



**Université Sultan Moulay  
Slimane Béni Mellal**



**Ecole Supérieure de  
Technologie**

# ***Droit de travail***

---

**A.U:2022-2023**

**Enseignant: Younes DAMI**

# Plan

2

- ❑ Introduction
  - ❑ Définitions
  - ❑ Champ d'application
  - ❑ Le Contrat de travail
-



1

# Intoduction

---

# Introduction

## 4

- ❖ 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.
-



- « L'Etat, les établissements publics et les collectivités territoriales œuvrent à la mobilisation de tous les moyens à disposition pour faciliter l'égal accès des citoyennes et des citoyens aux conditions leur permettant de jouir des droits :
  - ...
  - au travail et à l'appui des pouvoirs publics en matière de recherche d'emploi ou d'auto-emploi. » **Article 31, Constitution 2011**
- Conformément au droit au travail prévu par la Constitution, toute personne ayant atteint l'âge d'admission au travail a droit à un emploi adapté à son état de santé, à ses qualifications et à ses aptitudes.

# Introduction

2

## **Définitions & champ d'application**

---



# I- Définitions

7

- ❖ Le droit de travail est la branche du droit privé qui régit les relations entre les employeurs et les travailleurs.
  - ❖ Le droit du travail constitue la «règle du jeu» des relations de travail: il fixe les droits et les obligations des différents acteurs (personnes physiques et morales).
-

# I- Définitions

## 8

- ◆ Il constitue l'ensemble des règles qui régissent le travail dépendant dans le cadre d'une relation salariale.
  - ◆ Les trois critères du salariat. Le travail salarié est identifié par trois critères juridiques :
    - un travail effectif ;
    - un lien de subordination;
    - et une rémunération qualifiée de salaire.
-



# I- Définitions

9

- ◇ Est considérée comme **salariée** toute personne qui s'est engagée à exercer son activité professionnelle sous la direction d'un ou plusieurs employeurs moyennant rémunération, quels que soient sa nature et son mode de paiement.
  - ◇ Est considérée comme **employeur**, toute personne physique ou morale qui loue les services d'une ou plusieurs personnes physiques.
-

# I- Définitions

- ❖ Le Droit de travail est composé de l'ensemble des règles juridiques relatives aux relations individuelles de travail (durée de travail, conditions de travail, contrat du travail) et les relations collectives (délégués des salariés, représentants syndicaux, comités d'entreprise, ...) qui naissent entre un employeur et un employé à l'occasion d'une relation de travail.
-



# II- Champ d'application

- loi n° 65-99 relative au Code du Travail est la principale source en Droit de travail. L'essentiel des règles juridiques relatifs aux relations de travail se trouvent dans le code de travail.
- Les dispositions du Droit de travail s'appliquent aux personnes liées par un contrat de travail quels que soient la nature de l'entreprise dans laquelle il s'exécute, notamment:
  - les entreprises industrielles,
  - commerciales,
  - artisanales
  - et les exploitations agricoles et forestières et leurs dépendances.

# II- Champ d'application

- Elles s'appliquent également aux entreprises et établissements à caractère industriel, commercial ou agricole relevant de l'État et des collectivités locales
- aux coopératives, syndicats, associations et groupements de toute nature.
- aux employeurs exerçant une profession libérale, au secteur des services et, de manière générale, aux personnes liées par un contrat de travail dont l'activité ne relève d'aucune de celles précitées.



# II- Champ d'application

- Le Droit de travail ne s'applique pas :
  - aux fonctionnaires et assimilés;
  - aux bénévoles ;
  - aux travailleurs indépendants.

5

# **Le Contrat de Travail**

---



# I- Définition

Le contrat de travail est une convention par laquelle une personne s'engage à effectuer une prestation pour le compte et sous la direction d'une autre personne en échange d'une rémunération.

