

Royaume du Maroc

Université Sidi Mohamed Ben Abdellah

Ecole Supérieure de Technologie - Fès



المملكة المغربية
جامعة سيدي محمد بن عبد الله
المدرسة العليا للتكنولوجيا - فاس

Droit social

Support de cours

Préparé par : Mme AFAKHRI Salma

INTRODUCTION

C'est l'ensemble des rapports juridiques qui naissent de l'exécution de tâches par un travailleur (le salarié) pour le compte et sous la subordination d'autrui (l'employeur).

Autrement dit, le cours de droit du travail a pour objet l'étude des normes juridiques qui régissent les relations entre un employeur et un salarié.

il s'applique aux relations juridiques liées au travail salarié

Il se distingue en ce sens des rapports juridiques naissant de la formation, du travail bénévole, du travail indépendant ou enfin du travail exercé dans le cadre de la fonction publique

Les relations de travail se caractérisent par un lien de subordination entre un employeur qui rémunère un salarié qui met à sa disposition ses compétences professionnelles.

Est appelé employeur toute personne physique ou morale qui loue les services d'une ou plusieurs personnes physiques.

Est considéré comme salarié toute personne qui s'est engagée à exercer son activité professionnelle sous la direction d'un ou plusieurs employeurs moyennant une rémunération.

Le droit du travail encadre la formation, l'exécution et la rupture du contrat de travail.

Il garantit également le respect des libertés syndicales et des normes de sécurité au travail, ainsi que la protection des travailleurs vulnérables.

Il est régi par le code de travail introduit par la loi n° 65-99

Il comporte sept livres en plus du livre préliminaire et 585 articles présentés comme suit :



-le livre 1er concerne les conventions relatives au travail.

Le livre II est relatif aux conditions de travail et au salaire.

Le livre III est relatif aux syndicats les plus représentatifs aux délégués du personnel et au comité d'entreprise.

Le livre IV est relatif à la médiation au travail et à l'emploi des salariés.

Le livre V concerne les organes de contrôle.

Le livre VI est relatif aux modes de solutions pacifiques pour les conflits collectifs.

Le livre VII comporte des dispositions finales.

Partie 1: le contrat de travail

Chapitre I- définition du contrat de travail

L'article 24 du code de travail stipule que : « Le contrat de travail est une convention qui engage le travailleur à fournir ces services professionnels pour une durée déterminée ou non déterminée à accomplir un travail déterminé en contre parti d'une rémunération dont l'employeur est débiteur. »

La validité du contrat de travail est subordonnée aux conditions relatives au Consentement et à la capacité des parties à contracter ainsi qu'à l'objet et à la cause du contrat, telles qu'elles sont fixées par le code des obligations et contrats.

Le contrat de travail est conclu pour une durée indéterminée, pour une durée Déterminée ou pour accomplir un travail déterminé.

Le contrat de travail à durée déterminée peut être conclu dans les cas où la relation de travail ne pourrait avoir une durée indéterminée.

Il peut être conclu dans les cas où la relation de travail ne pourrait avoir une durée indéterminée.

Toutefois, le contrat conclu pour une durée maximum d'une année devient un contrat à durée indéterminée lorsqu'il est maintenu au-delà de sa durée

Dans le secteur agricole, le contrat de travail à durée déterminée peut être conclu pour une durée de six mois renouvelable à condition que la durée des contrats ne dépasse pas deux ans.

Le contrat devient par la suite à durée indéterminée.

I- la cessation du contrat de travail

les relations de travail entre employeurs et salariés peuvent cesser par plusieurs méthodes:

1 - Licenciement :

Le licenciement étant la résiliation du contrat de travail à l'initiative de l'employeur en présentant un motif valable

il est donc interdit de licencier un salarié sans motif valable sauf si ce licenciement est lié à son aptitude ou à sa conduite.

Le licenciement peut être fait pour les motifs suivant:

- **Par mesure disciplinaire : la faute grave :** La jurisprudence est la seule à pouvoir déterminer une faute grave c'est-à-dire que ces les juges qui décident s'il ya ou pas de faute grave, et on peut dire qu'il n'y a pas de définition précise de la faute grave.
- **Pour motif économique :** en cas de difficultés de l'entreprise, l'employeur doit tout d'abord licencié le personnel temporaire avant le personnel stable, comme il doit aussi considéré l'ancienneté et les charges familiales du salarié.



●

- **pour motif personnel** : Quand l'employeur juge un salarié d'incapable de l'accomplissement de ses fonctions de salarié

Quand le personnel est considéré comme stable, l'employeur à le devoir de lui attribuer un préavis de licenciement au cours du quel il peut s'absenté 2 heures par jour sans dépasser 8 heures par semaines pour trouver un autre travail.

Sauf pour faute grave, l'employeur est obligé de payer une indemnité de préavis au salarié si leur contrat de travail (contrat à durée indéterminé) est rompus sans préavis.

Le montant de l'indemnité de préavis sera proportionnel à la rémunération qu'auras reçus ce salarié s'il était resté à son poste pendant le délai de préavis.

