

2023

1^{re} édition

MENA Collection

Code du travail

Annoté et commenté

Loi n° 65-99 du 14 rejev 1424 (11 septembre 2003). Textes à jour au 15 octobre 2022.

Les Codes LexisNexis - MENA Collection

Référence : LexisNexis, acteur majeur de l'édition juridique.

Excellence : codes annotés et commentés par des experts, auteurs de renom.

Actualité : à jour des dernières évolutions législatives, réglementaires et jurisprudentielles.

L'ambition des codes annotés et commentés LexisNexis – MENA Collection est double. Loin de se borner à reproduire la codification officielle issue du Dahir n° 1-03-194 du 14 rejev 1424 (11 septembre 2003), portant promulgation de la loi n° 65-99 relative au Code du travail, il s'agit en premier lieu de favoriser l'accès au texte à jour de toutes les modifications ainsi qu'à l'ensemble des textes d'application et des textes qui gouvernent le droit du travail au Maroc. À travers une analyse de la jurisprudence la plus marquante, des commentaires d'auteurs et des notes de la rédaction, l'ambition est également de fournir un outil de travail pertinent aux professionnels du droit, aux directions juridiques, aux universitaires et étudiants et à tous ceux qui souhaitent disposer d'un éclairage enrichi de la matière.

Les codes LexisNexis – MENA Collection viennent éclairer la compréhension de la loi en mettant à la disposition du lecteur :

- des analyses de la jurisprudence ;
- des commentaires pertinents ;
- des notes de la rédaction ;
- des notes bibliographiques ;
- des citations législatives, réglementaires et du droit international ;
- Une version papier et en ligne.

MENA Collection

LexisNexis® MENA Collection est la référence des juristes, professionnels du droit, directions juridiques et universitaires

Les auteurs

Jamal RBII, Professeur de l'enseignement supérieur, Université Mohammed V de Rabat, Faculté des sciences juridiques, économiques et sociales de Salé.

Mariam MONJID, Professeur de l'enseignement supérieur, Université Hassan II de Casablanca, Faculté des sciences juridiques, économiques et sociales de Ain Chock.

Plus d'information sur : www.lexisma.info



LexisNexis®

VB341301 – Prix : 31 €/339 DH
ISBN : 9782711037896
www.lexisma.info



LexisNexis®



Code du travail
Annoté et commenté

MENA Collection

2023

MENA Collection

L'ouvrage de référence

Plus de 1500 références pour éclairer et approfondir la loi n° 65-99 relative au Code du travail

Comprenant des analyses de la jurisprudence, des commentaires pertinents pour approfondir la matière

Une version papier et en ligne sur www.lexisma.com



LexisNexis®

Code du travail

Loi n° 65-99 du 14 rejev 1424
(11 septembre 2003)

Annoté et commenté par
Jamal RBII et Mariam MONJID

**Texte
intégral**

actualisé au
15 octobre 2022

CODE DU TRAVAIL 2023

Partie législative	1
Annexes	423
Table des textes cités	809
Index alphabétique	817



CODE DU TRAVAIL 2023

La présente édition a été réalisée par

Jamal RBII

Professeur de l'enseignement supérieur

Université Mohammed V de Rabat, Faculté des sciences juridiques,
économiques et sociales de Salé.

Mariam MONJID

Professeur de l'enseignement supérieur

Université Hassan II de Casablanca, Faculté des sciences juridiques,
économiques et sociales de Ain Chock.



LexisNexis®

Spécimen

AVERTISSEMENT

Les Codes annotés et commentés LexisNexis® – MENA Collection sont des ouvrages hautement élaborés dont l'ambition est d'apporter au lecteur le contenu le plus exhaustif qui soit de la matière. Le Code du travail MENA Collection répond à cette exigence. Outre le texte officiel issu de la loi n° 65-99 relative au Code du travail, le lecteur dispose d'un arsenal d'outils d'enrichissement, riche de commentaires des auteurs, d'analyses de la jurisprudence la plus marquante, de notes, de citations bibliographiques et des textes législatifs, réglementaires et internationaux qui viennent approfondir la connaissance de la matière et apporter les compléments indispensables à la compréhension du droit du travail.

UN TEXTE PRODUIT DANS SON INTÉGRALITÉ

Le Code du travail LexisNexis® – MENA Collection est reproduit dans son intégralité. Vous retrouvez dans ce volume les 586 articles issus de la loi n° 65-99 du 11 septembre 2003. Les textes cités, Dahirs, lois, décrets-lois, arrêtés et textes internationaux ratifiés par le Royaume du Maroc sont également disponibles en intégralité ou en extrait sous certains articles du code et en intégralité dans les annexes de l'ouvrage.

UN TEXTE À JOUR ET ENRICHI PAR UN SAVOIR FAIRE CENTENAIRE

L'ouvrage, enrichi par le savoir-faire de LexisNexis® en matière de consolidation, offre une version mise à jour du texte officiel. Lorsque des articles sont modifiés ou abrogés, des notes de la rédaction identifiées par une typographie en italique éclairent l'évolution du texte.

Art. 32. – Le contrat est provisoirement suspendu :

- 1. (*1 abrogé, Loi n° 48-06 du 28 rabii I 1428 [17 avril 2007], article unique, sous Dahir n° 1-06-233 du 28 rabii I 1428 [17 avril 2007]*) ;
- 2. pendant l'absence du salarié pour maladie ou accident dûment constaté par un médecin ;
- 3. pendant la période qui précède et suit l'accouchement dans les conditions prévues par les articles 154 et 156 ci-dessous ;
- 4. pendant la période d'incapacité temporaire du salarié résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ;
- 5. pendant les périodes d'absence du salarié prévues par les articles 274, 275 et 277 ci-dessous ;
- 6. pendant la durée de la grève ;
- 7. pendant la fermeture provisoire de l'entreprise intervenue légalement.

Toutefois, nonobstant les dispositions prévues ci-dessus, le contrat de travail à durée déterminée prend fin à sa date d'échéance.

La loi n° 65-99 du 11 septembre 2003 relative au Code du travail est présentée enrichie par de nombreux textes d'application et des textes autonomes (articles d'autres codes, lois, décrets, Convention OIT...) qui sont également reproduits dans leur version à jour de toutes les modifications intervenues.

Ces textes sont présentés soit en extrait soit en intégralité sous les articles appropriés dans une trame de fond rouge pour en faciliter l'accès et l'identification.

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 de 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.

Article 754 du DOC

Lorsque le terme du contrat n'est pas déterminé, soit par les parties, soit par la nature du travail à accomplir, le contrat est annulable et chacune des parties peut s'en départir en donnant congé dans les délais établis par l'usage du lieu ou par la convention ; le salaire est dû en proportion du service et d'après ce qui est dû pour les travaux semblables.

En matière de louage de services, il peut être dérogé par des conventions collectives aux délais fixés par les usages.

Toute clause d'un contrat individuel ou d'un règlement d'atelier fixant un délai-congé inférieur à celui qui est établi par les usages ou par les conventions collectives est nulle de plein droit. [...]

Tous les textes cités sous les articles du code sont reproduits dans leur intégralité dans les annexes disponibles à la fin de l'ouvrage. Chaque annexe fait référence à un Livre du code. À l'intérieur de l'annexe, les textes sont classés en fonction de leur ordre d'apparition dans le code avec la mention « Voir art. xxx C. du travail »

ANNEXE 1

DES CONVENTIONS RELATIVES AU TRAVAIL

Voir art. 13 C. du travail

Code des obligations et des contrats

Art. 755. – Dans les engagements d'ouvriers ou gens de service, commis de magasin ou de boutique, garçons d'établissements publics, les premiers quinze jours sont considérés comme un temps d'essai, pendant lequel chacune des parties peut annuler le contrat à son gré et sans indemnité, sauf le salaire dû à l'employé d'après son travail et en donnant congé deux jours d'avance.