---

## II- Qui peut conclure un contrat de travail?

- ❖ L'employeur peut être une personne physique (entrepreneur individuel...) ou une personne morale (association, SARL...).
  - ❖ Côté salarié, toute personne peut conclure un contrat de travail.
  - ❖ les jeunes de moins de 18 ans ne peuvent pas conclure de contrat de travail sans l'autorisation de leur représentant légal (père, mère, tuteur).
  - ❖ L'âge légal de travail est de 15 ans.
-



## III- Catégories de contrat de travail

Selon l'article 16 du code de travail, Les catégories principales du contrat de travail :

**a- Contrat à durée indéterminée (CDI) :**

- c'est la règle ou la forme normale en matière d'embauche. Aucune durée n'est déterminée dans ce contrat.

Un contrat est présumé à durée indéterminée dès lors qu'il ne résulte d'aucun écrit.

---

# III- Catégories de contrat de travail

**b- Contrat à durée déterminée (CDD)** : c'est une exception en matière d'embauche. Le législateur a déterminé les cas dans lesquels l'employeur peut recourir au CDD.

- Remplacement d'un salarié par un autre en cas de suspension du contrat de ce dernier
- Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise (des travaux urgents par exemple)
- Si le travail a un caractère saisonnier (Agriculture, tourisme...

**on peut conclure un CDD pour une période n'excédant pas une année renouvelable une seule fois. s'il est reconduit une deuxième fois il deviendra un contrat à durée indéterminée.**

---



# III- Catégories de contrat de travail

## C- Le contrat pour accomplir un travail déterminé (CTD)

C'est un contrat mixte ou à cheval entre un contrat à durée indéterminée et à durée déterminée. Il s'apparente à un contrat pour une tâche occasionnelle précise et non durable et pour une durée limitée. la date d'échéance n'est pas fixée de date à date.

---

## IV- Forme du contrat de travail

20

- ❖ Dans le cas d'un CDI, l'écrit n'est pas obligatoire mais il est fortement recommandé car il peut s'avérer utile en cas de contestations ultérieures.
  - ❖ Hormis le CDI à temps complet, tous les autres contrats doivent être écrits.
  - ❖ En cas de conclusion par écrit le contrat de travail doit être établi en deux exemplaires revêtus de la signature des deux parties (employeur et salarié) et légalisés par l'autorité compétente.
  - ❖ La preuve d'un contrat de travail peut être établie par tous les moyens possibles: témoins, fiches de paies, relevés bancaires,...
-



# V- Clauses du contrat de travail

**Les clauses contenues dans le contrat de travail :**

Elles ne sont pas prévues par la loi mais il s'agit de règles élaborées par la pratique.

Il y a des clauses générales et des clauses particulières.

---

# V- Clauses du contrat de travail

**A. Les clauses générales d'un contrat de travail:** Le contrat de travail doit informer le salarié de l'ensemble des éléments essentiels liés à son emploi :

- identité des parties,
  - lieu de travail,
  - date de début du contrat,
  - durée du congé payé,
  - durée prévisible du contrat si indéterminé
  - convention collective applicable,
  - durée du travail (quotidienne ou hebdomadaire),
  - durée du préavis,
  - éléments sur la rémunération et sa périodicité.
-



# V- Les clauses du contrat de travail

## B. Les clauses particulières

### 1- La clause de non concurrence

Elle a pour objet d'interdire à un salarié, lors de son départ de l'entreprise, de rejoindre ou de créer une entreprise concurrente.

---

# V- Les clauses du contrat de travail

24

## 2- La clause de confidentialité ou de discrétion

Elle permet à l'employeur de mettre par écrit à la charge de ses salariés l'obligation de garder confidentiels les renseignements concernant les activités de l'entreprise qu'ils ont du recueillir pendant l'exercice de leurs fonctions.

---



# V- Les clauses du contrat de travail

25

## 3- La clause d'exclusivité

**La clause d'exclusivité** est une clause inscrite dans le contrat de travail, par laquelle le salarié s'engage, pendant toute la durée d'exécution de son contrat, à travailler exclusivement pour l'employeur sans la moindre possibilité d'exercer une autre activité professionnelle salariée ou indépendante.

