



Semestre : 6  
Matière : Droit de Travail  
Enseignant : Mr BOUFOUSS

*Eléments du cours*

- Introduction Générale
- Les relations individuelles de travail
- Les contacts du travail
- Annexes : Articles du Code de travail

**Le Portail des Etudiant d'Economie**

[www.e-tahero.net](http://www.e-tahero.net)  
[contact@e-tahero.net](mailto:contact@e-tahero.net)

---

**Partie préliminaire : INTRODUCTION**

---

Le droit de travail est la branche du droit privé qui régit les relations entre les employeurs privés et les travailleurs, le droit de travail ne s'intéresse qu'aux salariés, c'est-à-dire aux travailleurs placés sous la subordination juridique d'un employeur. Il est donc composé de l'ensemble des règles juridiques relatives aux relations individuelles (durée de travail, conditions de travail, contrat du travail) et les relations collectives (délégués des salariés, représentants syndicaux, comités d'entreprise, ...) qui naissent entre un employeur et un employé à l'occasion d'une relation de travail.

Le droit de travail encadre l'activité professionnelle des salariés, lesquelles forment la grande majorité de la population active occupée, il est au cœur de la vie économique et sociale, et traite également les angoisses liées à l'emploi.

La qualité employeur (article 6 du code de travail) : l'employeur est une personne physique ou morale, privée ou publique, qui loue les services d'une ou plusieurs personnes physiques.

La qualité de salarié : le salarié est une personne qui s'est engagée à exercer son activité professionnelle sous la direction et au profit d'un ou plusieurs employeurs moyennant une rémunération quelque soit sa nature et son mode de paiement.

Sont soumis à la législation du travail toute personne, qui, dans une entreprise est chargée par le chef de cette entreprise ou avec son accord, de soumettre à la disposition de la clientèle pour assurer à celle-ci diverses prestations, et les travailleurs ou les salariés dans le secteur à caractère traditionnel ne sont pas encore soumis à la législation du travail, rappelant qu'un projet de loi est en cours de préparation pour encoder la situation des employés de maisons.

## Partie I : LES RELATIONS INDIVIDUELLES DE TRAVAIL

---

### I – Durée Légale du Travail (Article : 184 et suivant)

La durée de travail est la durée pendant laquelle le salarié exerce son activité au service de l'employeur, elle correspond à un temps de travail effectif qui signifie :

- Le salarié est à la disposition de l'employeur ;
- Il répond à ses obligations ;
- Il ne peut pas vaquer librement à ses occupations personnelles.

Depuis le 8 Juin 2004, date de l'entrée en vigueur du code de travail (loi 65-99), la durée normale de travail est 44 heures par semaine ou 2.288 par an (Article 184 de code de travail) l'employeur peut adopter un régime de répartition hebdomadaire ou un régime de répartition annuelle de la durée de travail.

Lorsqu'il adopte le régime de 44h (dans les activités non agricoles) l'employeur peut répartir cette durée de manière égale ou non égale, sur les jours de la semaine et **sous réserve de repos hebdomadaire**.

La répartition annuelle 2.288 heures peut être adoptée selon les besoins de l'établissement, la nature de son activité, ses conditions techniques et ses ressources humaines dans les conditions suivantes :

- Demande d'avis du représentant du personnel ;
- Mettre en place un programme prévisionnel de changement de la durée de travail au cours de l'année ou pendant une période déterminée de l'année ;
- Respecter un délai d'information sur tout changement de programme de répartition de la durée de travail qui ne peut être inférieure à 8 jours.

### La dérogation à la durée journalière de travail :

#### 1) Dérogation temporaire :

La durée normale de travail peut être prolongée pendant un jour puis à rajouter de 2h les 3 jours suivants lorsque les travaux urgents doivent nécessairement être exécutés pour prévenir des dangers qui arriveront, organiser une mesure de sauvetage ou éviter la détérioration de certaines matières (Article 192). Les heures de travail effectuées conformément à cet article sont rémunérées sur la base d'un salaire de durée normale

Récupération des heures perdues : la durée journalière de travail peut être prolongée pour récupérer les heures de travail perdues en cas d'interruption collective de travail pour cause accidentel ou force majeure.

La récupération des heures perdues est limitée à 30 jours, la prolongation ne peut dépasser 1h par jour et dans tous les cas la durée journalière de travail ne peut dépasser 10 h

#### 2) Dérogation permanente :

**Article 190** du code de travail a prévu que le salarié peut être employé au delà de la durée normale dans la limite journalière maximale de 12h en cas de travail intermittent ou de travaux préparatoires indispensables à l'activité de l'établissement et qui ne peut être excepter dans la limite de la durée normale de travail.

**Article 188** : En cas d'organisation de travail par équipes successives, la durée de travail de chaque équipe ne peut excéder 8 heures par jour. Cette durée doit être continue sauf une interruption pour le repos qui ne peut être supérieur à une heure.

### 3) La réduction du temps de travail (Article 185) :

En cas de crise économique passagère affectant l'entreprise, ou cas de circonstance exceptionnelle involontaire, l'employeur peut réduire la durée normale de travail pour une période continue ou discontinue ne dépassant pas 60 jours par an.

Lorsque la réduction de la durée normale dépasse 60 jours par an, la période de la réduction ne peut être fixée que par un accord entre l'employeur et les délégués des salariés. A l'absence d'un accord l'autorisation du gouverneur de la préfecture est exigée, il convient de remarquer que pour la première période de réduction 60%, le salarié est payé pour la durée effectuée de travail et ne peut en aucun cas être inférieure à 50% de salaire normal sauf disposition plus favorable pour les salariés.

### 4) Les heures supplémentaires :

Les heures supplémentaires sont les heures de travail accomplies par un salarié pour le compte de l'entreprise au delà de la durée normale hebdomadaire.

Sont considérées comme heures supplémentaires :

- Les heures de travail effectuées au delà de la durée normale de travail si l'employeur applique un horaire inférieur à 44 heures ;
- Les heures de travail au delà de 10<sup>ème</sup> heure en cas de répartition annuelle ;
- Les heures effectuées au delà de 2.288 heures.

En cas de travail d'intérêt nationale, les employeurs peuvent employer les salariés au delà de la durée normale dans les conditions suivantes :

- La durée journalière ne peut dépasser 10 heures ;
- Ne pas suspendre le repos hebdomadaire ;
- Ne pas soumettre le salarié âgé de moins de 18 ans et les handicapés à ces types des heures supplémentaires ;
- Informer l'inspecteur de travail.

