réalisation des conditions favorables à sa stabilité familiale et à son progrès social ;

Conscient que chaque personne a le droit de bénéficier des services publics gratuits en matière d'emploi, ainsi que le droit à un emploi adapté à son état de santé, à ses qualifications et ses aptitudes, et de choisir en toute liberté l'exercice d'un emploi ou toute activité non interdite par la loi ;

Considérant la nécessité de mise à niveau de l'économie nationale qui figure parmi les choix économiques du Maroc, qui est tributaire d'un

intérêt plus accentué pour les petites et moyennes entreprises constituant la majeure partie du tissu économique et dont le rôle important notamment dans la création d'emploi n'est plus à démontrer ; Considérant que l'entreprise moderne constitue une cellule économique et sociale jouissant du droit de la propriété privée et tenue au respect des personnes qui y travaillent et à la garantie de leurs droits individuels et collectifs, et qu'elle œuvre à la réalisation du progrès social et économique, participant ainsi à la création de richesse nationale, et par conséquent, de nouveaux postes d'emploi ;

Conscient des bienfaits de l'écoute, de la concertation et du dialogue en ce qui concerne la modernisation de l'espace des relations sociales au sein de l'entreprise et dans le domaine du travail, ce qui nécessite l'adoption de nouveaux moyens de communication entre les partenaires économiques et sociaux prenant en considération les contraintes dont souffre l'entreprise en ce qui concerne les législations comparées et les exigences de compétitivité, et ce pour servir l'investissement et la production afin de parvenir à une économie forte et capable de concurrence et de faire face aux défis de la mondialisation et d'accompagner la mise à niveau économique et sociale ;

Afin de consolider les mécanismes de dialogue et de conciliation lors des procédures de règlement des conflits du travail individuels et collectifs avec la prise en considération des usages, principes de justice et d'équité dans la profession ;

Vu le rôle essentiel des organisations professionnelles des employeurs et des organisations syndicales des salariés, en tant que parties actives dans le développement de l'économie nationale, ce qui nécessite de leur accorder l'intérêt qu'elles méritent, et notamment à travers la négociation collective, qui constitue l'un des droits essentiels, et ce, dans un cadre organisé, régulier, obligatoire et revêtu d'un caractère institutionnel. Cette négociation doit être menée à tous les niveaux pour qu'elle participe à produire des effets positifs sur les relations sociales au sein de l'entreprise et dans le domaine du travail ;

Visant à renforcer les capacités contractuelles des partenaires sociaux afin de promouvoir les conventions collectives du travail, de mettre en valeur leur rôle et la position desdits partenaires sociaux, en consécration du principe de l'entreprise et du syndicat citoyens, ce qui permettra l'amélioration des conditions du travail et de son

environnement et la garantie de la santé et de la sécurité sur les lieux du travail ;

Tenant au respect des droits et libertés garanties par la Constitution dans le domaine du travail, en plus des principes des droits de l'Homme tels qu'ils sont universellement reconnus, ainsi que des conventions de l'organisation internationale du travail ratifiées par le Maroc, notamment celles concernant la liberté du travail et l'exercice de l'activité syndicale, le droit à l'organisation et à la négociation, le droit à l'initiative et à la propriété et la protection de la femme et de l'enfant.

Visant à renforcer la culture ouvrière en communiquant aux salariés par tous les moyens, et par le biais de leurs représentants, toutes les informations et données susceptibles de participer à l'amélioration de leur situation, de rehausser leur qualification et de promouvoir l'entreprise.

Le présent Code de travail vient à un moment où le Maroc déploie tous ses efforts pour réussir les chantiers de la mise à niveau économique et sociale afin de répondre aux paris du développement et de relever les défis de la mondialisation et de la concurrence, ainsi que pour favoriser l'investissement national et étranger dans le secteur privé, en raison du rôle important qu'il est appelé à jouer dans l'édification d'une économie moderne.

Le présent Code de travail a été élaboré avec la participation des opérateurs économiques et sociaux qui sont profondément convaincus du rôle qu'ils doivent jouer pour garantir un climat propice pour les relations dans le monde du travail, et ce pour s'inscrire dans le contexte du discours de Sa Majesté le Roi Mohammed VI que Dieu le glorifie :

" Convaincus que malgré le caractère essentiel que revêtent les conditions matérielles, financières et juridiques dans l'incitation à l'investissement et le décollage économique, celles-ci demeurent tributaires de l'existence d'un climat social et de relations de travail saines caractérisées par la coopération et le partenariat. "

LOI N°65-99 RELATIVE AU CODE DU TRAVAIL

Préambule

La présente législation du travail se caractérise par sa conformité avec les principes de bases fixés par la Constitution et avec les normes internationales telles que prévues dans les conventions des Nations unies et de ses organisations spécialisées en relation avec le domaine du travail.

Le travail est l'un des moyens essentiels pour le développement du pays, la préservation de la dignité de l'homme et l'amélioration de son niveau de vie ainsi que pour la réalisation des conditions appropriées pour sa stabilité familiale et son développement social.

Le travail ne constitue pas une marchandise et le travailleur n'est pas un outil de production. Il n'est donc permis, en aucun cas, d'exercer le travail dans des conditions portant atteinte à la dignité du travailleur.

