

GENERALITES SUR LE DROIT DE TRAVAIL

A- Définition :

« Le droit du travail est l'ensemble des règles juridiques applicables aux relations individuelles et collectives qui naissent à l'occasion du travail entre les employeurs privés ou assimilés et ceux qui travaillent sous leur autorité.

1-Le champ d'application du droit de travail :

La réglementation des conditions du travail est régie par le code du travail (loi N 65-99) qui détermine le champ d'application de la dite réglementation dans son titre premier.

En bref, il s'agit de toute personne salarié ou pouvant justifier d'une relation de travail effective avec un employeur. C'est à dire :

- ✓ Les travailleurs du secteur privé industriel, commercial ou de service.
- ✓ Les travailleurs agricoles ou forestiers.
- ✓ Les entreprises et établissements à caractère industriel, commercial ou agricole relevant de l'Etat et des collectivités locales, les coopératives, sociétés civiles, syndicales, associations et groupements de toute nature.
- ✓ Les salariés travaillant à domicile : leurs conditions d'emploi et de travail sont fixées par une loi spéciale comme pour les travailleurs dans un secteur purement traditionnel.

REMARQUE :

Lorsque le travail est exécuté sous l'autorité de l'Etat et des autres personnes publiques, il échappe en principe au droit du travail et relève du droit administratif. Le droit du travail ne régit donc que les relations du travail privé.

Demeurent régies par les dispositions des statuts qui leur sont applicables et qui ne peuvent en aucun cas comporter des garanties moins avantageuses que celles prévues dans le code du travail les catégories de salariés ci – après :

- a. Les salariés des entreprises et établissements publics relevant de l'Etat et des collectivités locales ;
- b. Les marins ;
- c. Les salariés des entreprises minières ;
- d. Les journalistes professionnels ;
- e. Les salariés de l'industrie cinématographique ;
- f. Les concierges des immeubles d'habitation.

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

2-les sources du droit de travail :

-les conventions internationales du travail adoptées par l'organisation internationale de travail (OIT), elles s'imposent aux Etats membres et doivent être appliquées.

-la constitution : loi suprême du pays, elle prévoit des principes généraux du droit du

travail, exemple : le droit à la grève.

- la loi : adoptée par le parlement, elle comporte les textes généraux et le code du travail.

- Les règlements administratifs (décret, arrêtés...etc.) qui concernent l'organisation sectorielle du travail.

-Le contrat de travail qui régit la relation de travail entre le salarié et son employeur.

-Les conventions collectives qui régissent la relation de travail dans le cadre d'entreprise d'un même secteur ou branche d'activité.

-le règlement intérieur qui comporte les règles de travail au sein de l'entreprise.

3- les relations de travail :

Les règles de droit établies par la législation du travail sont de trois ordres :

- ✓ celles qui réglementent les relations individuelles du travail : recrutement, salaire, durée du travail, repos hebdomadaire, congés annuels, conditions générales du travail...etc.
- ✓ celles qui réglementent les relations collectives du travail : conventions collectives, conflits collectifs....etc.
- ✓ celles qui concernent la protection sociale des salariés et de leur santé : les accidents du travail, les maladies professionnelles, les frais médicaux les pensions à la retraite...etc.

Les règles générales du droit de travail sont consignées dans une seule loi appelée code du travail, lequel constitue la partie législative.les règles d'exécution et de réglementation constituant la partie réglementaire sont consignées dans différents textes relevant du pouvoir exécutif.

B- Caractères généraux :

1- Le droit du travail est un droit jeune :

Le droit du travail n'a commencé à s'affirmer comme un droit indépendant du droit civil qu'à la fin du XIX siècle. C'est donc un droit jeune, et comme tous les droits jeunes, son champ d'application reste incertain, son système de sanction demeure imparfait et n'élimine pas totalement le recours à la force.

2-Le droit du travail est un droit instable :

Le droit du travail a pour but de protéger les travailleurs. Pour atteindre ce but, il a dû s'adapter et suivre l'évolution de la classe ouvrière.

D'autre part, le droit du travail a des incidents sur le rendement et le coût de la production. Il suit par conséquent l'évolution économique du pays.

C- Objet du droit du travail :

Historiquement les conditions de travail des salariés étaient définies d'une façon rigide dans le cadre des anciennes corporations et n'étaient plus soumises qu'à la loi de l'offre et de la demande. C'est pour garantir les intérêts moraux et matériels des travailleurs que l'Etat est intervenu pour définir les nouvelles conditions de travail en élaborant un droit du travail. Par le nombre des personnes qu'il régit, par l'influence qu'il exerce sur la vie économique et familiale, ce droit revêt une réelle importance qui ne peut échapper à ceux qui sont chargés de son élaboration et de son application.

D- Historique du droit marocain de travail :

1 -L'année 1913 marque la première intervention de l'Etat dans les rapports entre salariés et employeurs.

1 -De 1927 à 1940, des textes importants relatifs aux accidents du travail, au repos hebdomadaire, congé payé, salaire minimum, durée du travail ont vu le jour.

1 -Depuis l'indépendance, des dahirs essentiels pour la vie sociale ont été promulgués :

Syndicats professionnels, services médicaux, sécurité sociale, représentation du personnel au sein de l'entreprise, indemnité de licenciement, échelle des salaires, réglementation du travail dans le secteur agricole.

4 -Le 11 septembre 2003 une nouvelle loi n° 65 – 99 a été promulguée par dahir n° 1 – 03 – 194 qui sera utilisée dans ce module.

4 -Bulletin officiel du 6 mai 2004 n° 5210 portant des modifications de la loi n° 65-99 qui sera également utilisé dans ce module.

Les contrats

I. Définition :

Le contrat est un acte juridique qui a pour but la création d'obligation par l'échange de consentements des parties c'est-à-dire un accord entre deux ou plusieurs parties qui s'engagent les un envers les autres.

-l'obligation c'est le rapport de droit qui existe entre le créancier et le débiteur.

II. Formation du contrat :

Les conditions de validité sont communes à tous les contrats à savoir :

-la capacité juridique :

- il faut avoir la capacité juridique.
- Les mineurs doivent avoir accord de leur représentant légal.

-le consentement des parties du contrat:

- C'est l'accord entre les parties, donné librement.

-l'objet du contrat:

- Sur quoi porte le contrat.
- Il doit être réel et légal.

III. Principaux contrats commerciaux:

1. Contrat de vente.
2. Contrat de transport.
3. Contrat de prêt.
4. Contrat de location.
5. Contrat de société.
6. Contrat de dépôt de gage.
7. Contrat d'assurance.

IV. Classification des contrats :

1. **Contrat verbal** : c'est un contrat conclut de vive voix (parole) ex : contrat d'achat.
2. **Contrat écrit** : lorsque les engagements des parties sont exprimés par écrit. ex : contrat de vente.
3. **contrat tacite** : dans lequel les intentions des parties ne sont pas exprimées, ex : stationnement près d'un gardien de voitures.
4. **contrat unilatéral** : une personne seulement s'engage ex : contrat de donation, le donneur s'engage et celui qui reçoit ne s'engage pas.
5. **Contrat synallagmatique** : toutes les parties du contrat s'engagent. ex : contrat de vente, contrat de société, contrat de location.
6. **Contrat onéreux** : le contrat est évaluable en argent. ex : contrat de travail, contrat de vente.