---

# V- Les clauses du contrat de travail

26

## 4- La clause d'objectifs

a pour but de définir des objectifs professionnels que le salarié s'engage à atteindre, dans un délai précis, pour son employeur. En contrepartie de cette obligation de résultats du salarié, l'employeur s'engage généralement à verser au salarié **une prime d'objectifs**

---



# V- Les clauses de contrat de travail

27

## 5- La clause de mobilité

Elle a pour objectif d'anticiper l'acceptation par le salarié d'une future mutation. Lorsqu'elle est mentionnée dans le contrat, le salarié doit s'y exécuter sinon elle peut constituer un motif légitime de licenciement.

---

# V- Les clauses de contrat de travail

28

## 6- La clause de dédit-formation

C'est une clause qui prévoit le maintien dans l'entreprise pendant une certaine durée du salarié qui a profité d'une formation payée par son employeur. Si le salarié démissionne avant il doit rembourser tous les frais engagés.

---



## VI- La période d'essai

- ❖ C'est une période qui peut être prévue au début d'un contrat de travail. C'est la période pendant laquelle chacune des parties peut rompre volontairement le contrat de travail, sans préavis ni indemnité .
  - ❖ Elle permet à l'employeur de tester les aptitudes professionnelles du salarié.
  - ❖ elle permet au salarié de s'assurer que le travail correspond à ses attentes.
-

## VI- La période d'essai

### ◇ Durée de la période d'essai

- ☐ pour les contrats à durée indéterminée (CDI) cette période est de :
  - ☐ trois mois pour les cadres et assimilés ;
  - ☐ un mois et demi pour les employés ;
  - ☐ quinze jours pour les ouvriers.

**La période d'essai dans les CDI peut être renouvelée une seule fois.**

---



# VI- La période d'essai

31

## ◇ Durée de la période d'essai

- ☐ pour les contrats à durée déterminée (CDD) cette période est de :
    - ☐ une journée au titre de chaque semaine de travail. Elle doit, cependant, se limiter à deux semaines lorsque le CDD ne dépasse pas 6 mois ;
    - ☐ un mois lorsqu'il s'agit de contrats d'une durée supérieure à six mois.
-

## VI- Durée de travail: le temps légal

- ❖ Sur le plan légal, la durée normale du travail est de 2288 heures par année ou 44 heures de travail par semaine.
  - ❖ Les employeurs ont la liberté de répartir le nombre d'heures en fonction des besoins de leur entité. Toutefois, la durée de travail par jour ne devra pas dépasser 10 heures.
-



## VI- Durée de travail: les heures supplémentaires

- ❖ Toute heure de travail accomplie, à la demande de l'employeur, au-delà de la durée légale.
  - ❖ Le salarié a le droit de refuser les heures supplémentaires et ne doit en aucun cas recevoir des sanctions de son employeur pour son refus.
  - ❖ Le travail durant un jour férié ou un congé est considéré comme des heures supplémentaires et doit faire l'objet d'indemnisation de la part de l'employeur.
-

## VI- Durée de travail: les heures supplémentaires

- ◆ l'employé reçoit une rémunération à hauteur:
    - de 25% en plus sur son salaire si les missions sont effectuées entre 5h et 20h.
    - Une majoration de 50% est prévue si l'activité se passe entre 20h et 5h.
    - Une majoration de 100% est prévue sur le salaire si l'activité se passe le jour de repos du salarié.
-



## VI- Durée de travail: les jours de repos

- ❖ Un salarié a droit à un jour de repos au moins dans la semaine.
  - ❖ les employeurs ont la possibilité de donner plus de jours de repos à leurs salariés, pourvu que cela n'entrave pas les activités de l'entreprise.
  - ❖ Ce jour peut-être un jour de marché hebdomadaire, le vendredi ou durant un jour du week-end.
-

## VI- Durée de travail: les congés

- ◆ Concernant les congés payés, un salarié de plus de 18 ans aura droit à 18 jours de congés pour 12 mois de travail effectif.
  - ◆ Le salarié âgé de moins de 18 ans bénéficiera lui de 24 jours de congés pour la même durée de travail effectif.
-



## VIII- Cessation du Contrat de travail

La cessation de la relation de travail peut être:

- ◇ une suspension du contrat de travail
  - ◇ une résiliation définitive du contrat de travail.
-

## **VIII- Cessation de la relation de travail**

### **1- La suspension du contrat de travail:**

la période de suspension est un moment durant lequel le salarié n'occupe plus ses fonctions au sein de l'entreprise.