En cas de surcroît exceptionnel, l'employeur peut employer son salarié au delà de la durée normale à condition que le total d'heures supplémentaires ne dépasse 40 heures par an et par salarié. L'employeur peut consulter des délégués des salariés pour 20 heures supplémentaires de plus si la nature de l'activité de l'entreprise l'exige, à condition que la somme globale des heures supplémentaires ne dépasse pas 100 heures par an et par salarié.

Conformément à l'article 198 du code de travail, les heures supplémentaires sont payées en un seul versement en même temps que le salaire dû. La rémunération des heures supplémentaires est calculées sur la base du salaire et ses accessoires, à l'exclusion des allocations familiale, des pourboires (sauf pour le personnel rémunéré exclusivement au pourboire), et les indemnités qui constituent un remboursement de frais ou de dépenses engagées par le salarié en raison de son travail.

Quelque soit le mode de rémunération du salarié, les heures supplémentaires donnent lieu à une majoration de salaire.

Dans le secteur non agricole, si les heures supplémentaires sont effectuées :

- Entre 6h et 21h la → la majoration est de 25% le jour ouvrable ;
- Entre 21h et 6h → 50% le jour ouvrable.

Si les heures supplémentaires sont effectuées le jour du repos hebdomadaire :

- Entre 6h et 21h → la majoration est de 50% ;

- Entre 21h et 6h du matin → la majoration est de 100%.

## **II – Le repos hebdomadaire :**

Le repos hebdomadaire répond à une double nécessité :

- Physiologique ;
- Une prescription religieuse.

Le repos hebdomadaire d'une durée de 24h, allant de minuit à minuit doit être accordé obligatoirement et simultanément à tous les salariés d'un même établissement, il doit être accordé soit le vendredi, le samedi ou le jour du marché hebdomadaire. Ce principe contient quelques exceptions :

### → Le repos par roulement (article 205) :

Un établissement est admis à donner soit à la totalité des salariés, soit à certains d'entre eux un repos hebdomadaire par roulement :

- Lorsque l'activité nécessite une ouverture permanente au public ou dont l'interruption nuirait au public.
- Lorsque toute interruption de l'activité, peut entraîner des pertes du fait de la nature périssable des matières premières ;
- Si l'entreprise en fait la demande après avis des organisations professionnelles d'employeurs, et des organisations syndicales des salariés, les plus représentatives.

### → La réduction du repos hebdomadaire :

Le repos hebdomadaire peut être réduit à une demi journée pour les personnes employées à tous les travaux d'entretien qui doivent être nécessairement faits le jour du repos collectif et qui sont indispensables pour éviter tout retard dans la reprise normale du travail.

### → La suspension du repos hebdomadaire (articles 212-214) :

Ce repos hebdomadaire peut être suspendu lorsque la nature de l'activité de l'établissement, ou des produits mis en œuvre, le justifie.

Dans certains cas d'urgence, et en cas de surcroît exceptionnel de travail.

Il convient de remarquer que la suspension du repos hebdomadaire n'est pas applicable :

- Aux mineurs de moins de 18 ans ;
- Aux femmes de moins de 20 ans ;
- Aux salariés handicapés (article 214)

## **III - Le congé annuel (article 231 et suivants) :**

Les congés payés correspondent à une période de repos annuel payés par l'employeur à laquelle les salariés ont droit. Le salarié a droit en congé après 6 mois de service continu, dans la même entreprise ou chez le même employeur.

La durée du congé est fixée comme suit :

- 1 jour et demis de travail effectif par mois de service ;
- 2 jours de travail effectif par mois de service pour les salariés âgés de moins de 18 ans.
- La durée du congé annuel est augmentée à raison d'un jour et demis de travail effectif par période entière, continue ou non, de 5 années de services, sans toutefois que l'augmentation du congé ne puisse se porter à plus de 30 jours (article 232).

**Remarque :** Lorsque le contrat de travail est à durée déterminée, le salarié doit avoir bénéficié de la totalité de son congé annuel payé avant la date d'expiration du dit contrat.

Pour déterminer la durée du congé annuel payé :

- Un mois de travail correspond à 26 jours de travail effectif ;
- Chaque période, continue ou discontinue de 291 heures dans les activités non agricoles, et 208 heures dans les activités agricoles.

**1) Le départ au congé :**

Les dates de départ des salariés en congé annuel payé sont fixés par l'employeur en tenant compte de la situation en famille du bénéficiaire et son ancienneté, et après consultation des intéressés des délégués de salariés et représentant syndicaux.

L'heure de départ au congé doit être affichée dans un lieu fréquenté.

Informez le salarié au moins 30 jours avant la date du départ.

**2) Le fractionnement et le cumul du congé :**

Le congé peut être fractionné ou cumulé sur deux années consécutives, après accord entre le salarié et l'employeur.

Cependant, ce fractionnement ne peut avoir pour effet de réduire la durée du congé annuel du salarié à une période inférieure à 12 jours ouvrables incluant deux jours de repos hebdomadaire.

**3) La rémunération du congé annuel payé :**

Le salarié a droit pendant son congé annuel à une indemnité équivalente à la rémunération qu'il aura perçue s'il était resté en service.

En cas de congé avec fermeture d'établissement, tous les salariés reçoivent une indemnité de congé payé correspondante à la durée de cette fermeture, quelque soit la durée de leur service ou le jour de la fermeture.

**IV - Le pouvoir disciplinaire de l'employeur :**

Le chef d'entreprise dispose d'un triple pouvoir :

- Le pouvoir de direction (article 21) ;
- Le pouvoir réglementaire (article 138 et suivants) ;
- Le pouvoir disciplinaire (articles 35-40).

Le pouvoir de direction permet au chef d'entreprise de prendre des décisions de gestion et de donner des ordres ou instructions aux personnels placés sous son autorité.

Le pouvoir disciplinaire s'exerce dans les conditions prévues obligatoirement par le règlement intérieur, le code de travail, le statut du personnel ou la convention collective<sup>1</sup>.

Le code de travail confirme dans ces articles (35 à 42) les principes du pouvoir disciplinaire du chef d'entreprise.