7. **Contrat solennel (formel)** : l'accord des parties doit être donné dans les formes présentées par la loi et devant un témoin assermenté (notaire). ex : contrat de société, vente de fonds de commerce, contrat foncier.
8. **Contrat de gré à gré** : chacune des parties pose ses conditions à l'autre (contrat à l'amiable) ex : contrat de vente.
9. **Contrat d'adhésion** : une seule partie impose ses conditions à l'autre, cette dernière ne peut pas discuter, elle peut y souscrire ou refuser ex : contrat de travail, transport urbain.
10. **Contrat aléatoire** : lorsque l'une des parties ignore l'étendue de ses obligations, c'est un contrat dans lequel l'existence ou la valeur d'une prestation dépend de la réalisation d'un événement futur incertain. ex contrat d'assurance.
11. **Contrat commutatif** : c'est un contrat qui pour les parties contractantes, prévoit une équivalence de traitement. une personne A achète un produit à une personne B. l'argent que va payer A représente exactement la valeur du produit que lui a vendu B.

Autre exemple : le contrat de travail, le salarié en échange de son travail, reçoit une rémunération proportionnelle à celui-ci.

12. **Contrat instantané** : l'obligation s'exécute en une seule fois dans le même instant : vente au comptant.
13. **Contrat à exécutions successives** : l'obligation s'exécute en plusieurs fois, ex contrat de travail, contrat de location.

V. Les effets du contrat :

- Les personnes qui signent un contrat sont tenues de respecter leurs obligations.
- Une seule personne de sa propre volonté ne peut pas modifier un contrat qu'elle a signé.
- L'annulation d'un contrat suppose un nouvel accord des parties concernées.
- Le contrat peut prendre fin avec l'exécution de l'obligation (contrat de vente).
- Le contrat peut prendre fin avec le paiement.
- Le contrat peut prendre fin avec l'annulation.
- Le contrat peut prendre fin avec l'arrivée du terme (CDD).
- Le contrat peut prendre fin lorsqu'il n'est pas exécuté à la date fixée.

Le Contrat de Travail

I -Définition :

Le contrat de travail est un acte par lequel l'une des parties s'engage à un prix que l'autre partie s'engage à lui payer à fournir à cette dernière, ses services personnels pour certains temps ou faits déterminés.

II- CARACTERES DU CONTRAT DU TRAVAIL :

1 -C'est un contrat ou le lien de subordination apparaît nettement.

2 -C'est un contrat à titre onéreux :

Il n'y a pas de contrat de travail si les services sont fournis gratuitement. Il faut remarquer que les obligations des parties sont réciproques, le salarié ne peut pas prétendre à une rémunération s'il n'a pas fourni un travail, et l'employeur ne peut pas se plaindre d'une cessation du travail s'il ne fournit pas un salaire au travailleur.

3-C'est généralement un contrat d'adhésion :

Les clauses du contrat de travail sont généralement déterminées par l'employeur sans que le salarié ait la possibilité pratique de les discuter.

4-C'est un contrat intuitu-personné :

Les obligations du salarié sont personnelles, il ne peut pas faire travailler un autre à sa place. C'est pour cela que l'employeur n'est pas tenu de remplacer un salarié retraité ou décédé par son fils.

5-C'est un Contrat synallagmatique :

Il fait naître des obligations réciproques à la charge des deux parties. Chacun des contractants est à la fois débiteur et créancier.

III-FORMATION DU CONTRAT DE TRAVAIL :

Le contrat de travail crée des obligations à la charge des contractants. Il doit donc répondre aux conditions générales de validité de contrat à savoir : La capacité, le consentement et l'objet.

a) La capacité :

Le contrat de travail n'est valable que si les parties ont la capacité de s'obliger.

b) Le consentement :

Le consentement est l'acceptation libre et volontaire par l'une des parties des obligations proposées par l'autre.

c)L'objet :

Dans le cadre du travail, l'objet pour le salarié est l'obligation de fournir un travail.

IV- LES FORMES DE CONTRAT DE TRAVAIL :

Les travailleurs peuvent être recruté par l'intermédiaire de l'ANAPEC (organisme public) ou un bureau de recrutement privé, ces derniers reçoivent les usagers qui s'inscrivent dans le but de trouver un emploi, ils servent d'intermédiaire entre les employeurs et les demandeurs d'emploi.

Les travailleurs peuvent être également embauchés suite à une offre d'emploi sous forme d'annonce insérée dans les journaux par des sociétés privées ou organisme public, désirant recruter du personnel.

Le contrat de travail est généralement passé par écrit.

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

Les formes les plus courantes sont :

a -La carte de travail :

A défaut du contrat de travail (acte signé par les deux parties sur papier timbré), l'employeur est tenu de remettre au salarié une carte de travail permanente. Cette carte doit être renouvelée en cas de modification intervenue dans le salaire ou la qualification professionnelle.

b- Lettre d'engagement :

C'est une lettre précisant les conditions d'embauchage que l'employeur fournit au salarié au moment de son recrutement.

c-Acte sous seings privés :

Parfois les contrats de travail sont sous forme d'un acte sous seings privés c à d signés par les deux parties contractantes. La signature doit être donnée à la fin de l'acte et précédée de la mention « Lu et Approuvé ».

Le nouveau code a prévu trois types de contrat de recrutement :

➤ Contrat à durée indéterminée(CDI) :

- c'est la forme normale du contrat de travail, il ne prévoit pas la date à laquelle il prend fin.
- il peut être écrit ou verbal (consensuel).lorsqu'il est établi par écrit la légalisation des signatures des parties est obligatoire.
- Il peut être rompu sur décision unilatérale soit de l'employeur soit du salarié.

➤ Contrat à durée déterminée(CDD) :

C'est un contrat qui permet d'exécuter une tâche (travail) bien précise et limitée dans le temps ou une activité saisonnière, sa forme est obligatoirement écrite, il ne peut être conclu que dans les cas suivants :

1) Le remplacement d'un salarié par un autre dans le cas de suspension du contrat de travail de ce dernier (cas de maladie, accident de travail, accouchement d'une salariée, service militaire) sauf si la suspension résulte d'état de grève ;

2) L'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise (commande exceptionnelle, travaux urgents...);

3) Si le travail a un caractère saisonnier.

Le contrat à durée déterminée prend fin à l'expiration de sa durée sauf en cas de faute grave, sa durée est limitée dans le temps (durée maximum 1 année) renouvelable une seule fois.

Dans le secteur agricole, le contrat de travail à durée déterminée peut être conclu pour une durée de 6 mois renouvelable à condition que la durée des contrats conclus ne dépasse pas deux ans, Le contrat devient par la suite à durée indéterminée.