Elle a pour effet de modifier temporairement les obligations de l'employeur et de l'employé.

---



## VIII- Cessation de la relation de travail

Les cas de suspension du contrat de travail :

1- Service militaire Obligatoire

2- pendant l'absence du salarié pour maladie ou accident constaté par un médecin

3- pendant la période qui précède et suit l'accouchement

---

## VIII- Cessation de la relation de travail

4- pendant la période d'incapacité temporaire du salarié résultant d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle

5- pendant les absences autorisées

6- pendant la durée de grève

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

---



## VIII- Cessation du Contrat de travail

### Les conséquences de la suspension du contrat de travail

- ◇ toute suspension du contrat de travail entraîne une suspension du salaire.
    - une salariée en congé maternité ne peut pas prétendre recevoir une rémunération pour les jours non effectués. la salariée reçoit une compensation financière de la CNSS.
    - un salarié qui s'absente pour cause de maladie reçoit aussi une baisse au niveau de son salaire pour tous les jours durant lesquels il n'a pas travaillé.
-

## VIII- Cessation du Contrat de travail

### 2- La résiliation définitive du contrat de travail

Lorsque le contrat de travail est résilié, chacune des parties reprend sa liberté. Il n'existe plus aucun lien entre elles.

On distingue la résiliation du CDD et la résiliation du CDI.

---



## VIII- Cessation du Contrat de travail

### A- La résiliation du contrat à durée déterminée CDD

- Le contrat de travail à durée déterminée prend fin au terme fixé par le contrat ou par la fin du travail qui a fait l'objet du contrat.
  - La rupture avant terme du contrat du travail à durée déterminée provoquée par l'une des parties et non motivée par la faute grave de l'autre partie ou par un cas de force majeure donne lieu à dommages-intérêts.
  - Le montant des dommages-intérêts équivaut au montant des salaires correspondant à la période allant de la date de la rupture jusqu'au terme fixé par le contrat.
-

## VIII- Cessation du Contrat de travail

### B- La résiliation du contrat à durée indéterminée CDI

le CDI peut prendre fin à tout moment.

Il prend fin par la volonté de l'une ou l'autre des parties au contrat.

Lorsque l'initiative vient du salarié il s'agira d'une **Démission**

Lorsque l'initiative vient de l'employeur il s'agira d'un **Licenciement**.

---



## VIII- Cessation du Contrat de travail

### a- La démission :

Définition « L'expression claire et libre de la volonté unilatérale de cesser le travail dans l'entreprise, sans un formalisme particulier, à condition que la manifestation de cette volonté revête un caractère sérieux et non équivoque (ambigu) ».

### Article 34 code de travail marocain :

- Exigence de la légalisation de la signature du salarié
  - Respect du délai de préavis
-

# VIII- Cessation du Contrat de travail

46

## Délai du préavis

Le délai de préavis correspond à la période qui doit s'écouler entre la notification de démission ou de licenciement de l'employé et la date effective du départ de l'employé. Pendant cette période, l'employé est tenu de continuer à remplir ses missions et l'entreprise est dans l'obligation de le rémunérer (salaires et primes).

---



# VIII- Cessation du Contrat de travail

47

## Délai du préavis

◆ Pour les cadres et assimilés, selon leur ancienneté :

- moins d'un an ..... un mois ;
- un an à 5 ans ..... deux mois ;
- plus de 5 ans ..... trois mois.

◆ Pour les employés et les ouvriers, selon leur ancienneté :

- moins d'un an ..... 8 jours ;
  - un an à 5 ans ..... un mois ;
  - plus de 5 ans ..... deux mois.
-

## VIII- Cessation du Contrat de travail

### b- Le licenciement :

Selon l'article 35 du code de travail marocain :

L'employeur ne peut mettre fin au CDI que sur la base d'un **motif valable**, lié à l'inaptitude du salarié, à sa conduite ou à un motif lié aux nécessités du fonctionnement de l'entreprise.