Le tout, sauf les usages du lieu et les conventions contraires des parties.

UN TEXTE ANNOTÉ ET COMMENTÉ

Le Code du travail bénéficie de plusieurs niveaux d'enrichissement avec des notes, des références bibliographiques, des analyses de jurisprudence et des commentaires d'auteurs.

Les **notes** renvoient vers des informations complémentaires diverses : textes d'application ou textes autonomes qui éclairent la partie du code sous laquelle elles se situent. Les notes apparaissent dans une trame de fond grise et une typographie plus petite que le texte officiel.

Note : Sur la loi spéciale encadrant les conditions d'emploi et de travail des travailleurs domestiques, voir Loi n° 19-12 du 6 kaada 1437 (10 août 2016) fixant les conditions de travail et d'emploi des travailleuses et travailleurs domestiques.

Les **notes bibliographiques** sont intégrées dans une trame de fond grise. Elles se situent soit en introduction d'un titre soit de façon plus spécifique sous un article lorsque cette bibliographie ne concerne que le point traité par cet article. Elles débutent par le nom de l'auteur, le titre du document, l'année et les références de publication.

CHAPITRE II DE LA FORMATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Bibliographie : M. Oulkhour, *Embauche et formation du contrat de travail*, 2021, Lexisma.com. ● F. Dautria, *Contrat à durée déterminée*, 2021, Lexisma.com. ● M. Oulkhour, *Sources du droit du travail marocain*, 2017, Lexisma.com. ● K. Boukaïch, *Conclure un contrat de travail à durée déterminée*, 2021, Lexisma.com. ● J. Rbii, *Suspension du contrat de travail pour maternité*, 2021, Lexisma.com. ● Y. Lazrak Hassouni, *Contrat de travail du sportif professionnel*, 2021, Lexisma.com. ● J. Rbii, *Gérer la suspension du contrat de travail liée à une maladie de droit commun*, 2019, Lexisma.com.

Lorsqu'une référence renvoie vers la plateforme d'information juridique Lexis® MA, la référence mentionne le nom de domaine Lexisma.com.

Les **analyses de la jurisprudence** éclairent l'application de la loi en reprenant soit l'attendu principal de la décision citée soit en formulant une présentation de celui-ci. Les analyses sont numérotées et disposées sous les articles concernés dans une présentation en deux colonnes avec une trame de fond grise. Elles sont présentées en liste, les unes après les autres, ou intégrées dans un plan plus élaboré. Les références des décisions sont mentionnées en italique entre parenthèses avec la juridiction, la date de la décision, le numéro de la décision et le numéro de dossier.

Art. 44. – Le délai de préavis commence à courir le lendemain de la notification de la décision de mettre un terme au contrat.

1) Point de départ du délai de préavis. Le point de départ pour calculer le délai de préavis est d'une importance majeure dans la mesure où tant que le délai de préavis n'a pas expiré, le contrat continue à produire ses effets si bien que les parties seront tenues de respecter leurs obligations réciproques (C. Supr., 14 avr. 2011, n° 207, doss. n° 35/5/1/2010). Par conséquent, le salarié n'a pas le droit de demander les indemnités de licenciement tant que le délai de préavis n'a pas expiré (C. Supr., 10 mars 2011, n° 207, doss. n° 1598/5/1/2009). Dans le même sens, (C. Supr., 10 mars 2011, n° 1564, doss. n° 1729/5/1/2010).

2) Système d'émission. Le système à prendre en considération pour apprécier la date de notification est le système d'émission. La Cour de cassation a décidé que ce délai de 48 heures commence à courir à partir de l'expédition de la lettre de licenciement (date apposée par la Poste) ou la date de la demande de désignation d'un huissier de justice ou le dépôt de cette demande directement auprès d'un huissier de justice (C. Cass., 9 mai 2013, n° 698, doss. n° 1248/5/2/2012). Une décision confirmée

plusieurs fois. Dans un arrêt du 3 janvier 2017, les hauts magistrats ont décidé qu'il faut prendre en compte la date de dépôt de lettre à la poste et non pas la date de réception de la lettre par le salarié pour apprécier le respect des dispositions de l'article 63 du Code du travail (C. Cass., 3 janv. 2017, n° 4, dossier n° 986/5/1/2016). Dans un autre arrêt, il a été décidé, que le délai de notification a été respecté étant donné que la demande de désignation d'un huissier de justice a été déposée le jour de la prise de décision du licenciement (C. Cass., 8 mars 2017, n° 239, dossier n° 1141/5/2/2016).

3) Contrat en cours. Le respect du délai de préavis implique que le contrat soit toujours en cours. Par conséquent, l'employeur qui a envoyé une lettre de rupture et a précisé que celle-ci prendra effet le jour de la réception de la lettre, ne peut pas demander une indemnité de préavis en alléguant que le salarié n'a pas respecté la durée de préavis (C. Cass., 29 janv. 2019, n° 167, doss. n° 3300/5/1/2017).

Les **commentaires d'auteurs** apportent une réelle valeur ajoutée non seulement pour les articles qui disposent d'un contentieux analysé mais aussi pour les articles pour lesquels le contentieux est moindre, voire inexistant. Ces commentaires éclairent le contenu des articles et rendent compte de l'interprétation dominante de ces textes. Les commentaires d'auteurs sont affichés sous les articles concernés dans une trame de fond grise et sans numérotation.

Art. 556. – Si la tentative de conciliation n’aboutit à aucun accord, le délégué provincial chargé du travail auprès de la préfecture ou province ou l’agent chargé de l’inspection du travail ou encore l’une des parties prend l’initiative, dans un délai de trois jours, de soumettre le conflit collectif du travail à la commission provinciale d’enquête et de conciliation.

Commentaire : Le législateur a institué différentes étapes pour tenter de trouver une solution au conflit collectif. En cas d’échec de la tentative de conciliation devant l’inspecteur du travail ou le délégué chargé du travail selon le cas, ces derniers ou l’une des parties peuvent saisir la commission provinciale d’enquête et de conciliation, et ce dans un délai de trois jours.

TABLES – ANNEXES – INDEX

L’ouvrage dispose :

- en tête de volume : d’une table des matières reproduisant le plan du Code du travail ;
- en fin d’ouvrage : d’une table des textes cités ;
- en fin d’ouvrage : des annexes contenant les textes cités dans leur intégralité ;
- en fin d’ouvrage : un index alphabétique des termes clés et un renvoi vers leur numéro de page.

LISTE DES ABRÉVIATIONS

Abréviation	Description
A.	Arrêté
Al.	Alinéa
Ann.	Annexes
Art.	Article
BO ou BORM	Bulletin Officiel du Royaume du Maroc
C.	Code
CA	Cour d'appel
Cass. soc.	Chambre sociale de la Cour de cassation
C. ass.	Code des assurances
C. cass.	Cour de cassation
C. com.	Code de commerce
C. com. maritime	Code de commerce maritime
CDG	Caisse de Dépôt et de Gestion
Circ.	Circulaire
C. pén.	Code pénal
CSI	Confédération Syndicale Internationale
C. Supr.	Cour Suprême
C. trav.	Code du travail
CA com.	Cour d'appel de commerce
CDD	Contrat à durée déterminé
CDI	Contrat à durée indéterminé
CDII	Code des douanes et impôts indirects
CFA	Centre de formation par l'apprentissage
CGI	Code général des impôts
Chron.	Chronique
Circ.	Circulaire
CNSS	Caisse Nationale de Sécurité Sociale
Comm.	Commentaire
Const.	Constitution
Conv.	Convention
Conv. OIT	Convention de l'Organisation Internationale du Travail
CPC	Code de procédure civile
D.	Décret
Da.	Dahir
DOC	Code des obligations et des contrats
DSAM	Revue Droit & stratégie des affaires au Maroc - LexisNexis
Ibid.	Au même endroit
Infra	Voir ci-dessous
L.	Loi
Mouh (janv.)	Mouharram (janvier)
Sar (févr.)	Safar (février)
Rab I (mars)	Rabi I (mars)
Rab II (avr.)	Rabi II (avril)
jou I (mai)	Jumada I (mai)
jou II (juin)	Jumada II (juin)
Raj (juill.)	Rajeb (juillet)
Chaa. (août)	Shaabane (août)
Ram (sept.)	Ramadane (septembre)

