



Le droit du travail au Maroc

Actualisation au 26 juillet 2006

© MINEFI – DGTPE

Prestation réalisée sous système de management de la qualité certifié AFAQ ISO 9001

Après plus de 20 ans de tractations, le Code du travail a été adopté en juillet 2003 et est en vigueur depuis juin 2004. Le Maroc reprend dans ce texte, les principes fondamentaux de l'OIT dont il a signé 7 des 8 conventions fondamentales. Le Code du travail interdit ainsi toute atteinte aux libertés et aux droits relatifs à l'exercice syndical au sein de l'entreprise tout comme les discriminations quelles qu'elles soient (race, sexe, handicap, religion, opinion, etc.).

L'application de ce texte, deux ans après son entrée en vigueur reste insuffisante. Un certain nombre des obligations qu'il pose sont faiblement respectées (seules un dixième des entreprises concernées auraient mis en place un comité d'entreprise, moins de 1% des entreprises auraient adopté un règlement intérieur) (*L'Economiste, 26 juin 2006*). Par ailleurs, les négociations collectives ont des difficultés à prendre pied. Le fait générateur des négociations reste encore la survenance d'un conflit au sein de l'entreprise.

Le contrat de travail

2 types de contrats

Deux types de contrats coexistent : le contrat à durée indéterminée et le contrat à durée déterminée. Le CDD ne peut être conclu que pour le remplacement d'un salarié, l'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise, ou lors de l'ouverture d'une entreprise pour la première fois ou le lancement d'un nouveau produit.

La période d'essai

La **période d'essai** d'un CDI est fixée à 3 mois pour les cadres et assimilés, un mois et demi pour les employés et quinze jours pour les ouvriers. Elle ne peut être renouvelée qu'une seule fois. En ce qui concerne les CDD, elle ne peut dépasser une journée au titre de chaque semaine de travail dans la limite de 2 semaines lorsqu'il s'agit d'un contrat d'une durée inférieure à 6 mois et d'un mois pour un contrat d'une durée supérieure.

Les obligations du salarié et de l'employeur

Le salarié est responsable de ses actes dans le cadre de son travail. Il est **soumis à l'autorité de l'employeur** et doit respecter toutes dispositions pertinentes (législatives, réglementaires, contractuelles, etc.). L'employeur est tenu de prendre toutes les mesures nécessaires à la **protection de ses salariés** et de communiquer aux salariés par écrit lors de l'embauche, l'information relative au cadre de l'exercice de leur travail (convention collective de travail, dispositions relatives à la santé et à la sécurité, règlement intérieur, le cas échéant), etc. (art. 24).

Flexibilité et annualisation dans l'organisation du temps de travail

Dans les activités non agricoles, la durée normale de travail est de **2288 heures par an ou 44 heures par semaine**. La durée annuelle globale de travail peut être répartie sur l'année selon les besoins de l'entreprise à condition que la durée normale n'excède pas 10 heures par jour. Dans les activités agricoles, la durée normale de travail est fixée à **2496 heures par an**. Elle peut être répartie par périodes selon les nécessités des cultures suivant une durée journalière déterminée par l'autorité gouvernementale compétente après consultation des organisations professionnelles des employeurs et des organisations syndicales des salariés les plus représentatives.

