



CAREER
CENTER



GUIDE PRATIQUE DES JEUNES SALARIÉS

L'ESSENTIEL DU CODE DU TRAVAIL POUR
RÉUSSIR DANS LA VIE ACTIVE



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
AL JUMHOURIYA AL DJAZA'IRIA AL DEMOCRATIYA AL SHABIYA



المملكة المغربية
وزارة التكوين والتوظيف والتعليم العالي والبحث العلمي

LISTE DES ABREVIATIONS

AMO	Assurance Maladie Obligatoire
AT	Accident du travail
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CE	Comité d'entreprise
CNSS	Caisse nationale de sécurité sociale
CSH	Comité de sécurité et d'hygiène
CTT	Contrat de travail temporaire
DS	Délégué des salariés
ETT	Entreprise de travail temporaire
IPE	Indemnité pour perte d'emploi
IPP	Incapacité physique permanente
IR	Impôt sur le revenu
ITT	Incapacité temporaire de travail
SBI	Salaire brut imposable
SMAG	Salaire minimum d'agriculture garanti
SMIG	Salaire minimum interprofessionnel garanti
MP	Maladie professionnelle
STC	Reçu pour solde de tout compte

SOMMAIRE

1. QU'EST-CE QUI VOUS PROTÈGE ?	5
2. EMBAUCHE ET ACCÈS A L'EMPLOI	11
3. LA CONCLUSION DU CONTRAT DE TRAVAIL	15
4. OBLIGATIONS RÉCIPROQUES DES PARTIES AU CONTRAT DE TRAVAIL	23
5. SUSPENSION ET MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL	27
6. DURÉE ET ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL	31
7. SALAIRE ET ÉLÉMENTS ACCESSOIRES AU SALAIRE	39
8. LA PROTECTION DU SALARIÉ EN MATIÈRE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL	47
9. DISCIPLINE ET DÉPART DES SALARIÉS DE L'ENTREPRISE	59
10. LA REPRÉSENTATION COLLECTIVE DES SALARIÉS	73
11. LE RÉGLEMENT DES CONFLITS SOCIAUX	77

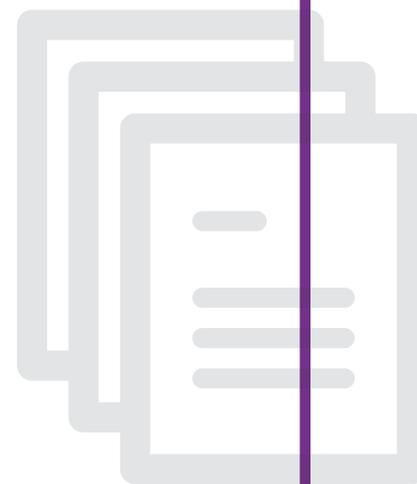


Vous êtes étudiant, à la recherche d'un emploi ou vous faites vos premiers pas dans la vie active ? Connaître vos droits et vos obligations envers un employeur est fondamental pour travailler dans de bonnes conditions et réussir votre vie professionnelle.

Le programme USAID Career Center*, mis en oeuvre par l'Agence Américaine pour le Développement International (USAID) en étroite collaboration avec le Ministère de l'Education nationale, de la Formation professionnelle, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche scientifique vous propose ce *Guide pratique des jeunes salariés* pour vous aider à mieux comprendre les règles essentielles qui régissent votre relation avec votre employeur.

Contrat de travail, période d'essai, démission, licenciement, droits spécifiques des femmes salariées ou des personnes en situation de handicap, vous y trouverez des conseils pratiques illustrés par des exemples et plusieurs modèles de documents juridiques types que vous rencontrerez lors de votre parcours professionnel.

Réalisé avec la collaboration de juristes spécialisés en droit du travail, il reprend les éléments essentiels du Code du travail dans un langage clair et accessible au grand public. Ce guide accompagne **22 vidéos** sur les droits et les devoirs des jeunes salariés disponibles en accès libre sur le Career Center Virtuel www.careercenter.ma



DROITS



OBLIGATIONS



* plus d'informations sur les services délivrés dans les Career Centers du Maroc à la fin du guide

1

**QU'EST-CE
QUI VOUS
PROTÈGE ?**



1 QU'EST-CE QUI VOUS PROTÈGE ?

Vous êtes salarié(e) et à ce titre, votre relation de travail est encadrée par des droits. Ces droits sont principalement inscrits dans le Code du travail, dans les conventions collectives du travail, le règlement intérieur de l'entreprise et votre contrat de travail.

1. Le Code du travail

Le Code du travail définit le minimum légal pour tous les salariés du secteur privé, il doit toujours être appliqué. Il régit les relations entre employeurs et salariés. Il pose les règles relatives au contrat de travail (du début à la fin de la relation de travail), aux relations collectives au travail. Il fixe les droits et obligations respectives des employeurs et des salariés. Il détermine les règles relatives à la sécurité et l'hygiène et à l'emploi. Le Code du travail protège les salariés en leur accordant des droits et en les soumettant à des obligations.



BON À SAVOIR

Le Code du travail, peut être consulté et téléchargé au format PDF sur le site du Ministère du travail : <http://www.emploi.gov.ma/index.php/fr/travail/legislation-et-r%C3%A9glementations.html>

2. La convention collective

Une convention collective est un accord collectif conclu entre un ou plusieurs employeurs ou une organisation patronale et un ou plusieurs syndicats de salariés pour régler les conditions d'emploi des salariés et leurs garanties sociales. Elle traite de l'ensemble du droit du travail (contrat de travail, hygiène, congés, salaires, classification, licenciement...) et elle complète les dispositions du Code du travail en y ajoutant des dispositions qui n'y sont pas prévues ou des dispositions plus favorables aux salariés.



BON À SAVOIR

En cas de différence entre la convention collective et le Code du travail, ce sont les dispositions les plus favorables au salarié qui doivent être appliquées !

3. Le règlement intérieur de l'entreprise

Les entreprises de plus de 10 salariés doivent mettre en place un règlement intérieur. Il doit être affiché et facile d'accès dans les locaux. Il contient un ensemble de règles relatives à la vie dans l'entreprise. Il rappelle les dispositions pour tout ce qui concerne le recrutement des salariés, la discipline, la santé et la sécurité des salariés. Dans votre contrat de travail, il est souvent stipulé que le règlement intérieur doit être respecté.



ATTENTION

Le règlement intérieur de l'entreprise ne peut pas contenir de règles qui iraient à l'encontre des droits et libertés des salariés. De plus, le règlement intérieur doit être validé par cachet de l'inspection du travail.

4. Votre contrat de travail

Le contrat de travail est le contrat qui lie un salarié à un employeur, le premier percevant du second une rémunération en échange d'un travail. L'existence d'un tel contrat crée des droits et des obligations réciproques pour chacune des parties et oblige au respect d'un certain nombre de règles, fixées par le contrat lui-même.



ATTENTION

Dans le cas où, dans le contrat de travail négocié entre vous et votre employeur, vous avez réussi à obtenir plus de droits que ce que prévoient la loi ou la convention collective, alors c'est le contrat de travail qui s'appliquera.



BON À SAVOIR

Pour connaître et faire valoir vos droits, il est vivement recommandé de consulter à la fois :

- ▶ le Code du travail (= la « loi commune »)
- ▶ la convention collective applicable dans votre entreprise
- ▶ le règlement intérieur de l'entreprise
- ▶ Votre contrat de travail

Et, surtout, lisez bien votre contrat de travail avant de le signer !

COMPANY

Contrat à Durée Indéterminée

Entre les soussignés :

- La société BOUGHAZ MAROC

Adresse : Boulevard Mohamed V, Casablanca

RC N° 44444

Numéro d'affiliation à la CNSS 111111 Représentée par M. Ali FARHAT

Agissant en qualité de Directeur des ressources humaines

Et d'autre part :

- Mme/M. Driss KAMAL

Demeurant à avenue la marche verte, N°19, Rabat

De nationalité marocaine

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1- Conditions d'engagement

Le contrat de travail de Mr. Driss KAMAL est régi par les dispositions du Code du travail, ainsi que par les dispositions particulières du présent contrat.

Mr. Driss KAMAL s'engage, en outre, à se conformer aux dispositions du règlement intérieur dont un exemplaire lui a été remis ce jour.

L'ensemble des dispositions de la convention collective de notre entreprise s'applique au présent contrat.

Un exemplaire de la présente convention collective est à la disposition de Mr. Driss KAMAL au sein de l'établissement.

Article 2 – Période d'essai

Le présent contrat est conclu pour une durée indéterminée.

Il ne deviendra définitif qu'à l'expiration d'une période d'essai de un mois et demi. Il est expressément convenu que la période d'essai s'entend d'un travail effectif.

Si pendant l'exécution de ladite période d'essai, le contrat de travail de Mr. Driss KAMAL devait être suspendu(e) pour quelque motif que ce soit, cette période d'essai serait prolongée d'une durée identique à la période de suspension. Conformément aux dispositions du Code du travail, cet essai pourra être renouvelé une seule fois.

Article 3 – Fonctions

Mr. Driss KAMAL exercera la fonction de aide comptable avec la qualification employé. En cette qualité, Mr. Driss KAMAL sera plus particulièrement chargé de calculer et verser la paie des salariés de l'entreprise, réaliser les différentes déclarations de CNSS de l'entreprise, préparer la déclaration annuelle des salaires, mettre à jour les dossiers administratifs du personnel et préparer les demandes d'immatriculation à la CNSS et aux autres organismes.

Les missions détaillées ci-dessus présentent un caractère non limitatif et pourront évoluer dans le temps compte tenu des besoins de la société.

Article 4 – Lieu de travail

Mr. Driss KAMAL exercera ses fonctions sur le siège de l'entreprise Boulevard Mohamed V, Casablanca. En fonction des nécessités de service, le lieu de travail de Mr. Driss KAMAL pourra être modifié de manière temporaire ou définitive.

Article 5 – Horaires et durée du travail

Mr. Driss KAMAL est assujéti(e) à l'horaire applicable au sein de l'établissement. La durée hebdomadaire de travail sera de 44 heures.

Mr. Driss KAMAL pourra être amené(e) à effectuer

des heures supplémentaires à la demande de la direction qui seront rémunérées conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 6 – Rémunération et frais professionnels

La rémunération mensuelle brute sera de 4600 DH pour un horaire mensuel de 191 heures. Dans l'hypothèse où Mr. Driss KAMAL sera amené(e) à effectuer des déplacements professionnels, il/elle bénéficiera d'une prise en charge par l'employeur.

Article 7 – Discipline et sécurité

Mr. Driss KAMAL reconnaît avoir pris connaissance du règlement intérieur en vigueur dans l'établissement. Tout manquement à ces dispositions pourrait donner lieu à des poursuites disciplinaires et à un éventuel licenciement pour faute.

Mr. Driss KAMAL exercera ses fonctions sous l'autorité et dans le cadre des instructions données par Mme Hanane HASNAOUI Directrice générale ou toute personne habilitée à cet effet. Mr. Driss KAMAL s'engage à respecter les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur dans l'entreprise et à observer toutes les instructions et consignes particulières de travail qui lui seront données.

Article 8 – Congés payés

Mr. Driss KAMAL bénéficiera de 18 jours ouvrables de congés payés conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 9 – Avantages sociaux

Mr. Driss KAMAL bénéficiera du régime de prévoyance souscrit par l'entreprise et géré par CIMR.