Cha. (oct.)	Shaoual (octobre)
Kaa (nov.)	Dhoul kaada (novembre)
Hij (déc.)	Dhoul Hija (décembre)
n°	Numéro
NDLR	Note de la rédaction
Not.	Notamment
Note Circ.	Note Circulaire
Obs.	Observation
OIE	Organisation Internationale des Employeurs
OIT	Organisation internationale du travail
ONDA	Office national des aéroports
P	Page
Préc.	Précité
Rapp.	Rapport
Rappr.	Rapprocher
Règl.	Règlement
REMLD	Revue Marocaine d'Administration Locale et de Développement
S.	Suivant
SMAG	Salairé minimum agricole garanti
SMIG	Salairé minimum interprofessionnel garanti
Ss.	Sous
Supra	Voir ci-dessus
V.	Voir

TABLE DES MATIÈRES

CODE DU TRAVAIL	ARTICLES	PAGES
Liste des abréviations		XIII
Livre PRÉLIMINAIRE –	(art. 1 ^{er} - 12).....	5
<i>Titre I^{er} – Champ d’application</i>	(art. 1 ^{er} - 5).....	5
<i>Titre II – Définitions</i>	(art. 6 - 8).....	19
<i>Titre III – Dispositions générales</i>	(art. 9 - 12).....	23
Livre I^{er} – Des conventions relatives au travail	(art. 13 - 134).....	31
<i>Titre I^{er} – Du contrat de travail</i>	(art. 13 - 85).....	31
Chapitre I ^{er} – De la période d’essai	(art. 13 - 14).....	31
Chapitre II – De la formation du contrat de travail.....	(art. 15 - 19).....	32
Chapitre III – Des obligations du salarié et de l’employeur	(art. 20 - 25).....	45
Chapitre IV – Du cautionnement.....	(art. 26 - 31).....	60
Chapitre V – De la suspension et de la cessation du contrat de travail	(art. 32 - 78).....	61
Chapitre VI – Du voyageur, représentant ou placier de commerce et d’industrie	(art. 79 - 85).....	132
<i>Titre II – Du contrat de sous-entreprise</i>	(art. 86 - 91).....	135
<i>Titre III – De la négociation collective</i>	(art. 92 - 103).....	137
<i>Titre IV – De la convention collective de travail</i>	(art. 104 - 134).....	144
Chapitre I ^{er} – Définition et forme	(art. 104 - 107).....	144
Chapitre II – Conclusion – Parties à la convention – Adhésion	(art. 108 - 110).....	146
Chapitre III – Champ d’application et entrée en vigueur de la convention collective de travail	(art. 111 - 114).....	147
Chapitre IV – Durée d’application – Dénonciation.....	(art. 115 - 121).....	149

Table des matières

CODE DU TRAVAIL	ARTICLES	PAGES
Chapitre V – Exécution	(art. 122 - 129).....	151
Chapitre VI – Dispositions diverses	(art. 130 - 132).....	153
Chapitre VII – Extension et cessation de la convention collective de travail	(art. 133 - 134).....	154
Livre II – Des conditions de travail et de la rémunération du salarié.....	(art. 135 - 395).....	157
<i>Titre I^{er} – Dispositions générales.....</i>	(art. 135 - 142).....	157
Chapitre I ^{er} – De l’ouverture des entreprises	(art. 135 - 137).....	157
Chapitre II – Du règlement intérieur.....	(art. 138 - 142).....	158
<i>Titre II – De la protection du mineur et de la femme</i>	(art. 143 - 183).....	160
Chapitre I ^{er} – De l’âge d’admission au travail.....	(art. 143 - 151).....	160
Chapitre II – De la protection de la maternité.....	(art. 152 - 165).....	165
Chapitre III – Dispositions particulières au travail et à la protection des handicapés	(art. 166 - 171).....	173
Chapitre IV – Du travail de nuit des femmes et des mineurs	(art. 172 - 178).....	174
Chapitre V – Des travaux interdits aux femmes et aux mineurs et des dispositions spéciales au travail des femmes et des mineurs	(art. 179 - 183).....	177
<i>Titre III – De la durée du travail</i>	(art. 184 - 280).....	184
Chapitre I ^{er} – De la durée normale du travail	(art. 184 - 204).....	184
Chapitre II – Du repos hebdomadaire	(art. 205 - 216).....	205
Chapitre III – Du repos des jours de fêtes payés et jours fériés.....	(art. 217 - 230).....	212
Chapitre IV – Du congé annuel payé	(art. 231 - 268).....	216
Chapitre V – Des congés spéciaux à l’occasion de certains événements et des congés pour convenances personnelles.....	(art. 269 - 278).....	232
Chapitre VI – Du contrôle.....	(art. 279 - 280).....	237
<i>Titre IV – De l’hygiène et de la sécurité des salariés</i>	(art. 281 - 344).....	238
Chapitre I ^{er} – Dispositions générales.....	(art. 281 - 301).....	238
Chapitre II – Des dispositions relatives au transport des colis d’un poids supérieur à une tonne	(art. 302 - 303).....	279
Chapitre III – Des services médicaux du travail	(art. 304 - 331).....	281
Chapitre IV – Le conseil de médecine du travail et de prévention des risques professionnels	(art. 332 - 335).....	300
Chapitre V – Des comités de sécurité et d’hygiène	(art. 336 - 344).....	303
<i>Titre V – Du salaire.....</i>	(art. 345 - 395).....	305
Chapitre I ^{er} – De la détermination et du paiement du salaire	(art. 345 - 361).....	305

CODE DU TRAVAIL	ARTICLES	PAGES
Chapitre II – Du paiement des salaires	(art. 362 - 375).....	315
Chapitre III – De la répartition et du contrôle des pourboires.....	(art. 376 - 381).....	320
Chapitre IV – Des garanties de paiement du salaire	(art. 382 - 391).....	322
Chapitre V – Des économats.....	(art. 392 - 394).....	327
Chapitre VI – De la prescription des actions découlant des relations de travail	(art. 395)	328
Livre III – Des syndicats professionnels, des délégués des salariés, du comité d'entreprise et des représentants des syndicats dans l'entreprise		
	(art. 396 - 474).....	331
<i>Titre I^{er} – Des syndicats professionnels</i>	(art. 396 - 429).....	331
Chapitre I ^{er} – Dispositions générales.....	(art. 396 - 402).....	331
Chapitre II – De la personnalité morale des syndicats professionnels.....	(art. 403 - 413).....	334
Chapitre III – Constitution et administration des syndicats professionnels	(art. 414 - 419).....	337
Chapitre IV – Des unions des syndicats professionnels	(art. 420 - 424).....	339
Chapitre V – L'Organisation syndicale la plus représentative	(art. 425)	341
Chapitre VI – Dispositions pénales.....	(art. 426 - 429).....	341
<i>Titre II – Des délégués des salariés.....</i>	(art. 430 - 463).....	342
Chapitre I ^{er} – Mission des délégués des salariés	(art. 430 - 433).....	342
Chapitre II – Élection des délégués des salariés.....	(art. 434 - 454).....	344
Chapitre III – Exercice des fonctions des délégués des salariés	(art. 455 - 461).....	351
Chapitre IV – Dispositions pénales.....	(art. 462 - 463).....	355
<i>Titre III – Le comité d'entreprise.....</i>	(art. 464 - 469).....	356
<i>Titre IV – Les représentants des syndicats dans l'entreprise</i>	(art. 470 - 474).....	358
Livre IV – De l'intermédiation en matière de recrutement et d'embauchage.....		
	(art. 475 - 529).....	361
Chapitre I ^{er} – De l'intermédiation en matière de recrutement.....	(art. 475 - 494).....	361
Section I – Dispositions générales	(art. 475 - 491).....	361
Section II – Des agences artistiques	(art. 492 - 494).....	368
Chapitre II – Dispositions relatives aux entreprises d'emploi temporaire.....	(art. 495 - 506).....	369
Chapitre III – De l'embauchage des salariés	(art. 507 - 511).....	374
Chapitre IV – De l'embauchage des salariés marocains à l'étranger	(art. 512 - 515).....	375
Chapitre V – De l'emploi des salariés étrangers	(art. 516 - 519).....	382
Chapitre VI – Dispositions générales.....	(art. 520 - 521).....	383

