



Gestion des ressources humaines

Partie 3 : Aspects juridiques de la fonction

- A. Définition du code de travail
- B. Historique du droit marocain du travail
- C. Conventions collectives
- D. Règlement intérieur
- E. Contrat de travail
- F. Cessation et suspension du contrat de travail
- G. Durée du travail
- H. Heures supplémentaires
- I. Salaires
- J. Repos hebdomadaire et jours fériés
- K. Congés annuels payés
- L. Caisse Nationale de la Sécurité Sociale (CNSS)
- M. Inspection du travail
- N. Missions et effectifs des délégués des salariés
- O. Comité d'entreprise

A. Définition

Au Maroc, le **Code du travail** est le texte législatif qui édicte l'ensemble des règles relatives à l'organisation des relations sociales au sein de l'entreprise et dans le domaine du travail.

B. Historique du droit marocain du travail

- L'année 1913 marque la première intervention de l'état dans les rapports entre salariés et employeurs.
- De 1927 à 1940, des textes importants relatifs aux accidents de travail, au repos hebdomadaire, congés payés, salaire minimum, durée du travail ont vu le jour
- Depuis l'indépendance, des dahirs ont été promulgués concernant : les syndicats, les services médicaux, la sécurité sociale, la représentation du personnel au sein de l'entreprise, l'indemnité de licenciement, l'échelle des salaires, le règlement du travail dans le secteur agricole.
- Le 11 septembre 2003 la loi n°65-99 relative au code du travail a été promulguée par dahir n°1-03-194.
- Des modifications de la loi 65-99 ont été publiées dans le bulletin officiel du 6 mai 2004 n°5210.
- Entrée en vigueur le 8 mai 2004

Sommaire du code de travail selon la loi n°65-99 : entré en vigueur le 8 mai 2004

Le Code du Travail Marocain est composé de 3 titres et de 7 livres

TITRE PREMIER

TITRE II : DEFINITIONS

TITRE III : DISPOSITION GENERALES

LIVRE PREMIER: DES CONVENTIONS RELATIVES AU TRAVAIL

LIVRE II: DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE LA RÉMUNÉRATION DU SALARIÉ

**LIVRE III: DES SYNDICATS PROFESSIONNELS,DES DELEGUES DES SALARIES, DU COMITE
D'ENTREPRISE ET DES REPRESENTANTS DES SYNDICATS DANS L'ENTREPRISE**

LIVRE IV: DE L'INTERMÉDIATION EN MATIERE DE RECRUTEMENT ET D'EMBAUCHAGE

LIVRE V: DES ORGANES DE CONTRÔLE

LIVRE VI: Du REGLEMENT DES CONFLITS COLLECTIFS DU TRAVAIL

LIVRE VII: DISPOSITIONS FINALES

C. Conventions collectives

Définition :

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

Objet :

Les conventions collectives concernent notamment :

- La détermination du salaire de chaque catégorie professionnelle et les diverses échelles de rémunération en fonction des compétences professionnelles ;
- L'organisation de la formation continue en faveur des salariés ;
- Les conditions de travail,
- ...

Obligations :

Les entreprises se doivent d'afficher toutes les informations concernant la convention collective afin que tout le personnel connaisse ses droits et ses obligations avec mise à leur disposition d'une copie.

D. Règlement intérieur

- Tout employeur occupant habituellement au minimum dix salariés est tenu, dans les deux années suivant l'ouverture de l'entreprise, après l'avoir communiqué aux délégués des salariés et aux représentants syndicaux dans l'entreprise, le cas échéant, un règlement intérieur et de le soumettre à l'approbation de l'autorité gouvernementale chargée du travail.
- Le règlement intérieur comporte notamment :
 - ✓ des dispositions générales relatives à l'embauche des salariés, au mode de licenciement, aux congés et aux absences ;
 - ✓ des dispositions relatives à l'organisation du travail, aux mesures disciplinaires, à la protection de la santé et à la sécurité des salariés ;
 - ✓ ...
- L'employeur est tenu de porter le règlement intérieur à la connaissance des salariés et de l'afficher dans un lieu habituellement fréquenté par ces derniers.
- L'employeur et les salariés sont tenus au respect des dispositions du règlement intérieur.