L'indemnité de licenciement ce calcul de la manière suivante :

Pour une période de 5ans, l'indemnité de licenciement payé par l'employeur est de 96h de salaire par ans,

Allant de 6 ans à 10 ans, l'indemnité de licenciement payé par l'employeur est de 144 heures de salaire par ans

Allant de 11 ans à 15 ans, l'indemnité de licenciement payé par l'employeur est de 192 heures de salaire par ans

Pour une période supérieur à 15 ans, l'indemnité de licenciement payé par l'employeur est de 240 heures de salaire par ans,

2 - démission :

Le contrat de travail peut être rompus par la volonté du salarié et ceci est appelé automatiquement une démission.



Si le salarié prend en compte de prévenir son employeur de son départ par un délai de préavis, ceci lui permettra de toucher une indemnité compensatrice.

En cas de faute grave justifié par l'employeur ou d'abus de droit, le salarié démissionnaire pourrait être condamné à des dommages et intérêts.

3-Accord mutuel par contrat à durée déterminé :

Pour tout contrat à durée déterminé, l'arrêt du travail ne s'effectue qu'à la fin du délai fixé par ce contrat.

Autrement dit, ce contrat ne peut s'achever que si l'employeur et le salarié décident tous les deux d'y mettre fin.

4-la retraite :

Ayant atteint l'âge de soixante ans,(61 ans à partir du mois de janvier 2017) tout salarié doit être mis à la retraite.

Toutefois, il peut continuer à être occupé après cet âge par arrêté de l'autorité gouvernementale chargée du travail sur demande de l'employeur et avec le consentement du salarié.

L'âge de la retraite est fixé à cinquante-cinq ans pour les salariés du secteur minier qui justifient avoir travaillé au fond des mines pendant cinq années au moins

Normalement il n'y a ni préavis, ni indemnité pour la retraite, c'est la convention collective du travail qui oblige le respect d'un délai de prévenance et le paiement d'une indemnité de départ à la retraite avec un montant proportionnel à l'ancienneté obtenue dans l'entreprise.

Chapitre II: la formation du contrat de travail

1 : conclusion du contrat de travail

Le contrat de travail est soumis aux règles de droit commun qui peut être constaté dans les formes qu'il convient par les parties contractantes qui veulent l'adopter.



Il y a donc lieu de se reporter au régime contractuel de droit commun, tel qu'il est défini au D.O.C.

Aux termes de celui-ci quatre conditions sont requises pour la validité d'une convention : le consentement, la capacité des parties, un objet certain qui forme la matière de l'engagement, et une cause licite

i- Le consentement des parties.

Il peut être donné par écrit ou verbalement, ou résulter seulement d'un accord tacite comme c'est le cas lors de la continuation de relations de travail.

Cependant, le contrat à durée déterminée doit être nécessairement écrit. A défaut d'écrit, un contrat de travail est présumé à durée indéterminée.

La volonté réelle de contracter doit avoir été exercée librement, c'est –à-dire sans être entachée, sous peine de nullité du contrat, d'un vice du consentement erreur dol ou violence.

ii- La capacité des parties.

Bien que le contrat de travail sont valable, les parties doivent avoir la capacité de s'obliger (art 25 DOC).

Le problème qui se pose est de savoir si les contrats conclu par les incapables peuvent être valables.

Cela concerne le cas du salarié mineur et celui de la femme mariée.

1- Le salarié mineur

Celui-ci ne peut être admis à travailler avant l'âge de 15 ans article 143 du code. Cette interdiction est en principe absolue.

Avant cet âge il est soumis à l'obligation scolaire. Il a toujours été considéré que le fait de faire travailler des enfants de bas âge constitue une atteinte aux générations futures.



Par conséquent, avant 15 ans aucun contrat ne peut être conclu ni par le mineur ni par son représentant légal.

De son côté l'article 150 vient renforcer des pénalités lorsqu'on fait travailler des enfants n'ayant pas 15 ans.

Aussi l'article 145 vient de porter l'âge à 18 ans au lieu de 15 ans pour les jeunes travailleurs des théâtres ou cirques.

2- la femme mariée

L'article 9 prévoit le droit de la femme de conclure le contrat de travail sans, bien entendu, le consentement de son mari.

C'est une liberté totale qui lui permet d'exercer une profession.

Toutefois d'après l'article 172 la femme peut exercer le travail de nuit compte tenu de son état de santé et de situation sociale.

iii- L'objet et la cause du contrat.

Le contrat de travail ne peut avoir pour objet l'exercice d'une activité contraire à l'ordre, à la morale et aux bonnes mœurs; il en serait ainsi d'un emploi dans une maison de tolérance.

Il ne peut également contenir des clauses contraires à l'ordre public: serait annulée par exemple une clause de non- affiliation syndicale, ou fixant un salaire inférieur au SMIG.

iv- Les formes et la preuve du contrat.

Le législateur laisse l'entière liberté aux parties quant à la forme du contrat.

Il peut donc être écrit ou verbal.

La preuve du contrat de travail verbal peut présenter quelques difficultés.

En effet, conformément au droit commun des contrat, qui est ici applicable, la preuve peut être faite par tous moyens lorsque le contrat porte sur une somme n'excédant pas 250 DH.



