

# MAROC

## Principales mesures d'ordre public du droit du travail

\*\*\*

La présente fiche reprend les principales dispositions du droit du travail marocain.

Elle ne saurait être exhaustive.

\*\*\*

À titre de rappel, et sauf exception, le travail d'un étranger requiert l'accomplissement de formalités pour l'obtention d'une autorisation de travail, mais également en matière de protection sociale et de fiscalité.

### Base juridique

La principale source de droit du travail au Maroc est le [Code du travail](#) (en français) qui a été réformé par une loi du 11 septembre 2003, entrée en vigueur le 7 juin 2004. Celui-ci a été complété par un certain nombre de [décrets](#)(en français).

L'ensemble des dispositions du Code du travail sont d'ordre public, c'est-à-dire qu'il n'est pas possible d'y renoncer. Toutefois, en application de l'article 11 du Code du travail, la loi ne fait pas obstacle « à l'application de dispositions plus favorables consenties aux salariés par les statuts, le contrat de travail, la convention collective de travail, le règlement intérieur ou les usages ». La liste des conventions collectives applicables dans le pays est disponible sur le [site internet du ministère du Travail et de la Réinsertion professionnelle](#). Il semble qu'il n'y ait pas de convention collective couvrant l'intégralité de la branche de la métallurgie.

### I- Contrat de travail du salarié étranger

Le Code du travail consacre son chapitre V du livre IV à l'emploi des étrangers. L'article 516 précise notamment que « tout employeur désireux de recruter un salarié étranger doit obtenir une autorisation de l'autorité gouvernementale chargée du travail. Cette autorisation est accordée sous forme de visa apposé sur le contrat de travail ». Toute modification du contrat de travail est également soumise à cette procédure de visa.

Le contrat de travail réservé aux étrangers doit, par ailleurs, être conforme au modèle fixé par l'autorité gouvernementale chargée du travail (article 517 du Code du travail). Il doit, en outre, stipuler qu'en cas de refus de l'octroi de l'autorisation de travail, l'employeur s'engage à prendre à sa charge les frais de retour du salarié étranger (article 518 du Code du travail).

Par ailleurs, est puni d'une amende de 2 000 (environ 183 €) à 5 000 MAD (environ 460 €) l'employeur :

- qui n'a pas obtenu l'autorisation prévue par l'article 516 ou qui a embauché un salarié étranger dépourvu de ladite autorisation ;
- qui emploie un salarié étranger dont le contrat n'est pas conforme au modèle prévu par l'article 517.

## **II- Durée du travail**

### **1) La durée hebdomadaire du travail**

En principe, la durée normale de travail est fixée à 2 288 heures par an, soit 44 heures par semaine dans le secteur non agricole. Cette durée annuelle peut être répartie sur l'année selon les besoins de l'entreprise, à condition que la durée normale de travail n'excède pas 10 heures par jour, après consultation des représentants des salariés et, le cas échéant, des représentants des syndicats au sein de l'entreprise.

Par ailleurs, il existe des dispositions spécifiques précisant les diverses modalités d'aménagement du temps de travail (travail par relais, par équipe, etc.) et la procédure à suivre, le cas échéant. Le Code du travail prévoit des dérogations à la durée normale de travail (travaux urgents, etc.). En cas de difficultés économiques temporaires ou de circonstances exceptionnelles involontaires, il est également possible de réduire la durée du travail pour une période continue ou interrompue ne dépassant pas 60 jours par an, après consultation des délégués des salariés et, le cas échéant, des représentants des syndicats au sein de l'entreprise (les articles 185 et 186 du Code du travail précisent les modalités d'application de cette disposition).

### **2) Les heures supplémentaires**

En cas de travaux d'intérêt national ou de surcroît exceptionnel de travail, les salariés peuvent travailler au-delà de la durée normale de travail. Sont considérées comme heures supplémentaires les heures de travail accomplies au-delà de la durée normale de travail du salarié. Celles-ci sont régies par les articles 196 et suivants du Code du travail.

Dans les entreprises où les 2 288 heures de travail par an sont réparties de manière inégale sur l'année, sont des heures supplémentaires celles réalisées au-delà de 10 heures par jour. Les heures effectuées annuellement à partir de la 2 289<sup>ème</sup> heure incluse sont également considérées comme des heures supplémentaires (article 199 du Code du travail).

Les heures supplémentaires doivent faire l'objet d'une indemnisation complémentaire. La rémunération de ces heures dépend de l'horaire auquel elles sont réalisées, et ce, quel que soit le mode de paiement utilisé. En application du Code du travail, le salarié aura droit à :

- une majoration de salaire de 25%, si elles sont effectuées entre 6 heures et 21 heures ;
- une majoration de salaire de 50%, si elles sont effectuées entre 21 heures et 6 heures.