Article 10 – Rupture du contrat (hors période d'essai)

Le présent contrat pourra être rompu :

- à l'initiative du salarié ;

- à l'initiative de l'employeur.

Dans l'un ou l'autre cas, un préavis devra être respecté conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

La rupture du contrat par l'employeur, justifiée par un motif valable, n'entraînera pas le versement des indemnités de licenciement, de préavis et de dommages intérêts.

Article 11 – Obligations professionnelles

M. Driss KAMAL s'engage à informer la société de tout changement le/la concernant, notamment en cas de changement de domicile. La nouvelle adresse sera transmise dès que possible au bureau du personnel.

M. Driss KAMAL s'engage à déclarer tout accident de travail survenu sur le lieu du travail ou tout accident survenu sur le trajet dans les 48 heures à l'autorité hiérarchique.

M. Driss KAMAL s'engage à informer sans délai la société de toute absence et de justifier des raisons de celle-ci dans les 48 heures par tout justificatif utile (certificat médical le cas échéant).

Article 12 – Discrétion

M. Driss KAMAL s'engage à conserver une discrétion absolue sur toutes les informations se rapportant aux activités de la société et sur les fichiers et documents internes à la société pendant toute la durée du présent contrat et après la rupture de celui-ci quelle qu'en soit la cause.

Fait en double exemplaire à Casablanca, le 17 mai 2018 (Signature légalisées des parties précédée de la mention « lu et approuvé »)

Signature du salarié

lu et approuvé 

Signature de l'employeur



lu et approuvé

2

**EMBAUCHE
ET ACCÈS
À L'EMPLOI**



2 EMBAUCHE ET ACCÈS À L'EMPLOI

L'employeur a une liberté presque totale dans le choix de son futur salarié auquel il confiera le poste à pourvoir. Réciproquement, tout candidat à un emploi a la liberté d'accepter ou non le poste proposé.

1. Qui est votre employeur ?

L'employeur peut être une personne physique (entrepreneur individuel) ou une personne morale (société (SARL, SA, Association, ...)). Dans ce cas, le contrat est conclu par la personne munie du pouvoir d'engager la société : gérant, directeur dont les fonctions comportent le recrutement de salariés, etc.

2. L'âge d'admission au travail

L'âge d'admission au travail est de 15 ans, fin de l'obligation scolaire.

3. Principe : la discrimination à l'embauche est interdite

De l'embauche à la rupture du contrat de travail, tout individu peut se trouver confronté à des pratiques discriminatoires. Elles consistent, pour l'employeur, à traiter différemment et défavorablement une personne ou un groupe de personnes par rapport à d'autres individus placés dans la même situation, ce qui est puni par la loi. Aussi, toutes les mesures prises au sein de l'entreprise doivent être arrêtées en fonction des qualités professionnelles du salarié (ou du candidat) et en aucun cas être motivées par son âge, son origine, son sexe, ses opinions politiques, ses convictions religieuses ou son état de santé, etc.

Que ce soit lors de l'embauche (étude du CV, entretien), en cours de contrat (mesures visant la rémunération, l'évolution de carrière, la formation, etc.), ou au moment de la rupture du contrat, (licencier une salariée en raison de son état de grossesse, par exemple), l'employeur a l'interdiction de prendre des mesures discriminatoires.

4. Les formalités de l'embauche

L'employeur est soumis à certaines obligations lors de l'embauche du salarié :

- ▶ Informer, dans un délai de huit jours, l'inspection du travail. Cette déclaration doit comporter certaines mentions obligatoires ;
- ▶ Inscrire les données relatives à l'embauche sur le registre unique du personnel ;
- ▶ Soumettre le salarié à une visite médicale d'embauche destinée à vérifier la compatibilité de l'état de santé du salarié avec le poste proposé et à dépister une éventuelle maladie à caractère professionnel ou contagieuse. Celle-ci doit être faite au plus tard avant la fin de la période d'essai.

5. Accès à l'emploi des personnes en situation de handicap

Une personne en situation de handicap est protégée contre la discrimination, lors de l'exercice d'une activité professionnelle à l'instar de tous les salariés. Lorsqu'un handicap survient en cours de contrat, le salarié conserve son emploi, ce qui le prédispose à exercer des fonctions adaptées à son handicap, au terme de la réadaptation, sauf si cette réadaptation est impossible. Dans ce cas, l'employeur est en droit de licencier le salarié et son licenciement est considéré comme justifié. Par conséquent, le salarié ne peut prétendre aux indemnités légales de licenciement. Il est également interdit d'occuper une personne en situation de handicap dans des activités pouvant aggraver son handicap. Un suivi médical particulier lui est réservé ainsi que des conditions de travail appropriées.



3

LA CONCLUSION DU CONTRAT DE TRAVAIL



3 LA CONCLUSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Le contrat de travail se définit comme l'accord écrit ou verbal selon lequel une personne, le salarié, s'engage à travailler pour le compte et sous la direction d'une autre personne l'employeur, moyennant une rémunération appelée salaire.

1. Différentes formes de contrats de travail

► Le Contrat à durée indéterminée (CDI)

Le CDI est le contrat qui devrait, en principe, être proposé à tout salarié parce qu'il lui assure un **emploi pour une durée illimitée**. Cela ne signifie pas que vous êtes embauché pour toujours, mais que vous êtes sur un emploi stable, ce qui vous permet de pouvoir élaborer des projets à moyen et à long terme.

Le CDI cesse à la demande de l'employeur ou de vous-même (ou bien à la suite d'un accord commun), en respectant certaines règles (préavis, justification de rupture, suivi et indemnité de licenciement...).



BON À SAVOIR

Si le salarié et l'employeur n'ont rien prévu en ce qui concerne la durée du contrat, il est automatiquement considéré comme un contrat à durée indéterminée.

► Le contrat à durée déterminée (CDD)

Il s'agit de contrats limités dans le temps, qui cessent automatiquement à la date ou à l'échéance prévues à l'embauche. C'est un contrat d'exception utilisable uniquement dans des cas et conditions prévus par la loi :

Le recours au CDD n'est pas autorisé par le Code du travail que dans les cas suivants :

- Remplacement d'un salarié absent : durée de l'absence du salarié. Ce CDD n'est pas renouvelable.
- Accroissement temporaire de l'activité : durée de l'accroissement. Ce CDD n'est pas renouvelable.
- Emplois à caractère saisonnier : durée de la saison. Ce CDD n'est pas renouvelable.
- Création d'entreprises ou d'établissements pour la première fois. Ce CDD peut être conclu pour une période maximale d'une année renouvelable une seule fois.
- Le lancement d'un nouveau produit. Ce CDD peut être conclu pour une période maximale d'une année renouvelable une seule fois.

- Contrat de travail pour accomplir un travail déterminé ou **pour la durée d'un ouvrage** est un contrat de travail à durée déterminée correspondante à la durée d'exécution d'un projet ou d'un chantier (construction d'un barrage, ou d'un immeuble par exemple).

► Le contrat de travail temporaire (CTT)

Il vous est proposé quand vous êtes inscrit dans une entreprise de travail temporaire (ou agence d'intérim). Celle-ci vous embauche et vous paye pour vous mettre à disposition d'une entreprise, le temps d'exécuter une tâche précise et temporaire, c'est ce qu'on appelle une mission. Cela implique la signature de **2 contrats** : celui qui est conclu entre l'agence d'intérim et l'entreprise où vous allez remplir votre mission et celui qui est conclu entre vous et l'agence d'intérim. Pendant votre mission, vous êtes sous l'autorité et le contrôle de l'entreprise utilisatrice. À chaque nouvelle mission, de nouveaux contrats vous sont proposés. Le contrat de travail temporaire peut être utilisé pour des travaux saisonniers (agriculture, tourisme, industries agroalimentaires), un accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise et un remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, sauf suspension due à la grève. Les personnes sous contrat de travail temporaire sont plus communément appelées **les intérimaires**.



BON À SAVOIR

En l'absence de contrat de travail écrit, les bulletins de paie font foi. Vous êtes de façon incontestable en CDI sans période d'essai et présumé être sous CDI à temps plein.

► Contrat de stage formation-insertion de l'ANAPEC (programme Idmaj)

En 2016, la loi sur les stages est venue renforcer l'encadrement des stages et apporter des droits nouveaux aux stagiaires. Ainsi, le stagiaire signe un contrat de stage insertion de l'ANAPEC appelé programme Idmaj et non un contrat de travail, qui a pour objectif d'aider les entreprises à recruter des jeunes diplômés, à travers une première expérience professionnelle, en offrant des exonérations de charges sociales aux entreprises et des exonérations de charges sociales et fiscales pour les salariés-stagiaires.

La durée d'un stage est de 24 mois maximum avec une indemnité mensuelle allant de 1600 à 6000 DH. Ce contrat d'insertion vise les diplômés de l'enseignement supérieur, lauréats de la formation professionnelle et les bacheliers.



BON À SAVOIR

Les employeurs sont tenus de :

- ▶ Déclarer auprès de la CNSS les stagiaires bénéficiant du dispositif des contrats d'insertion au même titre que les autres salariés sans pour autant payer les cotisations sociales afférentes ;
- ▶ Recruter au moins 60% des personnes ayant accompli le stage pour continuer à bénéficier du dispositif des contrats d'insertion.

+ d'infos sur les contrats de stage formation-insertion :

http://www.anapec.org/conseils/informer_6.html

2. Contenu du contrat de travail

C'est l'élément clé de votre relation avec votre employeur. Lisez-le attentivement avant de le signer. Il peut comporter des clauses particulières.

▶ Deux clauses du contrat de travail qu'il faut lire attentivement

La période d'essai

- ▶ C'est la période qui marque le début du contrat de travail et pendant laquelle **le contrat peut être librement rompu à tout moment par chacune des parties**, l'employeur et le salarié. Pendant cette période, le contrat se déroule normalement.

Durée de la période d'essai

- ▶ La période d'essai doit être prévue par le contrat
- ▶ La période d'essai doit être limitée dans le temps

Pour le contrat de travail à durée indéterminée

Catégorie professionnelle	Durée initiale	Durée maximale (renouvellement inclus)
Cadres	Trois mois	Six mois
Employés	Un mois et demi	Trois mois
Ouvriers	Quinze jours	Un mois

La période d'essai peut être renouvelée si cela est prévu dans le contrat de travail. À défaut le renouvellement n'est pas opposable au salarié.

Pour le contrat de travail à durée déterminée

CDD < 6 mois	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 1 jour / semaine de travail avec un maximum de 2 semaines ▶ Elle n'est pas renouvelable
CDD + 6 mois	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 1 mois ▶ Elle n'est pas renouvelable



BON À SAVOIR

Afin d'éviter l'incertitude sur l'avenir, il est préférable d'avoir la période d'essai la plus réduite possible, voire pas de période d'essai du tout.



► La clause de mobilité géographique

Cette clause autorise l'employeur à modifier librement et unilatéralement votre lieu de travail.

Elle est valide si :

- ▶ La clause est écrite.
- ▶ La zone géographique de mutation est précisée dans la clause (dans une autre ville, une autre région).
- ▶ Elle a été prise dans des circonstances non abusives (le salarié a été prévenu dans des délais raisonnables).