La négociation collective est l'un des droits essentiels du travail. Son exercice ne fait pas obstacle à l'Etat de jouer son rôle de protection et d'amélioration des conditions du travail et de préservation des droits du travailleur par l'intermédiaire de textes législatifs et réglementaires. La négociation se déroule d'une manière régulière et obligatoire à tous les niveaux et dans tous les secteurs et entreprises soumis à la présente loi.

La liberté syndicale est l'un des droits principaux du travail. Son exercice entre dans le cadre des moyens reconnus aux travailleurs et aux employeurs pour défendre leurs droits matériels et moraux ainsi que leurs intérêts économiques, sociaux et professionnels.

Il en résulte, tout particulièrement, la nécessité d'assurer la protection des représentants syndicaux et les conditions leur permettant d'accomplir leur mission de représentation au sein de l'entreprise et de participer au processus de développement économique et social et de bâtir des relations professionnelles saines dans l'intérêt tant des travailleurs que des employeurs.

(Le présent code rend hommage à l'action du mouvement syndical marocain dans la lutte pour l'indépendance du pays).

Conformément au droit au travail prévu par la Constitution, toute personne ayant atteint l'âge d'admission au travail et désirant obtenir un emploi qu'elle est capable d'exercer et qu'elle cherche activement à obtenir, a le droit de bénéficier gratuitement des services publics lors de la recherche d'un emploi décent, de la requalification ou de la formation en vue d'une éventuelle promotion.

Toute personne a droit à un emploi adapté à son état de santé, à ses qualifications et à ses aptitudes. Elle a également le droit de choisir son travail en toute liberté et de l'exercer sur l'ensemble du territoire national.

Les entreprises soumises à la présente loi et qui participent activement à la création de postes d'emploi stables peuvent bénéficier de facilités et d'avantages fixés par voie législative ou réglementaire selon leur nature.

L'entreprise est une cellule économique et sociale jouissant du droit de la propriété privée. Elle est tenue au respect de la dignité des personnes y travaillant et à la garantie de leurs droits individuels et collectifs. Elle œuvre à la réalisation du développement social de ses salariés, notamment en ce qui concerne leur sécurité matérielle et la préservation de leur santé.

Les droits protégés et dont l'exercice, à l'intérieur comme à l'extérieur de l'entreprise, est garanti par la présente loi comprennent les droits contenus dans les conventions internationales du travail ratifiées d'une part, et les droits prévus par les conventions principales de l'organisation internationale du travail, qui comprennent notamment :

- 1- la liberté syndicale et l'adoption effective du droit d'organisation et de négociation collective ;
- 2- l'interdiction de toutes formes de travail par contrainte ;
- 3- l'élimination effective du travail des enfants ;
- 4- l'interdiction de la discrimination en matière d'emploi et de professions;
- 5- l'égalité des salaires.

Il en résulte, particulièrement, la nécessité d'œuvrer pour l'uniformisation du salaire minimum légal entre les différents secteurs d'une manière progressive en concertation avec les organisations professionnelles les plus représentatives des salariés et des employeurs.

Toute personne est libre d'exercer toute activité non interdite par la loi.

Personne ne peut interdire à autrui de travailler ou de le contraindre au travail à l'encontre de sa volonté. Le travail peut être interdit par décision de l'autorité compétente conformément à la loi et ce, en cas d'atteinte aux droits d'autrui ou à la sécurité et à l'ordre publics.

Est interdite toute mesure visant à porter atteinte à la stabilité des salariés dans le travail pour l'une des raisons suivantes :

- 1- la participation à un conflit collectif ;
- 2- l'exercice du droit de négociation collective ;
- 3- la grossesse ou la maternité ;
- 4- le remplacement définitif d'un ouvrier victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle avant l'expiration de la durée de sa convalescence.

Les salariés doivent être avisés par les représentants des syndicats ou, en leur absence, par les délégués des salariés des informations et données relatives :

- 1- aux changements structurels et technologiques de l'entreprise avant leur exécution ;
- 2- la gestion des ressources humaines de l'entreprise ;
- 3- le bilan social de l'entreprise ;
- 4- la stratégie de production de l'entreprise.

Les dispositions de la présente loi sont applicables sur l'ensemble du territoire national sans discrimination entre les salariés fondés sur la race, la couleur, le sexe, le handicap, la situation conjugale, la religion, l'opinion politique, l'appartenance syndicale, l'origine nationale ou sociale.

Les droits contenus dans ce texte sont considérés comme un minimum de droits auquel on ne peut renoncer.

En cas de contradiction entre les textes de loi, la priorité est donnée à l'application de ceux qui sont les plus avantageux pour les salariés.

Lors de la procédure du règlement des conflits du travail individuels ou collectifs, sont pris en considération dans l'ordre :

- I. Les dispositions de la présente loi, les conventions et chartes internationales ratifiées en la matière ;
- II. Les conventions collectives ;
- III. Le contrat de travail ;
- IV. Les décisions d'arbitrage et les jurisprudences ;
- V. La coutume et l'usage lorsqu'ils ne sont pas en contradiction avec les dispositions de la présente loi et les principes mentionnés ci-dessus.
- VI. Les règles générales du droit ;
- VII. Les principes et règles d'équité.