Pour une somme supérieure, ce qui est en la matière la majorité des cas, le contrat devrait en principe être prouvé au moyen d'un écrit ou au moins d'un commencement de preuve par écrit, tel qu'un bulletin de paie ou un certificat de travail.

2 : Durée et différents types de contrat de travail.

Le code prévoit la réglementation de plusieurs contrats. Il a retenu ceux qui sont les plus répandus :

- Le contrat à essai.
- Le contrat à durée indéterminée
- Le contrat à durée déterminée
- Le contrat pour un travail déterminée.

I- le contrat à essai

L'intérêt de ce contrat est incontestable. L'employeur peut apprécier la compétence du travailleur.

Celui-ci peut juger si l'emploi lui convient. Si le travail lui convient

C'est un contrat qui ne dépasse pas 6 mois maximum

Dans ce genre de contrat les parties concernées peuvent rompre volontairement le contrat et cela sans indemnités ni préavis.

Lorsque le salarié est à l'essai au moins pendant une semaine il n'y a lieu de rompre cette période qu'après avoir octroyé au salarié l'un des deux préavis suivants à moins qu'il ne commette une faute grave:

2 j avant la rupture si le salarié appartient à la catégorie de ceux qui sont payés au jour par semaine ou chaque quinzaine.

8 j avant la rupture s'il est mensualisé. Le préavis ne peut avoir une durée inférieure à 8 jours

II- Le contrat à durée indéterminée.

Le contrat à durée indéterminée est le plus fréquent dans la pratique.



Aucune limitation de durée n'est fixée par les parties.

Il prend fin dès que l'une d'entre elles en demande la résiliation.

Ces règles sont essentiellement destinées à tempérer le caractère brutal et arbitraire de la rupture.

Un contrat est présumé à durée indéterminée dès lors qu'il ne résulte d'aucun écrit.

La durée de préavis pour les cadres, les employés et les ouvriers peut être citée dans le tableau suivant :

Pour les cadres

ancienneté	Durée de préavis
Ancienneté = 1 an	1 mois
Ancienneté = 5 ans	2 mois
Plus de 5 ans	3 mois

- pour les ouvriers :

Ancienneté	Durée du préavis
Ancienneté = 1 an	8 jours
Ancienneté = 5 ans	1 mois
Plus de 5 ans	2 mois

Sauf pour faute grave, l'employeur est obligé de payer une indemnité de préavis au salarié si leur contrat de travail (contrat à durée indéterminé) est rompu sans préavis.

le montant de l'indemnité de préavis sera proportionnel à la rémunération qu'auras reçus ce salarié s'il était resté à son poste pendant le délai de préavis.

L'indemnité de licenciement se calcul de la manière suivante :

pour une période de 5ans, l'indemnité de licenciement payé par l'employeur est de 96h de salaire par ans,

allant de 6 ans à 10 ans, l'indemnité de licenciement payé par l'employeur est de 144 heures de salaire par ans

allant de 11 ans à 15 ans, l'indemnité de licenciement payé par l'employeur est de 192 heures de salaire par ans

Pour une période supérieur à 15 ans, l'indemnité de licenciement payé par l'employeur est de 240 heures de salaire par ans,

III- Le contrat à durée déterminée

Le contrat à durée déterminée est un contrat dans lequel un terme est stipulé.



Celui-ci résulte d'un événement futur, certain ayant une date précise connu d'avance par le salarié.

C'est la prévision de l'échéance qui permet de le distinguer du contrat à durée indéterminée.

Il a bénéficié d'une réglementation plus ou moins importante dans la législation du travail

a) Dans quels cas peut-on recourir au contrat de travail à durée déterminée ?

il existe trois cas :

- Remplacement d'un salarié à la place d'un autre lorsque le contrat de ce dernier se trouve suspendu. La suspension ne doit pas être le fait d'une grève.
- Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise il peut s'agir d'une commande exceptionnelle, des travaux urgents par exemple.
- Emploi saisonniers (ex. Agriculture, tourisme ...)

b) La durée maximale du contrat à durée déterminée.

Il est de principe que le code n'a pas prévu de durée sauf dans deux hypothèses:

Les secteurs non agricoles lorsqu'il y a création d'entreprise ou ouverture d'un établissement nouveau à l'intérieur de l'entreprise.

Alors, on peut conclure un CDD pour une période n'excédant pas une année renouvelable une seule fois. C'il est reconduit il deviendra un contrat à durée indéterminée.

Dans le secteur agricole, on peut conclure un CDD pour une période de 6 mois renouvelable.

La période du contrat ne doit pas être supérieure à 2 années sinon il devient à durée indéterminée.



IV- Le contrat pour accomplir un travail déterminé (CTD)

C'est un contrat mixte ou à cheval entre un contrat à durée indéterminée et à durée déterminée.

Il s'apparente à un contrat pour une tâche occasionnelle précise et non durable et pour une durée limitée.

Ex: travaux dans un chantier (Route, Immeuble, mosquée ...) à la construction d'un barrage etc....

3 :Les obligations résultant du contrat de travail

Le contrat du travail met à la charge des deux parties en certain nombre d'obligations et ce dans les articles 20 et s

A- Les obligations qui sont à la charge du salarié.