Les autres clauses

- ▶ La clause de mobilité professionnelle : le salarié doit accepter de changer de poste, de service ou encore de filiale suite à une décision de l'employeur.
- ▶ La clause d'exclusivité : le salarié doit travailler pour ce seul employeur, il ne peut pas exercer un autre travail en plus.
- ▶ La clause de non-concurrence : elle permet à l'employeur d'interdire à un salarié d'exercer, après la rupture de son contrat de travail, une activité susceptible de le concurrencer.
- ▶ La clause de dédit-formation : si vous suivez une formation dans le cadre de votre contrat de travail, vous devez alors vous engager à rester au service de votre employeur pendant un certain délai.
- ▶ La clause de confidentialité : le salarié ne doit pas communiquer certaines informations à l'extérieur, parfois même à l'intérieur de l'entreprise, sous peine de sanctions.



ATTENTION

N'acceptez jamais d'antidater un contrat ou un avenant ! Signez-le, éventuellement précédé de la date du jour.



4

OBLIGATIONS RÉCIPROQUES DES PARTIES AU CONTRAT DE TRAVAIL



4 OBLIGATIONS RECIPROQUES DES PARTIES AU CONTRAT DE TRAVAIL

1. Les obligations de l'employeur

- ▶ La **fourniture des moyens nécessaires pour l'exécution** de la ou des tâches évoquées dans le contrat (matériel, logiciels, local, etc.).
- ▶ Le respect de la **rémunération** conformément aux termes inscrits dans le contrat.
- ▶ Le respect de la **réglementation du travail** dans sa globalité, de la convention collective et du règlement intérieur.
- ▶ La protection de la santé et la sécurité et la protection contre les risques des machines.
- ▶ Le versement des **cotisations sociales** pour le salarié.

2. Les obligations du salarié

- ▶ **L'exécution des tâches** convenues dans le contrat.
- ▶ Le **respect des horaires** et du règlement intérieur.
- ▶ Informer l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre de sa nouvelle adresse en cas de changement de résidence.



5

SUSPENSION ET MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL



5 SUSPENSION ET MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

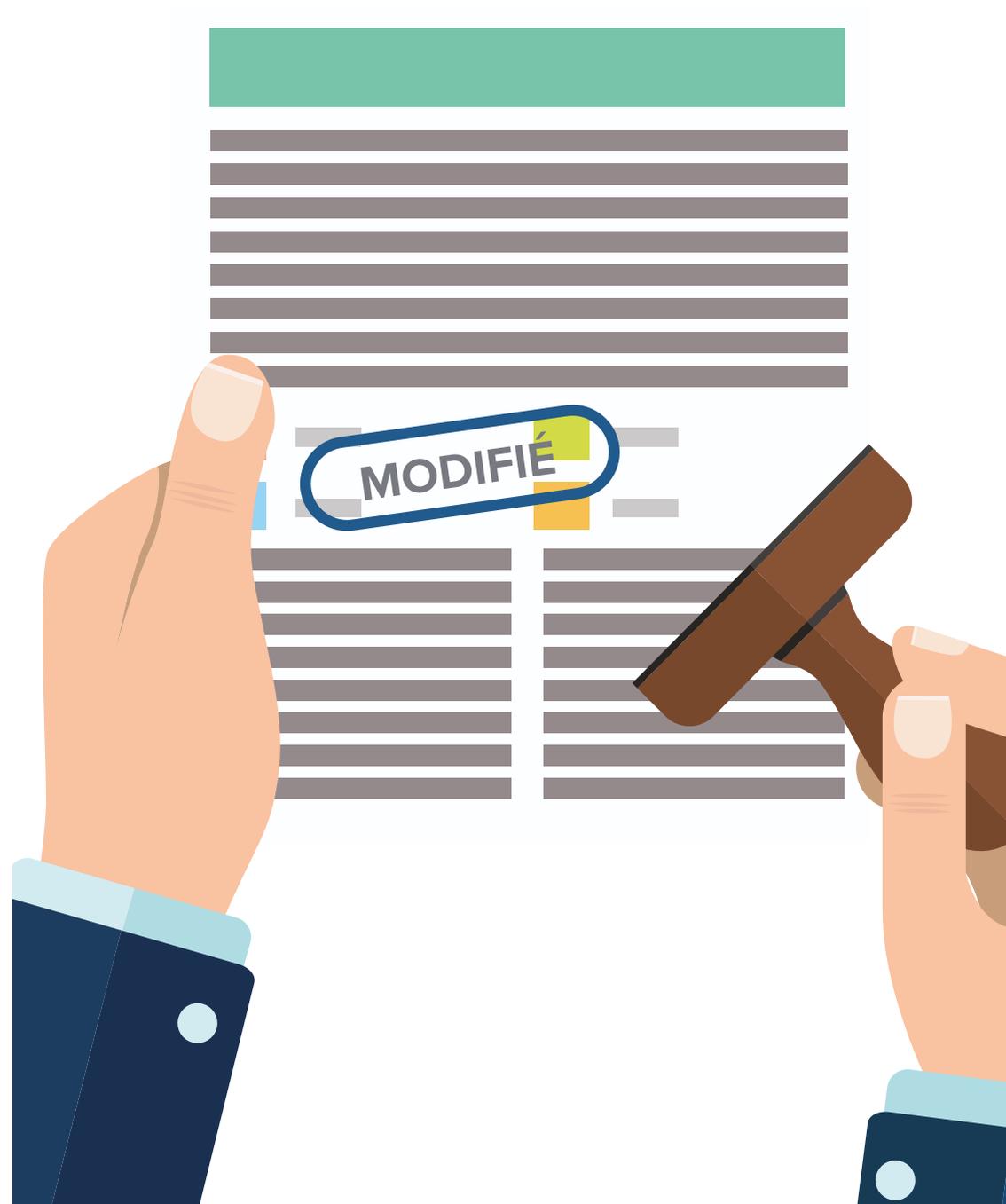
1. L'employeur peut-il modifier votre contrat de travail ?

- ▶ L'employeur peut vous proposer une modification des conditions de votre engagement initial ; si cette proposition porte sur des éléments essentiels (ex : salaire, qualification, durée du travail, mutation en l'absence de la clause de mobilité...), il doit recueillir votre acceptation. Mais si vous refusez, votre employeur doit soit renoncer, soit vous licencier. En aucun cas votre refus ne peut être considéré comme une démission.
- ▶ A l'inverse, si la modification ne porte pas sur un élément essentiel du contrat mais sur les conditions de travail (le passage de l'horaire du jour à l'horaire de la nuit), l'employeur peut vous l'imposer dans le cadre de l'exercice de son pouvoir de direction : votre refus est alors susceptible d'entraîner une sanction disciplinaire allant jusqu'au licenciement pour faute, voire faute grave.

2. La suspension du contrat de travail

- ▶ Certains événements entraînent la suspension (et non la rupture) du contrat de travail : un arrêt de travail pour maladie dûment justifié, maternité, accidents du travail ou de trajet, la grève, la plupart des congés, etc.
- ▶ Le licenciement est interdit pendant la durée de l'arrêt de travail. Toutefois, le contrat de travail à durée déterminée prend fin à sa date d'échéance.

CONTRAT



6

DURÉE ET ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL



6 DURÉE ET ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

1. La durée légale du travail

- ▶ C'est la durée qui sert de base de référence pour le déclenchement des heures supplémentaires.
- ▶ La durée réelle du travail peut aussi être supérieure à la durée légale ; la différence constitue alors des heures supplémentaires.

▶ Quelle est la durée légale du travail ?

Dans toutes les entreprises, quelles que soit le nombre de salariés, la durée légale du travail est fixée à 44 heures par semaine civile (répartition hebdomadaire), c'est-à-dire, en principe, du lundi à 0 heure au dimanche à 24 heures ou une répartition annuelle de 2288 heures.

Durée légale du travail	Les activités non agricoles (commerce, industrie et services)	Les activités agricoles
Durée maximale quotidienne	10 heures	8 heures
Durée hebdomadaire	44 heures	48 heures
Durée mensuelle	191 heures	208 heures
Durée annuelle	2288 heures	2496 heures



BON À SAVOIR

L'annualisation du temps de travail revient à comptabiliser la durée du travail, non pas au niveau hebdomadaire, mais au niveau annuel.

▶ Le nombre de jours de travail par semaine

Elle est le plus souvent prévue sur 6 jours ou 5,5 jours. Elle est possible sur 4,5 jours.

▶ Les heures supplémentaires

Votre employeur peut vous demander de faire des heures supplémentaires, mais dans ce cas, vous ne devez pas travailler au-delà de 10 heures par jour au total et plus de 60 heures par semaine.

Les heures supplémentaires sont majorées : elles vous sont rémunérées, 25% entre 6 h et 21 h et 50% entre 21 h et 6 h.

Si vous les travaillez le jour de votre repos hebdomadaire, elles vous sont rémunérées, de 50% le jour à 100% la nuit.

Les heures supplémentaires du jour du repos hebdomadaire du salarié ouvrent droit à un repos compensateur. Cette contrepartie en repos est obligatoire.



BON À SAVOIR

L'employeur est libre de vous imposer des heures supplémentaires dans la limite de 100 heures supplémentaires par an (c'est le «contingent réglementaire»). Le salarié est obligé de les effectuer si elles lui sont demandées par l'employeur.

Définition du travail de nuit :

Tout travail entre 21 heures et 6 heures est considéré comme travail de nuit.

▶ La récupération des heures perdues

L'employeur peut vous imposer la récupération des heures perdues en raison d'une interruption collective de travail résultant de causes accidentelles en cas de force majeure, ou encore d'intempéries.

La récupération se fait dans les conditions suivantes :

- ▶ Obligatoirement dans le mois suivant l'interruption de travail.
- ▶ La prolongation de la durée journalière de travail ne peut dépasser une heure.
- ▶ La durée journalière de travail ne peut dépasser dix heures.
- ▶ Information des délégués des salariés et les représentants des syndicats ou le comité d'entreprise.
- ▶ Affichage du programme et aviser l'agent chargé de l'inspection.

▶ Réduction de la durée du travail en cas de crise économique passagère

Dans la limite de soixante jours par an, il est permis à l'entreprise qui traverse une crise économique passagère, de réduire la durée ordinaire du travail par périodes continues ou discontinues, en réglant seulement les salaires correspondant à la durée du travail effectif, sous réserve que cette réduction de la durée du travail n'affecte pas plus de la moitié du salaire habituel.

L'employeur doit également obtenir l'avis préalable des délégués des salariés. Mais lorsque la réduction de la durée du travail dépasse les soixante jours, l'autorisation du gouverneur de la province ou de la préfecture est nécessaire.

2. Repos et congés

► Le repos hebdomadaire

Il est interdit d'occuper un même salarié plus de 6 jours par semaine. Le repos hebdomadaire doit être d'au moins 24 heures consécutives, repos accordé le vendredi, le samedi, dimanche ou le jour du souk (marché hebdomadaire).

► Les jours fériés légaux

Il y a interdiction d'occupation des salariés durant les jours fériés légaux, cependant si un salarié a travaillé un jour férié, il a droit, au double de son salaire c'est-à-dire une **majoration légale de 100 %**.

On compte au Maroc 12 jours fériés par an (fêtes nationales et religieuses).

► Les congés annuels payés

Durée du congé : mode de calcul

La durée légale des congés payés est déterminée à raison de **1,5 jour ouvrable par mois de travail effectif chez le même employeur**.

Cette durée correspond à 18 jours ouvrables (soit 3 semaines du lundi au samedi) pour une année complète de travail.



