

La réglementation du travail au Maroc

Le nouveau code du travail a apporté des modifications significatives permettant la satisfaction de certains objectifs :

- La clarification de la relation entre employeurs, employés et institutions sociales ;
- La réaffirmation des droits fondamentaux du travail ;
- La stabilisation des relations professionnelles entre employeurs et employés ;
- La prévention des conflits collectifs par l'instauration de la procédure de règlement des différends collectifs de travail.

1. Nature du contrat de travail

A l'occasion du recrutement, le salarié doit être informé par écrit des informations obligatoires prévues par le code.

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

- Contrat à durée indéterminé (CDI)

Le CDI est le contrat de droit commun. Il est conclu soit par écrit soit verbalement pour un terme indéfini. Lorsqu'il est établi par écrit la légalisation des signatures des parties est obligatoire.

- Contrat à durée déterminée (CDD) : Contrat d'exception

Ce type de contrat ne peut être conclu que dans les cas suivants :

- Ouverture d'une entreprise pour la première fois ou d'un nouvel établissement au sein de l'entreprise (à l'exception du secteur agricole) ;
- Lancement d'un nouveau produit ;
- Remplacement d'un salarié dont le contrat de travail est suspendu (sauf en cas de grève) ;
- Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;
- Travail à caractère saisonnier.

La durée d'un CDD ne peut être supérieure à 12 mois.

- 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.

2. Période d'essai

La période d'essai est un contrat de travail effectif. Elle n'est pas obligatoire. La durée dépend du type de contrat (CDI ou CDD).

3. Discipline dans l'entreprise

Le pouvoir disciplinaire retient l'ordre progressif dans les sanctions (avertissement, blâme, mise à pied, mutation...).



Manpower®

Le licenciement peut être prononcé par l'employeur, lorsque le salarié est passé par toutes les sanctions disciplinaires pendant la même année. Dans ce cas, le licenciement est considéré comme justifié.

4. Cessation des relations de travail

Le CDI peut prendre fin, à tout moment, soit par la démission du salarié, soit sous forme de licenciement par l'employeur. La démission doit être écrite, signée, avec la légalisation de la signature du salarié.

5. Le licenciement

Le licenciement doit être fondé sur l'existence d'un motif valable. Il peut être prononcé pour motif personnel ou motif économique, technologique ou structurel.

- Le licenciement pour motif personnel :

Le licenciement pour motif lié à la discipline est soumis à une procédure fixée par le code (entretien, tentative de conciliation, PV signé par les deux parties, appel à l'inspection du travail...). La preuve de l'existence d'une inconduite du salarié incombe à l'employeur ;

Les fautes graves commises par l'employeur qui peuvent justifier la cessation de la relation de travail à l'initiative du salarié sont : l'insulte grave, la violence ou agression contre le salarié, le harcèlement sexuel, l'incitation à la débauche. Si le salarié est contraint de quitter son travail en raison de l'une des fautes citées commises par l'employeur, dans ce cas, il s'agit d'un licenciement abusif.

- Licenciement pour motif économique, technologique ou structurel

Ces licenciements sont possibles, sous réserve d'une autorisation du gouverneur, à condition de prouver l'existence de difficultés économiques empêchant le fonctionnement normal de l'entreprise ;

- Les indemnités liées au licenciement

Le code du travail a revu à la hausse l'indemnité de licenciement. Cette indemnité a été doublée. L'employeur doit respecter le préavis ou verser l'indemnité compensatrice de préavis.

- Indemnité de licenciement :

L'indemnité de licenciement est égale par année d'ancienneté ou fraction d'année de travail effectif à :

- 96 heures de salaire pour les 5 premières années de travail ;
- 144 heures de salaire pour la période d'ancienneté allant de la 6ème à la 10ème année ;
- 192 heures pour la 11ème à la 15ème année ;
- 240 heures pour la période dépassant 15 ans.

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.

- 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.

Siège social

27, rue Jallal Eddine Essayouti, Place Nid d'Iris
Quartier Racine 20100 Casablanca, Maroc



Manpower®

- 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.

- Le reçu pour solde de tout compte

Le reçu pour solde de tout compte doit être signé par les deux parties et visé par l'inspecteur du travail. Il peut être contesté par le salarié dans le délai de 60 jours.

6. Maternité et mineurs

- Le congé de maternité est désormais de 14 semaines (au lieu de 12 semaines).
- Les mineurs ne peuvent être employés ni être admis dans les entreprises ou chez les employeurs avant l'âge de 15 ans révolus.

7. Durée du travail

- La durée légale passe de 48 heures à 44 heures par semaine ou à 2288 heures par an pour le secteur non agricole et 2496 heures pour le secteur agricole ;
 - Un plafond journalier de 10 heures pour le secteur non agricole ;
 - La journée est celle située entre 6h et 21 h (et non de 6h à 22h) ;
- La durée du travail peut être réduite, en cas de crise économique passagère. Le salaire payé ne doit pas être inférieur à 50 % du salaire normal.