Le code ne se réfère pas expressément à ce que le salarié doit être capable d'exécuter le travail qui fait l'objet du contrat, cela va de soi car l'insuffisance professionnelle constitue, bel et bien, une cause légitime de licenciement .

L'article 20 énonce que le salarié est responsable dans le cadre de son travail de ses actes, de ses négligences ou du manque de diligence.

Il doit également respecter les ordres de son employeur et ce dans le cadre des dispositions légales et réglementaires, du contrat de travail, des conventions collectives ou du règlement intérieur.

De même, il doit soumettre aux règles d'éthique relatives à la profession.

Il s'agit en l'occurrence ce qu'on appelle couramment « obligation de fidélité »

Concernant le matériel qui lui est confié pour l'exécution du travail l'article 22 dispose qu'il doit veiller sur le matériel et de le remettre après le travail dont il a la charge.



En cas de perte ou de détérioration , il en demeure responsable a moins qu'il prouve l'existence d'un cas fortuit ou d'une force majeure.

Aussi, en cas de changement de résidence il est tenu de prévenir l'employeur en lui indiquant sa nouvelle adresse soit en main propre soit à l'aide d'une lettre recommandée avec accusé de réception.

le code n'a pas prévu toutes les obligations qui pèsent sur lui.

d'autres obligations résultent soit du contrat de travail soit du règlement intérieur, soit de a convention collective. On peut invoquer dans se sens :

Certes, il ne peut refuser d'exécuter les tâches entrant dans son emploi.

- Il doit respecter le temps de travail notamment les horaires en vigueur dans l'entreprise.

Le non-respect de la durée constitue une faute grave légitimement le licenciement surtout en cas de retards répétées.

Ne pas exécuter le travail pour son compte personnel.

B- Les obligations à la charge de l'employeur.

Classiquement, il doit procurer le travail convenu et payer le salarié accordé il doit prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger les salariés leur santé et leur dignité lorsqu'ils accomplissent le travail sous ses ordres.

Il doit veiller sur le respect de la bonne conduite et des bonnes mœurs et sur l'établissement la discipline dans l'entreprise.

il doit délivrer une carte de travail qui comporte toutes les indications qui seront déterminées par décret.

Cette carte est renouvelable chaque fois pu un changement dans sa qualité professionnelle survient ou dans le montant de salaire.

III: suspension du contrat

A- Les cas de suspension



Au cours des relations de travail, des circonstances exceptionnelles sont susceptible de suspendre provisoirement l'exécution du contrat de travail, sans pour autant entraîner sa rupture

Dans ce cas, le contrat subsiste, mais chacune des parties est dégagée des obligations liées à son exécution.

Ainsi, le salarié est dispensé d'exécuter le travail convenu, tandis que l'employeur n'a plus, sauf exception, à lui verser un salaire pendant toute la durée de la suspension.

L'article 32 prévoit 7 cas :

Service militaire obligatoire

Absence du salarié pour cause de maladie

- Maternité

Incapacité temporaire suite à un accident de travail ou à une maladie professionnelle

- Absence du salarié soit pour convenance personnelle soit pour mandat électoral

- Grève

- Fermeture légale de l'entreprise d'une manière temporaire

A/ Le service militaire

Le travailleur appelé à effectuer son service militaire légal a droit à la suspension de son contrat de travail sous un régime spécial

son contrat de travail sera suspendu et au moment de sa libération il n'a droit à l'intégration qu'à la condition de demander à son employeur au plus tard le mois qui suit sa libération.

Et lorsqu'il intègre son poste, il va bénéficier de tous les avantages acquis avant son départ.

B/ Absence du salarié pour cause de maladie de courte durée



Dans l'intérêt évident du salarié, mais aussi de l'entreprise qui conserve à sa disposition le travailleur, la maladie provoque du moins lorsqu'elle est de courte durée une simple suspension du contrat.

Le salarié malade doit immédiatement prévenir l'employeur de la maladie et ce par l'envoi d'un certificat médical dans les délais prescrits par le règlement intérieur ou la convention collective (48 h)

l'employeur peut considérer le travailleur comme étant démissionnaire lorsque son absence pour une maladie non professionnelle est supérieure à 180 jours continus durant une période de 365 jours ou bien lorsque le travailleur devient inapte à exercer ses fonctions

C/ La maternité

Le législateur marocain a pris des mesures particulières en vue de protéger les femmes enceintes.

Ainsi la femme a le droit de suspendre son contrat pendant 14 semaines (art 152).

La suspension prend effet 7 semaines avant le date probable de l'accouchement et se termine 7 semaines après l'accouchement.

La femme est en droit de ne pas reprendre sur travail après 7 s ou 14 s pour éduquer son enfant à condition d'avertir son employeur dans un délai de 15 j de la fin du congé de maternité. Dans ce cas la période de suspension ne doit pas de passer 90 j.

A la suite de la reprise du travail elle bénéficie de tous les droits acquis avant la maternité

Au cas où sur la base d'un certificat médical la maternité présente des complications pathologiques, cette période de suspension peut être prolongée tant que durée cette situation et ce dans la limite de 8 semaines avant m'accouchement et 14 semaines après l'accouchement

Lorsque la naissance est prématurée il appartient à la femme concernée d'envoyer à son employeur une lettre recommandée avec accusé de réception



lui faisait savoir les causes de son absence et la date probable de la reprise du travail

D/ Incapacité temporaire suite à un accident de travail ou à une maladie professionnelle.

elle soulève plusieurs interrogations relative à sa durée pour faire prévaloir la suspension et non la rupture

F/ La grève

La constitution prévoit que le droit de grève demeure garanti.