BON À SAVOIR

La différence entre jours ouvrables et jours ouvrés

La durée des congés légaux est fixée en jours ouvrables. Il s'agit des jours de la semaine normalement consacrés au travail, à l'exception de ceux qui sont consacrés au repos hebdomadaire légal (généralement le dimanche), et à l'exception des jours reconnus fériés par la loi et habituellement chômés dans l'entreprise. Les jours ouvrables sont donc ceux du lundi au samedi, à l'exception des jours fériés.

Les jours ouvrés correspondent quant à eux au nombre de jours d'ouverture de l'entreprise (le plus souvent 5 jours par semaine, du lundi au vendredi).

Période légale de prise de congé

Il n'est pas toujours possible de prendre ses congés quand on le souhaite : sachez que c'est l'employeur qui reste décisionnaire en la matière !

La période fixée pour le congé légal du salarié est obligatoirement non travaillée. **Les dates de départ et de retour sont impératives.**

Il est important, avant de partir, d'avoir reçu le document de l'employeur accordant le congé avec la mention de la date de retour qui correspond bien à la demande.

Un retour postérieur à la date de reprise mentionnée par l'employeur expose à un risque de licenciement.

Congés supplémentaires en raison de l'ancienneté du salarié

La durée du congé annuel payé est augmentée d'un jour et demi ouvrable par période de cinq années d'ancienneté avec le même employeur, sans toutefois que cette augmentation puisse porter la durée totale du congé à plus de trente jours ouvrables.

Fractionnement et cumul du congé

L'employeur et le salarié peuvent se mettre d'accord pour que le salarié ne prenne qu'une partie de ses congés à condition qu'il ne soit pas inférieur à une période de douze jours ouvrables, et décider de reporter, les jours non pris à une autre période.

De même, ils peuvent se mettre d'accord pour le cumul des congés sur une période consécutive de deux ans.

Le paiement du congé annuel payé

La règle du maintien de salaire

L'employeur vous verse une indemnité égale au salaire que vous auriez perçue si vous aviez travaillé pendant vos congés.

► Indemnité compensatrice de congé payé non pris

Si votre contrat est résilié avant que vous ayez pu bénéficier de la totalité du congé auquel vous avez droit. Votre employeur est tenu de vous verser une indemnité compensatrice de congé annuel payé non pris.



BON À SAVOIR

Est considéré nul tout accord portant sur renonciation à l'avance du salarié à son droit au congé annuel payé. De même le salarié ne peut pas demander à remplacer la prise de ses congés payés par le paiement d'une indemnité compensatrice

► Les congés spéciaux

La loi permet au salarié de s'absenter ou de réduire son temps de travail pour faire face à certaines obligations familiales. Votre contrat de travail peut être plus favorable.

Tableau des congés spéciaux

Type de congé	Nombre de jours
Mariage du salarié	4 jours
Mariage de l'enfant du salarié ou enfant du conjoint du salarié	2 jours
Décès	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Conjoint du salarié : 3 jours ▶ Enfant ou petit enfant du salarié ou enfant du conjoint : 3 jours ▶ Ascendant du salarié : 3 jours ▶ Ascendant du conjoint : 2 jours ▶ Frère ou sœur du salarié ou du conjoint : 2 jours
Circoncision	2 jours
Opérations chirurgicales	Conjoint ou enfant à charge : 2 jours

Paiement des absences pour événements familiaux

Pour les salariés payés au mois : toutes les absences leurs sont payées.

Autres salariés : 2 jours pour le mariage du salarié et 1 jour en cas de décès du conjoint du salarié, ou de son père ou de sa mère ou de son enfant.



7

SALAIRE ET ÉLÉMENTS ACCESSOIRES AU SALAIRE



7 SALAIRE ET ÉLÉMENTS ACCESSOIRES AU SALAIRE

Le salaire comprend un salaire de base, auquel s'ajoutent éventuellement des primes, indemnités, gratifications ou avantages divers. Le plus souvent, le salaire de base est fixé par l'employeur seul. Toutefois, celui-ci doit respecter certains principes : les règles relatives au SMIG (le salaire minimum interprofessionnel garanti), le principe d'égalité de rémunération entre hommes et femmes, la non-discrimination (notamment syndicale) et le principe « à travail égal, salaire égal ».

1. Le salaire : fixation et paiement

Le salaire est la contrepartie du travail fourni. Son montant est fixé librement entre l'employeur et le salarié lors de l'embauche. Toutefois, il ne peut pas descendre en dessous du SMIG (salaire minimum interprofessionnel garanti) de 13,46 dhs par heure, pour tout salarié.

Le SMIG mensuel sera donc égal à $13,46 \text{ dhs/Heure} * 191 \text{ Heures/Mois} = 2\,570,86 \text{ dhs}$
 Dans le secteur de l'agriculture le SMAG (salaire minimum d'agriculture garanti) journalier est de 69,73 dhs.

Le salaire peut comprendre plusieurs éléments. Certains sont obligatoires. D'autres sont librement fixés et négociés. Parmi les éléments obligatoires, il y a la prime d'ancienneté dont le montant varie en fonction des services accomplis de manière continue ou discontinue dans le même établissement ou chez le même employeur. Le montant de cette prime est fixé d'un pourcentage du salaire versé variant de 5% à 25 %, selon le barème suivant :

Ancienneté	Taux de la prime
Moins de 2 ans	0%
De 2 à 5 ans	5%
De 5 à 12 ans	10%
De 12 à 20 ans	15%
De 20 à 25 ans	20%
Plus de 25 ans	25%



BON À SAVOIR

Le Code du travail proclame la nullité de tout accord tendant à fixer le salaire au-dessous du taux du SMIG ou SMAG, ce qui autorise le salarié à poursuivre l'employeur en justice pour réclamer le complément de salaire lorsque celui-ci n'atteint pas le SMIG ou SMAG.

Quand devez-vous être payé ?

Le principe est celui du paiement du salaire une fois par mois pour les cadres et les employés. Des exceptions existent pour les représentants de commerce : les voyageurs, représentants et placiers, les VRP (paiement au moins une fois par trimestre). Les VRP exercent leurs professions avec une grande autonomie et organisent leurs tournées en fonction de leurs clients. Ils disposent d'une position de salarié. Et pour les salariés non mensualisés (les ouvriers) ? Ces derniers doivent être payés au moins deux fois par mois, à seize jours au plus d'intervalle.

Le bulletin de paie

Le versement du salaire doit obligatoirement s'accompagner de la remise, par l'employeur, d'un bulletin de paie précisant :

- ▶ La raison sociale et siège social de l'entreprise, ou nom et prénom de l'employeur.
- ▶ Le lieu de travail, la profession, l'adresse et le numéro d'affiliation à la CNSS.
- ▶ Les nom et prénom du salarié et son numéro d'immatriculation à la CNSS.
- ▶ La catégorie professionnelle.
- ▶ La date d'embauche.
- ▶ Durée de travail effectuée : nombre de jours travaillés, nombre d'heures travaillées (avec une distinction entre heures normales et heures supplémentaires) et les congés payés.
- ▶ La nature et le montant des différentes primes ajoutées au salaire de base.
- ▶ La valeur des avantages en nature, s'il y en a.
- ▶ Le montant du salaire brut.
- ▶ Le détail des cotisations sociales : montant des prélèvements sociaux (CNSS, AMO, IPE, Retraite, Mutuelle,...).
- ▶ Le détail des prélèvements fiscaux (Impôt sur le revenu).
- ▶ Le net à payer au salarié et son mode de paiement.
- ▶ La date de délivrance du bulletin de paie.



ATTENTION

Les bulletins de paie doivent être conservés précieusement ; quand on vous les réclame, envoyez une photocopie plutôt que l'original.

01/02/16		01/02/16		01/02/16		Virement			
Matrice	N°CN	N°CNSS	N° Mutuelle	N° Retraite					
0002	FR111111	11111111	236512 25	32652 01					
Catégorie		Emploi occupé		Département					
ETAM		COMPTABLE		Comptable					
Salaire de base		Situation Familiale		Nbre Dédutions					
4500,00		Marié(e)		5					
ADRESSE SOCIETE		Signature							
COMMUNE SOCIETE		<div style="background-color: #c8e6c9; padding: 5px; text-align: center;"> M NOM PRENOM ADRESSE SALARIE COMPLEMENT ADRESSE SALARIE COMMUNE SALARIE VILLE SALARIE </div>							
VILLE SOCIETE									
N°Tél : 0522262325									
N° CNSS : 654987									
Patente : 654987									
IF :									
Commentaire :									
N°	Désignation	Nombre	Base	Taux	Part salariale Gain	Retenue	Part patronale Retenue (+)	Retenue (-)	
4	Appointement	16,00	173,08	100,0000	2 769,28				
8	Jour Nié chômé payés		172,93		172,93				
10	Congés Payés	9,00	172,93		1 556,37				
20	Rappel sur Salaire				200,00				
30	H. SUPP. 25%	10,00	23,56	125,0000	294,50				
31	H. SUPP. 50%	14,00	23,56	150,0000	494,76				
100	Prime d'ancienneté		5 487,84	5,0000	274,39				
	Total Brut				5 762,23				
701	Cotisation CNSS		5 762,23	4,4800		258,15	8,9600	517,45	
705	Cotisation Mutuelle		5 762,23	2,9764		171,51	2,9764	171,51	
720	Cotisation Retraite 6%		5 762,23	6,0000		345,73	7,8000	449,45	
751	Cotisation ALL. Fam. Patronale						6,4000	368,78	
752	Cotisation Formation Prof. Pat.						1,6000	92,20	
754	Cotisation AMO		5 762,23	2,2600		130,23	2,2600	130,23	
755	Participation AMO						1,8500	106,60	
761	Charges A.T.						1,4490	83,49	
	Total Cotisations						905,62	1 919,71	
800	Base & Taux IGR		3 704,16	20,0000					
801	Prélèvement IGR							-95,79	
900	Avance							1 500,00	
995	Arrondi du mois précédent				0,12				
996	Arrondi du mois en cours					0,52			
Cumuls		Salaire brut	Net imposable	Charges salariales	Fr. Professionnels	Ded. Logement	Ded. Charges Familiales	Nbre jours travaillé	NET A PAYER
Période		5762,23	3704,16	905,62	1152,45	0,00	5890,00	26,00	
Année		13761,13	9653,70	1365,20	2762,23	0,00	4770,00	52,00	3 452,00

2. Les éléments de salaire

- ▶ **Le salaire brut global (SBG)** est obtenu en additionnant : **le salaire de base + les majorations** (éventuelles) **pour heures supplémentaires** + congés payés + jours fériés + absences payées + **les avantages en nature** + rappel sur salaire + prime d'ancienneté + primes et indemnités.
- ▶ **Salaire brut imposable (SBI)** = salaire brut global - primes et indemnités non imposables.
- ▶ **Salaire net imposable (SNI)** = SBI - cotisations sociales - frais professionnels.
- ▶ **IR dû** = SNI X taux de l'IR
- ▶ **Le salaire net est le salaire versé au salarié** (ce qu'il reçoit réellement). C'est le salaire brut – les cotisations sociales salariales - IR dû.
- ▶ **Les avantages en nature** : L'employeur fournit, dans certains cas, un logement, le chauffage, des repas, etc. Il s'agit là de compléments de salaire, à condition qu'ils ne correspondent pas à des frais professionnels imposés au salarié par ses conditions d'emploi. Ils sont évalués forfaitairement par la CNSS et sont soumis aux cotisations sociales.
- ▶ **Les indemnités** sont des sommes versées au salarié pour le **dédommager de ses frais professionnels** (ex : remboursement des frais de trajet) ou la réparation d'un dommage subi par le salarié suite à la rupture abusive de son contrat de travail (ex : indemnité légale de licenciement et indemnité de dommages et intérêts).
- ▶ A noter qu'il n'y a pas de cotisations sociales sur les indemnités.