E. Contrat de travail

1. Définitions
2. Les types de contrats de travail
3. La période d'essai
4. Les obligations du salarié
5. Les obligations de l'employeur

E1. Définitions

- ⇒ Salarié : est considérée comme salariée toute personne qui s'est engagée à exercer son activité professionnelle sous la direction d'un ou plusieurs employeurs moyennant rémunération, quels que soient sa nature et son mode de paiement.
- ⇒ Employeur : est considérée comme employeur, toute personne physique ou morale, privée ou publique, qui loue les services d'une ou plusieurs personnes physiques.
- ⇒ Contrat de travail : acte par lequel une personne s'engage à travailler sous l'autorité d'une autre, moyennant rémunération et pour une durée déterminée ou indéterminée.
 - ✓ Le contrat de travail peut être effectué : par écrit ou verbal.
 - ✓ La preuve de l'existence du contrat de travail peut être rapportée par tous les moyens.
 - ✓ En cas de conclusion par écrit, le contrat de travail doit être établi en deux exemplaires revêtus des signatures du salarié et de l'employeur légalisées. Le salarié conserve l'une des deux exemplaires.
 - ✓ Le contrat peut intégrer des clauses, exemples : durée du préavis, clause de non-concurrence, primes, ...

E2. Les types de contrats

Trois types de contrats coexistent :

- Le contrat à durée indéterminée (CDI) ;
- Le contrat à durée déterminée (CDD) ;
- Le contrat pour accomplir un travail déterminé.

Remarques :

- ❑ Le CDD ne peut être conclu que dans les cas suivants :
 - ☞ le remplacement d'un salarié ;
 - ☞ L'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;
 - ☞ L'ouverture d'une entreprise pour la première fois ;
 - ☞ Lancement d'un nouveau produit.

E3. La période d'essai

La période d'essai :

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

La période d'essai dans le cas du CDI est fixé à :

- trois mois pour les cadres et assimilés
- un mois et demi pour les employés
- quinze jours pour les ouvriers

La période d'essai peut être renouvelée une seule fois.

La période d'essai dans le cas du CDD :

- Une journée au titre de chaque semaine de travail, dans la limite de :
 - ✓ 2 semaines lorsqu'il s'agit de contrats d'une durée inférieure à 6 mois
 - ✓ 1 mois pour une durée supérieure

Des périodes d'essai inférieures à celles mentionnées ci-dessus peuvent être prévues par le contrat de travail, la convention collective ou le règlement intérieur.

Remarque : L'employeur, ni le salarié ne sont liés pendant cette période.

Le contrat de travail peut être rompu volontairement à tout moment et sans indemnité, par chacune des deux parties.

E4. Les obligations du salarié

- Le salarié est responsable dans le cadre de son travail de ses actes, de sa négligence, de son impéritie* ou de son imprudence.
- Il est soumis à l'autorité de l'employeur et doit respecter les dispositions législatives ou réglementaires, celles du contrat de travail, de la convention collective et du règlement intérieur.
- Le salarié est également soumis aux dispositions des textes réglementant la déontologie* de la profession.
- Le salarié doit veiller à la conservation des choses et des moyens qui lui ont été remis pour l'accomplissement du travail dont il a été chargé ; il doit les restituer à la fin de son travail.