- Article 36 : les motifs figurant dans cet article ne doivent pas justifier une sanction disciplinaire (l'affiliation syndicale, la participation aux activités syndicales ...)
- Les articles 37 et 38 imposent le respect d'un ordre progressif et graduel pour la sanction des fautes légères.

<sup>1</sup> Accord écrit et signé par un employeur ou plusieurs et un ou plusieurs syndicats représentant les salariés de l'entreprise. Elle est généralement signée pour une période de 3 à 6 ans.

- L'obligation de permettre aux salariés de se défendre à partir de la 3<sup>ème</sup> sanction légère en présence du délégué du personnel ou du représentant syndicale de son choix, conformément à l'article 62 du code de travail.

Le code de travail introduit une distinction entre les fautes non graves ou légères (articles 37 et 38) et les fautes graves (article 39).

**Remarque :** le code de travail a innové en présentant une liste de fautes graves commises par l'employé.

→ Les fautes sanctionnées :

Les fautes réprimées sont des agissements du salarié :

- Une faute professionnelle : une violation des obligations découlant du contrat du travail, le non respect des règles disciplinaires fixées par le règlement intérieur. (exemples : le sommeil pendant les heures du travail ; erreur et négligence dans le travail ; ouverture de courrier confidentiel destiné à l'employeur ...)
- Une faute disciplinaire : le non respect des règles disciplinaires fixées par le règlement intérieur (exemple : introduction d'objets destinés à la vente, refus de pointer...)

**Remarque :** les sanctions disciplinaires ne peuvent intervenir en cas de faute grave du salarié, celle-ci entraîne systématiquement le licenciement du salarié sans préavis ni indemnités.

Les sanctions disciplinaires ne peuvent en aucun cas être motivées par les motifs figurant dans l'article 36.

→ Les sanctions applicables :

Une sanction disciplinaire est constituée par toute mesure autre que les observations verbales prises par l'employeur à la suite d'un comportement considéré comme fautif. Cette sanction est de nature à affecter immédiatement ou non, à la présence du salarié à l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération.

En cas de **faute non grave** (articles 37-38) l'employeur est tenu de respecter la graduation suivante :

- Les fautes du premier degré :
  - 1<sup>ère</sup> sanction : l'avertissement.
  - De simples observations verbales ne peuvent constituer un écrit, l'avertissement écrit doit être remis au salarié en mains propres, contre reçu ou par lettre recommandée avec accusé de réception dans un délai de 48 heures, suivant la date à laquelle, la décision a été prise.

Il est entendu que la justification de la sanction par un motif acceptable, appartient à l'employeur.

L'avertissement ne donne pas lieu ni à l'écoute ni à l'audition du salarié (article 63)

- Les sanctions du 2<sup>ème</sup> degrés :
  - 3<sup>ème</sup> faute → 2<sup>ème</sup> blâme ou la mise à pieds pour une durée n'excédent pas 8 jours.

La mise à pieds est une suspension temporaire du contrat du travail pour une période ne dépassant pas 8 jours. Pendant sa mise à pieds le salarié ne travail pas et n'est pas rémunéré.

Cette sanction intervient par une décision écrite notifiée au salarié et exposant les réclamations de l'employeur à son encontre.

Les sanctions du 2<sup>ème</sup> degré (en raison de leur gravité) sont précédées obligatoirement par un entretien préalable permettant au salarié de s'expliquer (article 62). Le salarié doit se défendre et être entendu par l'employeur ou son représentant en présence du délégué des salariés (choisit par le salarié lui même) ou le représentant syndicale, dans un délai ne dépassant pas 8 jours à compter de la date de constatation de l'acte qui lui est imputé.

Un procès-verbal relatif à l'audition du salarié est dressé par l'employeur, signé par les deux parties dont une copie est délivrée au salarié.

**Remarque :** si l'une des parties refuse d'entreprendre ou de poursuivre la procédure, il effectue recours à l'inspecteur du travail (article 132 relatif au pouvoir de conciliation attribué à l'inspecteur du travail).

- 4<sup>ème</sup> faute non grave → un 3<sup>ème</sup> 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 compte.

Conformément à l'article 38 « lorsque les sanctions disciplinaires sont épuisées dans l'année, l'employeur peut procéder au licenciement du salarié, dans ce cas le licenciement du salarié est considéré comme justifié ».

La sanction disciplinaire doit contenir le ou les motifs justifiant la sanction, la date de l'entretien préalable, le procès-verbal de l'entretien joint à la lettre, la notification de la sanction disciplinaire se fait par la remise de la sanction en mains propres du salariés ou par l'envoi d'une lettre recommandée avec accusé de réception dans un délai de 48 heures suivant la date à laquelle la décision a été prise.

En cas de contestation ou de litiges, il appartient au juge d'apprécier si les effets reprochés au salarié sont de nature à justifier la sanction prononcée et si la procédure suivie est régulière (article 62-63).

**Les fautes graves :** (voire la partie sur licenciement).

## Partie II : LES CONTRATS DU TRAVAIL

---

Plusieurs formules d'embauche sont offertes à l'employeur selon le besoin de l'entreprise, la nature de la tâche que l'entreprise compte confier au salarié et la personne du candidat. Il reste toutefois que certaines obligations s'imposent à l'employeur lors de recrutement :

- La non discrimination (voir article 9)
- L'information du salarié lors du recrutement (article 24)
- L'interdiction de débouchage ou de concurrence déloyale (article 42)
- Obligation de déclaration (articles 135-136)

Lors de la conclusion du contrat de travail, le salarié est soumis à des obligations dont le non respect, peut entraîner une sanction pouvant aller jusqu'au licenciement :

- Le salarié est soumis à l'autorité de l'employeur dans le code des dispositions législatives réglementaires, du contrat de travail, de la convention collective ou du règlement intérieur (article 21).
- Le salarié est soumis aux dispositions relatives à la déontologie de la profession (article 21) (la loyauté, la discrétion, le secret professionnel...)
- En vertu de l'article 22, le salarié doit veiller à la conservation des choses et des moyens qui lui ont été remis pour l'accomplissement du travail.
- Le salarié est tenu d'observer et respecter les clauses du contrat : secret professionnel, non concurrence, dédit formation, clause d'exclusivité ...
- En cas de changement de résidence, le salarié doit informer l'employeur de sa nouvelle adresse, soit par lettre recommandée avec accusé de réception, soit en mains propres (article 22).