Cependant, Une loi organique fixera les conditions et les formes dans lesquelles elle peut s'exercer.

deux questions se posent encore :

- Le droit de grève reconnu sans équivoque au secteur privé s'étend-il au secteur public

Quels sont les critères de légitimité relatifs à la grève ?

En tout état de cause, la grève constitue une cause de suspension du contrat de travail sauf faute lourde du salarié.

A ce niveau elle implique trois éléments essentiels :

- D'abord la cessation du travail.

- Ensuite la cessation en question doit être collective et concertée.

- Enfin, la grève implique une revendication professionnelle.

Chapitre IV : La rupture du contrat de travail

La perte de l'emploi constitue avec les accidents du travail et les maladies professionnelles le risque le plus grave encouru par le salarié.

D'où recherche d'une protection qui ne va pas cependant jusqu'à l'appropriation de l'emploi



Le contrat à durée indéterminée peut prendre fin soit par l'initiative de l'employeur et dans ce cas on serait en présence du licenciement, soit par la décision du salarié et l'on parle de démission.

VI: Le licenciement

Comme tout contrat à durée indéterminée, le contrat de travail peut cesser par la volonté de l'une des parties.

Par conséquent les engagements perpétuels sont interdits. D'autre part il y a lieu de faciliter la mobilité de la main d'œuvre.

La liberté de travail ne peut être assimilée à une sorte d'esclavage. D'où mise en place d'une procédure spéciale selon que le licenciement est individuel ou collectif

1- Le licenciement individuel

A/ Les règles de procédure

Trois régimes sont envisageables : régime normal, régime de la faute grave et licenciement abusif. Les règles de procédure diffèrent selon la nature de chacun de ces licenciements

Trois régimes sont envisageables : régime normal, régime de la faute grave et licenciement abusif.

Les règles de procédure diffèrent selon la nature de chacun de ces licenciements

a) Le préavis ou le délai congé

le laps de temps qui se situe entre la date de notification du licenciement et celle de la rupture effective de celui-ci.

Cette formalité est d'une extrême importance car elle a pour but d'adoucir la colère d'un travailleur qui se trouve ainsi privé de son emploi et par conséquent de ses moyens de subsistance

le renvoi du salarié au mépris de cette règle aggrave certainement son sort.



Toute convention prévoyant une durée inférieure à 8 j serait nulle et de nul effet à moins qu'il s'agisse d'un cas de force majeure.

Pour pouvoir octroyer ce préavis, le contrat doit être conclu à durée indéterminée ; le licenciement ne doit pas être motivé par une faute grave

Le salarié bénéficie de quelques heures d'absence pour chercher un nouvel emploi à raison de 2h/j ; 8h/s ; 30h/mois.

Ces heures sont considérées comme heures de travail effectif.

La fixation de ces heures doit faire l'objet d'un accord entre les parties. Une fois le nouvel emploi trouvé, le droit aux absences s'estompe

le préavis a un caractère facultatif. L'employeur peut substituer à sa place une indemnité compensatrice dont le montant serait égal à la somme qu'il aurait perçue s'il était resté dans son poste

b) Le régime de la faute grave ou licenciement disciplinaire

La faute peut être légère, grave ou lourde. Chacune d'entre elle entraîne des conséquences qui lui sont propres que ce soit sur le plan de la rupture du contrat ou bien sur le plan de l'indemnisation de celle-ci.

le législateur a prévu des cas de fautes graves imputables aussi bien à l'employeur qu'au salarié et une procédure spécifique.

*** Les cas de fautes graves**

D'après l'article 39 sont considérés comme faute grave les cas suivants :

- Commission d'un délit portant atteinte à la pudeur, à l'abus de confiance, aux bonnes mœurs et pour lequel un jugement définitif et privatif de liberté a été rendu.
- Divulgence d'un secret professionnel portant préjudice à l'entreprise.
- Absences répétées.
- Porter préjudice aux installations, matériels, matières premières.



- Non respect des consignes notamment en matière d'hygiène et de sécurité.
- Incitation à la débauche etc...

Remarquons que cette liste n'est pas limitative.

Les cas de fautes graves imputables à l'employeur.

Ce sont :

- Les injures caractérisées
- Recours à la violence et atteinte à l'encontre du salarié.
- Harcèlement sexuel
- Incitation à la débauche

Le salarié qui quitte son travail à cause de ces fautes est considéré comme étant licencié abusivement.

La procédure applicable:

C'est la procédure applicable à titre disciplinaire suite à une faute grave. La rupture se fait sans respecter le préavis et sans l'indemnisation et sans la réparation du préjudice.

En revanche certaines formalités sont à respecter.

*** L'audition du salarié**

Avant la mise en œuvre du licenciement, le salarié doit avoir l'occasion de se défendre.