Table des matières

CODE DU TRAVAIL	ARTICLES	PAGES
Chapitre VII – Le Conseil supérieur de la promotion de l'emploi et les conseils régionaux et provinciaux de la promotion de l'emploi	(art. 522 - 525).....	384
Chapitre VIII – De l'âge de la retraite	(art. 526 - 529).....	387
Livre V – Des organes de contrôle	(art. 530 - 548).....	389
Chapitre I ^{er} – Des agents chargés de l'inspection du travail	(art. 530 - 538).....	389
Chapitre II – De la constatation des infractions.....	(art. 539 - 545).....	401
Chapitre III – Dispositions pénales.....	(art. 546 - 547).....	405
Chapitre IV – Dispositions pénales diverses	(art. 548)	405
Livre VI – Du règlement des conflits collectifs du travail	(art. 549 - 585).....	407
Chapitre I ^{er} – Dispositions générales.....	(art. 549 - 550).....	407
Chapitre II – De la conciliation	(art. 551 - 566).....	408
Section I – Tentative de conciliation au niveau de l'inspection du travail	(art. 551 - 556).....	408
Section II – La commission provinciale d'enquête et de conciliation	(art. 557 - 563).....	409
Section III – La commission nationale d'enquête et de conciliation.....	(art. 564 - 566).....	411
Chapitre III – De l'arbitrage.....	(art. 567 - 580).....	412
Section I – De la procédure d'arbitrage	(art. 567 - 574).....	412
Section II – Les recours formés contre les décisions d'arbitrage	(art. 575 - 580).....	415
Chapitre IV – De l'exécution des accords de conciliation et des décisions d'arbitrage.....	(art. 581)	416
Chapitre V – Dispositions diverses	(art. 582 - 585).....	417
Livre VII – Disposition finales	(art. 586 - 589).....	419
ANNEXES		423

Préambule

La présente législation du travail se caractérise par sa conformité avec les principes de bases fixés par la Constitution et avec les normes internationales telles que prévues dans les conventions des Nations unies et de ses organisations spécialisées en relation avec le domaine du travail.

Le travail est l'un des moyens essentiels pour le développement du pays, la préservation de la dignité de l'homme et l'amélioration de son niveau de vie ainsi que pour la réalisation des conditions appropriées pour sa stabilité familiale et son développement social.

Le travail ne constitue pas une marchandise et le travailleur n'est pas un outil de production. Il n'est donc permis, en aucun cas, d'exercer le travail dans des conditions portant atteinte à la dignité du travailleur.

La négociation collective est l'un des droits essentiels du travail. Son exercice ne fait pas obstacle à l'État de jouer son rôle de protection et d'amélioration des conditions du travail et de préservation des droits du travailleur par l'intermédiaire de textes législatifs et réglementaires. La négociation se déroule d'une manière régulière et obligatoire à tous les niveaux et dans tous les secteurs et entreprises soumis à la présente loi.

La liberté syndicale est l'un des droits principaux du travail. Son exercice entre dans le cadre des moyens reconnus aux travailleurs et aux employeurs pour défendre leurs droits matériels et moraux ainsi que leurs intérêts économiques, sociaux et professionnels.

Il en résulte, tout particulièrement, la nécessité d'assurer la protection des représentants syndicaux et les conditions leur permettant d'accomplir leur missions de représentation au sein de l'entreprise et de participer au processus de développement économique et social et de bâtir des relations professionnelles saines dans l'intérêt tant des travailleurs que des employeurs.

(Le présent code rend hommage à l'action du mouvement syndical marocain dans la lutte pour l'indépendance du pays).

Conformément au droit au travail prévu par la Constitution, toute personne ayant atteint l'âge d'admission au travail et désirant obtenir un emploi qu'elle est capable d'exercer et qu'elle cherche activement à obtenir, a le droit de bénéficier gratuitement des services publics lors de la recherche d'un emploi décent, de la requalification ou de la formation en vue d'une éventuelle promotion.

Toute personne a droit à un emploi adapté à son état de santé, à ses qualifications et à ses aptitudes. Elle a également le droit de choisir son travail en toute liberté et de l'exercer sur l'ensemble du territoire national.

Les entreprises soumises à la présente loi et qui participent activement à la création de postes d'emploi stables peuvent bénéficier de facilités et d'avantages fixés par voie législative ou réglementaire selon leur nature.

L'entreprise est une cellule économique et sociale jouissant du droit de la propriété privée. Elle est tenue au respect de la dignité des personnes y travaillant et à la garantie de leurs droits individuels et collectifs. Elle œuvre à la réalisation du développement social de ses salariés, notamment en ce qui concerne leur sécurité matérielle et la préservation de leur santé.

Les droits protégés et dont l'exercice, à l'intérieur comme à l'extérieur de l'entreprise, est garanti par la présente loi comprennent les droits contenus dans les conventions internationales du travail ratifiées d'une part, et les droits prévus par les conventions principales de l'organisation internationale du travail, qui comprennent notamment :

- 1 – la liberté syndicale et l'adoption effective du droit d'organisation et de négociation collective ;
- 2 – l'interdiction de toutes formes de travail par contrainte ;
- 3 – l'élimination effective du travail des enfants ;
- 4 – l'interdiction de la discrimination en matière d'emploi et de professions ;
- 5 – l'égalité des salaires.

Il en résulte, particulièrement, la nécessité d'œuvrer pour l'uniformisation du salaire minimum légal entre les différents secteurs d'une manière progressive en concertation avec les organisations professionnelles les plus représentatives des salariés et des employeurs.

Toute personne est libre d'exercer toute activité non interdite par la loi.

Personne ne peut interdire à autrui de travailler ou de le contraindre au travail à l'encontre de sa volonté. Le travail peut être interdit par décision de l'autorité compétente conformément à la loi et ce, en cas d'atteinte aux droits d'autrui ou à la sécurité et à l'ordre publics.

Est interdite toute mesure visant à porter atteinte à la stabilité des salariés dans le travail pour l'une des raisons suivantes :

- 1 – la participation à un conflit collectif ;
- 2 – l'exercice du droit de négociation collective ;
- 3 – la grossesse ou la maternité ;
- 4 – le remplacement définitif d'un ouvrier victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle avant l'expiration de la durée de sa convalescence.

Les salariés doivent être avisés par les représentants des syndicats ou, en leur absence, par les délégués des salariés des informations et données relatives :

- 1 – aux changements structurels et technologiques de l'entreprise avant leur exécution ;
- 2 – la gestion des ressources humaines de l'entreprise ;
- 3 – le bilan social de l'entreprise ;
- 4 – la stratégie de production de l'entreprise.