Les obligations de l'employeur :

L'employeur est tenu de communiquer au salarié par écrit lors de recrutement les dispositions relatives :

- Le règlement interne ;
- Les horaires du travail ;
- La convention collective s'il y en a lieu ;
- Les modalités d'application du repos hebdomadaire ;
- Le numéro d'immatriculation à la CNSS ;
- Les dates et heures et lieux de la paie ;
- L'organisme d'assurance couvrant les maladies professionnelles et accidents du travail ;
- L'employeur est tenu de satisfaire à toutes les obligations résultant de tout contrat de travail. Il doit procurer à son employé le travail promis dans le contrat, et les conditions du contrat doivent être respectées.
- Il doit respecter la liberté et la vie privée du salarié (article 9)
- L'employeur doit permettre au salarié de bénéficier du programme d'alphabétisation et de formation continue (article 23).

## Section I : Classification des contrats

Article 16 du code de travail a prévu trois possibilités de contractualisation :

- Le contrat à durée indéterminée (CDI)
- Le contrat à durée déterminée (CDD)
- Le contrat pour accomplir un travail déterminé (ou temporaire) (CTT)

### I – Le CDI :

En règle générale, le contrat du travail est conclu sans détermination de durée, il s'agit du contrat à durée indéterminée, c'est un contrat de droit commun applicable dans toutes les situations et dans tous les cas, et chaque fois que les parties en décident ainsi.

Le CDI implique un engagement lourd des deux parties, la résiliation par l'une des parties en d'hors du cas de faute grave et de force majeure, nécessite le respect d'un délai de préavis prévu par les articles 43 et suivants.

### II – Le CDD :

Le contrat à durée déterminée, est un contrat conclu pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire. Le CDD est conclut également « dans les cas où la relation de travail ne pourrait avoir une durée indéterminée » deux cas de situation sont prévus (articles 16 et 17).

#### 1 – Article 16 :

En cas de remplacement d'un salarié par un autre, en cas de suspension du contrat de travail de ce dernier sauf si la suspension résulte d'une situation de grève.

La suspension de contrat peut résulter de congé payé, de congé de maternité, accident de travail, maladie professionnelle ...

Par l'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise, il convient d'entendre une augmentation temporaire de l'activité habituelle de l'entreprise. Par exemple en cas de lancement de nouveau produit, commande exceptionnelle ...

Si le travail a un caractère saisonnier, il convient de remarquer que, ni la raison, ni l'emploi à caractère saisonnier, n'ont été définis par une question qui est laissée à l'appréciation du juge.

Il est possible également de recourir au CDD, dans les cas prévus par une convention collective, mais également dans certains secteurs, et dans certains cas exceptionnels fixés par voie réglementaire après consultation des organisations syndicales les plus représentatives et les organisations patronales d'autre part (cet arrêté n'a pas encore vu le jour, faute d'un consensus entre les différentes parties sur les cas et les situations exceptionnelles).

#### 2 – Article 17 :

Le code du travail a prévu dans cet article, des cas complémentaires pour le recours au CDD « lors de l'ouverture d'une entreprise pour la première fois ou d'un nouvel établissement au sein de l'entreprise ou lors de lancement d'un nouveau produit pour la première fois, dans les secteurs autre que le secteur agricole, il peut être conclu un CDD pour une période maximale d'une année renouvelable une seule fois.

Passée cette période, le contrat devient dans tous les cas à durée indéterminée.

« Toutefois, le contrat conclu pour une durée maximale d'une année devient un CDI lorsqu'il est maintenu au-delà de sa durée. »

**Remarque :** *les salariés sous contrat CDD, ils bénéficient des mêmes droits et avantages que les salariés CDI, ils bénéficient de dispositions de la législation du travail, des conventions collectives, et des avantages appliqués dans l'entreprise, ainsi que les mêmes conditions de travail que les autres salariés (la durée de travail, repos hebdomadaire, hygiène, sécurité sociale ...)*

### **III – Le contrat du travail temporaire (intérimaire) :**

Le code de travail a initié un code juridique pour l'exercice des sociétés d'intérim. Ces dernières sont chargées de recrutement de salariés (en vue de les mettre provisoirement à la disposition de tierces personnes appelées utilisateurs, qui fixent leurs tâches et en contrôle l'exécution.

Les sociétés d'intérim sont soumises à une autorisation d'exercer, accordée par le ministère de l'emploi et la formation professionnelle.

Avant l'acquisition de l'autorisation, les agences de recrutement privées sont tenues de déposer une caution au CDG (Caisse de Dépôt et Gestion) d'un montant équivalent à 50 fois la valeur annuelle globale du SMIG (à savoir 1,2 million DH).

Conformément à l'article 496, les entreprises utilisatrices ne peuvent recourir aux contrats d'intérim qu'après consultation des organisations représentatives des salariés, en vue d'effectuer des travaux non permanents appelés « tâches » uniquement dans les cas suivants :

- Remplacement d'un salarié par un autre (absence ou suspension) à condition que la suspension ne soit pas motivée par la grève.
- L'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise (occasionnel et provisoire).
- L'exécution de travaux à caractère saisonnier.
- L'exécution de travaux pour lesquels, il est de coutume de ne pas conclure un CDI en raison de la nature du travail.

**Remarque :** *l'article 497, interdit le recours à l'intérim pour l'exécution de travaux comportant du risque particulier.*

Le contrat d'intérim est obligatoirement un contrat écrit (article 501) qui doit indiquer :

- La raison du recours à l'intérim ;
- La durée de la tâche et son lieu d'exécution et le montant fixé comme contrepartie ;
- Les qualifications du salariés, le montant du salaire, et les modalités du paiement.
- La période d'essai ;
- Les caractéristiques du poste, le n° d'adhésion et n° d'affiliation à la CNSS ;
- La possibilité d'embaucher le salarié par l'utilisateur après la fin de la tâche.

La durée du contrat d'intérim ne doit pas dépasser :

- La durée de la suspension du contrat en cas de remplacement ;
- Trois mois renouvelables une fois, lors de l'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;
- Trois mois non renouvelables, en ce qui concerne le caractère saisonnier.

Le contrat d'intérim est précédé d'une période d'essai qui ne peut dépasser :

- 2 jours si le contrat est conclu pour une durée de moins d'un mois ;
- 3 jours si le contrat est conclu pour une durée variante entre un et deux mois ;
- 5 jours si la durée dépasse deux mois.