➤ **Contrat de travail temporaire :**

Dans le cadre du nouveau code l'intermédiation en recrutement est une activité reconnue et réglementée. Ce type de contrat permet à l'entrepreneur d'utiliser légalement des salariés sans en être l'employeur

Le recours au travail temporaire est prévu dans des cas fixés par le code et dont la durée n'excède pas 3 mois, renouvelable une seule fois

: Remarque

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

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

V- La Période d'essai :

La période d'essai est un temps pendant lequel, le candidat est mis à l'épreuve, avant d'être embauché définitivement. Cette période de travail est effectif, pendant laquelle le travailleur est suivi et observé tant du point de vue de la qualité et de la quantité de son travail et de celui de son comportement.

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

a) La période d'essai en ce qui concerne les contrats à durée indéterminée est fixée à :

- ✓ **Trois mois pour les cadres et assimilés ;**
- ✓ **Un mois et demi pour les employés ;**
- ✓ **Quinze jours pour les ouvriers.**

b) La période d'essai en ce qui concerne les contrats à durée déterminée ne peut dépasser :

1 -Une journée au titre de chaque semaine de travail dans la limite de deux semaines lorsqu'il s'agit de contrats d'une durée inférieure à six mois ;

1 -Un mois lorsqu'il s'agit de contrats d'une durée supérieure à six mois.

Ni L'employeur, ni le salarié ne sont liés pendant cette période. Le contrat de travail peut être rompu à tout moment et sans indemnité, par chacune des 2 parties.

VI- OBLIGATIONS DU SALARIE ET DE L'EMPLOYEUR :

A- LES QUATRES OBLIGATIONS DU SALARIE SONT :

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

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

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

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

B- OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR :

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

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

1 L'employeur est tenu de préserver la sécurité, la santé et la dignité des salariés et de veiller au maintien des règles de bonne conduite, de bonnes mœurs et de bonne moralité dans son entreprise.

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

- La convention collective de travail et, le cas échéant, son contenu ;
- Le règlement intérieur ;
- Les horaires de travail ;
- Les modalités d'application du repos hebdomadaire ;
- Les dispositions légales et les mesures concernant la préservation de la santé et de la sécurité, et la prévention des risques liés aux machines ;
- La date, heure et lieu de paye ;
- Le numéro d'immatriculation à la caisse nationale de sécurité sociale ;
- L'organisme d'assurance les assurant contre les accidents de travail et les maladies professionnelles.
- L'employeur doit délivrer au salarié un certificat de travail à la cessation du contrat de travail, dans un délai maximum de huit jours, sous peine de dommages – intérêts.

Le certificat de travail doit exclusivement indiquer la date de l'entrée du salarié dans l'entreprise, celle de sa sortie et le poste de travail qu'il a occupé. Toutefois, par accord entre les deux parties, le certificat de travail peut comporter des mentions relatives aux qualifications professionnelles du salarié et aux services qu'il a rendus.

LES CONDITIONS DE TRAVAIL

I- Dispositions générales :

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 réglementaire.

Il faut que la déclaration comporte le nom de l'employeur ou son représentant, son adresse, le lieu où se trouve l'entreprise, son activité et le nombre de salariés employés (masculins et féminins), leur numéro d'affiliation à la CNSS et le numéro d'assurance en cas d'accident de travail ou maladie professionnelle. Cette déclaration doit être datée et signée par le déclarant.

Une déclaration analogue doit être également faite par l'employeur dans les cas suivants :

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

II- l'âge d'admission au travail

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

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 de la santé publique de tous 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.

III-la protection de la maternité :

La salariée en état de grossesse attestée par certificat médical dispose d'un congé de maternité de 14 semaines minimum.

La suspension du contrat par la femme pendant l'accouchement ne peut entraîner la rupture du contrat de travail. Le repos peut être prolongé jusqu'aux 15 semaines en cas de couche pathologique.

Des facilités sont accordées à l'employée en vue d'élever son enfant, dont le bénéficiaire d'un congé non payé d'une année, d'autre part pendant une période de 12 mois après la reprise du travail, la mère salariée a droit quotidiennement, pour allaiter son enfant durant les heures 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. Elle peut bénéficier de cette heure à tout moment pendant les jours de travail.

Remarque : il doit être mis à la disposition des femmes enceintes un siège pendant le travail.

IV-la protection des handicapés :

Un salarié devenu handicapé pour quelque cause que ce soit, garde son emploi et est d'un travail qui correspond à son handicap.

V-le travail de nuit des femmes et des mineurs :

Les femmes peuvent être employées à tout travail de nuit, en considération de leur état de santé et de leur situation sociale.

Les mineurs de moins de 16 ans ne peuvent être employés à un travail de nuit.

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

Dans les activités agricoles, cet horaire s'étend de 20 heures à 5 heures.

Il est accordé aux femmes et aux mineurs, entre deux journées de travail de nuit, un repos dont la durée ne peut être inférieure à 11 heures.

VI-travaux interdits aux femmes et aux mineurs :

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

Il est également 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 des travaux est fixée par voie réglementaire).

VII-la durée de travail :

a)-Principes généraux :

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

La durée annuelle 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.

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.

Dans les établissements fonctionnant d'une façon continue, la répartition de l'horaire du travail se fera avec une permutation de trois équipes, chacune travaillant 8 heures par jour.

Dans les établissements fonctionnant d'une façon saisonnière la répartition des 2288 heures se fera sur les jours de l'année où il y a du travail, avec un maximum de 10h par jour.

L'horaire doit être affiché et un double est adressé à l'inspection du travail.

L'application stricte de cet horaire est impossible pour certaines activités, vue les nécessités de la vie économique, il y a lieu de faire certaines dérogations.

b)-dérogations aux principes :

Sous réserve de l'affichage d'un horaire nominatif, ces dérogations intéressent surtout les travaux préparatoires (ex : chauffage du four) ou les travaux complémentaires, c'est le travail effectué après le travail effectif (ex : nettoyage, entretien...etc.) ou un travail nécessitant un temps de présence (ex : gardien...) ces dérogations sont d'une heure à 4 heures de travail par jour en plus du temps normal.

D'autres dérogations peuvent avoir lieu, elles sont temporaires, c'est ce qu'on appelle

les heures supplémentaires.

A condition de ne pas dépasser 10h de travail par jour, l'employeur peut faire effectuer des heures supplémentaires.

Les heures supplémentaires doivent être majorées de :

- 1) 25% si les travaux sont effectués entre 6heure et 21 heure, un jour ouvrable ;
- 2) 50% si les travaux sont effectués entre 21 heures et 6 heure un jour ouvrable ;
- 3) 50% si les travaux sont effectuées entre 6 heur et 21 heure un jour férié ;
- 4) 100% si les travaux sont effectués entre 21 heure et 6 heure un jour férié.

L'INSPECTION DU TRAVAIL

L'inspection du travail se compose d'un corps d'inspections et de contrôleurs de travail, placés sous l'autorité du ministère du travail et la promotion sociale.

A-Rôle de l'inspection :

Les agents de l'inspection du travail ont pour rôle :

1) Concilier les employeurs et les travailleurs à propos des conflits qui peuvent les opposer.