Les heures supplémentaires	Si les 2288 heures de travail sont réparties d'une manière inégale sur l'année, sont considérées comme heures supplémentaires celles accomplies quotidiennement à partir de la 10 ^{ème} heure incluse. Sont également considérées comme heures supplémentaires de travail, celles effectuées annuellement à partir de la 2289 ^{ème} heure incluse. Les heures supplémentaires donnent lieu à une majoration de 25% si elles sont effectuées entre 6 heures et 21 heures pour les activités non agricoles et entre 5 heures et 20 heures pour les activités agricoles et de 50% si elles sont effectuées entre 21 h et 6 heures pour les activités non agricoles et entre 20 heures et 5 heures pour les activités agricoles. La majoration est portée à 50 % dans le premier cas et à 100% dans le deuxième, si les heures supplémentaires sont effectuées le jour du repos hebdomadaire du salarié, même si un repos compensateur lui est accordé.
Repos hebdomadaire et jours fériés	<p>Le repos hebdomadaire doit être accordé le vendredi, le samedi, le dimanche ou le jour du marché hebdomadaire et de façon simultanée à tous les salariés d'un même établissement (art. 206). Il doit durer au moins 24 heures allant de minuit à minuit.</p> <p>Il est interdit aux employeurs d'occuper les salariés pendant les jours fériés. Leur liste peut être consultée sur le portail internet du gouvernement marocain (www.maroc.ma).</p>
Le congé annuel payé	Tout salarié a droit, après 6 mois de service continu, à un congé annuel payé d'au moins un jour et demi de travail effectif par mois. A cette durée minimale, il convient d'ajouter un jour et demi pour chaque période de 5 années de service (accomplie en continu ou non). La durée totale est plafonnée à 30 jours (art. 232). Pendant le congé annuel payé, le salaire est équivalent à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il était en service (art. 249).
Le salaire	Le salaire doit être payé en monnaie marocaine. Depuis le 1 ^{er} juillet 2004, le salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) et le salaire minimum agricole (SMAG) sont respectivement fixés à 9,66 Dh/H et 50 Dh la journée. Les charges sociales patronales s'élèvent à 15,10% de la rémunération brute mensuelle. La part salariale s'élève à 4,29%.
L'âge de la retraite	Tout salarié qui atteint l'âge de 60 ans doit être mis à la retraite (art. 526). Les salariés arrivés à l'âge de 60 ans ne pouvant justifier de la période d'assurance fixée par le régime de sécurité sociale (3240 jours) peuvent bénéficier d'un report jusqu'à la date à laquelle le salarié totalise cette période sans limite d'âge. Afin d'apporter une réponse aux défis des régimes de retraite, l'âge de la retraite pourrait être repoussé.
La cessation du contrat de travail	Le CDD 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 CDD provoquée par l'une des parties et non motivée par la faute grave de l'autre ou par un cas de force majeure donne lieu au paiement de dommages et intérêts dont le montant équivaut au montant des salaires correspondant à la période allant de la date de la rupture jusqu'au terme fixé par le contrat. Le CDI peut, quant à lui, être interrompu sous réserve des dispositions relatives au motif et au préavis.
Le licenciement fondé sur un motif valable	Le licenciement ne peut être fondé que sur un motif valable lié à l'aptitude ou la conduite du salarié ou les nécessités de fonctionnement de l'entreprise. Pour sanctionner des fautes non graves, l'employeur dispose d'un éventail de mesures qu'il doit prendre de manière graduelle. Lorsqu'elles sont épuisées dans l'année, il peut procéder au licenciement (art. 38).

Fautes graves du salarié et de l'employeur	Le code définit les fautes graves pouvant justifier le licenciement du salarié (divulgaration d'un secret professionnel, vol, etc. (art. 39). Il définit également des fautes graves de l'employeur à l'encontre du salarié (insulte grave, violence, etc.). Le fait pour le salarié de quitter son travail en raison d'une faute grave de l'employeur est assimilé à un licenciement abusif. En cas de rupture abusive du contrat de travail par l'une des parties, la partie lésée a le droit de demander des dommages et intérêts .
Le préavis de rupture du CDI	En l' absence de faute grave de l'autre partie, la rupture unilatérale du CDI est subordonnée au respect du délai de préavis . Sa durée est réglementée par les textes législatifs et réglementaires, le contrat de travail, la convention collective, le règlement intérieur ou les usages. Le non-respect du délai oblige le responsable du manquement à dédommager l'autre partie (art. 51).
L'indemnité de licenciement	Le salarié en CDI a droit à une indemnité de licenciement après 6 mois de travail dans la même entreprise. Pour chaque année de travail, son montant est égal à : 96 h de salaire pour les 5 premières années, 144 h pour la période allant de la 6 ^{ème} à la 10 ^{ème} année, 192 h pour la période allant de 11 ^{ème} à la 15 ^{ème} année, 240 h pour la période dépassant la 15 ^{ème} année (art. 53).
Le licenciement disciplinaire	En cas de faute grave , le salarié peut être licencié sans préavis ni indemnité . Cette procédure est encadrée par un certain formalisme que l'employeur devra respecter (art. 62).
Le licenciement économique	Le licenciement pour motifs technologiques, structurels ou économiques ne peut intervenir que dans une entreprise de plus de 10 salariés. La procédure est extrêmement encadrée (art. 66 à 71).
Obligations de l'employeur lors de la cessation du contrat	L'employeur doit remettre au salarié un certificat de travail dans un délai maximum de 8 jours (art. 72) et le « solde de tout compte » (art. 73).
Juridiction compétente	La juridiction compétente pour connaître des litiges en matière de droit du travail est le tribunal de première instance en formation sociale.