## Section II - Formation des contrats

### I - La validité

La validité du contrat est subordonnée par les conditions de forme et de fonds

#### 1) Conditions de fonds

Le consentement : le contrat de travail ne peut être valable que si les deux parties ont exprimé personnellement leur volonté de contracter (article 15). Ce consentement ne doit pas être entaché de vice de consentement, sous peine de nullité (l'erreur, la fraude et la violence).

#### 2) Conditions de forme :

La capacité : l'employeur peut être une personne physique, morale publique ou privée, le salarié quant à lui ne peut être qu'une personne physique (article 143)

Les mineurs ne peuvent être employés ni être admis dans les entreprises ou chez les employeurs avant l'âge de 15 ans révolus.

La violation de cette interdiction légale est passible d'une amende de 25.000 à 30.000 DH (article 151).

Les étrangers ne peuvent exercer au Maroc que s'ils obtiennent une autorisation du ministère de l'emploi. Cette autorisation est donnée sous forme de VISA à poser sur le contrat du travail (article 516).

#### 3) L'objet :

L'objet des contrats consiste en une prestation de travail par le salarié moyennant une rémunération. Cet objet doit être certain, réellement déterminé ou déterminable.

#### 4) La cause :

Elle doit être licite, cette licéité implique que cette cause ne doit pas être contraire ni aux bonnes mœurs ni à l'ordre public, ni à la loi.

### II – Les conditions de forme :

Le contrat du travail est un contrat consensuel, sa validité n'est pas subordonnée à l'existence d'un écrit, on peut donc se retrouver devant des **contrats conclus verbalement** (article 15).

« En cas de conclusion par écrit, le contrat de travail doit être établi en deux exemplaires revêtus des signatures du salarié et l'employeur, légalisé par l'autorité compétente. Le salarié conserve l'un des deux exemplaires.

Certains contrats de travail doivent être élaborés en écrit :

- Les contrats relatifs aux VPR (voyageur, représentant ou placier) (ex : les délégués commerciaux) ;
- Les contrats liant entreprise de travail temporaire et tout salarié mis à la disposition de l'utilisateur ;
- Lorsque le salarié est un étranger ;
- Lorsque la convention collective impose la rédaction d'un écrit.

### Section III – La cessation des contrats

Le contrat de travail peut cesser pour plusieurs raisons : décès du salarié, mise à la retraite, démission, licenciement.

### ***I – La rupture par la volonté de l'employé (la démission) :***

C'est une décision unilatérale du salarié de rompre le contrat de travail, elle s'exprime par une demande de démission, exprimant la volonté claire sans équivoque du salarié.

Le salarié peut demander sa démission à tout moment, pour n'importe quel motif et elle ne peut en aucun cas être refusée.

La démission doit être écrite et comportée la signature légalisée par l'autorité compétente. Elle est subordonnée en absence de faute grave de l'autre partie, au respect du délai de l'autre partie.

Le délai de préavis commence à couvrir à partir du lendemain de la notification de la décision de mettre un terme au contrat.

Le préavis c'est la période devant s'écouler entre l'annonce de la démission du salarié et la cessation effective de la relation de travail.

Le salarié démissionnaire n'ayant pas respecté le délai de préavis, doit verser à son employeur une indemnité compensatrice du préavis équivalente à la rémunération qu'il aurait perçu s'il avait conservé son travail.

**Remarque :** *en cas de grossesse médicalement constatée, la salariée concernée peut démissionner sans préavis et sans avoir à payer une quelconque indemnité à son employeur.*

**En cas de force majeure**, l'employeur et le salarié sont dispensés de préavis conformément au décret d'application de l'article 43 du 6 janvier 2005.

Le délai de préavis en cas de démission, ou de licenciement est le suivant :

- Pour les cadres et assimilés selon leur ancienneté :
  - o Moins d'une année d'ancienneté → 1 mois de préavis ;
  - o De 1 à 5 années → 2 mois de préavis ;
  - o Au delà de 5 années → 3 mois de préavis.
- Pour les employés et ouvriers selon leur ancienneté :
  - o Moins d'un an : 8 jours ;
  - o De 1 à 5 ans : un mois ;
  - o Plus de 5 ans : deux mois.

### ***II – La cessation par la volonté de l'employeur (le licenciement) :***

L'indemnité de licenciement est attribuée au salarié lorsqu'il a accompli dans le cadre d'un CDI, 6 mois de travail continu dans la même entreprise ou chez le même employeur et ce quelque soit le mode de rémunération et la périodicité du paiement du salaire.

Le salarié licencié pour faute grave (article 39) ne peut prétendre à l'indemnité de licenciement ni à l'indemnité de préavis.

L'article 57 donne les détails des éléments qui sont pris en compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement. C'est à dire le salaire servant de base pour le calcul de l'indemnité, comprend le salaire proprement dit et les accessoires énumérés par cet article pendant les 52 semaines.

- **Les dommages et intérêts liés à la résiliation du contrat de travail**

La résiliation abusive du contrat peut donner lieu indépendamment de l'indemnité de licenciement à des dommages-intérêts au profit du salarié abusivement licencié.

Conformément à l'article 41, les deux parties ne peuvent renoncer à l'avance au droit éventuel de demander des dommages-intérêts découlant de la rupture abusive du contrat.

Si le salarié estime qu'il a fait l'objet d'un licenciement abusif, il peut demander le recours à la procédure de conciliation préliminaire prévue par le 4<sup>ème</sup> alinéa de l'article 532 (pour plus de détail voir article 41)

- **Le reçu pour solde de tout compte (articles 73-76)**

C'est une quittance par laquelle le salarié reconnaît à son départ de l'entreprise que l'employeur s'est acquitté de tous ses droits. Le reçu solde de tout compte doit mentionner :

- 1- La somme totale versée avec indication détaillée des paiements ;
- 2- Le délai de forclusion fixé à 60 jours en caractères lisibles ;
- 3- Le fait que le reçu a été établi en deux exemplaires dont l'un est remis au salarié.

| **Remarque :** la signature du salarié doit être précédée de la mention *lu et approuvé*.

- **Le certificat de travail (article 72)**

L'employeur est tenu de remettre au salarié dont le contrat de travail a pris fin, un certificat de travail dans un délai d'une semaine au plus tard, et ce, quelque soit la cause de cessation de la relation de travail.