1) Renseigner les salariés et employeurs qui viennent s'informer auprès d'eux sur les dispositions légales qui les concernent.

1) Visiter les établissements pour vérifier si les règles de la législation du travail sont bien appliquées.

B-Opérations autorisées :

Les agents de l'inspection de travail, munis de pièces justificatives de leur fonction, sont autorisés :

1 A pénétrer librement sans avertissement préalable à toute heure du jour et de la nuit dans tout établissement assujetti au contrôle de l'inspection.

2 A procéder à tout examen de contrôle ou enquêtes jugées nécessaires pour l'assurer que les dispositions légales sont effectivement observées (interroger employeur et personnel, demander communication de tous documents et registres)

C-Procédure :

Les inspecteurs du travail procèdent de la façon suivante :

1 Ils constatent par les procès verbaux les infractions aux prescriptions relatives à la législation du travail.

2 Ils établissent leurs procès-verbaux en 3 exemplaires dont un est adressé au chef de la région et les deux autres au chef de la division du travail, qui transmettra s'il y'a lieu, le procès-verbal à la juridiction compétente.

LES SALAIRES

A-Le salaire minimum et conventionnel :

Le salaire minimum est le salaire le plus petit fixé par la loi. Alors que Le salaire conventionnel est le salaire laissé pour son taux à la liberté des parties en applications des règles générales prévues par la loi.

- : □ Le décret du 7 juin 2004 relatif au SMIG a prévu deux augmentations
- A partir du 7/06/2004 : le SMIG est de 9,22 dh par heure dans le secteur non agricole et de 47,77 dh par jour pour le secteur agricole ;
- A partir du 01/07/2004 : le SMIG est de 9,66 dh par heure dans le secteur non agricole et de 47,77 dh par jour pour le secteur agricole ;

Tout salarié doit bénéficier d'une prime d'ancienneté dont le montant est fixé à :

- 5% du salaire versé, après 2 ans de service ;
- 10% du salaire versé, après 5 ans de service ;
- 15% du salaire versé, après 12 ans de service ;
- 20% du salaire versé, après 20 ans de service ;
- 25% du salaire versé, après 25 ans de service.

Le salaire minimum est relevé par décision des pouvoirs publics en fonction de l'augmentation du coût de la vie, sur avis de la commission centrale des prix et des salaires, qui est présidée par le ministre du travail et comprend des représentants d'autres ministères (finances, agriculture, intérieur...). La commission surveille les hausses et les fluctuations des coûts de la vie et demande le relèvement de (salaire minimum interprofessionnel garanti) SMIG dès que la hausse du coût de la vie est d'une certaine importance (hausse égale à 5% par rapport au niveau constaté lors de la dernière augmentation de salaire)

B-Modalités de paiement des salaires :

Tout employeur est tenu d'indiquer par affiche la date, jour, heure et lieu de chaque paye et le cas échéant, du versement des acomptes, l'affiche doit être apposée de façon apparente et conservée en bon état de lisibilité. Les agents chargés de l'inspection du travail sont habilités à assister au paiement des salaires et des acomptes. Le paiement doit, sauf cas de force majeure, commencer à l'heure indiquée sur l'affiche prévue et être terminé au plus tard trente minutes après l'heure fixée pour la fin du travail du salarié.

1. Périodicité de salaire :

Le salaire sera payé à des intervalles réguliers dépendant du grade et des qualifications du salarié, salaire à l'heure, à la journée, à la semaine, à la quinzaine, au mois, à la tâche ...

2. lieu de paiement :

Le salarié est payé au domicile de l'employeur, au siège de l'entreprise ou sur le lieu du travail. L'employeur ne peut organiser la paie de son personnel le jour du repos hebdomadaire. il est interdit de payer les salariés dans les débit de boissons ou dans les magasins de vente (sauf pour le personnel attaché à ces établissements).

3. Preuve de paiement :

L'employeur est tenu d'avoir un livre de paie pour l'inspecteur du travail qui peut le vérifier à tout moment .L'employeur est tenu de délivrer au salarié un bulletin de paie sur lequel figure le décompte du salarié. Le montant de la rémunération nette effectivement reçu par le salarié, ainsi que la date de la remise du bulletin.

LES CONGES

I-Les congés annuels payés :

a) Définitions :

- **Le congé payé** : est la période annuelle de repos consentie au salarié avec maintien de la rémunération.
- **Les congés fractionnés**: sont des congés répartis sur deux ou plusieurs périodes par accord mutuel entre employeur et salarié.
- **Les congés périodiques** : sont des congés consentis à la même période chaque année.
- **Le cumul des congés** : est le fait de grouper les congés jusqu'à concurrence de trois années consécutives.

b) Conditions :

Pour avoir droit à un congé, le travailleur doit justifier d'au moins six mois de services continus et effectifs.

Le droit au congé est calculé sur la base d'un jour et demi de travail effectif par mois de service et deux jours de travail effectif par mois de service pour les salariés âgés de moins de 18 ans.

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.

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 du dit contrat.

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.

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

- **Un mois** de travail correspond à **vingt – six jours de travail effectif** ;
- 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.

L'ordre de départ en congé ait être fixé par l'employeur après consultation des intéressés. Il est tenu compte de la durée de service dans l'établissement et de la situation de famille des bénéficiaires, en vue notamment d'éviter autant que possible d'interrompre les études de leurs enfants.

✓ L'ordre de départ doit être communiqué à chaque agent ayant droit au moins 45 jours avant son départ et être affiché.

✓ En cas de résiliation du contrat de travail, le salarié doit recevoir une indemnité compensatrice pour le congé ou la fraction de congé dont il n'a pas bénéficié (sauf en cas de faute grave).

II- Les congés de maladie et congés exceptionnels :

a) Les congés de maladie

Tout salarié qui ne peut se rendre à son travail pour cause de maladie ou d'accident, doit le justifier et en aviser l'employeur dans les **quarante – huit heures** suivantes, sauf cas de force majeure.

Si l'absence se prolonge plus de **quatre jours**, le salarié doit faire connaître à l'employeur la durée probable de son absence et lui fournir, sauf en cas d'empêchement, un **certificat médical** justifiant son absence.

L'employeur peut faire procéder à une **contre – visite** du salarié par un médecin de son choix et à ses frais pendant la durée de l'absence fixée par le certificat médical produit par le salarié.

Lorsque l'**absence** pour maladie ou accident autre qu'une maladie professionnelle ou accident de travail, est supérieure à **cent quatre – vingt jours consécutifs** au cours d'une période de trois cent soixante-cinq jours ou lorsque le salarié est devenu inapte à continuer l'exercice de son travail, l'employeur peut le considérer comme **démisionnaire** de son emploi.

Sauf disposition contraire du contrat de travail, d'une convention collective de travail ou du règlement intérieur, les **absences** pour maladie ou accident, autres qu'une maladie professionnelle ou accident de travail, ne sont **pas rémunérées**, quelle que soit la périodicité de la paie.