Les dispositions de la présente loi sont applicables sur l'ensemble du territoire national sans discrimination entre les salariés fondée sur la race, la couleur, le sexe, le handicap, la situation conjugale, la religion, l'opinion politique, l'appartenance syndicale, l'origine nationale ou sociale.

Les droits contenus dans ce texte sont considérés comme un 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.

Lors de la procédure du règlement des conflits du travail individuels ou collectifs, sont pris en considération dans l'ordre :

I. Les dispositions de la présente loi, les conventions et chartes internationales ratifiées en la matière ;

II. Les conventions collectives ;

III. Le contrat de travail ;

IV. Les décisions d'arbitrage et les jurisprudences ;

V. La coutume et l'usage lorsqu'ils ne sont pas en contradiction avec les dispositions de la présente loi et les principes mentionnés ci-dessus.

VI. Les règles générales du droit ;

VII. Les principes et règles d'équité.

LIVRE PRÉLIMINAIRE

TITRE I^{er}

Champ d'application

Art. 1^{er}. – Les dispositions de la présente loi s'appliquent aux personnes liées par un 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 industrielles, commerciales, artisanales et les exploitations agricoles et forestières et leurs dépendances. Elles s'appliquent également aux entreprises et établissements à caractère industriel, commercial ou agricole relevant de l'État et des collectivités locales, aux coopératives, sociétés civiles, syndicats, associations et groupements de toute nature.

Les dispositions de la présente loi s'appliquent également aux employeurs exerçant une profession libérale, au secteur des services et, de manière générale, aux personnes liées par un contrat de travail dont l'activité ne relève d'aucune de celles précitées.

Bibliographie : M. Oulhouir, *Sources du droit du travail marocain*, 2017, Lexisma.com.

**Convention OIT n° 94 sur les clauses de travail (contrats publics), 1949. [Extrait].
V. Dahir n° 1-57-294 du 23 jourmada I 1377 (16 décembre 1957) portant
ratification de conventions adoptées par l'Organisation Internationale du Travail,
BORM du 7 février 1958**

Article 1

- 1) La présente convention s'applique aux contrats qui remplissent les conditions suivantes :
 - (a) l'une au moins des parties au contrat est une autorité publique ;
 - (b) l'exécution du contrat entraîne :
 - (i) la dépense de fonds par une autorité publique,
 - (ii) l'emploi de travailleurs par l'autre partie au contrat ;
 - (c) le contrat est passé en vue de :
 - (i) la construction, la transformation, la réparation ou la démolition de travaux publics,
 - (ii) la fabrication, l'assemblage, la manutention ou le transport de matériaux, fournitures ou outillage,
 - (iii) l'exécution ou la fourniture de services ;
 - (d) le contrat est passé par une autorité centrale d'un Membre de l'Organisation internationale du Travail pour lequel la convention est en vigueur.
- 2) L'autorité compétente déterminera dans quelle mesure et dans quelles conditions la convention s'appliquera aux contrats passés par les autorités autres que les autorités centrales.
- 3) La présente convention s'applique aux travaux exécutés par des sous-contractants ou par des cessionnaires de contrats ; des mesures appropriées seront prises par l'autorité compétente pour assurer l'application de la convention auxdits travaux.
- 4) Les contrats entraînant une dépense de fonds publics d'un montant qui ne dépassera pas une limite déterminée par l'autorité compétente après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, là où de telles organisations existent, pourront être exemptés de l'application de la présente convention.

- 5) L'autorité compétente pourra, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, là où de telles organisations existent, exclure du champ d'application de la présente convention les personnes qui occupent des postes de direction ou de caractère technique ou scientifique, dont les conditions d'emploi ne sont pas réglementées par la législation nationale, une convention collective ou une sentence arbitrale, et qui n'effectuent pas normalement un travail manuel.

Article 2

- 1) Les contrats auxquels la présente convention s'applique contiendront des clauses garantissant aux travailleurs intéressés des salaires (y compris les allocations), une durée du travail et d'autres conditions de travail qui ne soient pas moins favorables que les conditions établies pour un travail de même nature dans la profession ou l'industrie intéressée de la même région :
 - (a) soit par voie de convention collective ou par une autre procédure agréée de négociations entre des organisations d'employeurs et de travailleurs représentant une proportion substantielle des employeurs et des travailleurs de la profession ou de l'industrie intéressée ;
 - (b) soit par voie de sentence arbitrale ;
 - (c) soit par voie de législation nationale.
- 2) Lorsque les conditions de travail mentionnées au paragraphe précédent ne sont pas réglementées suivant l'une des manières indiquées ci-dessus dans la région où le travail est effectué, les clauses qui devront être insérées dans les contrats garantiront aux travailleurs intéressés des salaires (y compris les allocations), une durée du travail et d'autres conditions de travail qui ne soient pas moins favorables que :
 - (a) soit les conditions établies par voie de convention collective ou par une autre procédure agréée de négociations, par voie de sentence arbitrale ou par voie de législation nationale, pour un travail de même nature dans la profession ou l'industrie intéressées de la plus proche région analogue ;
 - (b) soit le niveau général observé par les employeurs appartenant à la même profession ou à la même industrie que la partie avec laquelle le contrat est passé et se trouvant dans des circonstances analogues.
- 3) Les termes des clauses à insérer dans les contrats et toutes modifications de ces termes seront déterminés par l'autorité compétente de la manière considérée comme la mieux adaptée aux conditions nationales, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressés, là où de telles organisations existent.
- 4) Des mesures appropriées telles que la publication d'un avis relatif aux cahiers des charges ou toute autre mesure seront prises par l'autorité compétente pour permettre aux soumissionnaires d'avoir connaissance des termes des clauses.

Article 3

Lorsque des dispositions appropriées relatives à la santé, à la sécurité et au bien-être des travailleurs occupés à l'exécution de contrats ne sont pas déjà applicables en vertu de la législation nationale, d'une convention collective ou d'une sentence arbitrale, l'autorité compétente doit prendre des mesures adéquates pour assurer aux travailleurs intéressés des conditions de santé, de sécurité et de bien-être justes et raisonnables.

Article 4

Les lois, règlements ou autres instruments donnant effet aux dispositions de la présente convention :

- (a) doivent :
 - (i) être portés à la connaissance de tous intéressés,
 - (ii) préciser les personnes chargées d'en assurer l'exécution,
 - (iii) exiger que des affiches soient apposées d'une manière apparente dans les établissements ou autres lieux de travail, en vue d'informer les travailleurs de leurs conditions de travail ;
- (b) doivent, sauf lorsque d'autres mesures sont en vigueur qui garantissent une application effective des dispositions considérées, prévoir :
 - (i) la tenue d'états adéquats indiquant la durée du travail effectué et les salaires versés aux travailleurs intéressés,
 - (ii) un régime d'inspection propre à en assurer l'application effective.

Article 5

- 1) Des sanctions adéquates, par voie d'un refus de contracter ou par toute autre voie, seront appliquées en cas d'infraction à l'observation et à l'application des dispositions des clauses de travail insérées dans les contrats publics.
- 2) Des mesures appropriées seront prises, soit par des retenues sur les paiements dus aux termes du contrat, soit de toute autre manière, en vue de permettre aux travailleurs intéressés d'obtenir les salaires auxquels ils ont droit.

Article 6

Les rapports annuels qui doivent être présentés aux termes de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail contiendront des renseignements complets sur les mesures donnant effet aux dispositions de la présente convention.