Le certificat de travail doit exclusivement indiquer la date de l'entrée du salarié dans l'entreprise, celle de sa sortie et les postes de travail qu'il a occupé. Toutefois par accord entre les deux parties, le certificat peut contenir les mesures relatives aux qualifications professionnelles du salarié et aux services qu'il a rendus.

**Annexes : ARTICLES DU CODE DE TRAVAIL**

---

**Art 9** Est interdite toute atteinte aux libertés et aux droits relatifs à l'exercice syndical à l'intérieur de l'entreprise, conformément à la législation et la réglementation en vigueur ainsi que toute atteinte à la liberté de travail à l'égard de l'employeur et des salariés appartenant à l'entreprise.

Est également interdite à l'encontre des salariés, toute discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, le handicap, la situation conjugale, la religion, l'opinion politique, l'affiliation syndicale, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, ayant pour effet de violer ou d'altérer le principe d'égalité des chances ou de traitement sur un pied d'égalité en matière d'emploi ou d'exercice d'une profession, notamment, en ce qui concerne l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, le salaire, l'avancement, l'octroi des avantages sociaux, les mesures disciplinaires et le licenciement.

Il découle notamment des dispositions précédentes :

1. Le droit pour la femme de conclure un contrat de travail ;
  2. L'interdiction de toute mesure discriminatoire fondée sur l'affiliation ou l'activité syndicale des salariés ;
  3. Le droit de la femme mariée ou non, d'adhérer à un syndicat professionnel et de participer à son administration et à sa gestion.
- 

**Art 15** 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.

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 par l'autorité compétente. Le salarié conserve l'un des deux exemplaires.

---

**Art 16** 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.

Le contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu que dans les cas suivants :

- Le remplacement d'un salarié par un autre dans le cas de suspension du contrat de travail de ce dernier, sauf si la suspension résulte d'un état de grève ;
- L'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;
- Si le travail a un caractère saisonnier.

Le contrat de travail à durée déterminée peut être conclu dans certains secteurs et dans certains cas exceptionnels fixés par voie réglementaire après avis des organisations professionnelles des employeurs et des organisations syndicales des salariés les plus représentatives ou en vertu d'une convention collective de travail.

---

**Art 17** Lors de l'ouverture d'une entreprise pour la première fois ou d'un nouvel établissement au sein de l'entreprise ou lors du lancement d'un nouveau produit pour la première fois, dans les secteurs autres que le secteur agricole, il peut être conclu un contrat de travail à durée déterminée pour une période maximum d'une année renouvelable une seule fois. Passée cette période, le contrat devient dans tous les cas à 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.

---

**Art 21** Le salarié est soumis à l'autorité de l'employeur dans le cadre des dispositions législatives ou réglementaires, du contrat de travail ? de la convention collective du travail ou du règlement intérieur.

Le salarié est également soumis aux dispositions des textes réglementant la déontologie de la profession.

**Art 22** 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.

Il répond de la perte ou de la détérioration des choses et des moyens précités s'il s'avère au juge, de par le pouvoir discrétionnaire dont il dispose, que cette perte ou cette détérioration sont imputables à la faute du salarié, notamment par l'usage desdits choses et moyens en dehors de leur destination ou en dehors du temps de travail.

Le salarié ne répond pas de la détérioration et de la perte résultant d'un cas fortuit ou de force majeure.

En cas de changement du lieu de résidence, le salarié doit informer l'employeur de sa nouvelle adresse soit en main propre, soit par lettre recommandée avec accusé de réception.

**Art 23** Les salariés ont le droit de bénéficier des programmes de lutte contre l'analphabétisme et de formation continue.

Les conditions et les modalités du bénéfice de ces formations sont fixées par voie réglementaire.

L'employeur est tenu de délivrer au salarié une carte de travail. La carte doit comporter les mentions fixées par voie réglementaire.

Elle doit être renouvelée en cas de changement de la qualification professionnelle du salarié ou du montant du salaire.

**Art 24** De manière générale, l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures nécessaires afin de préserver la sécurité, la santé et la dignité des salariés dans l'accomplissement des tâches qu'ils exécutent sous sa direction 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 ;
- 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 CNSS
- L'organisme d'assurance les assurant contre les accidents de travail et les maladies professionnelles.

**Art 35** Est interdit le licenciement d'un salarié sans motif valable sauf si celui-ci est lié à son aptitude ou à sa conduite dans le cadre des dispositions prévues au dernier alinéa de l'Art 37 et à l'Art 39 ci-dessous ou fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise dans le cadre des dispositions des Arts 66 et 67 ci-dessous.

**Art 36** Ne constituent pas des motifs valables de prise de sanctions disciplinaires ou de licenciement :

1. L'affiliation syndicale ou l'exercice d'un mandat du représentant syndical ;
2. La participation à des activités syndicales en dehors des heures de travail ou, avec le consentement de l'employeur ou conformément à la convention collective de travail ou au règlement intérieur, durant les heures de travail ;
3. Le fait de se porter candidat à un mandat du délégué des salariés, de l'exercer ou de l'avoir exercé ;
4. Le fait d'avoir déposé une plainte ou participé à des actions judiciaires contre l'employeur dans le cadre des dispositions de la présente loi ;
5. La race, la couleur, le sexe, la situation conjugale, les responsabilités familiales, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale ;
6. Le handicap dans la mesure où il ne fait pas obstacle à l'exercice par le salarié handicapé d'une fonction adéquate au sein de l'entreprise.

**Art 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'Art 62 ci-dessous sont applicables aux sanctions prévues aux 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> du présent Art.

**Art 39** Sont considérées comme fautes graves pouvant provoquer le licenciement du salarié :

- Le délit portant atteinte à l'honneur, à la confiance ou aux bonnes mœurs ayant donné lieu à un jugement définitif privatif de liberté ;
- La divulgation d'un secret professionnel ayant causé un préjudice à l'entreprise ;
- Le fait de 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 justifiée du salarié pour plus de quatre jours ou de huit demi-journées pendant une période de douze mois ;
  - La détérioration grave des équipements, des machines ou des matières premières causée délibérément par le salarié ou à la suite d'une négligence grave de sa part ;
  - La faute du salarié occasionnant un dommage matériel considérable à l'employeur ;
  - L'inobservation par le salarié des instructions à suivre pour garantir la sécurité du travail ou de l'établissement ayant causé un dommage considérable ;
  - L'incitation à la débauche ;
  - Toute forme de violence ou d'agression dirigée contre un salarié, l'employeur ou son représentant portant atteinte au fonctionnement de l'entreprise.