A partir du 4^{ème} jour d'arrêt du travail c'est la Caisse Nationale de Sécurité Sociale qui sert les indemnités journalières de maladie. Le salarié doit justifier sa maladie à la CNSS par imprimé rempli et cacheté par le médecin et l'employeur.

b)- congés exceptionnels :

Le chef de famille salarié à droit dans les 15 jours entourant la naissance d'un enfant à son foyer, sous réserve que cette naissance ait été déclarée aux services de l'état civil dans les délais légaux, à un congé de 3 jours. Ce congé est payé pour le travailleur : l'indemnité lui est avancée par son employeur sur présentation du certificat de naissance. L'employeur est remboursé par la CNSS sur le vu du certificat de naissance et du reçu de l'indemnité ;

L'employeur doit, sur demande du salarié lui accorder des autorisations d'absence pour événements familiaux :

- Mariage du salarié 4 jours
- Mariage d'un enfant 2 jours
- Décès de l'épouse, d'un enfant, d'un petit enfant, d'un ascendant du salarié
3 jours
- Décès d'un frère, d'une sœur du salarié, d'un frère ou d'une sœur du conjoint de celui-ci ou d'un ascendant du conjoint 2 jours
- Circoncision 2 jours
- Opération chirurgicale du conjoint ou d'un enfant à charge 2 jours.

Ces journées sont payées pour le salarié rémunéré au mois, toutefois, les absences suivantes sont payés :

- deux jours pour le mariage du salarié ;
- un jour pour le décès du conjoint, du père, de la mère ou d'un enfant du salarié.

LE REPOS HEBDOMADAIRE ET LES JOURS FERIERS

A : Le repos hebdomadaire :

I- Définition :

Le repos du personnel est un arrêt de travail légalement accordé aux salariés une fois par semaine et dont la durée varie suivant les entreprises. Ce repos est payé.

II- Principes :

Le repos hebdomadaire est régi par des principes :

- Il est interdit d'occuper un même travailleur plus de six jours par semaine.
- Le repos hebdomadaire doit avoir une durée minimum de 24 h consécutives calculées de minuit à minuit, sauf dans le cas des usines à services continus.
- Le repos hebdomadaire peut être accordé le vendredi, le samedi, le dimanche ou les jours du souk à tout le personnel d'un même établissement.

Mais tous les établissements ne peuvent donner le repos le même jour, il y a donc des dérogations.

III- Dérogations :

Dans certains établissements, le repos peut être donné au personnel par roulement c'est-à-dire à tour de rôle notamment :

- Ceux qui sont en permanence à la disposition du public (cliniques, hôpitaux, établissement de bain de spectacle, débits de tabacs etc.)
- Ceux où sont mises en œuvre des matières susceptibles d'altération très rapide, et ceux dans lesquels toute interruptions de travail entraînerait la perte du produit en cours de fabrication (industrie alimentaire, fabrique de glace etc.)
- Ceux qui peuvent avoir des travaux urgents à accomplir (Atelier de réparations urgentes, de véhicule par exemple)

IV- Suspension du repos hebdomadaire :

Le repos du personnel peut être suspendu dans des circonstances diverses, dont les principales sont :

- Pour des travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire, organiser des mesures de sauvetage, prévenir des accidents imminents ou réparer des accidents survenus aux installations, aux bâtiments.
- Dans des catégories d'établissements déterminées (Commerce de détail par exemple) à l'occasion des fêtes locales.
- Le repos peut également être suspendu dans les établissements industriels ou commerciaux deux fois par an pour inventaire.
- 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 réglementaire.
- Les salariés dont le repos hebdomadaire a été suspendu ou réduit doivent bénéficier d'un repos compensateur dans un délai maximum d'un an.

B- Les jours fériés :

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

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

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 férié.

Les principales dispositions concernant le repos hebdomadaire et celui des jours fériés ont

été maintenues.

: Liste des jours fériés payés

- 11 Janvier : Commémoration de la présentation du manifeste de l'indépendance
- 1er Mai : Fête de travail
- 30 Juillet : Fête du trône
- 14 Août : Journée Oued Ed-Dahab
- 20 Août : Commémoration de la révolution du Roi et du Peuple
- 21 Août : Fête de la jeunesse
- 6 Novembre : Fête de la marche verte (Almassiratou Al Khadra)
- 18 Novembre : Fête de l'indépendance
- Fête Al Maoulid, Fête Al Adha, Premier Moharem et Aïd AL Fitre.

LA CESSATION DU CONTRAT DU TRAVAIL

A- Différence entre cessation et suspension 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.

Au contraire, la suspension du contrat de travail a pour effet de modifier temporairement les obligations de l'employeur et du salarié tout en laissant subsister entre eux un lien de droit.

Exp. : De cas de suspension du contrat :

- Appel au service militaire
- Maladie de longue durée
- Mise à pied pour chômage technique temporaire
- Cas de force majeure (incendie)

Donc à ce moment il n'y a ni travail, ni salaire. Mais l'exécution du contrat Peut répondre à tout moment. Pendant ce temps le salarié est considéré comme faisant partie du personnel.

B- Cessation du contrat à durée déterminée :

Le contrat de travail à durée déterminée prend fin par l'arrivée du terme fixe. Il n'a pas à être dénoncé sauf s'il était prévu une clause de tacite reconduction.

Avant l'arrivée du terme, le contrat ne peut pas prendre fin que par l'accord des parties ou par décision de justice. En cas de motifs graves, l'une des parties peut mettre fin d'elle-même au contrat. Le tribunal apprécie le bien fondé de la rupture.

Le salarié qui subit une résiliation anticipée de son contrat, sans avoir commis de faute grave, peut prétendre à une indemnité de licenciement.

C- Cessation du contrat à durée indéterminée :

Le contrat à durée indéterminée peut cesser à tout moment, par la volonté de l'une des parties contractantes, soit par une demande de démission, soit par un licenciement.

Est interdit le licenciement d'un salarié sans motif valable.

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

1. L'avertissement.
2. Le blâme.
3. Un deuxième blâme ou la mise à pied (maximum 8 jours).
4. Un troisième blâme ou le transfert à un autre service.

Ces sanctions sont appliquées graduellement, un employé qui s'expose à tous ces sanctions dans l'année peut être licencié, le licenciement est considéré comme justifié.

Les fautes graves pouvant provoquer le licenciement d'un salarié sont :

- Le délit qui donne lieu à la prison ferme ;
- La divulgation d'un secret professionnel qui cause préjudice à l'entreprise ;
- Les actes suivants quant ils sont commis à l'intérieur de l'établissement ou pendant le travail :
 - Le vol ;
 - L'abus de confiance ;
 - L'ivresse publique ;
 - La consommation de stupéfiants ;
 - L'agression corporelle ;

- L'insulte grave ;
- Le refus injustifié d'exécuter un travail de sa compétence ;
- L'absence injustifiée de plus de 4 jours ou 8 demi-journées pendant une période de 12 mois ;
- L'incitation à la débouche ;
- La violence et agression contre le personnel de l'entreprise.

L'employeur peut aussi commettre les fautes graves suivants vis-à-vis de l'employé :

- L'insulte grave ;
- La pratique de toute forme de violence ou agression ;
- Le harcèlement sexuel ;
- L'incitation à la débouche.