Impéritie : incapacité

Déontologie : Ensemble de règles éthiques qui gèrent et guident une activité professionnelle

E5. Les obligations de l'employeur

- Les salariés ont le droit de bénéficier des programmes de lutte contre l'analphabétisme et de la formation continue.
- L'employeur est tenu de préserver la sécurité, la santé et la dignité des salariés et de veiller au maintien des règles de bonne conduite, de bonnes moeurs et de bonne moralité dans son entreprise.
- Il est également tenu de communiquer aux salariés par écrit lors de l'embauchage, les dispositions relatives aux domaines ci-après ainsi que chaque modification qui leur est apportée :
 - La convention collective de travail et, le cas échéant, son contenu ;
 - Le règlement intérieur ;
 - Les horaires de travail ;
 - Les modalités d'application du repos hebdomadaire ;
 - Les dispositions légales et les mesures concernant la préservation de la santé et de la sécurité, et la prévention des risques liés aux machines ;
 - La date, heure et lieu de paye ;
 - Le numéro d'immatriculation à la caisse nationale de sécurité sociale ;
 - L'organisme d'assurance les assurant contre les accidents de travail et les maladies professionnelles ; ...

En outre, l'employeur est tenu de délivrer au salarié, à son départ :

- un reçu de solde de tout compte concernant la paie, les congés payés, les indemnités, ...)
- un certificat de travail à la cessation du contrat de travail, dans un délai maximum de huit jours, sous peine de dommages – intérêts.

F. Cessation et suspension du contrat de travail

1. Préavis
2. Fautes graves
3. Indemnités de licenciements
4. Cessation du contrat de travail par type de contrat
5. Licenciement
 - 5.1. Licenciements justifiés après épuisement des sanctions disciplinaires pour faute non grave
 - 5.2. Licenciement pour faute grave
 - 5.3. Licenciement pour motifs technologiques, structurels ou économiques et de la fermeture des entreprises
 - 5.4. Licenciement abusif
6. Suspension du contrat de travail

F1. Préavis

- Le préavis est la période pendant laquelle le contrat de travail continue de produire ses effets bien que l'une des parties ait notifié à l'autre sa décision de le rompre (licenciement, démission). Ce délais commence à courir le lendemain de la notification de la décision de mettre un terme au contrat.
 - ✓ Rupture sans préavis du contrat de travail :
toute rupture sans préavis du contrat de travail à durée indéterminée ou sans que le délai de préavis ait été intégralement observé, emporte, tant qu'elle n'est pas motivée par une faute grave, l'obligation pour la partie responsable de verser à l'autre partie une indemnité de préavis égale à la rémunération qu'aurait perçue le salarié s'il était demeuré à son poste.
 - ✓ Délai minimum du préavis :
la durée du préavis sont réglementés par les textes législatifs et réglementaires, le contrat de travail, la convention collective de travail, le règlement intérieur ou les usages. Tout en respectant la durée minimum de 8 jours, sinon il n'est pas accepté par la loi.
 - ✓ Permissions d'absence pendant le délai de préavis :
En vue de la recherche d'un emploi, le salarié bénéficie, pendant le délai de préavis, de permission d'absence rémunérées comme temps de travail effectif.
 - ✓ Le préavis doit être observé dans tous les licenciements sauf :
 - Si le salarié licencié a commis une faute grave ;
 - Si l'exécution est rendue impossible par la force majeure.

F2. Fautes graves

1. Fautes graves commises par l'employeur à l'encontre du salarié :

- ✓ L'insulte grave ; La pratique de toute forme de violence ou d'agression dirigée contre le salarié ; le harcèlement sexuel ; l'incitation à la débauche.



Est assimilé à un licenciement abusif, le fait pour le salarié de quitter son travail en raison de l'une des fautes énumérées ci-dessus lorsqu'il est établi que l'employeur a commis l'une de ces fautes.

2. Fautes graves pouvant provoquer le licenciement du salarié :

- ✓ Commettre les actes suivants à l'intérieur de l'établissement ou pendant le travail : le vol, l'abus de confiance, l'ivresse publique, la consommation de stupéfiants, l'agression corporelle, l'insulte grave ;
- ✓ Le refus délibéré et injustifié du salarié d'exécuter un travail de sa compétence ;
- ✓ L'absence non justifié du salarié pour plus de quatre jours ou de huit demi-journées pendant une période de douze mois ;
- ✓ Toute forme de violence ou d'agression dirigée contre un salarié, l'employeur ou son représentant portant atteinte au fonctionnement de l'entreprise ;
- ✓ La faute du salarié occasionnant un dommage matériel considérable à l'employé ;
- ✓ ...