▶ Les cotisations sociales et prélèvements fiscaux (impôt sur le revenu IR)

Pour passer du salaire brut au salaire net, il faut déduire du salaire brut les cotisations sociales et prélèvements fiscaux (IR) :

Les cotisations sociales financent la sécurité sociale des salariés. Chacun cotise aujourd'hui pour que demain ceux qui subiront un aléa de la vie qui les privera de revenu puissent avoir de quoi subvenir à leurs besoins.

Les cotisations sociales sont **calculées** (on dit qu'elles sont « assises ») **sur le salaire brut imposable** et elles sont payées :

- ▶ par l'employeur (= cotisations sociales patronales),
- ▶ et par le salarié (= cotisations sociales salariales).

C'est l'employeur qui les prélève sur le salaire brut imposable et qui les reverse aux différents organismes sociaux : CNSS et CIMR.

- ▶ Le taux global de charges sociales de la CNSS s'élève à **27,83 %**, réparti comme suit : la part patronale est de **21,09 %**, la part salariale est de **6,74 %**.

EXEMPLE :

Comment calculer votre cotisation sociale (part salariale) ?

Vous travaillez dans une entreprise avec un salaire mensuel de 4500dh, votre cotisation se calcule comme suit :

$$4500 \text{ dhs} \times 6,74\% = 303,30 \text{ dhs}$$

La part salariale est égale à 303,30 dhs

- **L'impôt sur le revenu** (l'IR) salarial est l'impôt sur le revenu dont sont redevables les salariés au titre de leurs salaires. Il est prélevé à la source mensuellement par l'employeur et versé au percepteur des impôts. Il est calculé en appliquant le taux d'imposition figurant dans le tableau ci-dessous au salaire net imposable et en déduisant par la suite la somme à déduire mentionnée dans le même tableau. Dans la pratique, il suffit de comparer le revenu net imposable aux tableaux ci-dessous pour déduire et calculer l'impôt sur le revenu à payer.

Tranche inférieure	Tranche supérieure	Taux	Sommes à déduire
0,00	30 000,00	0%	0,00
30 001,00	50 000,00	10%	3 000,00
50 001,00	60 000,00	20%	8 000,00
60 001,00	80 000,00	30%	14 000,00
80 001,00	180 000,00	34%	17 200,00
180 001,00		38%	24 400,00



8

LA PROTECTION DU SALARIÉ EN MATIÈRE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL



8 LA PROTECTION DU SALARIÉ EN MATIÈRE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Le Code du travail prévoit que l'employeur est obligé d'assurer la sécurité et la santé des salariés dans tous les aspects liés au travail.

Néanmoins, il revient à chaque salarié de prendre soin, selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail, conformément à sa formation et aux instructions de son employeur.

1. La préservation de l'hygiène et de la sécurité des salariés dans les locaux du travail

Le travail ne doit présenter aucun risque pour votre santé et l'employeur est tenu d'appliquer un certain nombre de règles impératives pour qu'il en soit ainsi, notamment en matière de prévention.

Le tableau ci-dessous récapitule les principales obligations de l'employeur en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail.

Principales obligations en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail

Générales	Ensemble des salariés (ex. : chauffage, insonorisation).
Particulières	Femmes et jeunes salariés (ex. : interdiction des travaux dangereux).
Spéciales	Activité impliquant l'utilisation de procédés de travail dangereux ou l'emploi de produits toxiques susceptibles de provoquer des maladies professionnelles.

Domaines d'action en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail

Hygiène des locaux	Aération, chauffage, éclairage, bruit, installations sanitaires, nettoyage des locaux.
Santé des salariés	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Interdiction de fumer et d'apporter des boissons alcoolisées. ▶ Interdiction de tout harcèlement sexuel. ▶ Mise à disposition d'un réfectoire ou d'une cantine. ▶ Surveillance médicale.
Prévention en matière de sécurité	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles. ▶ Règlementation de l'utilisation de machines dangereuses (dispositif de sécurité ...). ▶ Règlementation de l'emploi de produits toxiques (étiquetage, stockage ...). ▶ Formation à la sécurité, matériel de premiers secours. ▶ Prévention des incendies : issues de secours, éclairage de sécurité, matériel d'extinction.

2. La protection de la salariée enceinte ou mère de famille

Les femmes enceintes qui exercent une activité salariée bénéficient, à l'occasion de leur grossesse, d'un certain nombre de dispositions spécifiques : interdiction des discriminations, réglementation de leurs conditions de travail, limitation des possibilités de licenciement, droit à un congé rémunéré avant et après l'accouchement.

▶ Les dispositions protectrices

L'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher ou rompre son contrat de travail pendant la période d'essai. De même, une femme enceinte candidate à un emploi n'est pas tenue de révéler son état. Lorsque son état de santé l'exige (certificat médical), la salariée enceinte peut être affectée temporairement à un autre emploi, à sa demande ou à l'initiative de son employeur.

Elle a droit à un congé de maternité. Sa durée est prise en compte pour l'acquisition des droits liés à l'ancienneté.

La femme en état de grossesse médicalement constaté peut démissionner sans avoir à respecter le préavis qui lui est imposé.

La protection spécifique contre le licenciement

Elle bénéficie de cette protection au cours de toute la durée de la grossesse et pendant toute la durée du congé de maternité.

Le congé de maternité

Durée de congé de maternité

La salariée dont la grossesse a été établie par certificat médical, a droit à un congé de maternité de quatorze semaines, dont sept après l'accouchement.

Etat pathologique

En cas de « grossesse pathologique » médicalement constatée, le congé prénatal peut atteindre huit semaines et le congé postnatal (après l'accouchement) quatorze semaines.

Accouchement prématuré

Lorsque l'accouchement a lieu avant la date présumée, la salariée peut prolonger la suspension du contrat jusqu'à épuisement des quatorze semaines auxquelles elle a droit.

Accouchement tardif

La durée du congé postnatal n'est pas modifiée ; la durée totale du congé de maternité s'en trouve donc allongée.

► La durée et l'indemnisation du congé de maternité

Des indemnités journalières peuvent être versées durant le congé de maternité, dont la durée est **14 semaines soit 98 jours dont un minimum de 7 semaines après l'accouchement**.

Ces indemnités correspondent à 100% du salaire journalier moyen soumis à cotisation et perçu pendant les six derniers mois précédant l'arrêt du travail rendu nécessaire par la proximité de l'accouchement, plafonné à 6000 DH par mois.

Les conditions à satisfaire pour bénéficier du versement des indemnités journalières.

Il faut :

- ▶ Avoir travaillé 54 jours continus ou discontinus durant les 10 mois précédant la date d'arrêt.
- ▶ Avoir cessé toute activité salariée.
- ▶ Être domiciliée au Maroc.

Repos spécial

Pendant douze mois, à compter de la date de reprise du travail, la salariée mère a droit à un repos spécial payé d'une demi-heure le matin, et d'une demi-heure l'après-midi pour allaiter son enfant.

3. Le travail de nuit de femmes salariées

Le Code du travail permet l'emploi des femmes la nuit, tout en prenant en considération leur situation médicale et sociale. Il conviendra alors de respecter les dispositions légales fixant les conditions devant être mises en place pour faciliter le travail de nuit des femmes.

- ▶ Mettre à leur disposition, en cas d'absence de moyens de transport publics, des moyens de transport de leurs lieux de résidence vers le lieu de travail et vice-versa.
- ▶ Leur accorder un repos d'au moins une demi-heure après chaque durée de travail continu de quatre heures. La durée de ce repos est comptabilisée dans la durée du travail effectif.
- ▶ Enfin, mettre à leur disposition des moyens de repos.



BON À SAVOIR

- ▶ Il doit être accordé aux femmes, entre deux journées de travail de nuit, un repos dont la durée ne peut être inférieure à onze heures consécutives.
- ▶ Il est interdit d'employer des femmes dans les carrières et dans les travaux souterrains effectués au fond des mines, ou de les occuper à des travaux qui présentent des risques de danger excessif, qui excèdent leurs capacités ou sont susceptibles de porter atteinte aux bonnes mœurs.

4. La protection contre le harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel peut être défini comme toute pression sexuelle exercée dans un cadre particulier (exemple: entreprise), ayant pour intention de mener la personne à franchir le pas. Il peut s'agir autant de «tape sur l'épaule que d'attouchements».

L'article 503-1 du Code pénal prévoit une peine d'emprisonnement de un (1) à deux (2) ans pour la personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions pour harceler autrui en usant d'ordres, de menaces, de contraintes ou de tout autre moyen, dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle.

Dans le Code du travail, l'article 40 considère le harcèlement sexuel comme une faute grave de la part de l'employeur et le ou la salarié(e) qui quitte son travail suite à un harcèlement sexuel dûment prouvé de l'employeur, peut se considérer comme licencié(e) abusivement. Par conséquent, il/elle va prétendre aux indemnités légales prévues par le Code du travail (indemnité de préavis, de licenciement et de dommages et intérêts).



BON À SAVOIR

Si vous êtes victime du harcèlement sexuel, gardez des traces des courriels et des SMS compromettants. Il faut également en parler à d'autres personnes sur le lieu du travail et vérifier si elles sont confrontées au même problème avec le harceleur.

Bien évidemment, les représentants du personnel (délégués des salariés et représentants syndicaux) sont à votre écoute. Il ne faut pas hésiter à leur en parler.

5. Les conditions de travail des salariés en situation de handicap

Les salariés en situation de handicap ne doivent subir aucune discrimination du fait de leur handicap et bénéficier de dispositions qui leur sont spécifiques :

- ▶ Pas de discrimination en matière de salaire.
- ▶ Aménagement d'horaires.
- ▶ Surveillance médicale renforcée (examen médical d'embauche et un examen annuel par le médecin de travail).
- ▶ Équipement des locaux des accessibilités nécessaires.



BON À SAVOIR

Le Code du travail permet à tout salarié devenu handicapé, pour quelque raison que ce soit, de garder son emploi. A ce salarié sera confié un travail qui correspond à son handicap, sauf si cela s'avère impossible en raison de la gravité du handicap et de la nature du travail et ce après avis du médecin du travail.

6. Les arrêts-maladie

La maladie du salarié, dès lors qu'elle l'oblige à interrompre son activité et l'empêche de fournir le travail pour lequel il est normalement payé, pose deux questions principales :

- ▶ La maladie entraîne-t-elle la rupture du contrat de travail ?
- ▶ De quels revenus disposera le salarié pendant son arrêt maladie ?

▶ La suspension ou la rupture du contrat de travail

Les absences pour maladie ou accident n'entraînent pas la rupture du contrat de travail. Celui-ci est simplement suspendu et vous devez retrouver votre emploi à la fin de votre absence.

Il arrive cependant que la maladie puisse entraîner la rupture du contrat de travail.

L'employeur peut vous licencier lorsque votre absence, prolongée, du fait d'une maladie, dépasse 180 jours successifs durant une période de 365 jours.