Il doit être entendu par l'employeur ou son représentant en présence du délégué du personnel ou du représentant syndical de l'établissement

Ces derniers sont choisis par le salarié en personne et ce dans un délai n'excédant par 8 j de la date de la commission du fait reproché

*** La remise du P.V et la liste des sanctions au salarié**

Un P.V est rédigé à ce sujet. Il doit être signé par les deux parties. Un exemplaire est remis au salarié. De même la décision de sanction indiquée



dans l'article 37 est également remise à celui-ci en personne avec accusé de réception ou au moyen d'une lettre recommandée et ce dans un délai de 48h à partir de la date de la prise de décision de sanction

*** La preuve du motif valable.**

La charge de la preuve incombe à l'employeur tout comme lorsqu'il prétend que le salarié a quitté son emploi.

*** La décision du licenciement**

Celle-ci doit contenir les motifs qui ont justifié cette prise de décision, la date de l'audition. Il doit assorti du P.V en question.

c) Le licenciement abusif

*** Notion du licenciement abusif**

Le code n'a pas défini la notion du licenciement abusif mais il se contente d'évoquer des cas d'espèce en guise d'illustration

Néanmoins on peut dire que c'est un licenciement qui est effectué avec l'intention de nuire. Il intervient en dehors des cas prévus par la loi.

La doctrine Française avance qu'il s'agit d'une situation dans laquelle « le salarié fait devant le tribunal la preuve d'une intention malveillante ou d'une légèreté blâmable de la part de l'employeur »

En fait l'article 36 apporte des précisions dans ce sens puisqu'il avance que les sanctions disciplinaires (en l'occurrence le licenciement) ne doivent pas être motivées par les causes suivantes :

- Appartenance syndicale ou l'exercice de la fonction du délégué syndical.
- Participation aux activités syndicales en dehors des heures de travail ou pendant celles-ci.
- Demande d'éligibilité pour les fonctions de délégué du personnel ou l'exercice de cette fonction ou le fait de l'avoir exercé auparavant.
- Dépôt d'une plainte contre l'employeur.
- La race, la couleur, le sexe, la situation de famille, conviction, opinion politique etc...



*** Sanctions du licenciement abusif**

Plusieurs sanctions sont prévues d'après l'article 59.

Ce texte se réfère à la réparation qui est de trois sorte :

- Réparation de dommage
- Réparation du délai de préavis prévue aux articles 41 et 51.
- Réparation pour perte d'emploi.

Il est à noter que la réintégration n'a pas été évoquée.

*** La preuve du licenciement abusif**

En principe la charge de la preuve incombe au demandeur: Donc au salarié.

Toutefois dans la pratique cette charge est généralement renversée et c'est l'employeur qui doit prouver que son congédiement n'était pas abusif.

Le salarié est en droit de contester devant le tribunal les reproches qui lui sont adressées par l'employeur.

B/ La légitimité du licenciement ou les conditions de fond : l'exigence d'un motif valable

Ce motif, aussi important soit il va freiner le recours au licenciement à la légère et offre à cette mesure toute sa légitimité. Elle protège en quelques sortes le salariés. Le législateur l'a cerné dans trois cas :

1°/ La capacité professionnelle :

Cela signifie que le salarié doit être apte professionnellement à exercer son travail. Il s'agit là d'un élément substantiel du contrat et à ce sujet l'employeur est seul juge pour l'apprécier.

C'est compte tenu de ses compétences, de son savoir-faire qu'il est recruté si non on ne peut pas retenir un candidat pour un poste auquel il est en décalage.

2°/ La conduite du salarié :

Le contrat de travail place le salarié dans un état de subordination. Par conséquent il est astreint à tenir une bonne conduite dans l'entreprise.

Le manquement aux règles de discipline l'exposerait aux sanctions tel que le licenciement

3°/ Nécessité du fonctionnement de l'entreprise :

L'employeur responsable du bon fonctionnement de l'entreprise est tenu à faire appliquer la rigueur et à éviter le gaspillage du capital humain.

Au cas les nécessités de l'entreprise ainsi l'exigent, il ne tarde pas à licencier un ou plusieurs salariés

C/ L'apurement de la situation à la suite de la rupture :

Une fois le lien contractuel rompu, l'employeur et le salarié doivent procéder à l'apurement de leur situation.

Dans ce cas, la rupture s'avère assez coûteuse pour l'employeur. Outre les indemnités qui interviennent à l'issue du licenciement, d'autres formalités restent à sa charge.

Le salarié, à son tour, reste dans certaines conditions, redevables de quelques obligations

1) L'indemnisation du salarié licencié :

Deux sortes d'indemnités doivent être payées par le chef d'entreprise lorsqu'il procède au licenciement.

D'abord des indemnités qui sont assimilées au salaire.

Ensuite l'indemnité de licenciement



a) Les indemnités assimilables au salaire

Ce sont l'indemnité compensatrice de préavis ou de brusque rupture et l'indemnité compensatrice des congés payés

*** L'indemnité de préavis ou l'indemnité de brusque rupture**

Le salarié écarté immédiatement de l'entreprise ne doit pas être privé de son droit au préavis.

Le dispenser de l'exécution de ce droit n'est pas constitutif d'une faute de l'employeur.