La majoration est doublée, pour atteindre 50% et 100%, si les heures supplémentaires sont effectuées le jour du repos hebdomadaire du salarié (même si un repos compensateur est accordé).

Ces majorations sont calculées sur la base du salaire et de ses accessoires en dehors des allocations familiales, pourboires et indemnités de remboursement pour frais engagés dans le cadre du travail.

Les articles 203 et 204 du Code du travail fixent les amendes à payer en cas de non-respect de ces dispositions.

### **3) Le temps de repos**

L'article 205 du Code du travail prévoit une obligation d'accorder au salarié un repos hebdomadaire d'au moins 24 heures, de minuit à minuit. Il peut être accordé le vendredi, le samedi ou le dimanche, voire le jour du marché hebdomadaire. Il est en principe accordé à tous les salariés de l'établissement simultanément, à moins que l'activité ne nécessite une ouverture permanente ou si l'interruption d'activité nuit au public. Il est alors permis d'instaurer un repos hebdomadaire par roulement (articles 207 et 208 du Code du travail).

Il est à noter qu'il existe des cas exceptionnels dans lesquels la suspension de ce repos est possible (articles 212 et suivants du Code du travail).

## **III- Rémunération**

Selon les articles 345 et suivants du Code du travail, le salaire est librement fixé par les parties ou par une convention collective de travail. Il doit être payé en monnaie locale nonobstant toute clause contraire. Il doit

être versé au moins deux fois par mois aux ouvriers (à 16 jours au plus d'intervalle) et au moins une fois par mois aux employés.

Le salaire ne peut être inférieur au salaire minimum légal qui est actuellement fixé à 15,55 MAD de l'heure dans le secteur de l'industrie et du commerce, soit 1,4 €. Il est à noter qu'est nul tout accord individuel ou collectif tendant à abaisser le salaire au-dessous du salaire minimum légal.

L'employeur doit délivrer au salarié un bulletin de paie contenant un certain nombre de mentions obligatoires. En application de l'article 350 du Code du travail, si le salaire n'est pas basé sur l'ancienneté en vertu d'une clause du contrat de travail, du règlement intérieur ou d'une convention collective, tout salarié a le droit à une prime d'ancienneté, dont le montant est fixé à :

- 5% du salaire versé après de deux ans de service ;
- 10% du salaire versé après cinq ans de service ;
- 15% du salaire versé après 12 ans de service ;
- 20 % du salaire versé après 20 ans de service ;
- 25% du salaire versé après 25 ans de service.

## IV- Jours fériés

L'employeur n'est pas autorisé à faire travailler ses salariés pendant les jours fériés dont la liste est déterminée par voie réglementaire. De plus, certains jours fériés sont rémunérés.

Les jours fériés sont les suivants :

### Fêtes fixes (toutes rémunérées)

- 1er janvier : Jour de l'An ;
- 11 janvier : Célébration de la Déclaration d'Indépendance ;
- 1er mai : Fête du Travail ;
- 30 juillet : Fête du Trône ;
- 14 août : Allégeance au Wadi-Eddhahab ;
- 20 août : Jour de la Révolution du roi et du peuple ;
- 21 août : Fête de la jeunesse ;
- 6 novembre : Anniversaire de la "Marche Verte" ;
- 18 novembre : Fête de l'Indépendance.

### Fêtes mobiles (religieuses)

- 1er Moharrem (nouvel an musulman) : rémunérée ;
- Aïd el Fitr (Fin du Ramadan, deux jours) : non rémunérée ;
- Aïd el Adha (Fête du Sacrifice, deux jours) : non rémunérée ;
- Aïd el Maoulid Annabaoui (Naissance du Prophète) : rémunérée.

Lors d'un jour férié rémunéré, le salarié payé à l'heure ou à la journée doit percevoir une indemnité égale à la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait travaillé, à l'exception des indemnités de risques ou de remboursement des frais et dépenses engagés par lui à l'occasion de son travail. Lorsque le salaire est fixé forfaitairement à la semaine, à la quinzaine ou au mois, il ne peut pas faire l'objet d'une baisse, que le jour férié soit rémunéré ou non.

Lorsque l'entreprise a mis en place le repos hebdomadaire par roulement ou qu'elle doit fonctionner de manière continue en raison de la nature de son activité, le travail d'un jour férié est autorisé. Dans ce cas, elle devra verser à ses salariés, outre le salaire habituellement versé, une indemnité supplémentaire égale au montant de leur rémunération normale pour ce jour travaillé ou un repos compensateur équivalent.