En cas d'incapacité physique constatée par le médecin du travail, l'employeur ne peut pas vous licencier avant d'avoir préalablement tenté de vous reclasser.

▶ Les obligations du salarié en cas d'absence pour maladie

Vous devez :

- ▶ Informer votre employeur dans les plus brefs délais (en général dans les 48 heures) du motif et de la durée probable de votre absence et lui adresser un certificat médical afin d'éviter que l'absence ne soit considérée comme injustifiée.
- ▶ Respecter votre obligation de loyauté à l'égard de votre employeur, surtout de ne pas exercer un travail rémunéré venant concurrencer votre employeur.
- ▶ Reprendre votre travail à la date prévue, sauf prolongation de votre arrêt établie par certificat médical envoyé à l'employeur.

Le non-respect de ces obligations constitue une faute susceptible de justifier une sanction pouvant aller jusqu'au licenciement.

Vis-à-vis de la Sécurité sociale, vous êtes également tenu aux obligations suivantes, sous peine de suppression totale des indemnités journalières :

- ▶ Déposer l'avis d'interruption dans le délai de 30 jours à partir de la date d'arrêt de travail.
- ▶ Vous abstenir de toute activité durant votre maladie.



ATTENTION

L'employeur se réserve le droit de faire procéder à une contre visite médicale. La contre visite est un acte médical par lequel un médecin mandaté par l'employeur vérifie la réalité de l'arrêt de travail et l'incapacité du salarié à effectuer son travail. La contre visite est à la charge de l'employeur et doit être effectuée durant la durée d'absence fixée par le certificat médical. Les horaires obligatoires à respecter pour la contre visite ne sont pas réglementés par le Code du travail.

▶ Les revenus en cas d'arrêt maladie

En cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident non professionnel, les salariés sont indemnisés dans les conditions suivantes :

Si vous êtes en arrêt de travail pour maladie, vous pouvez percevoir des indemnités journalières (IJ) versées par la sécurité sociale. Ces IJ sont versées sous conditions de cotisations. Le montant versé varie en fonction de votre salaire.

Les indemnités journalières (IJ) sont des prestations en espèces versées par la Sécurité sociale en cas d'arrêt de travail prescrit par un médecin. Pour les percevoir, il faut remplir certaines conditions d'immatriculation et de durée de travail.

Ont droit aux indemnités journalières les salariés qui justifient au jour de l'interruption de travail :

- ▶ De 54 jours de cotisation pendant les six mois civils d'immatriculation qui précèdent la date d'arrêt de travail.
- ▶ Elles sont servies pendant 52 semaines au plus, au cours des 24 mois suivant le début de l'incapacité.
- ▶ Elles correspondent à 2/3 du salaire journalier plafonné calculé sur la base des 6 derniers mois précédant la date d'arrêt de travail (remboursement de 66.66 %).

7. Les accidents du travail (AT) et les maladies professionnelles (MP)

Un accident du travail (= AT) est un accident qui survient sur votre lieu de travail, par le fait ou à l'occasion du travail (par exemple : vous chutez dans les escaliers de l'entreprise).

Un accident de trajet, est un accident qui survient sur le parcours normal et direct effectué par l'assuré pour se rendre de son domicile au lieu de travail et en revenir.

Une maladie professionnelle (MP) est, suivant liste établie par le gouvernement, une maladie que vous avez contractée sur vos lieux de travail, en lien avec votre travail (ex : maladie liée à l'amiante).



BON À SAVOIR

L'employeur peut émettre des réserves sur le caractère professionnel de l'accident surtout pour l'accident de trajet.

Il le fait très souvent car plus il y a d'AT dans son entreprise, plus le taux de cotisation patronale AT qu'il doit verser à l'organisme d'assurance est élevé.

Aussi, **si des personnes** (collègues, clients, usagers du service, ...) **sont témoins de votre accident, noter précieusement leurs coordonnées** pour leur demander, si besoin, de faire un témoignage écrit.

▶ Procédure de déclaration des accidents de travail et de trajet

En cas **d'accident du travail**, le salarié victime doit effectuer un certain nombre de démarches. Il doit ainsi informer, ou faire informer, son employeur dans les 48 heures suivant l'accident, sauf impossibilité absolue, force majeure ou motif légitime.

L'accident du travail implique également certaines démarches de la part de l'employeur, qui doit déclarer l'accident à son organisme d'assurance dans les 5 jours de la prise de connaissance de l'accident et informer l'inspection du travail.

▶ Les droits de l'accidenté du travail

Le salarié pourra toucher les indemnités journalières de l'accident du travail en remplacement de son salaire. Le jour de l'accident est à la charge de l'employeur, le jour suivant l'accident du travail jusqu'à la veille de la date de reprise du travail est remboursé par la compagnie d'assurance.



BON À SAVOIR

Les indemnités sont plus avantageuses en cas d'accident du travail qu'en cas de maladie ordinaire et elles sont versées sans **aucun délai de carence pour qui que ce soit**. C'est-à-dire que l'indemnisation du salarié débute dès le premier jour de son arrêt de travail.

Si l'employeur refuse de vous donner le bulletin d'accident ou si vous pensez qu'il n'a pas fait de déclaration à son assureur, adressez-vous immédiatement à l'inspection du travail ou au tribunal de première instance.

▶ Protection contre le licenciement

Pendant la période d'arrêt de travail pour accident, l'employeur n'a pas le droit de vous licencier (alors qu'en maladie, il peut prétexter que votre « absence » dépasse 180 jours successifs).

▶ Obligation de reclassement

À votre retour, l'employeur a une obligation plus forte de vous trouver un poste adapté à votre état de santé au sein de l'entreprise.

▶ Rente d'accident

Si l'accidenté conserve des séquelles, il pourra éventuellement bénéficier d'une « rente d'accident de travail », pour l'indemniser du préjudice qu'il a subi.



ATTENTION

Les périodes d'arrêts pour accident du travail, de trajet ou pour maladie professionnelle sont assimilées à du temps de travail effectif, pour le calcul des droits à congés payés. C'est à dire que les jours d'absence n'entraînent pas une réduction des congés annuels payés.

Exemple : une période de 12 mois dont 2 mois d'arrêt de travail à cause d'un AT ouvrent droit à un congé de 18 jours ouvrables.

8. La médecine du travail

Ce n'est ni une médecine de soins, ni une médecine de contrôle, c'est une médecine préventive qui s'exerce au sein de l'entreprise, et elle a pour mission exclusive d'éviter toute altération de la santé des salariés du fait de leur travail.

La présence d'un service médical dans les entreprises est obligatoire et, suivant leur taille, elles auront leur propre service si elles emploient 50 salariés, au moins.

Les autres entreprises peuvent opter, soit pour l'adhésion à un service de médecine de travail interentreprises, soit pour la création de leur propre service médical.

► La mission du médecin du travail

Le médecin du travail est le conseiller de l'employeur, des salariés et des représentants des salariés pour les questions mentionnées dans le Code du travail : amélioration des conditions de vie et de travail dans l'entreprise, adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la santé physique et mentale, protection des salariés contre l'ensemble des nuisances, et notamment contre les risques d'accidents du travail. Il peut proposer des mutations ou transformations de poste, notamment lorsque l'âge, la résistance physique ou l'état de santé physique ou mentale du salarié le justifie. Il constitue, pour chaque salarié, un dossier médical en santé au travail.

► Les examens médicaux

Le médecin du travail procède aux examens médicaux obligatoires destinés, notamment, à s'assurer de l'aptitude du salarié au poste proposé, occupé ou repris : visite d'embauche, visite périodique, qui a lieu, sauf exception, au moins tous les 12 mois, visite de reprise après une maternité, une absence pour maladie professionnelle ou une absence pour accident du travail, maladie ou accident non professionnel.



9

DISCIPLINE ET DÉPART DES SALARIÉS DE L'ENTREPRISE



9 DISCIPLINE ET DÉPART DES SALARIÉS DE L'ENTREPRISE

1. Causes de rupture du contrat de travail

CAUSES	CONDITIONS
Retraite	Un salarié qui arrive à l'âge de la retraite fixée à 60 ans ne peut continuer à travailler. À condition qu'il cumule 3240 jours d'assurance.
Décès	Les droits du salarié sont transférés aux ayants droits (le ou les conjoints, les enfants jusqu'à un certain âge et les ascendants père et mère du salarié).
Démission	La démission doit être écrite, datée, avec signature légalisée.
Maladie	Le salarié absent pour maladie pendant 180 jours peut être considéré comme démissionnaire.
Inaptitude	Le salarié devenu inapte au travail en raison d'un accident autre qu'AT ou MP, peut être licencié.
Rupture négociée	Elle est proposée dans un contexte de changement ou pour mettre fin à un litige.
Licenciement disciplinaire	Dans le cas où l'employeur constate une faute professionnelle , il peut appliquer une sanction disciplinaire appropriée dans le respect strict des procédures prévues par le Code du travail.

2. La rupture du contrat à durée indéterminée

Lorsque le salarié est en CDI, son contrat de travail peut être rompu de quatre manières : la démission, le licenciement, la rupture conventionnelle et le départ à la retraite.

Lorsque le salarié est en contrat à durée déterminée ou en contrat de travail temporaire, c'est l'arrivée du terme qui constitue en principe la date de rupture du contrat.

► La démission

Tout salarié en CDI peut démissionner sans avoir à justifier sa décision. Il s'agit d'un droit qu'il peut exercer à tout moment, même si son contrat de travail est suspendu.

Pour qu'une démission soit valable, elle doit être écrite, datée, et présentée avec la signature légalisée du démissionnaire.

Dans tous les cas, si vous avez réellement la volonté de démissionner, vous devez **respecter un délai de préavis** dont la durée est établie, selon votre catégorie professionnelle et votre ancienneté dans l'entreprise, comme suit :

Si vous êtes cadre :

- Un mois lorsque vous n'avez pas encore accompli une année de travail ;
- Deux mois au terme d'une ancienneté de 1 à 5 ans ;
- Trois mois, au-delà de 5 années d'ancienneté.

Si vous êtes employé ou ouvrier :

- 8 jours lorsque vous n'achevez pas une année complète de travail ;
- Un mois lorsque votre ancienneté se situe entre 1 et 5 ans ;
- Un mois lorsqu'elle est supérieure à 5 années.



BON À SAVOIR

En principe une démission est irrévocable. Vous ne pouvez pas revenir sur votre décision. Mais, si vous pouvez prouver que cette démission s'est faite sous la pression de l'employeur (par exemple, si on vous a fait signer sur le champ un papier que vous n'avez pas compris) vous pouvez demander à l'employeur qu'il ne prenne pas en compte votre démission.

► Le licenciement

Le licenciement est la décision la plus grave que peut prendre l'employeur à l'encontre d'un salarié puisqu'elle a pour conséquence directe la perte de l'emploi. C'est la raison pour laquelle cette décision fait l'objet d'une réglementation très stricte, tant sur la procédure qui l'entoure que sur les raisons qui la motivent, cela afin de protéger les salariés contre les risques d'arbitraires et les conséquences d'une perte brutale de leur emploi.

Le licenciement peut être prononcé pour motif personnel (faute ou non du salarié) ou économique (lié à des difficultés économiques de l'entreprise).