Ainsi, l'obligation du préavis est facultative et une brusque rupture peut être prononcée

Dans ce cas, l'inobservation du préavis est de nature à entraîner le paiement d'une indemnité compensatrice à cet effet.

C'est une rémunération due pour cette période au salarié à charge pour lui de rester à la disposition de son employeur sauf si celui-ci s'est opposé à ce qu'il remplisse jusqu'à son terme les obligations du contrat.

Fréquemment, si c'est le chef d'entreprise qui désire se séparer de son subordonné il peut le dispenser rapidement du délai-congé.

Dans ce cas le salarié bénéficiera d'une indemnité égale à la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait effectivement accompli son préavis.

Cette indemnité compense exclusivement le non respect de cette formalité et la brusque rupture n'est pas nécessairement abusive.

*** L'indemnité compensatrice de congé payé**

Elle est due au travailleur dont le contrat se trouve résilié au moment où il a acquis un droit à des congés, droit qu'il n'a pas encore exercé.

Cette indemnité est calculée sur les mêmes bases que l'indemnité de congés annuel.



Dans ce cas tout mois de travail commencé compte pour le calcul de l'indemnité

Le travailleur ne peut être privé de cette indemnité que lorsqu'il est renvoyé à la suite d'une faute lourde.

Par contre elle est accordée même en cas de démission

b) L'indemnité de licenciement

Elle est obligatoirement versée au travailleur congédié.

Cette indemnité n'est pas la conséquence de la faute de l'employeur mais elle apparaît comme sorte de rémunération supplémentaire accordé en contrepartie de l'attachement à l'entreprise pendant un certain temps.

Elle est destinée à réparer le préjudice qu'éprouve le travailleur du seul fait de la perte de son emploi par la volonté de son chef

2) Les obligations à la charge du salarié licencié

Le salarié est tenu de ne pas faire de concurrence déloyale à son ancien employeur.

Sans doute il peut travailler pour un concurrent de celui-ci.

Mais il ne peut profiter de la situation qu'il occupait dans l'entreprise pour agir au détriment de celle-ci notamment en révélant des procédés de fabrication ou en détournant la clientèle de son ancien employeur.

Pour se prémunir contre ce danger, le contrat de travail comporte parfois une clause dite de non concurrence.

Elle vise à interdire au salarié dont le contrat est rompu d'exercer certaines activités professionnelles susceptibles de nuire à son ancien employeur

Elle doit expressément stipulé dans le contrat de travail.

Celle-ci n'est valable qu'à condition d'être limitée dans le temps et dans l'espace de telle sorte qu'elle doit laisser au salarié la possibilité d'exercer

Royaume du Maroc

Université Sidi Mohamed Ben Abdellah

Ecole Supérieure de Technologie - Fès



المملكة المغربية

جامعة سيدي محمد بن عبد الله

المدرسة العليا للتكنولوجيا - فاس

normalement une activité professionnelle conforme à sa formation et à ses connaissances.

Souvent une compensation pécuniaire est prévue au salarié pendant la durée d'application de cette clause.

La violation de celle-ci donne lieu à des dommages intérêts au salarié et même à l'encontre de son nouvel employeur si celui-ci était de mauvaise foi.

Cette clause peut bien être associée d'une clause pénale



Partie II: la relation de travail

I : Le travail dans l'entreprise

L'entreprise constitue le lieu où s'exécute le contrat de travail.

C'est également le lieu où le salarié passe la totalité de sa carrière professionnelle.

Donc toute la réglementation du travail y trouve son champ d'application

Toutefois, dans un souci de simplification seuls deux points seront traités à savoir :

- La durée du travail
- La rémunération.

A : La durée de travail

En France avant 1841 la durée de la journée de travail n'était précisée par aucun texte.

La loi de 1841 élaborait quelques mesures en faveur des enfants.

La journée de 12 heures fût appliquée pour tous les ouvriers.

En 1919, le principe de la journée de 8 h avait été posé par le traité de Versailles.

De nos jours, la réduction de travail hebdomadaire à 35 heures figure parmi les principales réformes introduites par le gouvernement socialiste

Au Maroc jusqu'en 1926 il n'existait aucune disposition légale en la matière.

Le dahir du 13 juillet 1926 limita la durée du travail à 10 heures par jour coupée d'un repos obligatoire minimum d'une heure.

Plus tard, un autre dahir du 18 juin 1936 institua la semaine de 48 heures.

Ce dahir est toujours en vigueur. Il s'applique notamment aux établissements industriels et commerciaux



1/ LA DURÉE NORMAL DU TRAVAIL :

Durée/ activité	Durée annuelle	Durée hebdomadaire	Répartition
Activité non agricole	2288 heures	44 heures	Ne dépassant pas 11 heures par jour sauf dérogations légales
Activité agricole	2496 heures	Variation selon les nécessités des cultures.	Déterminé par l'autorité gouvernementale compétente.

2/ LE REPOS HEBDOMADAIRE :

Etant donné qu'il est obligatoire il peut être attribué au salarié pendant une période de 24 heures allant de minuit à minuit.

Le vendredi ou le samedi ou encore le dimanche sans oublier le jour du marché sont des jours par lequel le repos hebdomadaire peut être accordé aux salariés.