Dans ce cas, l'inspecteur du travail constate l'atteinte au fonctionnement de l'établissement et en dresse un procès-verbal.

**Art 40** Sont considérées comme fautes graves commises par l'employeur, le chef de l'entreprise ou de l'établissement 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 au présent Art, lorsqu'il est établi que l'employeur a commis l'une de ces fautes.

**Art 41** En cas de rupture abusive du contrat de travail par l'une des parties, la partie lésée a le droit de demander des dommages- intérêts.

Les parties ne peuvent renoncer à l'avance au droit éventuel de demander des dommages- intérêts résultant de la rupture du contrat qu'elle soit abusive ou non.

Le salarié licencié pour un motif qu'il juge abusif peut avoir recours à la procédure de conciliation préliminaire prévue au 4<sup>E</sup> alinéa de l'Art 532 ci-dessous aux fins de réintégrer son poste ou d'obtenir des dommages-intérêts.

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.

L'accord obtenu dans le cadre de la conciliation préliminaire est réputé définitif et non susceptible de recours devant les tribunaux.

A défaut d'accord intervenu au moyen de la conciliation I 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.

**Art 42** Lorsqu'un salarié, ayant rompu abusivement son contrat de travail, engage à nouveau ses services, le nouvel employeur est solidairement responsable du dommage causé à l'employeur précédent dans les cas suivants :

1. Quand il est établi qu'il est intervenu dans le débauchage ;
2. Quand il a embauché un salarié qu'il savait déjà lié par un contrat de travail ;
3. Quand il a continué à occuper un salarié après avoir appris que ce salarié était encore lié à un autre employeur par un contrat de travail.

Dans ce dernier cas, la responsabilité du nouvel employeur cesse d'exister si, au moment où il a été averti, le contrat de travail abusivement rompu par le salarié était venu à expiration par l'arrivée du terme pour un contrat à durée déterminée ou par l'expiration du délai de préavis pour un contrat à durée indéterminée.

Sont soumises au contrôle de l'autorité judiciaire les décisions prises par l'employeur dans le cadre de l'exercice de son pouvoir disciplinaire.

**Art 43** La rupture unilatérale du contrat de travail à durée indéterminée est subordonnée, en l'absence de faute grave de l'autre partie, au respect du délai de préavis.

Le délai et 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.

Est nulle de plein droit toute clause du contrat du travail, de la convention collective de travail, du règlement intérieur ou des usages fixant un délai de préavis inférieur à la durée fixée par les textes législatifs ou réglementaires.

Est nulle, dans tous les cas, toute clause fixant le délai de préavis à moins de huit jours.

L'employeur et le salarié sont dispensés du respect du délai de préavis en cas de force majeure.

**Art 57** Entrent en ligne de compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement, le salaire proprement dit et ses accessoires énumérés ci-après :

1) Primes et indemnités inhérentes au travail à l'exclusion :

- a) Des indemnités constituant un remboursement de frais ou de dépenses supportés par le salarié en raison de son travail ;
- b) Des indemnités de responsabilité, sauf les indemnités de fonction, telles que les indemnités de chef d'équipe ou de chef de groupe ;
- c) Des indemnités pour travaux pénibles ou dangereux ;
- d) Des indemnités constituant un dédommagement pour un travail exécuté dans des zones dangereuses ;
- e) Des indemnités pour remplacement temporaire d'un salarié appartenant à une catégorie supérieure ou pour un travail exécuté temporairement ou exceptionnellement, sauf les indemnités pour heures supplémentaires.

2) Les avantages en nature ;

3) Les commissions et les pourboires.

---

**Art 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.

---

**Art 63** La décision des sanctions disciplinaires prévues à l'Art 37 ci-dessus ou la décision de licenciement est remise au salarié intéressé en mains propres contre reçu ou par lettre recommandée avec accusé de réception, dans un délai de 48 heures suivant la date à laquelle la décision précitée a été prise.

La justification du licenciement par un motif acceptable incombe à l'employeur.

De même, il doit prouver, lorsqu'il le prétend, que le salarié a abandonné son poste.

---

**Art 132** Sont punis d'une amende de 2.000 à 5.000 dirhams :

- Le non affichage de l'avis prévu par l'Art 130 ou l'affichage dans des lieux autres que ceux mentionnés dans ledit Art ;
- Le défaut dans l'avis de l'une des indications qui doivent y être mentionnées en vertu dudit Art ;
- Le non-respect de la disposition dudit Art prescrivant la mise à la disposition des salariés d'un exemplaire de la convention collective de travail.

---

**Art 135** Toute personne physique ou morale assujettie aux dispositions de la présente loi et envisageant d'ouvrir une entreprise, un établissement ou un chantier dans lequel elle va employer des salariés, est tenue d'en faire déclaration à l'agent chargé de l'inspection du travail dans les conditions et formes fixées par voie réglementaire.