Article 7

- 1) Lorsque le territoire d'un Membre comprend de vastes régions où, en raison du caractère clairsemé de la population ou de l'état de leur développement, l'autorité compétente estime impraticable d'appliquer les dispositions de la présente convention, elle peut, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, là où de telles organisations existent, exempter lesdites régions de l'application de la convention, soit d'une manière générale, soit avec les exceptions qu'elle juge appropriées à l'égard de certaines entreprises ou de certains travaux.
- 2) Tout Membre doit indiquer, dans son premier rapport annuel à soumettre sur l'application de la présente convention en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, toute région pour laquelle il se propose d'avoir recours aux dispositions du présent article, et doit donner les raisons pour lesquelles il se propose d'avoir recours à ces dispositions. Par la suite, aucun Membre ne pourra recourir aux dispositions du présent article, sauf en ce qui concerne les régions qu'il aura ainsi indiquées.
- 3) Tout Membre recourant aux dispositions du présent article doit reconsidérer, à des intervalles n'excédant pas trois années et en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, là où de telles organisations existent, la possibilité d'étendre l'application de la présente convention aux régions exemptées en vertu du paragraphe 1.
- 4) Tout Membre recourant aux dispositions du présent article doit indiquer, dans ses rapports annuels ultérieurs, les régions pour lesquelles il renonce au droit de recourir auxdites dispositions, et tout progrès qui pourra avoir été effectué en vue de l'application progressive de la présente convention dans de telles régions.

Article 8

L'autorité compétente pourra suspendre temporairement l'application des dispositions de la présente convention après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, là où de telles organisations existent, en cas de force majeure ou d'événements présentant un danger pour le bien-être national ou la sécurité nationale.

Article 9

- 1) La présente convention ne s'applique pas aux contrats passés avant l'entrée en vigueur de la convention pour le Membre intéressé.
- 2) La dénonciation de la convention n'affectera pas l'application des dispositions aux contrats passés avant que la dénonciation n'ait pris effet.

Article 10

Les ratifications formelles de la présente convention seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées.

Article 11

- 1) La présente convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général.
- 2) Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général.
- 3) Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Article 12

- 1) Les déclarations qui seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail, conformément au paragraphe 2 de l'article 35 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, devront faire connaître :
 - (a) les territoires pour lesquels le Membre intéressé s'engage à ce que les dispositions de la convention soient appliquées sans modification ;
 - (b) les territoires pour lesquels il s'engage à ce que les dispositions de la convention soient appliquées avec des modifications, et en quoi consistent lesdites modifications ;
 - (c) les territoires auxquels la convention est inapplicable et, dans ces cas, les raisons pour lesquelles elle est inapplicable ;
 - (d) les territoires pour lesquels il réserve sa décision en attendant un examen plus approfondi de la situation à l'égard desdits territoires.

- 2) Les engagements mentionnés aux alinéas a) et b) du premier paragraphe du présent article seront réputés parties intégrantes de la ratification et porteront des effets identiques.
- 3) Tout Membre pourra renoncer par une nouvelle déclaration à tout ou partie des réserves contenues dans sa déclaration antérieure en vertu des alinéas b), c) et d) du premier paragraphe du présent article.
- 4) Tout Membre pourra, pendant les périodes au cours desquelles la présente convention peut être dénoncée conformément aux dispositions de l'article 14, communiquer au Directeur général une nouvelle déclaration modifiant à tout autre égard les termes de toute déclaration antérieure et faisant connaître la situation dans des territoires déterminés.

Article 13

- 1) Les déclarations communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail conformément aux paragraphes 4 et 5 de l'article 35 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail doivent indiquer si les dispositions de la convention seront appliquées dans le territoire avec ou sans modifications ; lorsque la déclaration indique que les dispositions de la convention s'appliquent sous réserve de modifications, elle doit spécifier en quoi consistent lesdites modifications.
- 2) Le Membre ou les Membres ou l'autorité internationale intéressés pourront renoncer entièrement ou partiellement, par une déclaration ultérieure, au droit d'invoquer une modification indiquée dans une déclaration antérieure.
- 3) Le Membre ou les Membres ou l'autorité internationale intéressés pourront, pendant les périodes au cours desquelles la convention peut être dénoncée, conformément aux dispositions de l'article 14, communiquer au Directeur général une nouvelle déclaration modifiant à tout autre égard les termes d'une déclaration antérieure en faisant connaître la situation en ce qui concerne l'application de cette convention.

Article 14

- 1) Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistré.
- 2) Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

1) Secrétaire d'un huissier. Le Code du travail s'applique aux employeurs exerçant une profession libérale, au secteur des services et, de manière générale, aux personnes liées par un contrat de travail dont l'activité ne relève d'aucune de celles précitées. Par conséquent, la relation entre l'huissier de justice et son secrétaire assermenté est une relation de travail soumise au Code du travail puisque ce dernier exerce sa prestation sous la direction et la surveillance du premier. En outre, l'huissier rémunère le secrétaire en contrepartie de son travail. Ainsi, tous les éléments du contrat de travail sont remplis (C. Cass., 21 juin 2012, n° 1346, doss. 284/5/2/2012).

2) ONDA. Les employés de l'Office national des aéroports ne sont pas tous des fonctionnaires. L'ONDA peut conclure avec des employés des

contrats de droit privé soumis au Code du travail et dont les litiges sont de la compétence du tribunal civil (C. Cass., 4 avr. 2018, n° 265, doss. 1270/5/2/2017).

3) Salariés des coopératives agricoles. Les salariés d'une coopérative agricole sont des salariés soumis au Code du travail. Ils ne sont pas soumis à la loi sur ces coopératives, laquelle concerne les adhérents et non pas les salariés (C. Cass., 4 oct. 2012, n° 1937, doss. 1179/1/5/2010).

4) Salaire aux pièces. Le fait que le salarié soit payé en fonction du nombre de pièces effectuées dans un temps donné n'a aucun impact sur la nature de la relation de travail et sur le lien de subordination qui la caractérise (C. Cass., 22 nov. 2012, n° 2229, doss. 1338/5/1/2011).

Art. 2. – Les dispositions de la présente loi s’appliquent également :

- 1. aux personnes qui, dans une entreprise, sont chargées par le chef de cette entreprise ou avec son agrément, de se mettre à la disposition de la clientèle, pour assurer à celle-ci diverses prestations ;
- 2. aux personnes chargées par une seule entreprise, de procéder à des ventes de toute nature et de recevoir toutes commandes, lorsque ces personnes exercent leur profession dans un local fourni par cette entreprise en respectant les conditions et prix imposés par celle-ci ;
- 3. aux salariés travaillant à domicile.

Commentaire : Salariés visés. Les salariés visés aux 1° et 2° de l’article 2 sont assimilés à des directeurs et chefs d’établissement. Ils assument la responsabilité de l’application des dispositions du livre II du Code du travail relatives aux conditions de travail et à la rémunération du salarié lorsqu’ils fixent, à la place de leurs employeurs, les conditions de travail des salariés, telles que prévues par le livre II.

Ces salariés sont également responsables de l’application de l’ensemble des dispositions du Code du travail, au lieu et place du chef de l’entreprise avec laquelle ils sont liés contractuellement, en ce qui concerne les salariés placés sous leur ordre, lorsqu’ils sont seuls chargés de l’embauche, de la fixation des conditions de travail et du licenciement desdits salariés (v. art. 7 C. du travail).

Art. 3. – Demeurent régies par les dispositions des statuts qui leur sont applicables et qui ne peuvent en aucun cas comporter des garanties moins avantageuses que celles prévues dans le Code du travail, les catégories de salariés ci-après :

- 1. les salariés des entreprises et établissements publics relevant de l’État et des collectivités locales ;
- 2. les marins ;
- 3. les salariés des entreprises minières ;
- 4. les journalistes professionnels ;
- 5. les salariés de l’industrie cinématographique ;
- 6. les concierges des immeubles d’habitation.

Les catégories mentionnées ci-dessus sont soumises aux dispositions de la présente loi pour tout ce qui n’est pas prévu par les statuts qui leur sont applicables.

Les dispositions de la présente loi sont également applicables aux salariés employés par les entreprises prévues dans le présent article, qui ne sont pas soumis à leurs statuts.