F3. Indemnité de licenciement

- Le salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée a droit à une indemnité, en cas de licenciement après six mois de travail dans la même entreprise quels que soient le mode de rémunération et la périodicité du paiement du salaire.
- Le montant de l'indemnité de licenciement pour chaque année ou fraction d'année de travail effectif est égal à :
 - ❑ 96 heures de salaire pour les cinq premières années d'ancienneté ;
 - ❑ 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.
- Des dispositions plus favorables au salarié peuvent être prévues dans le contrat de travail, la convention collective de travail ou le règlement intérieur.
- Le salarié a également le droit de bénéficier, conformément à la législation et la réglementation en vigueur de l'indemnité de perte d'emploi pour des raisons économiques, technologiques ou structurelles.

F4. Cessation du contrat par type de contrat

- ❑ Dans le cas de contrat pour accomplir un travail déterminé : prend fin à la fin du travail qui a fait l'objet du contrat.
- ❑ Dans les cas de CDD : prend fin au terme fixé par le contrat.
 - ☞ La rupture avant terme du CDD provoquée par l'une des parties et non motivée par la faute grave de l'autre partie ou par un cas de force majeure donne lieu à dommages-intérêts, équivaut au montant des salaires correspondant à la période allant de la date de la rupture jusqu'au terme fixé par le contrat.
- ❑ Cas du Contrat CDI : peut cesser, sous réserve des dispositions relatives au délai de préavis :
 - ✓ par la volonté du salarié au moyen d'une démission portant signature légalisée par l'autorité compétente.
 - ✓ par la volonté de l'employeur, on parle alors de licenciement.
 - ☞ En cas de faute grave, le salarié peut être licencié immédiatement et sans préavis.
 - ☞ S'il n'y a pas de fautes graves, le salarié a droit à un préavis et une indemnité de licenciement, calculés en fonction de son ancienneté.

F5. Licenciement

Est interdit le licenciement d'un salarié sans motif valable sauf dans les cas suivants :

- ➔ Motif lié à son aptitude ou à sa conduite. Dans ce cas l'employeur doit respecter le cadre des dispositions prévues des sanctions disciplinaires pour faute non grave ;
- ➔ Motif : faute grave ;
- ➔ Motif : technologiques, structurels, économiques ou fermeture des entreprises.

F5.1. Licenciements justifiés après épuisement des sanctions disciplinaires pour faute non grave

Article 37

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

- 1° l'avertissement ;
- 2° le blâme ;
- 3° un deuxième blâme ou la mise à pied pour une durée n'excédant pas huit jours ;
- 4° un troisième blâme ou le transfert à un autre service ou, le cas échéant, à un autre établissement, le lieu de résidence du salarié étant pris en considération.

Les dispositions de l'article 62 ci-dessous sont applicables aux sanctions prévues aux 3° et 4° du présent article.

Article 38 : L'employeur applique les sanctions disciplinaires graduellement. Lorsque les sanctions disciplinaires sont épuisées dans l'année, l'employeur peut procéder au licenciement du salarié. Dans ce cas, le licenciement est considéré comme justifié.

Article 62 :

Avant le licenciement du salarié, il doit pouvoir se défendre et être entendu par l'employeur ou le représentant de celui-ci en présence du délégué des salariés ou le représentant syndical dans l'entreprise qu'il choisit lui-même dans un délai ne dépassant pas huit jours à compter de la date de constatation de l'acte qui lui est imputé.

Il est dressé un procès-verbal à ce propos par l'administration de l'entreprise, signé par les deux parties, dont copie est délivrée au salarié.

Si l'une des parties refuse d'entreprendre ou de poursuivre la procédure, il est fait recours à l'inspecteur de travail.

F5.2. Licenciement pour faute grave



En cas de faute grave, le salarié peut être licencié sans préavis ni indemnité ni versement de dommages - intérêts.