8. Heures supplémentaires :

- Les heures de travail effectuées au-delà de 10 heures par jour quel que soit le mode horaire adopté ;
 - Les heures de travail excédant 44 heures par semaine en cas d'horaire hebdomadaire normal ;
 - Les heures de travail dépassant 2288 heures en cas d'annualisation.
- Rémunérations
- Majorations de 25 % entre 6 heures et 21 heures pour les activités non agricoles et 5h et 20h pour les activités agricoles ;
 - Majorations de 50 % entre 21 heures et 6 heures pour les activités non agricoles et 20h et 5h pour les activités agricoles ;
 - Ces majorations sont portées respectivement à 50% et 100% pour les jours de repos hebdomadaires.

Siège social

27, rue Jallal Eddine Essayouti, Place Nid d'Iris
Quartier Racine 20100 Casablanca, Maroc



Manpower®

9. Repos hebdomadaire et repos des jours fériés

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

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.

10. Absences pour événements familiaux.

- Naissance : 3 jours ;
- Mariage : 4 jours pour les mensuels et 2 jours pour les autres ;
- Mariage d'un enfant ou petit enfant : 3 jours pour les mensuels et 1 jour pour les non mensuels ;
- Décès d'un frère ou d'une sœur : 2 jours pour les mensuels ; etc.

11. Congés annuels

- Tous les salariés ont droit après 6 mois de travail continu à un congé annuel égal à 1,5 jours par mois de service et de 2 jours par mois de service pour les 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 de cinq années de service, sans qu'elle dépasse 30 jours de travail effectif ;
- Le cumul des congés ne peut dépasser 2 ans au lieu de 3 ans ;
- Le fractionnement du congé ne peut être inférieur à 12 jours ;
- Le salarié doit être informé de son départ en congé 30 jours avant la date (au lieu de 45 jours) de son congé.

12. Services médicaux du travail

- Dispositions reprises par le nouveau code : Elles concernent les employeurs assujettis, dont l'effectif est supérieur ou égal à 50 salariés ; le service médical autonome devient obligatoire,
- Nouvelles dispositions : Ces dispositions portent sur les éléments suivants :
- La réglementation a été étendue aux exploitations agricoles et forestières et aux entreprises d'artisanat industriel ;
- L'institution du comité d'hygiène et de sécurité (CHS).

13. Rémunération

- 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 ;

Siège social

27, rue Jallal Eddine Essayouti, Place Nid d'Iris
Quartier Racine 20100 Casablanca, Maroc



Manpower®

- Prime d'ancienneté
- 5% après 2 ans de service ;
- 10% après 5 ans de service ;
- 15% après 12 ans de service ;
- 20% après 20 ans de service ;
- 25% après 25 ans de service.

14. Certains délais prévus par le Code

- Délai de préavis : fixé par catégorie d'emploi (délai minimum est de huit jours) ;
- Délai de dénonciation du solde de tout compte : 60 jours à partir de la date de l'accusé du reçu ;
- Délai d'introduire une action en justice : 90 jours en cas de licenciement à partir de la notification de la décision de licenciement, 2 ans pour le paiement des salaires, accessoires et congés annuels ainsi que pour le paiement d'indemnité liée à la résiliation du contrat de travail.

15. Obligations selon l'effectif

- Entreprise employant 10 salariés et plus
- Etablissement d'un règlement interne dans les deux années suivant son ouverture ;
- Organisation d'élection pour la désignation de délégués du personnel ;
- Tout licenciement collectif (plus d'un salarié) est soumis à l'autorisation administrative.
- Entreprise employant 50 salariés et plus
- Mettre à la disposition des salariées (dont le nombre dépasse 50 salariées âgées de plus de 16 ans) une chambre d'allaitement et si possible une crèche pour enfant ;
- Installation d'un comité d'hygiène et de sécurité ;
- Installation d'un service médical du travail ;
- Institution d'un comité d'entreprise ;
- Entreprise employant 100 salariés et plus : possibilité de constitution d'un bureau syndical.

16. Institutions sociales

- 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.

Le comité est tenu de se réunir tous les six mois pour assurer le suivi de l'évolution de l'activité de l'entreprise.

- Représentants syndicaux

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.

Siège social

27, rue Jallal Eddine Essayouti, Place Nid d'Iris
Quartier Racine 20100 Casablanca, Maroc



Manpower®

- Délégués du personnel

Dans l'ensemble, les dispositions qui régissent cette institution ont été reconduites dans le nouveau code du travail.

- 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.

- 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.

Pour avoir le guide de réglementation du travail temporaire au Maroc, contactez nos équipes.

Siège social

Tél : +212 22 94 95 80.

Fax : +212 22 95 11 25

Salma KHAIRANE s.khairane@manpower-maroc.com

Cydrine OUAFKI c.ouafki@manpower-maroc.com

27, rue Jallal Eddine Essayouti, Place Nid d'Iris
Quartier Racine 20100 Casablanca, Maroc

Siège social

27, rue Jallal Eddine Essayouti, Place Nid d'Iris
Quartier Racine 20100 Casablanca, Maroc