► Le licenciement pour motif personnel

Le licenciement pour motif personnel est possible : pour motif disciplinaire (en cas de faute du salarié), ou non disciplinaire (en cas d'inaptitude physique, donc sans faute).

► Le licenciement pour faute

La qualification de la faute aura des conséquences juridiques importantes, par exemple priver le salarié de préavis et d'indemnités.

On distingue différents degrés dans la gravité de la faute.

La faute légère ou simple n'est pas un motif valable de licenciement (sauf si elle se répète) mais peut justifier des sanctions disciplinaires moins graves.

* Peut générer un avertissement, un blâme, une mise à pied, ou une mutation.

* Peut justifier le licenciement s'il s'agit de fautes simples qui se multiplient.

Exemple : retards occasionnels, oubli de pointer, légères erreurs, mauvaise humeur passagère.

La faute grave est une violation importante des obligations mentionnées sur le contrat de travail et rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise. Elle justifie le départ immédiat du salarié, sans indemnité compensatrice de préavis ni indemnité légale de licenciement ou de dommages et intérêts.

Exemple : le vol, l'ivresse publique, la consommation de stupéfiants, l'agression corporelle, l'insulte grave, le refus délibéré et injustifié du salarié d'exécuter un travail de sa compétence, l'absence non justifiée du salarié pour plus de quatre jours ou de huit demi-journées pendant une période de 12 mois.

► Le licenciement sans faute

Des événements non fautifs mais liés à la personne du salarié peuvent justifier son licenciement sans faute.

Exemple : L'inaptitude physique du salarié suite à une longue maladie ou à un accident non professionnel.

► La procédure disciplinaire en cas de licenciement pour motif personnel

La procédure est composée de quatre étapes :

L'audition du salarié :

L'employeur ou son représentant est tenu, d'entendre le salarié avant de procéder à son licenciement pour lui permettre de se défendre.

L'écoute du salarié se déroule en présence du délégué des salariés ou du représentant syndical de l'entreprise que le salarié choisit lui-même.

L'employeur doit entamer la procédure d'audition dans un délai ne dépassant pas huit jours à compter de la date de constatation de la faute grave imputée au salarié.

Au cours de l'audition, l'employeur doit exposer les motifs du licenciement envisagé, et recueillir les explications du salarié.

L'employeur ne doit pas annoncer sa décision de licencier le salarié durant l'entretien.

L'établissement du procès-verbal :

Après l'audition, un procès-verbal d'écoute est établi et signé par les deux parties dont une copie est remise au salarié.

Si l'une des parties refuse de poursuivre la procédure, on fait recours à l'inspecteur du travail.

Prise de la décision de licenciement

Notification de la décision du licenciement au salarié : elle doit être remise à l'intéressé en main propre contre récépissé ou par lettre recommandée avec accusé réception dans un délai de 48 h à compter de la prise de la décision de licenciement.

La décision doit comporter :

Le motif du licenciement, la date de l'audition et le délai de recours judiciaire de 90 jours. La décision doit être envoyée en copie avec la copie du procès-verbal d'écoute à l'inspecteur du travail.



ATTENTION

Des procédures particulières doivent être appliquées en cas de licenciement envisagé d'un salarié protégé (par exemple un délégué des salariés ou un représentant syndical) et l'autorisation de l'inspecteur du travail doit être demandée.

► La contestation devant le tribunal de Première Instance

Si l'employeur refuse de revenir sur la sanction, vous pouvez saisir le tribunal de première instance. Celui-ci vérifiera la régularité de la procédure suivie et appréciera si les faits qui vous sont reprochés sont de nature à justifier la sanction prononcée. L'employeur doit fournir au tribunal les éléments qu'il a retenus pour prendre sa sanction. Au vu de ces éléments, de ceux fournis par le salarié et de ceux résultant de mesures d'instruction qu'il peut ordonner, le tribunal forme son appréciation. Si un doute subsiste, il doit profiter au salarié. Le tribunal peut annuler la sanction si celle-ci est :

- Irrégulière (procédure non respectée) ;
- Illicite (sanctions interdites ou non prévues par le Code du travail) ;
- Injustifiée (les faits reprochés ne sont pas établis) ;
- Disproportionnée avec la faute commise.

Dans ces cas le tribunal prononce soit l'indemnisation ou la réintégration du salarié.

► La fin du contrat à durée déterminée

Au terme du contrat (renouvellements éventuels inclus)

Prend fin, sauf en cas de faute grave ou de force majeure, par l'arrivée de son échéance ou à la fin du travail pour lequel il a été conclu.

La rupture anticipée du contrat

Elle n'est possible qu'en cas de :

- ▶ Accord entre les deux parties
- ▶ Faute grave ou faute lourde du salarié
- ▶ Force majeure : événement extérieur aux parties, imprévisible, irrésistible et rendant impossible la poursuite du contrat (par exemple, un incendie qui détruit les locaux de travail)
- ▶ Inaptitude médicale du salarié constatée par le médecin du travail.

En dehors de ces cas :

Si l'employeur rompt le contrat avant son terme, le salarié a droit à une indemnité de rupture égale à la rémunération qu'il aurait perçue jusqu'à la fin du contrat.

Si le salarié rompt le contrat, il doit verser à l'employeur une somme correspondant à l'intégralité des salaires qu'il aurait perçus si le contrat s'était poursuivi jusqu'à son terme.

3. Les conséquences de la rupture abusive du contrat de travail par l'employeur

Le licenciement est abusif lorsqu'il est contraire à la loi ou qui n'est pas fondé sur des motifs valables liés à la conduite du salarié, exemple : faute grave commise par le salarié ou à son aptitude ou fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise exemple : licenciement pour motif économique.

Si vous estimez que votre licenciement est abusif, vous pouvez agir en justice pour obtenir réparation, dans un délai de 90 jours à partir de la notification du licenciement ou vous pouvez également réclamer les indemnités liées à la rupture abusive de votre contrat de travail en s'adressant à l'inspecteur du travail.

▶ L'indemnité de dommages intérêts pour licenciement abusif

Votre employeur doit vous verser une indemnité de dommages-intérêts sur la base d'un mois et demi de salaire par année ou fraction d'année d'ancienneté.

Exemple : Si votre rémunération brute est égale à 4000 DH/mois et que votre ancienneté est de 12,5 ans (équivalent de 13 ans) :

13 ans x 1,5 mois = 19.50 mois

19.50 mois x 4000 DH/mois = 78000 DH

NOTEZ-LE

Si vous constatez que votre employeur ne vous a pas versé l'indemnité de dommages intérêts pour licenciement abusif à laquelle vous avez droit, n'hésitez pas à prendre contact avec l'inspecteur du travail.

▶ Indemnités minimum de licenciement

Sauf licenciement pour faute grave, votre employeur doit vous verser une indemnité de licenciement si vous avez au moins 6 mois d'ancienneté. Cette indemnité est calculée sur la base de la moyenne des salaires perçus au cours des cinquante-deux semaines qui ont précédé la rupture de votre contrat de travail.

Le montant de l'indemnité légale de licenciement prévue dans le Code du travail pour chaque année ou une partie de l'année de travail effectif est égal à : 96 heures de salaire pour les cinq premières années d'ancienneté ;

Exemple 1. Si votre rémunération brute est égale à 26.17 dirhams /heure et que votre ancienneté est de 5 ans :

Vous avez une période d'ancienneté de 5 ans et en application du barème légal de licenciement vous aurez droit à une indemnisation de 96 heures par an, soit un total de 96 heures multipliée par 5 ans égal 480 heures.

L'indemnité que votre employeur est tenu de vous verser est :

96 heures x 5 ans = 480 heures

480 heures x 26.17 DH/heures = 12 565.44 DH d'indemnités de licenciement.

144 heures de salaire pour la période d'ancienneté allant de 6 à 10 ans ;

192 heures de salaire pour la période d'ancienneté allant de 11 à 15 ans ;

240 heures de salaire pour la période d'ancienneté dépassant 15 ans.

Exemple 2. Si votre rémunération brute est égale à 16 dirhams/ heure et que votre ancienneté est de 20 ans et 7 mois :

Comment calculer votre indemnité de licenciement ?

20 ans et 6 mois est l'équivalent de 21 ans au lieu de 20 ans et demi (toute fraction de mois est considérée comme une année entière):

96 heures x 5 ans = 480 heures

144 heures x 5 ans = 720 heures

192 heures x 5 ans = 960 heures

240 heures x 6 ans = 1440 heures

3600 heures x 16 dhs = 57600 dhs

Le montant de l'indemnité légale= 57600 dhs

Si vous êtes délégué des salariés ou à un représentant syndical cette indemnité est portée au double 57600 dhs x 2= 115200 dhs

NOTEZ-LE

L'indemnité de licenciement, due à un délégué des salariés ou à un représentant syndical dans l'entreprise, licencié au cours de son mandat, est majorée de 100 %



BON À SAVOIR

Les indemnités de licenciement et des dommages-intérêts accordées au salarié licencié par voie de conciliation devant l'inspecteur du travail ou jugement judiciaire sont exonérées de l'IR, des cotisations de la CNSS et des taxes d'enregistrement.

En revanche, l'indemnité de préavis et l'indemnité compensatrice pour congés payés restent imposables.

► Le préavis

En cas de rupture du contrat de travail, sauf faute grave, un préavis est dû par la partie qui prend l'initiative de la rupture (l'employeur en cas de licenciement : préavis de licenciement, le salarié en cas de démission : préavis de démission).

La durée de préavis est différente pour les salariés cadres et pour les salariés employés/ouvriers. Elle varie selon la qualification du salarié et son ancienneté.

Elle est normalement précisée dans votre contrat de travail. Si ce n'est pas le cas, on applique la durée prévue dans le Code du travail.

Nature de la rupture	Catégorie professionnelle					
	Employés et ouvriers			Cadres et assimilés		
	Ancienneté			Ancienneté		
	Moins 1 an	1 à 5 ans	Plus de 5 ans	Moins 1 an	1 à 5 ans	Plus de 5 ans
Licenciement	8 jours	1 mois	2 mois	1 mois	2 mois	3 mois
Démission	8 jours	1 mois	2 mois	1 mois		3 mois



BON À SAVOIR

Le salarié qui démissionne n'a droit à aucune indemnité particulière.

Votre situation pendant le préavis

Le préavis est la période comprise entre la notification du licenciement et la rupture effective de votre contrat de travail. La date de première présentation de la lettre recommandée notifiant le licenciement marque le début de votre préavis.

En cas de licenciement pour faute grave, vous n'avez pas droit à un préavis.

Lorsque vous rompez votre contrat de travail sans respecter le préavis, votre employeur peut opérer une compensation entre l'indemnité du congé et l'indemnité de préavis.

L'employeur peut vous dispenser d'exécuter votre préavis. Il devra vous verser une indemnité compensatrice égale au montant des salaires que vous auriez perçus pendant sa durée, à moins que la dispense n'ait été accordée sur votre demande.

Si vous prenez des congés payés pendant le préavis, sa durée est augmentée d'autant.

Heures pour recherche d'emploi pendant le préavis de licenciement ou de démission

Il s'agit d'un nombre maximal d'heures par jour, semaine ou par mois pour vous permettre de vous rendre aux entretiens d'embauche, etc. L'employeur est tenu de vous les accorder et de les payer, à raison de deux heures par jour sans qu'elles puissent excéder huit heures dans une même semaine ou trente heures dans une période de trente jours consécutifs.