Sont également soumis aux dispositions de la présente loi, les salariés du secteur public qui ne sont régis par aucune législation.

Note : S’agissant des catégories de professions citées à l’article 3, voir pour :

- les marins, V. Code de commerce maritime, Dahir du 28 jourmada II 1337(31 mars 1919).
- les salariés des entreprises minières, V. Statut du personnel des entreprises minières, Dahir n° 1-60-007 du 5 rajab 1380 (24 décembre 1960).
- les journalistes professionnels, V. Statut des journalistes professionnels, loi n° 89-13 du 19 rejeb 1437 [27 avril 2016], sous Dahir n° 1-16-51 du 19 rejeb 1437 [27 avril 2016].
- les salariés de l’industrie cinématographique, V. Organisation de l’industrie cinématographique, loi n° 20-99 du 21 kaada 1421 [15 Février 2001], sous Dahir n° 1-01-36 du 21 kaada 1421 [15 Février 2001].
- les concierges des immeubles d’habitation, V. Dahir portant loi n° 01-76-258 du 24 Chaoual 1397 (08 octobre 1977) relatif à l’entretien des immeubles et à l’installation de conciergeries dans les immeubles d’habitation. V. également Convention OIT (n° 108) sur les pièces d’identité des gens de mer, 1958, ratifiée le 30 août 2001, BORM n° 5222 du 17 juin 2004.

1) Écoles coraniques. La loi n° 06-00 du 15 safar 1421 (19 mai 2000) formant statut de l'enseignement scolaire privé dispose que les propriétaires des établissements d'enseignement scolaire privé sont astreints, à l'égard de tous leurs employés, aux obligations prévues par la législation du travail. Toutefois, l'article 32 de la même loi exclut de son champ d'application les écoles coraniques et d'enseignement traditionnel. La Cour de cassation a donc décidé que les écoles coraniques ne sont pas soumises à la loi n° 06-00 et que la relation de l'école avec ses employés n'est pas régie par le Code du travail

(C. Cass., 21 déc. 2016, arrêt n° 2945, doss. 2568/5/2/2015).

2) Gardien dans une colonie du ministère de la jeunesse et du sport. Selon le dernier alinéa de l'article 3 du Code du travail, sont également soumis aux dispositions de la présente loi, les salariés du secteur public qui ne sont régis par aucune législation. Le gardien dans une colonie du ministère de la jeunesse et du sport n'est donc pas soumis au statut de la fonction publique mais au droit du travail (C. Cass., 26 janv. 2012, arrêt n° 85, doss. 717/5/2/2010).

Art. 4. – Les conditions d'emploi et de travail des travailleuses ou travailleurs domestiques qui sont liés à l'employeur par une relation de travail sont fixées par une loi spéciale. Une loi spéciale détermine les relations entre employeurs et salariés et les conditions de travail dans les secteurs à caractère purement traditionnel.

Au sens du premier alinéa du présent article, est considérée employeur dans un secteur à caractère purement traditionnel, toute personne physique exerçant un métier manuel, avec l'assistance de son conjoint, ses ascendants et descendants et de cinq assistants au plus, à domicile ou dans un autre lieu de travail, aux fins de fabrication de produits traditionnels destinés au commerce.

Ne sont pas soumises à la présente loi, certaines catégories professionnelles d'employeurs, fixées par voie réglementaire, après avis des organisations professionnelles des employeurs et des salariés les plus représentatives.

Sont prises en considération pour la détermination des catégories mentionnées ci-dessus les conditions suivantes :

- 1. l'employeur doit être une personne physique ;
- 2. le nombre des personnes qui l'assistent ne doit pas dépasser cinq ;
- 3. le revenu annuel de l'employeur ne doit pas dépasser cinq fois la tranche exonérée de l'impôt général sur le revenu.

Note : Sur la loi spéciale encadrant les conditions d'emploi et de travail des travailleurs domestiques, voir Loi n° 19-12 du 6 kaada 1437 (10 août 2016) fixant les conditions de travail et d'emploi des travailleuses et travailleurs domestiques.

Loi n° 19-12 du 6 kaada 1437 (10 août 2016) fixant les conditions de travail et d'emploi des travailleuses et travailleurs domestiques

Chapitre I^{er} – Dispositions générales

Article 1^{er}

Au sens de la présente loi, on entend par :

Travailleuse ou travailleur domestique : la travailleuse ou le travailleur qui effectue, de façon permanente et habituelle, moyennant un salaire, des travaux liés à la maison ou à la famille, tels qu'ils sont fixés dans l'article 2 de la présente loi chez un ou plusieurs employeurs.

N'est pas considéré comme travailleuse ou travailleur domestique la travailleuse ou le travailleur qui est mis à la disposition de l'employeur par une entreprise d'emploi temporaire, les concierges des immeubles d'habitation assujettis aux dispositions du dahir portant loi n° 1-76-258 du 24 chaoual 1397 (8 octobre 1977), ainsi que les travailleurs qui effectuent, à titre provisoire, des travaux au profit de l'employeur.

N'est également pas considéré comme travailleuse ou travailleur domestique le gardien de maison lié par un contrat de travail avec l'une des sociétés de gardiennage dont l'activité est soumise aux dispositions de la loi n° 27-06 relative aux activités de gardiennage et de transport de fonds promulguée par le dahir n° 1-07-155 du 19 kaada 1428 (30 novembre 2007).

Employeuse ou employeur : toute personne physique qui loue les services d'une travailleuse ou d'un travailleur domestique pour effectuer un ou plusieurs des travaux prévus par l'article 2 ci-dessous.

Travail domestique : le travail effectué auprès d'une ou de plusieurs familles.

Article 2

Les travaux liés à la maison ou à la famille comprennent notamment les travaux suivants :

- effectuer les tâches ménagères ;
- prendre soin des enfants ;
- prendre soin d'un membre de la famille en raison de son âge, de son incapacité, de sa maladie ou de sa situation d'handicap ;
- la conduite ;
- les travaux de jardinage ;
- le gardiennage de la maison.

Chapitre II – Conditions d'emploi des travailleuses et travailleurs domestiques

Article 3

La travailleuse ou le travailleur domestique est employé en vertu d'un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée, établi par l'employeur selon le modèle fixé par voie réglementaire. Ce contrat est signé par l'employeur et la travailleuse ou le travailleur domestique, à condition d'observer, lors de la signature, les 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 des contrats.

Le contrat est établi en trois exemplaires dont les signatures sont légalisées par l'autorité compétente. L'employeur remet un exemplaire du contrat à la travailleuse ou au travailleur domestique, et en conserve un, et dépose le troisième exemplaire, contre un reçu, auprès de l'inspection du travail compétente.

En cas de travailleuses ou travailleurs domestiques étrangers, sont appliquées les dispositions des chapitres V et VI du livre IV de la loi n° 65-99 relative au Code du travail, concernant l'emploi des salariés étrangers.

Si l'inspecteur du travail constate l'existence de clauses contraires aux dispositions de la présente loi dans le contrat, il attire l'attention des deux parties afin de réviser et de modifier ledit contrat.

Article 4

Les travailleuses ou les travailleurs domestiques marocains ou étrangers, peuvent être recrutés par l'intermédiaire des agences de recrutement privées, créées conformément aux dispositions du livre IV de la loi n° 65-99 relative au Code du travail relatives à l'intermédiation en matière de recrutement et d'embauchage, autorisées à cet effet.

Il est interdit aux personnes physiques d'exercer, moyennant rémunération, l'activité d'intermédiation en matière de recrutement des travailleuses ou travailleurs domestiques.

Article 5

La travailleuse ou le travailleur domestique est tenu de fournir à l'employeur une copie légalisée de sa carte nationale d'identité ou de toute pièce d'identité en tenant lieu, ainsi que toutes les informations et documents demandés par l'employeur, notamment ceux relatifs à son nom, son adresse, sa date et lieu de naissance, sa situation familiale et, le cas échéant, copies des certificats scolaires et professionnels dont il dispose.

