

Au Maroc, la loi N°65-99 relative au code du travail est le texte législatif qui édicte l'ensemble des règles relatives à l'organisation des relations sociales au sein de l'entreprise et dans le domaine du travail. Les dispositions de cette loi s'appliquent aux personnes liées par contrat de travail quels que soient ses modalités d'exécution, la nature de la rémunération et le mode de son paiement qu'il prévoit et la nature de l'entreprise dans laquelle il s'exécute, notamment :

- Les entreprises et les établissements à caractère industriel, commercial, artisanal ou agricole relevant de l'Etat et des collectivités locales ;
- Les coopératives ;
- Les sociétés civiles ;
- Les syndicats ;
- Les associations et groupements de toute nature ;
- Les employeurs exerçant une profession libérale ;
- Le secteur des services ;
- de manière générale, aux personnes liées par un contrat de travail dont l'activité ne relève d'aucune de celles précitées.



I. PRINCIPES GENERAUX

- Les droits contenus dans le CDT sont considérés comme minimum de droits auquel on ne peut renoncer ;
- En cas de contradiction entre les textes de loi, la priorité est donnée à l'application de ceux qui sont les plus avantageux pour les salariés ;
- En cas des conflits du travail individuels ou collectifs, sont pris en considération dans l'ordre :
 1. Les dispositions du code de travail, les conventions et chartes internationales ratifiées en la matière ;
 2. Les conventions collectives ;
 3. Le contrat de travail ;
 4. Les décisions d'arbitrage et les jurisprudences, la coutume et l'usage lorsqu'ils ne sont pas en contradiction avec les dispositions du code de travail ;
 5. Les règles générales du droit et les principes et règles d'équité.

II. DUREE DU CONTRAT DU TRAVAIL

Le code du travail reconnaît trois types de contrats :

- contrat de travail à durée déterminée (CDD) : peut être conclu pour une durée de 6 mois renouvelable à condition que la durée des contrats ne dépasse pas 2 ans. Le contrat devient par la suite un CDI ;
- Le Contrat de travail à Durée Indéterminée (CDI) ;
- Le contrat de travail pour accomplir un travail déterminé.

III. ÂGE D'ADMISSION AU TRAVAIL

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

IV. DURÉE DU TRAVAIL

Activité	Durée annuelle	Durée hebdomadaire
Secteurs de l'industrie, du commerce et des professions libérales	2288 heures	44 heures
Secteur agricole	2496 heures	Variation selon les nécessités des cultures.

V. TRAVAIL DES FEMMES LA NUIT

Dans les activités agricoles, est considéré comme travail de nuit tout travail exécuté entre 20 H et 5 H.



VI. SALAIRE MINIMUM LÉGAL

Le salaire minimum légal c'est la valeur minimale due au salarié. Il est calculé :

Activité	Salaire minimum légal
Secteurs de l'industrie, du commerce et des professions libérales (SMIG)	14,81 dirhams / H
Secteur agricole (SMAG)	76,7 dirhams / J

Dans les activités agricoles, les avantages en natures ne sont pas pris en compte pour le calcul du salaire minimum légal.

VII.LES HEURES SUPPLEMENTAIRES

Majoration de salaire de 25% si les heures supplémentaires sont effectuées entre 5 H et 20H et de 50% si elles sont effectuées entre 20H et 5H. La majoration est portée respectivement à 50% et à 100% si elles sont effectuées le jour du repos hebdomadaire du salarié, même si un repos compensateurs lui est accordé.

VIII.PRIME D'ANCIENNETÉ

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. A moins que le salaire ne soit basé sur l'ancienneté, en vertu d'une clause du contrat de travail, du règlement intérieur ou d'une convention collective de travail, tout salarié doit bénéficier d'une prime d'ancienneté dont le montant est fixé à :

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

IX.FORMALITES SOCIALES

Les employeurs sont tenus à :

- Affilier les salariés à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS) ;
- Affilier les salariés à l'assurance maladie obligatoire (AMO).

X.REPOS HEBDOMADAIRE

Un repos hebdomadaire d'au moins 24 heures doit être accordé obligatoirement aux salariés. Il est admis de donner

soit à la totalité des salariés, soit à certains d'entre eux, un repos hebdomadaire par roulement si l'interruption de l'activité entraînerait des pertes du fait de la nature périssable ou susceptible d'altération rapide des produits agricoles.

XI. JOURS DE FÊTES PAYÉS ET JOURS FÉRIÉS

Les employeurs ne doivent pas occuper les salariés pendant les jours de fêtes payés et pendant les jours fériés. Toutefois, 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. Il peut être décidé que le jour férié soit rémunéré comme temps de travail effectif.

XII. CONGÉ ANNUEL PAYÉ

Sauf dispositions plus favorables, 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 pour les salariés âgés de plus de 18 ans ;
- deux jours de travail effectif par mois de service pour les salariés âgés de moins de 18 ans.

Cette durée est augmentée à raison d'un jour et demi de travail effectif par période entière, continue ou non, de 5 années de service, sans toutefois que cette augmentation puisse porter la durée totale du congé à plus de 30 jours de travail effectif. 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 dudit contrat.

XIII. SERVICES MÉDICAUX DU TRAVAIL

Un service médical du travail indépendant doit être créé auprès :

- Des exploitations agricoles occupant 50 salariés au moins ;
- Des exploitations agricoles exposant les salariés au risque de maladies professionnelles, telles que définies par la législation.

XIV.COMITE D'HYGIENE ET DE SECURITE

Les comités de sécurité et d'hygiène doivent être créés dans les exploitations agricoles qui occupent au moins 50 salariés.

XV.EMPLOI DES SALARIÉS ÉTRANGERS

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. La date du visa est la date à laquelle le contrat de travail prend effet.

XVI.ÂGE DE LA RETRAITE

L'âge de la retraite est fixé à soixante (60) ans avec la possibilité pour le salarié de 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 concerné. L'employeur doit remplacer tout salarié mis à la retraite par un autre salarié.

XVII.INSPECTION DU TRAVAIL

Sont chargés de l'inspection du travail :

- les inspecteurs et contrôleurs du travail et des affaires sociales,
- les inspecteurs et contrôleurs des lois sociales en agriculture,
- tout agent commissionné à cet effet par d'autres administrations

La mission de ces agents chargés de l'inspection consiste à :
Veiller au respect et à l'application des dispositions de la loi 65-99 relative au travail ;

Fournir les informations et les conseils techniques aux employeurs et aux salariés ;

Informers l'autorité gouvernementale chargée du travail des lacunes ou des dépassements commis ;

Superviser les tentatives de conciliation en matière de conflits individuels du travail.



وكالة التنمية الفلاحية

ⵜⴰⴳⴷⴰⵢⵜ ⵜⴰⴳⴷⴰⵢⵜ ⵜⴰⴳⴷⴰⵢⵜ

AGENCE POUR LE DÉVELOPPEMENT AGRICOLE

-
-  Espace les Patios, Angle Avenues Annakhil et Mehdi Benbarka
Bâtiment 2 et 3 - 3ème Etage - Hay Riad - Rabat
 -  (212) 537 57 38 01
 -  (212) 537 57 38 04
 -  www.ada.gov.ma
 -  ADA MAROC