- ❖ Avant le licenciement du salarié, il doit pouvoir se défendre et être entendu par l'employeur ou le représentant de celui-ci en présence du délégué des salariés ou le représentant syndical dans l'entreprise qu'il choisit lui-même dans un délai ne dépassant pas huit jours à compter de la date de constatation de l'acte qui lui est imputé.
- ❖ Il est dressé un procès-verbal à ce propos par l'administration de l'entreprise, signé par les deux parties, dont copie est délivrée au salarié.
- ❖ Si l'une des parties refuse d'entreprendre ou de poursuivre la procédure, il est fait recours à l'inspecteur de travail.

F5.3. Licenciement pour motifs technologiques, structurels ou économiques

- Le licenciement de tout ou partie des salariés employés dans les entreprises pour motifs technologiques, structurels ou pour motifs similaires ou économiques, est subordonné à une autorisation délivrée par le gouverneur de la préfecture ou de la province, dans un délai maximum de deux mois à compter de la date de la présentation de la demande par l'employeur au délégué provincial chargé du travail.
- La demande d'autorisation doit être assortie de tous les justificatifs nécessaires et du procès-verbal des concertations et négociations avec les représentants des salariés.
- Les salariés bénéficient **des indemnités de préavis et de licenciement**, en cas de l'obtention ou non par l'employeur de l'autorisation de licenciement.

F5.4. 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-intérêts.
 - Le salarié licencié pour un motif qu'il juge abusif peut avoir recours à la procédure de conciliation préliminaire en faisant appel à un agent de l'inspection du travail afin de réintégrer son poste ou d'obtenir des dommages-intérêts.
L'accord obtenu dans le cadre de cette procédure est réputé définitif et non susceptible de recours devant les tribunaux.
 - En cas de versement de dommages-intérêts, le récépissé de remise du montant est signé par le salarié et l'employeur ou son représentant, les signatures dûment légalisées par l'autorité compétente. Il est également contresigné par l'agent chargé de l'inspection du travail.
 - A défaut d'accord intervenu au moyen de la conciliation préliminaire, le salarié est en droit de saisir le tribunal compétent qui peut statuer, dans le cas d'un licenciement abusif du salarié, soit par la réintégration du salarié dans son poste ou par des dommages intérêts dont le montant est fixé sur la base du salaire d'un mois et demi par année ou fraction d'année de travail sans toutefois dépasser le plafond de 36 mois.
-  Le salarié bénéficie, en cas de licenciement abusif, de versement de dommages intérêts et de l'indemnité de préavis. Il bénéficie également de l'indemnité de perte d'emploi.

F6. Suspension du contrat de travail

Le contrat est provisoirement suspendu :

- 1- pendant la durée de service militaire obligatoire ;**
- 2- pendant l'absence du salarié pour maladie ou accident dûment constaté par un médecin ;**
- 3- pendant la période qui précède et suit l'accouchement dans les conditions prévues par les articles 154 et 156 ;**
- 4- pendant la période d'incapacité temporaire du salarié résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ;**
- 5- pendant les périodes d'absence du salarié prévues par les articles 274, 275 et 277 ;**
- 6- pendant la durée de la grève ;**
- 7- pendant la fermeture provisoire de l'entreprise intervenue légalement.**
Toutefois, nonobstant les dispositions prévues ci-dessus, le contrat de travail à durée déterminée prend fin à sa date d'échéance.

Article 154

- La salariée a le droit de suspendre le contrat de travail pendant une période qui commence sept semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine sept semaines après la date de celui-ci. Si un état pathologique, attesté par certificat médical comme résultant de la grossesse ou des couches, rend nécessaire le prolongement de la période de suspension du contrat, le congé de maternité est augmenté de la durée de cet état pathologique, sans pouvoir excéder huit semaines avant la date présumée de l'accouchement et quatorze semaines après la date de celui-ci.