Les relations collectives

Les négociations collectives	Les négociations doivent avoir lieu selon une périodicité annuelle par secteur et par entreprise. La convention collective de travail doit être déposée 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.
Le droit de grève	Le code du travail ne contient aucune disposition relative au droit de grève. La matière reste donc régie par la Constitution (art. 14) et limitée par le dahir de juillet 1957 relatif aux syndicats professionnels et l'article 288 du Code Pénal qui réprime l'incitation à l'arrêt du travail. Un projet de loi organique est en discussion mais les tensions entre les partenaires (notamment sur la question du préavis de grève et de la réforme de l'article 288 du Code pénal) rendent difficile le dialogue. Les conflits sociaux connaissent une baisse depuis quelques années en nombre et dans leur durée ce qui peut être imputé en partie au rôle préventif accru de l'inspection du travail.

L'inspection du travail

Obligation déclarative de l'employeur	L'employeur est tenu de déclarer toutes les embauches à l'agent chargé de l'inspection du travail. Il en va de même lorsque l'entreprise change d'activité, est transférée à un autre emplacement ou occupe des salariés par embauche temporaire, etc.
--	--

Les pouvoirs des agents

Les agents chargés de l'inspection du travail, sont autorisés à pénétrer librement et sans avertissement préalable à toute heure du jour et de la nuit dans tout établissement assujéti à leur contrôle. Ils peuvent notamment procéder à tous contrôles, enquêtes et investigations jugés nécessaires pour s'assurer que les dispositions législatives et réglementaires sont effectivement appliquées. Ils rédigent ensuite un rapport sur la visite effectuée qui est adressé à la juridiction compétente et à la direction du travail de l'administration centrale qui décide des suites à donner à l'affaire.

Pour en savoir plus

Le guide « s'implanter au Maroc » disponible :

- à Ubifrance - La librairie du commerce international

77 bd Saint Jacques 75014 Paris

Tél : 01 40 73 30 00

Fax : 01 40 73 39 79

<http://www.ubifrance.fr/infos-marches/librairie.asp>

- à la Chambre Française de Commerce et d'Industrie du Maroc

15 av Mers Sultan Casablanca

Tél : +212 (0)22 20 90 90

Fax : +212 (0)22 20 01 30

Ministère de l'Emploi, des Affaires Sociales et de la Solidarité

Direction de l'Emploi

41, angle Rue Essouhail

et Rue Oqba - Rabat-Agdal

Tél : +212 (0)37 68 31 86 à 88

Fax : +212 (0)37 68 31 86

Direction du Travail

Av Al Majd - Cité Yacoub El Mansour - Rabat

Tél : +212 (0)37 28 18 57

Fax : +212 (0)37 28 18 58

Office de la Formation Professionnelle et de la Promotion du Travail

Site : www.ofppt.org.ma

Mél : ofppt@ofppt.org.ma

Conseiller pour les affaires Sociales près l'Ambassade de France au Maroc

Monsieur Jean Pierre CONTIS

1 rue Aguelmane Sidi Ali - Rabat-Agdal

Tél : (212) 37 68 97 24 - Fax : (212) 37 68 97 23

Mél : jean-pierre.contis@diplomatie.fr

Copyright

Tous droits de reproduction réservés, sauf autorisation expresse de la Mission Economique de RABAT (adresser les demandes à rabat@missioneco.org).

Clause de non-responsabilité

La Mission Economique s'efforce de diffuser des informations exactes et à jour, et corrigera, dans la mesure du possible, les erreurs qui lui seront signalées. Toutefois, elle ne peut en aucun cas être tenue responsable de l'utilisation et de l'interprétation de l'information contenue dans cette publication qui ne vise pas à délivrer des conseils personnalisés qui supposent l'étude et l'analyse de cas particuliers.



Auteur :

Mission Économique

Adresse : 1, rue Aguelmane Sidi Ali

RABAT-AGDAL 10000

MAROC

Rédigée par : Daniel GROTINO

Revue par : Jean Alexandre EGEE et Daniel MAÎTRE

Date de parution :

Version originelle du 1^{er} avril 2003

Version n°3 du 26 juillet 2006