Si l'une de ces fautes est établie, le départ du salarié est considéré comme un licenciement abusif.

Toutefois, le législateur aussi bien que les tribunaux ont limité la portée de la rupture abusive du contrat en prévoyant un délai de préavis à respecter avant la résiliation.

1 La rupture abusive du contrat :

L'employeur étant le seul juge des intérêts de son entreprise peut licencier un Ouvrier pour ces opinions syndicales par exemple. Dans ce cas, le salarié a droit à des dommages intérêts en plus de l'indemnité de préavis.

2 Le délai de préavis :

Pour éviter des inconvénients d'une rupture brusque d'un contrat de travail, un délai d'une durée variable doit suivre immédiatement la décision de renvoi ou de démission. Cette obligation pèse aussi bien sur l'employeur que sur le salarié.

La détermination du délai de préavis dépend du grade et de l'ancienneté.

Pour les cadres et assimilés :

- Moins d'un an, il a droit à 1 mois ;
- De 1 à 5 ans, il a droit à 2 mois ;
- Plus de 5 ans, il a droit à 3 mois.

Pour les employés et ouvriers :

- Moins d'un an, il a droit à 8 jours ;
- De 1 à 5 ans, il a droit à 1 mois ;
- Plus de 5 ans, il a droit à 2 mois.

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

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

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

Le licenciement sans préavis :

En cas de faute grave, le salarié peut être licencié immédiatement et sans préavis.

Exemple : en cas de vol, d'injures graves, d'ivresse, le refus d'exécuter un travail entrant dans les attributions du salarié, l'abandon volontaire et injuste du travail, le sabotage, la fraude, l'abus de confiance, la divulgation du secret professionnel etc....

D- L'indemnité de licenciement :

Le personnel permanent, engagé pour une durée indéterminée a droit en cas de licenciement, après un an de travail effectif dans l'entreprise, et sauf cas de faute grave, à une

indemnité de licenciement. Le montant de cette indemnité est calculé selon un système progressif de façon à faire bénéficier les anciens salariés de l'entreprise, d'avantage plus important.

Ce montant est égal par année ou fraction d'année de travail à :

96 H de salaire/an pour les 5 premières années d'ancienneté.

144 H de salaire/an pour la période allant de la 6^{ème} à la 10^{ème} année

192 H de salaire/an pour la période allant de la 11^{ème} à la 15^{ème} année

240 H de salaire/an pour la période allant au-delà de la 15^{ème} année .

Cette indemnité est calculée sur la base du salaire moyen perçu pendant les 52 semaines précédant la date de licenciement. En aucun cas le salaire servant de base pour le calcul de l'indemnité ne peut être inférieur au SMIG.

(Voir le code du travail loi n° 65-99 Dahir n° 1-03-94 du 11 septembre 2003)

Exemple : Un salarié ayant travaillé pendant 18 ans et 3 mois a été licencié sachant que le taux moyen horaire est de 15,00dh. **Calculer l'indemnité de licenciement de cet employé.**

Solution :

Pour les 5 premières années : $96 \times 5 = 480$ heures

Pour la 6^{ème} à la 10^{ème} année : $144 \times 5 = 720$ heures

Pour la 11^{ème} à la 15^{ème} année : $192 \times 5 = 960$ heures

Pour les 3 années : $240 \times 3 = 720$ heures

Pour les 3 mois qui restent : $240 / 12 \times 3 = 60$ heures

Le total des heures : $480 + 720 + 960 + 720 + 60 = 2\,940$ heures

L'indemnité de licenciement : $2\,940 \times 15 = 44\,100$ DH

E- Indemnité de préavis:

Dans le cas d'une rupture du CDI sans préavis, la partie responsable doit verser à l'autre .partie une indemnité de préavis égale à la rémunération prévue

: F- Les dommages-intérêts

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

Les dommages -intérêts sont dus en cas de licenciement en l'absence de motif valable, d'un .salarié disposant d'une ancienneté de travail d'au moins six mois (licenciement abusif)

Le montant des dommages – intérêts est fixé sur la base du salaire d'un mois et demi par année ou fraction d'année de travail sans dépasser le plafond de 36 mois. C'est assimilé à un licenciement abusif le fait que le salarié est contraint de quitter son travail en raison des .fautes graves commises par l'employeur

Ces dommages - intérêts sont cumulables avec l'indemnité de préavis et l'indemnité pour .perte d'emploi, mais ne peut être cumulée avec l'indemnité de licenciement

G-le licenciement pour motifs technologique, structurels ou économique et la .fermeture des entreprises

Subordonné à une autorisation délivrée par le gouverneur de la préfecture ou de la province .(délai maximum de 2 mois après la demande dûment justifiée)

Les salariés bénéficient des indemnités de préavis et de licenciement même en cas de .l'obtention de l'autorisation de fermeture

Représentation du personnel

: I-conditions générales de travail

Ressortent des articles 281 à 301 du code du travail qui traitent des conditions d'hygiène (des mesures à prendre au niveau du nettoyage et de la désinfection des locaux de travail, l'aération, l'évacuation des poussières et gaz, les vestiaires...) et de sécurité (prévention des accidents, des incendies...) d'autres mesures de sécurité sont destinées à protéger les femmes et les enfants mineurs

: II-le représentation du personnel

Doivent être élus dans tous les établissements employant habituellement au moins dix salariés permanents, des délégués des salariés, dans les conditions prévues par la loi.

Pour les établissements employant moins de dix salariés permanents, il est possible d'adopter le système des délégués des salariés aux termes d'un accord écrit.

Les délégués des salariés ont pour mission :

➤ De présenter à l'employeur toutes les réclamations individuelles qui n'aurait pas été directement satisfaites et qui sont relatives aux conditions de travail découlant de l'application de la législation du travail, du contrat de travail, de la convention collective de travail ou du règlement intérieur ;

➤ De saisir l'agent chargé de l'inspection du travail de ces réclamations au cas où le désaccord subsiste ;

Le nombre des délégués des salariés est fixé ainsi qu'il suit :

- De dix à vingt-cinq salariés : un délégué titulaire et un délégué suppléant ;
- De vingt-six à cinquante salariés : deux délégués titulaires et deux délégués suppléants ;
- De cinquante et un à cent salariés : trois délégués titulaires et trois délégués suppléants ;
- De cent un à deux cent cinquante salariés : cinq délégués titulaires et cinq délégués suppléants ;
- De deux cent cinquante et un à cinq cents salariés : sept délégués titulaires et sept délégués suppléants ;
- De cinq cent et un à mille salariés : neuf délégués titulaires et neuf délégués suppléants ;
- Un délégué titulaire et un délégué suppléant s'ajoutent pour chaque tranche supplémentaire de cinq cents salariés.

A-Mandat des délégués :

Les délégués des salariés sont élus pour une durée fixée par voie réglementaire.

Le mandat des délégués des salariés est renouvelable.