Article 156

- En vue d'élever son enfant, la mère salariée peut s'abstenir de reprendre son emploi à l'expiration du délai de sept semaines suivant l'accouchement ou, éventuellement de quatorze semaines, à condition d'en aviser son employeur quinze jours au plus tard avant le terme de la période du congé de maternité. Dans ce cas, la suspension du contrat ne peut excéder quatre- vingt-dix jours.
- En vue d'élever son enfant, la mère salariée peut, en accord avec son employeur, bénéficier d'un congé non payé d'une année. La mère salariée réintègre son poste à l'expiration de la période de suspension visée au premier et 2^{ème} alinéas du présent article. Elle bénéficie alors des avantages qu'elle avait acquis avant la suspension de son contrat.

Article 274

Le salarié bénéficie de permissions d'absence en cas d'événements familiaux. La durée de ces absences est la suivante :

1) Mariage :

- ✓ du salarié : **quatre jours** ;
- ✓ d'un enfant du salarié ou d'un enfant issu d'un précédent mariage du conjoint du salarié: **deux jours** ;

2) Décès :

- ✓ d'un conjoint, d'un enfant, d'un petit enfant, d'un ascendant du salarié ou d'un enfant issu d'un précédent mariage du conjoint du salarié : **trois jours**
- ✓ d'un frère, d'une sœur du salarié, d'un frère ou d'une sœur du conjoint de celui-ci ou d'un ascendant du conjoint: **deux jours**.

3) Autres absences :

- ✓ circoncision : deux jours ;
- ✓ opération chirurgicale du conjoint ou d'un enfant à charge : deux jours.

Article 275

Le salarié bénéficie d'une permission d'absence pour passer un examen, effectuer un stage sportif national ou participer à une compétition internationale ou nationale officielle.

Article 277

Les employeurs doivent accorder à leurs salariés, membres des conseils communaux, des permissions d'absence pour assister aux assemblées générales de ces conseils et aux réunions des commissions qui en relèvent s'ils en sont membres. Sauf accord contraire, l'absence prévue à l'alinéa ci-dessus n'est pas payée. Les heures du travail perdues, en raison de l'absence prévue par le présent article, peuvent être récupérées, sous réserve des dispositions relatives à la durée du travail prévues au chapitre premier du titre III du livre II de la présente loi.

G. La durée de travail

La durée de travail pour les **activités non agricoles** :

- ❑ 2288 heures dans l'année
- ❑ Nombre d'heures de travail par semaine : 44 heures
- ❑ Nombre de jours de travail par mois : 26 jours
- ❑ 6 jours de travail par semaine et 1 jour de repos hebdomadaire
- ❑ Nombre d'heures de travail par jour : $44/6 = 7.33$
- ❑ Nombre d'heures de travail par mois : $(44/6) * 26 = 191$

La durée de travail pour les **activités agricoles** :

- ❑ 2496 heures dans l'année

H. Les heures supplémentaires

- Sont considérées comme heures supplémentaires les heures de travail accomplies au-delà de la durée normale de travail du salarié.
 - ✋ Dans les entreprises où les 2288 heures de travail sont réparties d'une manière inégale sur l'année, sont considérées comme heures supplémentaires, les heures de travail accomplies quotidiennement à partir de la dixième heure incluse.
- Sont également considérées comme heures supplémentaires de travail, les heures effectuées annuellement à partir de la 2289^{ème} heure incluse.
- Les heures supplémentaires sont payées en un seul versement en même temps que le salaire dû.
- Pour les activités non agricole la majoration est de :
 - ✓ 25% si les travaux sont effectués entre 6 heures et 21 heures, un jour ouvrable ;
 - ✓ 50 % si les travaux sont effectués entre 21 heures et 6 heure un jour ouvrable ;
 - ✓ 50 % si les travaux sont effectués entre 6 heure et 21 heure, un jour du repos ;
 - ✓ 100 % si les travaux sont effectués entre 21 heures et 6 heure un jour du repos.
- Pour les activités agricole la majoration est de :
 - idem sauf : au lieu de 6 h et 21 heure ⇒ 5h et 20 heure
 - idem sauf : au lieu de 21 h et 6 heure ⇒ 20 h et 5 heure