---



## VIII- Cessation du Contrat de travail

### Les motifs valables du licenciement

- ✓ Motifs liés à l'inaptitude du salarié
  - ✓ Motifs liés à la conduite du salarié
  - ✓ Motifs liés au fonctionnement de l'entreprise :  
Licenciement économique (ou pour motifs structurels et technologiques)
-

## VIII- Cessation du Contrat de travail

### Les motifs valables du licenciement

#### Motifs liés à l'inaptitude du salarié :

- inaptitude physique ou mentale
  - inadaptation aux innovations technologiques liées au fonctionnement de son poste
  - incapacité de réaliser des objectifs généralement atteints par tout salarié occupant ce poste
-



## VIII- Cessation du Contrat de travail

### - Motifs liés à la conduite du salarié :

**Faute grave** : elle justifie la rupture immédiate du contrat de travail. Elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise. **Elle prive le salarié du bénéfice du préavis et de l'indemnité de licenciement.**

---

## VIII- Cessation du Contrat de travail

les fautes considérées comme graves :

- la divulgation d'un secret professionnel
  - le fait de commettre les actes suivants dans l'établissement : le vol, l'abus de confiance, l'agression corporelle, détérioration grave des équipements, l'insulte grave, ...
  - le refus du salarié d'exécuter un travail de sa compétence
  - l'absence injustifiée du salarié.
-



## VIII- Cessation du Contrat de travail

- Motif lié au fonctionnement de l'entreprise :  
Licenciement économique (ou pour motifs  
structurels et technologiques)

Définition : Contrairement au licenciement précédent qui est individuel il s'agit ici le plus souvent d'un licenciement **collectif**

Il s'agit de difficultés économiques que l'entreprise ne peut surmonter par d'autres moyens que le licenciement.

---

## VIII- Cessation du Contrat de travail

### Exemples :

- crise financière grave
  - situation du marché : baisse saisonnière ou durable de la demande ou perte d'une importante clientèle au profit de la concurrence
-



## VIII- Cessation du Contrat de travail

### Indemnités de licenciement

#### Définition :

La rupture par l'employeur du contrat de travail engage pour celui-ci l'obligation de payer au salarié une indemnité de licenciement, quelque soit le motif qui a justifié sa décision.

L'indemnité de licenciement ne se confond pas avec les dommages et Intérêts qui sont accordés en cas de licenciement abusif

---

## VIII- Cessation du Contrat de travail

### Indemnités de licenciement

#### Conditions d'octroi :

- 1- il doit s'agir d'un licenciement. Une démission n'ouvre pas droit à cette indemnité
  - 2- le salarié licencié pour faute grave ne peut prétendre à une telle indemnité.
-



## VIII- Cessation du Contrat de travail

Calcul de l'indemnité :

Ancienneté	Indemnités
$\leq 5$ ans	96 h de salaire par an
6 – 10 ans	144 h de salaire par an
11 - 15 ans	192 h de salaire par an
$> 15$ ans	240 h de salaire par an

## VIII- Cessation du Contrat de travail

Exemple : Un salarié ayant travaillé pendant 18 ans a été licencié

Ancienneté	Indemnité	Total
$\leq 5$ ans	96 h	$5 \times 96 = 480$ h
6 – 10 ans	144 h	$5 \times 144 = 720$ h
11 - 15 ans	192 h	$5 \times 192 = 960$ h
16 - 18 ans	240 h	$3 \times 240 = 720$ h
Total		2880 h



## VIII- Cessation du Contrat de travail

**Solution :**

Supposons que le salaire horaire est de 16 DH,

L'indemnité de licenciement =  $2880 \text{ h} \times 16 \text{ dh/h}$

---

## VIII- Cessation du Contrat de travail

### Le licenciement abusif :

Le droit de rupture du contrat doit être pratiqué sans abus.

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

---



## VIII- Cessation du Contrat de travail

Ce type de licenciement doit être précédé d'une tentative de conciliation

En cas d'échec de la tentative, le salarié pourra engager une action en justice pour demander des dommages et intérêts.

La base de l'indemnité pour licenciement abusif :

**1 mois et demi par année avec un maximum cumulé de 36 mois.**

---