Les fonctions de délégué des salariés prennent fin par :

- 1 Le décès ;
- 2 Le retrait de confiance ;
- 3 La démission ;
- 4 L'âge de la retraite ;
- 5 la rupture du contrat de travail ou à la suite d'une condamnation pour :
 - peine criminelle
 - Peine d'emprisonnement ferme prononcée pour crime ou délit à l'exécution

des infractions non-intentionnelles.

B. Electorat et éligibilité :

Les délégués des salariés sont élus, d'une part, par les ouvriers et employés, d'autre part, par les cadres et assimilés. Sont électeurs, les salariés des deux sexes âgés de seize ans révolus, ayant travaillé au moins six mois dans l'établissement et n'ayant encouru, aucune condamnation définitive, soit à une peine criminelle soit à une peine d'emprisonnement ferme prononcée pour crime ou délit, à l'exclusion des infractions non-intentionnelles.

Sont éligibles, à l'exception des ascendants et descendants, frères et sœurs et alliés directs de l'employeur, les électeurs de nationalité marocaine âgés de vingt ans révolus et ayant travaillé dans l'établissement sans interruption, depuis un an au moins.

III-les représentants des syndicats :

C'est une nouveauté du code. Le bureau syndical est prévu pour les entreprises employant au moins 100 salariés.

Les membres du bureau peuvent être de 1 à 6 représentants en fonction de l'effectif et sont désignés par le syndicat le plus représentatif à l'issue des dernières élections.

Leurs missions consistent en la présentation du dossier revendicatif à l'employeur, la défense et la négociation des revendications collectives, la participation à la conclusion des conventions collectives

: IV- Comité d'entreprise

C'est une nouveauté du code. Ce comité est constitué dans les entreprises disposant au moins 50 salariés. Il a un rôle consultatif sur toutes les questions relatives aux changements structurels de l'entreprise, à la gestion des ressources humaines, au bilan social, à la stratégie de production, à l'élaboration des projets à caractère social au profit des salariés, à l'apprentissage, à la formation insertion et à la formation continue

Il est composé de deux délégués du personnel et d'un ou deux délégués syndicaux et présidé par l'employeur

: V- Comités d'hygiène et de sécurité

Ces comités doivent être créés dans les entreprises employant au moins 50 salariés. Ils ont pour mission d'identifier les risques professionnels au sein de l'entreprise, de veiller sur l'application des prescriptions légales relatives à la sécurité et à la santé des travailleurs, d'assurer que les instruments et les dispositifs de sécurité soient convenablement utilisés, d'assurer la protection de l'environnement à l'intérieur et aux alentours de l'entreprise de réaliser des enquêtes sur les accidents de travail et d'établir un rapport annuel sur l'évolution des risques professionnels dans l'entreprise

Ces comités sont composés de l'employeur ou son représentant, du chef de service de la sécurité, du médecin du travail, de deux délégués du personnel et d'un ou deux délégués syndicaux

Ces comités se réunissent trimestriellement sur convocation du président. Le temps des réunions, considéré comme temps de travail, est rémunéré en conséquence

: VI- Négociations collectives

C'est une nouveauté du code. Les négociations collectives entre les partenaires sociaux sont dotées d'un cadre juridique qui fixe leur objet, attribution et fonctionnement. Elles ont pour objet de déterminer et d'améliorer les conditions de travail et de réguler les relations entre les employeurs et les salariés et leurs organisations respectives

Le cycle des négociations ne peut durer plus de 15 jours à compter de la date d'ouverture des négociations entre les deux parties

VII-LES CONVENTIONS COLLECTIVES

Définition:

La convention collective est un «**contrat écrit**» régissant les relations de travail conclu entre, d'une part, les représentants d'une ou plusieurs organisations syndicales des salariés les plus représentatives ou leurs unions et d'autre part, soit un ou plusieurs employeurs contractant à titre personnel, soit les représentants d'une ou plusieurs organisations professionnelles des employeurs.

Objet :

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

- La détermination du salaire de chaque catégorie socioprofessionnelle et les diverses échelles de rémunération en fonction des compétences professionnelles avec le respect du (SMIG) pour les salariés n'ayant aucune qualification ;
- Les modalités d'application du principe « **à travail de valeur égale, salaire égal** »
- L'organisation de la formation continue en faveur des salariés dans le but d'assurer leur promotion sociale et professionnelle;
- Les dispositions arrêtées par les parties pour régler les différents sociaux tant individuels que collectifs : la différenciation des compétences professionnelles, les conditions d'embauche et de licenciement, la liberté syndicale, les diverses indemnités, la couverture sociale, l'hygiène, la santé, la sécurité professionnelle, les conditions de travail et les facilités à donner aux représentants syndicaux ;
- Les clauses permettant la révision, la modification ou l'annulation de la dite convention collective.

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

Types de conventions :

La convention collective peut être signée pour : une durée déterminée ; une durée indéterminée ou à la réalisation d'un projet donné.

Si la convention était à durée indéterminée, elle peut être résiliée à tout moment à l'initiative de l'une des parties contractantes à condition d'en aviser les autorités tant judiciaires qu'administratives «**au moins un mois**» avant la date prévue.

Si le but de la résiliation est la révision de certaines clauses, il y a lieu de joindre à la demande le projet de modification envisagé.

LA CAISSE NATIONALE DE SÉCURITÉ SOCIALE (C.N.S.S.)

I. LE RÉGIME DE LA C.N.S.S.

1.1. Principe général et organisation

La C.N.S.S. est une organisation publique dotée de la personnalité civile et de l'autonomie administrative et financière par Dahir n°1-59-148 du 03/12/1959, sous la tutelle du ministère des finances et du ministère de l'emploi.

Ce régime a été modifié par le Dahir portant loi n°1-79-148 du 27/07/1972.

La caisse a pour mission de gérer la sécurité sociale, dont le but est de protéger les travailleurs contre toute perte éventuelle de leurs moyens de subsistance de façon provisoire (accident, maladie ...) ou définitive (invalidité, veuvage, vieillesse)

A ce titre, la caisse est chargée de servir :

1. Des allocations familiales.
2. Des prestations à court terme :
 - Indemnités journalières de maladie ou d'accident ;
 - Indemnités journalières de maternité ;
 - Allocations de décès.
3. Des prestations à long terme :
 - Pensions d'invalidités ;
 - Pensions de vieillesse ;
 - Pensions de survivants.

Il faut cependant savoir que les ressources de la C.N.S.S. sont constituées presque exclusivement par les cotisations et les prélèvements. Elle peut néanmoins recevoir des dons et des legs ainsi que les intérêts des placements de ses ressources. Elle peut également recevoir des avances et des subventions de l'Etat et des autres collectivités publiques.

1.2. Champ d'application

Sont obligatoirement assujettis au régime de sécurité sociale quelle que soit la nature de leur rémunération, la forme, la nature ou la validité de leur contrat :

1) Les apprentis et les personnes des deux sexes travaillant pour un ou plusieurs employeur(s) dans :

- L'industrie ;
- Le commerce ;
- Les professions libérales.

2) Les personnes occupées au service :

- D'une association ;
- D'un syndicat ;
- D'un groupement quelque soit sa nature.