I. Les salaires

- ❑ Le salaire : est librement fixé par accord direct entre *les parties* ou par *convention collective de travail* , sous réserve des dispositions légales relatives au salaire minimum légal.
- ❑ Le salaire minimum légal : est le salaire minimum fixé par la loi.
 - ✓ Base de calcul :

Dans les activités **non agricoles**, sur la base de la rémunération versés au salarié pour une heure de travail : **13,46 Dh /heure**

Le SMIG est calculé sur la base de travail de 26 jours

 - ❑ SMIG Horaire est de : **13,46 Dh /heure**
 - ❑ Nombre d'heure de travail par semaine : 44 heures
 - ❑ 6 jours de travail par semaine et 1 jour de repos hebdomadaire
 - ❑ Nombre d'heures de travail par jour : $44/6 = 7.33$
 - ❑ Nombre d'heures de travail par mois :
 $(\text{Nombre d'heures de travail par jour}) * 26 = (44/6) * 26 = 191 \text{ heures /mois}$
 - ❑ **SMIG par mois pour une durée de travail égale à 26 jours** :
 $13.46 * \text{nombre d'heure pour 26 jours de travail} = 13.46 * 191 = \mathbf{2570.86 Dh}$
- ❑ Dans les activités agricoles : SMAG : Salaire Minimal Agricole Garanti : 69.73 Dh par jour

❑ Preuve de paiement :

- ✓ L'employeur est tenu d'avoir un livre de paie pour l'inspecteur du travail qui peut le vérifier à tout moment.
- ✓ L'employeur est tenu de délivrer au salarié un bulletin de paie où figure les détails suivants : le salaire brut, les indemnités de transports, les charges de CNSS et la mutuelle, les allocations, la rémunération nette et la date de la remise du bulletin, ...

❑ Les primes d'ancienneté sont fixées à :

- ✓ 5% du salaires versé, après deux ans de service ;
- ✓ 10 % du salaire versé, après cinq ans de service ;
- ✓ 15% du salaire, versé après douze ans de service ;
- ✓ 20% du salaire versé, après 20 ans de service ;
- ✓ 25% du salaire après 25 ans de services.

J. Le repos hebdomadaire et les jours fériés

- Le repos hebdomadaire :
 - ✓ Il doit être accordé obligatoirement aux salariés un repos hebdomadaire d'au moins 24 heures, le vendredi, le samedi, le dimanche ou le jour du marché hebdomadaire.
 - ✓ Le repos hebdomadaire doit être accordé simultanément à tous les salariés d'un même établissement.
 - ✓ En cas de force majeure le repos hebdomadaire peut être donné par roulement aux salariés.
- Les jours fériés :
 - ✓ Il est interdit aux employeurs d'occuper les salariés pendant les jours de fêtes payés dont la liste est déterminée par voie réglementaire et pendant les jours fériés.

K. Les congés annuels payés

□ Les congés annuels payés :

sauf disposition plus favorables du contrat de travail, de la convention collective de travail, du règlement intérieur ou des usages, tout salarié a droit, après 6 mois de service continu dans la même entreprise ou chez même employeur, à un congé annuel payé dont la durée est fixée comme suit :

- ❖ Un jour et demi de congé payé par mois de service ;
- ❖ Deux jours de congé payé par mois de service pour les salariés âgés de moins de 18 ans.
- ☞ La durée du congé annuelle payé est augmentée à raison d'un jour et demi de travail effectif par période entière, continue ou non, de cinq années de service, sans toutefois que cette augmentation puisse porter la durée totale du congé à annuel à plus de trente jours de travail effectif.

L. La Caisse Nationale de la Sécurité Sociale

- ❑ La CNSS gère depuis avril 1961 le régime le régime de sécurité sociale institué par le dahir n° 1-59-148 du 31 décembre 1959. Ce régime couvre les salariés de l'industrie, du commerce et des professions libérales ainsi que ceux de l'agriculture et de l'artisanat et de la pêche.