A tous les salariés d'une entreprise donnée le repos doit être accordé en même temps.

3/ LE REPOS DES JOURS DE FÊTE PAYÉS ET JOUR FÉRIÉS :

Sous peine de 300 à 500 DH d'amende, un employeur peut être puni pour l'emploi de ses salariés durant :

- v les jours de fête payée : liste déterminé par voie réglementaire
- v les jours fériés

Le salarié payé à l'heure ou à la journée reçoit une indemnité pour le jour de fête payé, égale à la rémunération qu'il aurait perçue s'il était resté à son poste



de travail, à l'exception des indemnités de risques ou de remboursement des frais et dépenses engagés par lui à l'occasion de son travail.

Dans les établissements dont le fonctionnement est nécessairement continu en raison de la nature de leur activité ou qui ont adopté le repos hebdomadaire par roulement, le travail peut ne pas être interrompu le jour de fête payé ou le jour férié.

Les mêmes dispositions peuvent être appliquées dans les établissements de vente au détail des produits alimentaires

4: CONGÉ ANNUEL PAYÉ :

Tout salarié a droit, après six mois de service continu dans la même entreprise ou chez le même employeur, à un congé annuel payé dont la durée est fixée comme suit :

Un salarié doit bénéficier de la totalité de son congé annuel payé avant la date d'expiration de son contrat de travail si ce contrat de travail est à durée déterminée.

Les interruptions de travail dues à la maladie ne sont pas comptées dans le congé annuel payé.

B: la rémunération

Dans le cadre d'un contrat d'emploi, la rémunération est l'ensemble des salaires ou des prestations fournies par un employeur à chacun de ses salariés en rétribution de leurs services.

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.

1- Les formes de salaire

a/ Le salaire au temps (à l'heure, à la journée...).

C'est celui qui est perçu par un salarié sans qu'il soit fait référence à une production qualitativement déterminée.



C'est le système le plus répandu et présente l'avantage de sécurité pour le travailleur.

Son inconvénient c'est qu'il n'incite pas à améliorer le rendement

b/ Le salaire aux pièces ou au rendement

C'est la formule la plus simple : salaire pour une pièce multiplié par le nombre de pièces.

Le salaire est exactement proportionnel aux rendements mais les salariés peuvent être amenés à travailler trop vite ou à se surmener pour gagner davantage

c/ salaire au pourcentage.

Pratiqué surtout dans les profession commerciales.

Les employés touchent un salaire fixe, mensuel plus un pourcentage sur les affaires qu'ils traitent.

Les représentants du commerce (V.R.P) perçoivent une rémunération en fonction de la clientèle développée ou créée.

d/ Salaire au pourboire.

Il est particulier à certaines professions : garçons de café, placeuses de cinéma, hôtels...

Les pourboires ne sont pas versés par l'employeur mais par les clients de celui-ci. Ils s'ajoutent en tant que complément de salaire de base.

De nos jours, ils constituent une obligation imposée par les usages pour marquer la satisfaction du client à l'égard du service fourni.

e/ Les majorations.

Au salaire proprement dit s'ajoutent parfois certaines majorations : Heures supplémentaires, travail de nuit, travail du dimanche, primes diverses (ancienneté, assiduité, travaux salissants, pénibilité etc...).



2- Le montant du salaire

le salaire est fixé par le principe de la liberté contractuelle entre les parties, ou bien en vertu d'une convention collective avec le respect du salaire minimum tel qu'il est prévu par un texte réglementaire en fonction du coût de la vie.

toute discrimination entre les deux sexes en matière de salaire est interdite lorsque ils font le même travail et ce conformément à un adage « A travail, égal, salaire égal

a/ Le salaire interprofessionnel garanti (SMIG)

Le SMIG est introduit pour la première fois au Maroc par le dahir de 1936 en vue d'assurer aux travailleurs un minimum vital.

L'article 35 définit le SMIG comme étant la valeur minimale due au travailleur afin d'assurer à ceux qui ont un revenu faible un pouvoir d'achat leur permettant de suivre l'évolution des niveaux des prix et la contribution dans le développement économique et social et l'évolution de l'entreprise.

Il constitue un seuil en dessous duquel aucun salaire ne peut être payé en dépit e toute convention contraire.

Introduit pour la première fois au Maroc par le dahir de 1936 en vue d'assurer aux travailleurs un minimum vital.

Il s'applique aux activités agricoles et non agricoles.

Il est déterminé par un texte réglementaire, après consultation des organisations professionnelles d'employeurs et des organisations syndicales de salariés les plus représentatives.

Il est calculé dans les activités non agricoles en fonction de la valeur déterminée par voie réglementaire.

On y inclut les pourboires, les compléments de salaire en espèce ou en nature.

Royaume du Maroc

Université Sidi Mohamed Ben Abdellah

Ecole Supérieure de Technologie - Fès



المملكة المغربية

جامعة سيدي محمد بن عبد الله

المدرسة العليا للتكنولوجيا - فاس

Les intérêts en nature ne sont pas prises en compte pour ce calcul dans les activités agricoles.

Le SMIG est calculé dans les activités non agricoles sur la base du salaire horaire de travail et dans les activités agricoles, le salaire payé en un seul jour.