► Indemnité pour perte d'emploi (IPE)

Conditions d'éligibilité

L'accès à cette prestation versée par la CNSS est conditionné par :

- Le cumul d'au moins 780 jours de déclarations de salaires pendant les 36 derniers mois précédant la date de perte d'emploi dont 260 pendant les 12 mois précédant la date de perte d'emploi.
- Perte d'emploi dans des circonstances indépendantes de la volonté du salarié (licenciement abusif, fermeture de l'entreprise, licenciement économique).
- Introduction de la demande d'indemnité pour perte d'emploi dans un délai de 60 jours à compter de la date de perte d'emploi.

Montant mensuel de l'indemnité

70% du salaire de référence (salaire mensuel moyen déclaré des 36 derniers mois) sans excéder le montant du salaire minimum légal.

Durée du bénéfice de l'IPE

La durée maximale du service de l'IPE est fixée à 180 jours (6 mois) à compter du jour suivant la date de perte d'emploi.



BON À SAVOIR

Pour savoir quelle sera le montant de vos indemnités, vous pouvez faire une simulation sur le site Internet du Ministère du travail, rubrique service en ligne simulation : <http://www.emploi.gov.ma/calcul/simulationfr23.php>

4. Documents de fin de contrat de travail

L'employeur doit remettre au salarié quel que soit le contrat (CDD, CDI) et quel que soit le motif de la rupture (démission, licenciement, fin de CDD) « les documents de fin de contrat ». Il s'agit de :

- ▶ Un certificat de travail sur lequel sont mentionnés exclusivement :
 - ▶ Les dates d'entrée et sortie de l'entreprise.
 - ▶ Les différentes fonctions occupées et les périodes correspondantes.
- ▶ Un reçu pour solde de tout compte qui fait l'inventaire des sommes versées au salarié par l'employeur à la fin du contrat.

COMPANY

Certificat de travail

Je, soussigné Monsieur Faridi Hamid Gérant de l'entreprise COMPANY certifie que :

Mlle Hind MESBAHI

- demeurant à 847, avenue des FAR, TANGER
- a travaillé dans l'entreprise COMPANY sise à TFZ de TANGER
- du 24 novembre 2014 au 11 juin 2016
- en qualité d'infographiste et nous quitte, ce jour, libre de tout engagement.

Fait à Tanger, le 11 juin 2016

Signature de l'employeur





BON À SAVOIR

Ne vous empressez pas de signer le reçu pour solde tout compte, même si l'employeur vous fait pression pour recevoir votre signature immédiatement. Lisez-le à tête reposée et signez-le lorsque vous êtes sûr qu'il contient tout ce qui vous est dû.

Après signature, vous avez seulement 60 jours pour contester le montant ou le versement des sommes inscrites. Au-delà, l'employeur est libéré de toute dette à votre envers.

Si vous n'avez pas signé ou vous n'avez pas reçu votre STC, vous avez un délai de 2 ans pour intenter une action devant le tribunal de première instance pour demander vos droits et vos indemnités.

Si vous n'êtes pas sûr que les sommes payées correspondent aux montants réellement dus, nous vous conseillons d'ajouter, après « reçu pour solde de tout compte », la mention : « sous réserve de tous mes droits passés, présents et futurs » qui prive l'employeur d'être libéré de toute dette à votre envers au-delà de 60 jours.



COMPANY

Reçu pour solde de tout compte

Objet : Reçu pour solde de tout compte

À l'occasion de la rupture du contrat de travail de M. Adam HANSALI, les sommes suivantes font l'objet du présent reçu :

- 4300DH en paiement des salaires pour la période du 5 octobre 2017 au 28 octobre 2017
- 5000DH en paiement de l'indemnité compensatrice de préavis
- 3461,53 DH en paiement de l'indemnité compensatrice de congés annuels payés
- 10000 DH en paiement de l'indemnité de licenciement
- 15000 DH en paiement de l'indemnité des dommages et intérêts.

Soit un montant total de 37961.53DH, représentant les sommes qui étaient dues M. Adam HANSALI au titre de l'exécution et de la rupture de son contrat de travail.

M. Adam HANSALI reconnaît avoir reçu ces sommes et en donne reçu à son employeur.

En application de l'article 75 du Code du travail, M. Adam HANSALI dispose de 60 jours à compter de la date du présent reçu pour contester les sommes indiquées ci-dessus, délai au-delà duquel il devient libératoire pour les sommes qui y sont mentionnées.

Le présent reçu a été établi en double exemplaire, dont un exemplaire a été remis à M. Adam HANSALI

Fait à Rabat, le 3 novembre 2017

Signature du salarié

précédée de la mention manuscrite
« Bon pour acquit des sommes perçues sous réserve d'encaissement »

Bon pour acquit des
sommes perçues sous réserve
d'encaissement

Signature de l'employeur

précédée de la mention manuscrite
« Bon pour règlement des sommes indiquées »

Bon pour règlement
des sommes indiquées

10

LA REPRÉSENTATION COLLECTIVE DES SALARIÉS



10 LA REPRÉSENTATION COLLECTIVE DES SALARIÉS

Dans une relation de travail, il y a bien évidemment un rapport individuel entre le salarié et l'employeur, rapport matérialisé par le contrat de travail. Mais les salariés dans leur globalité forment également un collectif, qui peut et doit s'organiser, afin, notamment, de défendre les droits des salariés et d'améliorer les conditions de travail et d'emploi.

Voici un bref panorama des outils que le droit du travail met à disposition des salariés pour atteindre cet objectif.

1. Le délégué des salariés (DS)

Le DS est le représentant des salariés le plus proche, celui auquel vous pouvez vous adresser lorsque vous avez un problème avec votre patron ou son représentant.

Vous pouvez le contacter dans les cas suivants, entre autres : problème de rémunération, de formation, sanction, licenciement, harcèlement, et tout problème lié à l'application de la réglementation du travail.

Le ou la déléguée du salarié peut saisir l'inspection du travail de tout problème d'application du droit du travail dans l'entreprise.

Moyens d'action des délégués des salariés

Ils bénéficient d'un crédit d'heures pour l'exercice de leurs fonctions :

- ▶ 15 heures par mois d'absence pour accomplir leurs missions.
- ▶ Un local pour accomplir les missions et y tenir les réunions.
- ▶ Un lieu d'affichage à l'emplacement prévu par l'employeur.
- ▶ les délégués des salariés ont le droit d'utiliser, après accord de l'employeur, tout autre moyen d'information qu'ils jugent nécessaire.

Représentant syndical, son rôle est de :

- ▶ Présenter le cahier des revendications à l'employeur ou son représentant.
- ▶ Défendre les revendications collectives et mener les négociations à leur sujet.
- ▶ Participer avec l'employeur à la négociation et à la rédaction à la conclusion des conventions collectives du travail (accord collectif du travail).

Moyens d'action

Les mêmes moyens d'action que le délégué des salariés



BON À SAVOIR

Il est à souligner qu'en raison de la nature des tâches qui leur sont attribuées, le Code du travail accorde au délégué des salariés et au représentant syndical une protection juridique. Ainsi toute mesure disciplinaire consistant en un changement de service ou tâche, toute mise à pied ainsi que tout licenciement de ces salariés envisagé par l'employeur, doit faire l'objet d'une décision approuvée par l'inspecteur du travail.



11

LE RÉGLEMENT DES CONFLITS SOCIAUX



11 LE RÉGLEMENT DES CONFLITS SOCIAUX

En cas de désaccord ou de litige avec votre employeur, parlez-en le plus tôt possible à vos délégués des salariés ou vos représentants syndicaux afin d'organiser avec eux la défense de vos droits et d'examiner les actions et démarches possibles auprès de votre employeur.

Prenez également contact avec l'inspection du travail, qui pourra vous renseigner et, dans certains cas, intervenir auprès de votre employeur. Si ce dernier ne modifie pas sa position, vous pouvez porter le litige devant le tribunal de première instance section sociale.

L'inspection du travail

L'adresse et le nom de l'inspecteur qui contrôle votre entreprise doivent obligatoirement être affichés dans les locaux de travail. À défaut, vos délégués des salariés ou vos représentants syndicaux peuvent facilement vous communiquer cette adresse.

Pourquoi faire appel à l'inspecteur du travail ?

Vous pouvez solliciter l'inspecteur du travail dont dépend votre entreprise pour une information ou pour une intervention auprès de votre employeur si vous estimez que votre licenciement est abusif, moyennant la procédure de conciliation auprès de l'inspecteur du travail.

L'inspecteur convoque les deux parties, et cherche un compromis visant soit la réintégration soit l'indemnisation du salarié.





CAREER CENTER

UN DIPLÔME, ET APRÈS ? VENEZ LE DÉCOUVRIR DANS VOTRE CAREER CENTER !

**LE CAREER CENTER :
QU'EST-CE QUE C'EST ?**

Un Career Center est un espace destiné aux jeunes et aux employeurs et qui a pour vocation de renforcer l'employabilité des jeunes. Les Career Centers sont le fruit de la coopération entre le gouvernement du Maroc et le gouvernement des Etats-Unis. Ils sont financés par le peuple américain à travers l'Agence américaine pour le Développement international (USAID Maroc).

QU'EST-CE QUE J'Y TROUVE ?

ME CONNAÎTRE

Des services de diagnostic pour aider chaque jeune à mieux se connaître et s'orienter vers un secteur ou un métier qui lui correspond.

EXPLORER

De l'information sur les métiers, les secteurs porteurs, les parcours de carrière, les filières et les établissements de formation.

ME PRÉPARER

Des cours de préparation à l'emploi et sur les compétences non techniques exigées par les employeurs (esprit d'équipe, rigueur, communication, initiative...).

ME LANCER

Une mise en relation avec le monde du travail à travers des programmes d'immersion, de stages et de foires à l'emploi.



USAID | المغرب
من الشعب الأمريكي



CAREER CENTER

OUÛ EST LE CAREER CENTER LE PLUS PROCHE ?

CASABLANCA

- Université Hassan II, Faculté des Sciences Juridiques, Economiques et Sociales - Ain Chock
- Institut Spécialisé de Technologie Appliquée Hay Hassani 1 (OFPPT)

TANGER

- Université Abdelmalek Essaadi, Ecole Nationale des Sciences Appliquées
- Institut spécialisé dans les métiers de l'offshoring et les nouvelles technologies de l'information et de la communication (OFPPT)

MARRAKECH

- Université Cadi Ayyad, Faculté des Sciences et Techniques
- Institut Spécialisé de Technologie Appliquée Hôtelière et Touristique

WWW.CAREERCENTER.MA





**ET SI JE NE PEUX PAS
M'Y RENDRE ?**

Un Career Center virtuel est disponible en ligne sur www.careercenter.ma. Il offre une mine d'informations sur les métiers et les établissements de formation, des outils d'auto-diagnostic, et des dizaines de fiches-conseils ou de cours pour se préparer à l'emploi.

Et en plus, www.careercenter.ma est le seul endroit où l'on peut consulter TOUTES les offres d'emploi mises sur le net au Maroc en un seul clic !



USAID | المغرب
من الشعب الأمريكي



CAREER
CENTER

مستقبلي في يدي

   www.careercenter.ma



USAID
من الشعب الأمريكي

LEBAH HECVOR
+LLOH1110REY,LEZO A SOOHT,JEKRU
A BOKKA,USOR A BOKKI,LOOM



المملكة المغربية
وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني
والتعليم العالي والبحث العلمي