- ❑ Le régime de sécurité sociale de la CNSS assure à ses assurés :
 - ✓ une protection contre les risques de suppression de revenu en cas de maladie, maternité, invalidité ou vieillesse ;
 - ✓ des allocations familiales ;
 - ✓ une pension de survivants (conjointe, enfants, ...) et une allocation au décès pour ayant droit ;
 - ✓ une action sanitaire par le biais d'un réseau de 13 Polycliniques implantées à travers le Royaume
 - ✓ et incessamment une couverture médicale de base (assurance maladie obligatoire (AMO)).

M. L'inspection du travail

- **Les agents de l'inspection du travail sont chargés :**
 - ✓ d'assurer l'application des dispositions législatives et réglementaires relatives au travail ;
 - ✓ de fournir des informations et des conseils techniques aux employeurs et aux salariés sur les moyens les plus efficaces en conformité avec les dispositions légales ;
 - ✓ de porter à la connaissance de l'autorité gouvernementale chargée du travail les lacunes ou les dépassements de certaines dispositions législatives et réglementaires en vigueur ;
 - ✓ de procéder à des tentatives de conciliation en matière de conflits individuels du travail.

N. Missions et effectifs des délégués des salariés

- Des délégués de salariés doivent être élus dans tous les établissements employant habituellement au moins dix salariés permanents. Ils ont pour mission :
 - de présenter à l'employeur toutes les réclamations individuelles qui n'auraient pas été directement satisfaites et qui sont relatives aux conditions de travail découlant de l'application de la législation du travail, du contrat de travail, de la convention collective de travail ou du règlement intérieur ;
 - de saisir l'agent chargé de l'inspection du travail de ces réclamations, au cas où le désaccord subsiste,
- Le nombre des délégués des salariés est fixé comme suit :
 - ❑ de dix à vingt-cinq salariés : un délégué titulaire et un délégué suppléant ;
 - ❑ de vingt-six à cinquante salariés : deux délégués titulaires et deux délégués suppléants ;
 - ❑ de cinquante et un à cent salariés : trois délégués titulaires et trois délégués suppléants ;
 - ❑ de cent un à deux cent cinquante salariés : cinq délégués titulaires et cinq délégués suppléants ;
 - ❑ de deux cent cinquante et un à cinq cents salariés : sept délégués titulaires et sept délégués suppléants ;
 - ❑ de cinq cent un à mille salariés : neuf délégués titulaires et neuf délégués suppléants ;Un délégué titulaire et un délégué suppléant s'ajoutent pour chaque tranche supplémentaire de cinq cents salariés.
- Les délégués des salariés sont reçus collectivement par l'employeur ou son représentant au moins une fois par mois ; ils sont, en outre, reçus en cas d'urgence, sur leur demande.

O. Comité d'entreprise

- ❑ Il est créé au sein de chaque entreprise employant habituellement au moins cinquante salariés un comité consultatif dénommé " comité d'entreprise ".
- ❑ Le comité d'entreprise comprend :
 - ✓ l'employeur ou son représentant ;
 - ✓ deux délégués des salariés élus par les délégués des salariés de l'entreprise ;
 - ✓ un ou deux représentants syndicaux dans l'entreprise, le cas échéant.
- ❑ Le comité d'entreprise est chargé dans le cadre de sa mission consultative des questions suivantes :
 - les transformations structurelles et technologiques à effectuer dans l'entreprise ;
 - le bilan social de l'entreprise lors de son approbation ;
 - la stratégie de production de l'entreprise et les moyens d'augmenter la rentabilité ;
 - l'élaboration de projets sociaux au profit des salariés et leur mise à exécution ;
 - les programmes d'apprentissage, de formation-insertion, de lutte contre l'analphabétisme et de formation continue des salariés.
- ❑ Sont mis à la disposition des membres du comité d'entreprise toutes les données et tous les documents nécessaires à l'exercice des missions qui leur sont dévolues.
- ❑ Le comité d'entreprise se réunit une fois tous les six mois et chaque fois que cela s'avère nécessaire.
- ❑ Le comité peut inviter à participer à ses travaux toute personne appartenant à l'entreprise ayant de la compétence et de l'expertise dans sa spécialité.