Les heures non travaillées en raison d'un jour férié peuvent, après consultation des délégués des salariés et, le cas échéant, des représentants des syndicats dans l'entreprise, être récupérées dans les 30 jours suivant et dans la limite de 10 heures par jour. Elles ne peuvent pas être réalisées durant le jour de repos hebdomadaire du salarié.

## V- Congés annuels payés

Comme le précisent les articles 231 et suivants du Code du travail, le salarié a le droit, après six mois d'ancienneté dans l'entreprise (ou au service du même employeur), à un congé annuel payé qui dépend de l'âge du salarié :

- pour les salariés de plus de 18 ans : un jour et demi par mois de service ;
- pour les salariés de moins de 18 ans : deux jours par mois de service.

Pour la détermination de la durée du congé payé, un mois de service correspond à :

- 26 jours de travail effectif ; ou à
- une période de travail continue ou discontinuée de 191 heures dans le secteur non agricole et de 208 heures dans le secteur agricole.

Cette durée sera prolongée d'un jour et demi par période entière (continue ou non) de 5 années d'ancienneté. La durée totale de ce congé est plafonnée à 30 jours. Selon l'article 235 du Code du travail, le congé annuel payé est encore augmenté d'autant de jours qu'il y a de fêtes payées et de jours fériés durant la période de congé annuel payé.

La période de congé payé s'étend à toute l'année. Sous certaines conditions, le congé payé peut, après accord entre le salarié et l'employeur, être fractionné ou cumulé sur deux années consécutives.

Le salarié a droit, pendant son congé payé, à une indemnité équivalente à la rémunération qu'il aurait perçue s'il travaillait. Cette dernière comprend le salaire et ses accessoires.

Le salarié ne peut pas renoncer à son droit au congé payé, même contre l'octroi d'une indemnité compensatrice. De plus, le salarié a droit à une indemnité compensatrice de congés payés en cas de rupture de son contrat de travail. Il est à noter que dans le cas des CDD, le salarié doit avoir bénéficié de la totalité du congé annuel payé avant l'expiration de son contrat.

## **VI- Congé maternité**

Le chapitre II du livre II du Code du travail est consacré à la protection de la maternité.

Une salariée enceinte dispose, selon l'article 152 du Code du travail, d'un congé de maternité de 14 semaines, sauf stipulations plus favorables dans le contrat de travail, la convention collective de travail ou le règlement intérieur.

De plus, une salariée ne peut pas travailler pendant une période de 7 semaines consécutives suivant l'accouchement. L'employeur doit veiller à alléger les travaux confiés à la salariée pendant la période qui précède et celle qui suit immédiatement l'accouchement.

Par ailleurs, il ne peut pas rompre le contrat de travail d'une salariée pendant sa grossesse et durant les 14 semaines suivant l'accouchement. Toutefois, sous certaines conditions, il peut rompre le contrat de travail en cas de faute grave de celle-ci ou d'un autre motif légal de licenciement.

## **VII- Congé paternité**

Le Code du travail marocain prévoit un congé paternité rémunéré de 3 jours. Ces jours peuvent être pris de manière continue ou discontinuée dans la période d'un mois à compter de la naissance.

Dans le cas où la naissance a lieu au cours d'une période de repos du salarié, par suite du congé annuel payé, de maladie ou d'accident de quelque nature qu'il soit, cette période est prolongée de la durée de trois jours susmentionnée.

## **VIII- Santé et sécurité**

Les mesures relatives à la santé et sécurité au travail sont régies par les articles 281 et suivants du Code du travail.

L'employeur doit veiller à ce que les locaux de travail soient tenus dans un bon état de propreté et présenter les conditions d'hygiène et de salubrité nécessaires à la santé des salariés, notamment en ce qui concerne le dispositif de prévention des incendies, l'éclairage, le chauffage, l'aération, l'insonorisation, la ventilation, l'eau potable, les fosses d'aisances, l'évacuation des eaux résiduaires et de lavage, les poussières et vapeurs, les vestiaires, la toilette et le couchage des salariés. En outre, les appareils de chauffage et d'éclairage, les outils et engins de travail doivent notamment être munis de dispositifs de protection efficace et tenus dans les meilleures conditions possibles de sécurité afin que leur utilisation ne présente pas de danger pour les salariés.

Il est interdit de demander à un salarié d'utiliser une machine sans que les dispositifs de protection dont elle est pourvue soient en place.

L'employeur doit également afficher sur le lieu de travail à un endroit habituellement fréquenté par les salariés, un document facilement lisible indiquant les dangers liés à l'utilisation des machines ainsi que les précautions à prendre. Le temps passé par les salariés pour respecter les mesures d'hygiène qui leur sont imposées est rémunéré par l'employeur en tant que travail effectif.