3) Les agents non titulaires des établissements non affiliés à la Caisse marocaine de Retraite (C.M.R.)

4) Les agents contractuels, temporaires, journaliers et occasionnels de l'Etat, des

collectivités locales et des établissements publics.

5) Les personnes employées par les propriétaires d'immeuble à usage d'habitation.

6) Les marins et les pêcheurs.

7) Les travailleurs occupés dans les exploitations agricoles.

Certaines catégories sont exclues du régime obligatoire, il s'agit :

- Des fonctionnaires titulaires de l'Etat ;
- Des militaires ;
- Des agents bénéficiant d'un contrat d'assistance technique ;
- Des salariés couverts par des statuts particuliers des services publics.

Détermination par Décret des conditions particulières d'application du Dahir, il s'agit :

- Des salariés des entreprises artisanales ;
- Des gens de maisons ;
- Des travailleurs temporaires ou occasionnels du secteur privé.

1.3. Affiliation et immatriculation

➤ **Affiliation :**

Les employeurs qui occupent des personnes assujetties au régime de la sécurité sociale, sont obligatoirement tenus de faire procéder à leur affiliation à la C.N.S.S.

Les affiliés sont tenus de mentionner le numéro de leur affiliation sur tous leurs documents (factures, lettres ...) Ils sont également tenus de signaler à la C.N.S.S. toute modification concernant :

- Le statut juridique ;
- Son adresse ;
- La cessation de son activité ;
- Etc.

La C.N.S.S. peut affilier tout employeur qui omet de le faire. Cette affiliation peut avoir un effet rétroactif pour une période d'une année. Période pour laquelle la C.N.S.S. peut réclamer toutes les cotisations dues par l'employeur.

➤ **Immatriculation :**

Tous les employeurs affiliés sont obligatoirement tenus de procéder à l'immatriculation de leurs salariés et apprentis à la C.N.S.S.

La C.N.S.S. attribue un numéro d'immatriculation à chaque travailleur.

L'employeur doit inscrire ce numéro d'immatriculation sur la carte de travail et sur le bulletin de paie de son personnel. Il doit également le mentionner sur le certificat de travail en cas de séparation.

Les formulaires d'inscription sont fournis par les services de la C.N.S.S. qui indiquent également les pièces justificatives à fournir.

Tout salarié qui quitte l'entreprise, et tout salarié nouvellement recruté doivent être signalé sur le bordereau mensuel de déclaration des salariés.

II. LES COTISATIONS A LA C.N.S.S.

➤ **Les cotisations à la charge de l'employeur**

Sont à la charge de l'employeur :

- La cotisation pour la couverture des dépenses relatives aux allocations familiales ;
- La cotisation relative aux prestations à court terme ;
- La cotisation relative aux prestations à long terme ;

- La taxe de la formation professionnelle destinée aux centres de formation professionnelle.
- **Les cotisations à la charge de l'employé.**
Sont à la charge du salarié :
 - La cotisation relative aux prestations à court terme ;
 - La cotisation relative aux prestations à long terme ;
- **Tableau récapitulatif des cotisations**

Cotisations C.N.S.S.

cotisations	employeur	salarié	total
Allocations familiales (sans plafond*).	6.5%	-	6.5%
Prestations sociales à court terme (avec plafond).	0.67%	0.33%	1%
Prestations sociales à long terme (avec plafond).	7.93%	3.96%	11.89%
Total cotisation CNSS	15.10%	4.29%	19.93%
Cotisation AMO	3%	2%	5%
Cotisation TFP	1.6	-	1.6
Total général	19.70%	6.29%	25.99%

*le plafond du salaire est 6000dh

III. PRESTATIONS DE LA C.N.S.S.

3.1. Les prestations familiales :

- **Les allocations familiales** : servies pour les enfants à charge de moins de 12 ans et jusqu'aux 18 ans ou 21 ans s'ils sont, respectivement, en apprentissage ou scolarité. Leur montant est de 150 dh par mois pour chacun des 3 premiers enfants et de 36 dh pour chacun des 3 enfants suivants.

3.2. Les prestations à court terme :

- **Indemnité journalière de maladie**: permet aux assurés (justifiant de 54 jours de cotisation pendant les dix mois civils d'immatriculation qui précèdent la date d'arrêt de travail) de bénéficier pendant 52 semaines au plus, au cours des 24 mois suivants le début de l'incapacité, des 2/3 du salaire moyen (plafonné) des 3 derniers mois précédents la date d'arrêt de travail.
- **Indemnité journalière de maternité** : servie pendant 14 semaines, représentant 100% du salaire journalier moyen et sont attribuées aux assurées qui justifient de 54 jours de cotisation pendant les 10 mois d'immatriculation qui précèdent la date d'arrêt de travail rendu nécessaire par la proximité de l'accouchement.
- **Allocation au décès** : versée aux personnes qui étaient à la charge du travailleur assuré ou du titulaire d'une pension d'invalidité ou de vieillesse, au jour de son décès. son montant est 12.000dh à compter de 1^{er} avril 2002. l'assuré décédé doit totaliser 54 jours de cotisation durant les 6 mois précédant le décès.

3.3. Les prestations à long terme :

- **La pension d'invalidité** : servie aux assurés de moins de 60 ans devenus totalement incapable d'exercer une activité lucrative et justifiant 1080 jours d'assurance au moins. cette pension représente 50% du salaire mensuel de référence. au-delà de 3240 jours d'assurance, la pension est augmentée de 1% pour chaque période supplémentaire de 216 jours jusqu'à concurrence de 70% au maximum. la pension sera augmentée aussi de 10% du salaire mensuel de référence si l'invalidité est assistée en permanence par une tierce personne. la pension

minimale est de 500 dh par mois.

▪ **La pension de vieillesse** : servie aux assurés ayant atteint l'âge de 60 ans(ou 55 ans pour les mineurs de fond)et ayant totalisé 3240 jours de cotisation au minimum ouvrant droit à 50% du salaire mensuel de référence avec une augmentation de 1% pour chaque période supplémentaire de 216 jours.la pension maximale atteint 70% de la moyenne des 96 derniers salaires (plafonnés)effectivement déclarés à la CNSS.la pension minimale est de 500 dh par mois.

La pension de survivants : servie aux ayant droit de l'assuré décédé qui avait rempli les conditions requises pour bénéficier d'une pension de vieillesse(3240jours de cotisation)ou d'invalidité(1080 jours de cotisation).le montant total de cette pension ne doit pas excéder celui de le pension d'invalidité ou de vieillesse correspondante. Elle est calculée sur la base du montant de la pension d'invalidité ou de vieillesse à laquelle le titulaire avait droit ou aurait pu prétendre au moment de son décès.

Montant pension	Les ayants droit
50% du montant de la pension d'invalidité ou de retraite de l'assuré (les épouses répartissent les 50% à parts égales entre elles)	Le conjoint ou l'épouse
25% du montant de la pension d'invalidité ou de retraite de l'assuré	L'orphelin de père ou de mère
50% du montant de la pension d'invalidité ou de retraite de l'assuré	L'orphelin de père et de mère