---

- Art 136** Une déclaration analogue à celle prévue dans l'Art 135 ci-dessus doit être également faite par l'employeur dans les cas suivants :
1. Lorsque l'entreprise envisage d'embaucher de nouveaux salariés ;
  2. Lorsque, tout en occupant des salariés, l'entreprise change de nature d'activité ;
  3. Lorsque, tout en occupant des salariés, l'entreprise est transférée à un autre emplacement ;
  4. Lorsque l'entreprise décide d'occuper des salariés handicapés;
  5. Lorsque l'entreprise occupait du personnel dans ses locaux puis décide de confier tout ou partie de ses activités à des salariés travaillant chez eux ou à un sous-traitant ;
  6. Lorsque l'entreprise occupe des salariés par embauche temporaire.
- 
- Art 138** Tout employeur occupant habituellement au minimum dix salariés est tenu, dans les deux années suivant l'ouverture de l'entreprise ou de l'établissement, d'établir, 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.
- Toute modification apportée au règlement intérieur est soumise aux formalités de consultation et d'approbation prévues à l'alinéa précédent.
- 
- Art 143** Les mineurs ne peuvent être employés ni être admis dans les entreprises ou chez les employeurs avant l'âge de quinze ans révolus.
- 
- Art 151** Est punie d'une amende de 25.000 à 30.000 dirhams l'infraction aux dispositions de l'Art 143. La récidive est passible d'une amende portée au double et d'un emprisonnement de 6 jours à 3 mois, ou de l'une de ces deux peines seulement.
- 
- Art 184** Dans les activités non agricoles, la durée normale de travail des salariés est fixée à 2288 heures par année ou 44 heures par semaine.
- La durée annuelle globale de travail peut être répartie sur l'année selon les besoins de l'entreprise à condition que la durée normale du travail n'excède pas dix heures par jour, sous réserve des dérogations visées aux Arts 189, 190 et 192.
- Dans les activités agricoles, la durée normale de travail est fixée à 2496 heures dans l'année. Elle est répartie par périodes selon les nécessités des cultures suivant une durée journalière déterminée par l'autorité gouvernementale compétente, après consultation des organisations professionnelles des employeurs et des organisations syndicales des salariés les plus représentatives.
- La réduction de la durée de travail dans les activités non agricoles de 2.496 à 2.288 heures dans l'année et dans les activités agricoles de 2.700 à 2.496 heures dans l'année n'entraîne aucune diminution du salaire.
- Les modalités d'application du présent Art sont fixées par voie réglementaire, après consultation des organisations professionnelles des employeurs et des organisations syndicales des salariés les plus représentatives.
-

- Art 189** En cas d'interruption collective du travail dans un établissement ou partie :  
d'établissement résultant de causes accidentelles ou de force majeure, la durée journalière de travail peut être prolongée à titre de récupération des heures de travail perdues, après consultation des délégués des salariés et, le cas échéant, des représentants des syndicats dans l'entreprise.  
Dans tous les cas :
- Les récupérations des heures de travail perdues ne peuvent être autorisées pendant plus de trente jours par an ;
  - La prolongation de la durée journalière de travail ne peut dépasser une heure ;
  - La durée journalière de travail ne peut dépasser dix heures.
- 
- Art 190** Lorsque, dans un établissement, des salariés effectuent un travail essentiellement intermittent ou lorsque doivent être effectués des travaux préparatoires ou complémentaires indispensables à l'activité générale dudit établissement et qui ne peuvent être exécutés dans la limite de la durée normale du travail, les salariés affectés aux dits travaux peuvent être employés au-delà de ladite durée dans la limite journalière maximum de douze heures.
- 
- Art 191** Les dérogations à la durée normale de travail sont applicables exclusivement aux salariés âgés de plus de dix-huit ans. Toutefois, d'autres exceptions peuvent être appliquées aux mineurs âgés de 16 ans préposés au service médical, salles d'allaitement et autres services créés en faveur des salariés de l'établissement et de leurs familles, aux magasiniers, pointeurs, garçons de bureau, agents préposés au nettoyage des locaux et aux agents similaires.
- 
- Art 198** Les heures supplémentaires sont payées en un seul versement en même temps que le salaire dû.
- 
- Art 205** Il doit être accordé obligatoirement aux salariés un repos hebdomadaire d'au moins vingt-quatre heures allant de minuit à minuit.
- 
- Art 212** Le repos hebdomadaire peut être suspendu lorsque la nature de l'activité de l'établissement ou des produits mis en oeuvre le justifie, ainsi que dans certains cas de travaux urgents ou de surcroît exceptionnel de travail.
- 
- Art 214** La suspension du repos hebdomadaire n'est pas applicable aux mineurs de moins de dix-huit ans, ni aux femmes de moins de vingt ans, ni aux salariés handicapés et ce dans les cas fixés par voie réglementaire.
- 
- Art 231** Sauf dispositions plus favorables du contrat de travail, de la convention collective de travail, du règlement intérieur ou des usages, 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 jour et demi de travail effectif par mois de service ;
  - Deux jours de travail effectif par mois de service pour les salariés âgés de moins de dix-huit ans.
- 
- Art 232** La durée du congé annuel 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 plus de trente jours de travail effectif.
-

**Art 496** L'utilisateur a recours aux salariés de l'entreprise d'emploi temporaire après consultation des organisations représentatives des salariés dans l'entreprise, en vue d'effectuer des travaux non permanents appelés « tâches » uniquement dans les cas suivants :

1. Pour remplacer un salarié par un autre en cas d'absence ou en cas de suspension du contrat de travail, à condition que ladite suspension ne soit pas provoquée par la grève ;
2. L'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;
3. L'exécution de travaux à caractère saisonnier ;
4. L'exécution de travaux pour lesquels il est de coutume de ne pas conclure de Contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature du travail.

Une commission spécialisée tripartite est créée en vue d'assurer le suivi de la bonne application des dispositions du présent chapitre.

La composition et les modalités de fonctionnement de ladite commission sont fixées par voie réglementaire.

---

**Art 497** Il ne peut être fait appel aux salariés de l'entreprise d'emploi temporaire pour l'exécution de travaux comportant des risques particuliers.

---

**Art 501** Le contrat liant l'entreprise d'emploi temporaire à tout salarié mis à la disposition de l'utilisateur est un contrat écrit. Ce contrat doit indiquer ce qui suit :

- Les indications prévues à l'Art 499 ci-dessus ;
- Les qualifications du salarié ;
- Le montant du salaire et les modalités de son paiement ;
- La période d'essai ;
- Les caractéristiques du poste que le salarié occupera ;
- Le numéro d'adhésion de l'entreprise d'emploi temporaire et le numéro d'immatriculation du salarié à la CNSS ;
- La clause de rapatriement du salarié par l'entreprise d'emploi temporaire si la tâche est effectuée en dehors du Maroc.

Le contrat doit stipuler la possibilité d'embaucher le salarié par l'entreprise utilisatrice après la fin de sa tâche.

---

**Art 532** Les agents de l'inspection du travail sont chargés :

- 1) D'assurer l'application des dispositions législatives et réglementaires relatives au travail ;
- 2) 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 ;
- 3) 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 ;
- 4) De procéder à des tentatives de conciliation en matière de conflits individuels du travail.

Ces tentatives de conciliation sont consignées dans un procès-verbal signé par les parties au conflit et contresigné par l'agent chargé de l'inspection du travail. Ce procès-verbal tient lieu de quitus à concurrence des sommes qui y sont portées.