La travailleuse ou le travailleur domestique doit informer l'employeur de tout changement survenu concernant son adresse ou sa situation familiale.

L'employeur peut, à ses frais, demander à la travailleuse ou au travailleur domestique, avant son emploi, de présenter un certificat médical attestant de son aptitude physique.

La travailleuse ou le travailleur domestique est tenu de déclarer à son employeur toute maladie dont il est atteint notamment s'il s'agit d'une maladie chronique.

L'employeur est tenu aussi de porter à la connaissance de la travailleuse ou du travailleur domestique toute maladie contagieuse dont il souffre ou dont souffre un membre de sa famille.

Lors de l'examen médical, le principe de la confidentialité des informations personnelles et de la vie privée des travailleuses ou des travailleurs domestiques doit être respecté, sous peine des sanctions prévues par les lois en vigueur.

Article 6

L'âge minimum d'admission à l'emploi comme travailleuses ou travailleurs domestiques est fixé à 18 ans.

Toutefois, et durant une période transitoire de cinq (5) ans à partir de la date d'entrée en vigueur de la présente loi, peuvent être employées, des personnes âgées entre 16 et 18 ans en tant que travailleuses ou travailleurs domestiques à condition, d'obtenir une autorisation écrite de leurs tuteurs dont la signature est légalisée, aux fins de signer le contrat de travail les concernant.

Les travailleuses et les travailleurs domestiques âgés entre 16 et 18 ans doivent être, obligatoirement soumis à un examen médical tous les six mois à la charge de l'employeur.

Il est interdit d'occuper les travailleuses et les travailleurs domestiques cités dans l'alinéa précédent pendant la nuit. Il est aussi interdit de les employer dans des travaux en hauteur non sécurisés, dans le port des charges lourdes, dans l'utilisation des équipements, des outils et des produits dangereux, et dans tous les travaux qui présentent un danger manifeste sur leur santé ou leur sécurité ou leur moralité ou qui peuvent porter atteinte aux bonnes mœurs.

La liste des travaux dans lesquels il est interdit d'employer les travailleuses et travailleurs domestiques âgés entre 16 et 18 ans peut être complétée par voie réglementaire.

Article 7

Il est interdit de réquisitionner la travailleuse ou le travailleur domestique à exécuter un travail forcé ou contre son gré.

Article 8

La période d'essai pour les contrats à durée indéterminée est fixée à quinze jours rémunérés. Pendant cette période, chacune des parties peut rompre, volontairement et sans indemnité, le contrat de travail.

Article 9

La preuve de l'existence du contrat de travail de la travailleuse ou du travailleur domestique peut être rapportée par tous les moyens. Le contrat de travail établi par écrit est exonéré des droits d'enregistrement.

Article 10

L'employeur doit délivrer au salarié un certificat de travail, à la cessation du contrat de travail, dans un délai maximum de huit (8) jours, sous peine de dommages-intérêts.

Le certificat de travail doit exclusivement indiquer la date de l'entrée du salarié au domicile de son employeur, celle de son départ et les types des travaux domestiques dont il s'occupait. Toutefois, par accord entre les deux parties, le certificat de travail peut comporter des mentions relatives aux qualifications professionnelles de la travailleuse ou du travailleur domestique.

Le certificat de travail est exonéré des droits d'enregistrement même s'il comporte des indications autres que celles prévues au deuxième alinéa ci-dessus. L'exonération s'étend au certificat portant la mention de « libre de tout engagement » ou toute autre formule établissant que le contrat de travail a pris fin de manière ordinaire.

Article 11

Les travailleuses et les travailleurs domestiques bénéficient des programmes d'éducation et de formation dispensés par l'État, notamment les programmes de lutte contre l'analphabétisme, d'éducation non formelle et des programmes de formation professionnelle.

Les modalités pour bénéficier desdits programmes sont déterminées d'un commun accord entre l'employeur et la travailleuse ou le travailleur domestique.

Article 12

L'employeur doit, d'une façon générale, prendre toutes les mesures nécessaires afin de préserver la sécurité, la santé et la dignité des travailleuses ou travailleurs domestiques lors de l'exécution des travaux qu'ils effectuent sous ses ordres.

Chapitre III – Durée de travail, repos hebdomadaire, congé annuel et jours fériés

Article 13

La durée de travail pour les travaux domestiques est fixée à 48 heures par semaine, répartie sur les jours de la semaine d'un commun accord entre les deux parties.

Toutefois, la durée hebdomadaire de travail des travailleuses et travailleurs domestiques, âgés entre 16 et 18 ans, est fixée à 40 heures.

Article 14

La travailleuse ou le travailleur domestique bénéficie d'un repos hebdomadaire d'au moins de 24 heures continues.

Les parties peuvent, d'un commun accord, reporter le repos hebdomadaire et d'en bénéficier dans un délai n'excédant pas trois mois.

Article 15

Pendant une période de douze mois consécutifs courant, à compter de la date de la reprise du travail après l'accouchement, la mère, travailleuse domestique, bénéficie quotidiennement d'un repos spécial pour allaitement d'une durée d'une heure par jour.

La durée du repos pour allaitement est indépendante des périodes de repos dont jouit la travailleuse domestique.

L'employeur et la travailleuse domestique qui allaite peuvent convenir de la manière appropriée pour bénéficier de cette période de repos en fonction des conditions de travail.

Article 16

La travailleuse ou le travailleur domestique bénéficie, après six mois de service continu chez l'employeur, d'un congé annuel payé dont la durée minimale est d'un jour et demi de travail par mois.

Le congé annuel peut être fractionné ou cumulé sur deux années consécutives si les deux parties parviennent à un accord.

Article 17

La travailleuse ou le travailleur domestique bénéficie d'un repos payé pendant les jours de fêtes religieuses et nationales. Ces jours de repos peuvent être reportés à une date ultérieure fixée d'un commun accord entre les deux parties.

Article 18

La travailleuse ou le travailleur domestique bénéficie de permissions d'absence en cas d'événements familiaux. La durée de ces absences est fixée comme suit :

- mariage de la travailleuse ou du travailleur domestique : sept jours dont quatre jours payés ;
- mariage d'un enfant de la travailleuse ou du travailleur domestique ou d'un enfant issu d'un précédent mariage de son conjoint : deux jours ;
- décès d'un conjoint, d'un enfant, ou d'un petit-enfant, d'un ascendant de la travailleuse ou du travailleur domestique ou d'un enfant issu d'un précédent mariage de son conjoint : trois jours ;
- décès d'un frère ou d'une sœur de la travailleuse ou du travailleur domestique, d'un frère ou d'une sœur ou d'un ascendant du conjoint : deux jours ;
- opération chirurgicale du conjoint ou d'un enfant de la travailleuse ou du travailleur domestique : deux jours ;
- circoncision de l'un des enfants de la travailleuse ou du travailleur domestique : un jour.

Tout travailleur domestique a droit, également, à un congé de trois jours à l'occasion de chaque naissance.

Ces trois jours peuvent être continus ou discontinus, après accord entre l'employeur et le travailleur domestique, à condition d'en bénéficier obligatoirement dans un délai d'un mois à compter de la date de naissance.

Les absences citées ci-dessus sont payées intégralement excepté celle relative au mariage de la travailleuse ou du travailleur domestique.

Chapitre IV – Le salaire**Article 19**

Le salaire en espèces de la travailleuse ou du travailleur domestique ne peut être inférieur à 60 pour cent du salaire minimum légal, applicable dans les secteurs d'industrie, de commerce et de professions libérales. Les avantages de nourriture et de logement ne peuvent, en aucun cas, être considérés comme composantes du salaire en espèces.

Le salaire doit être payé à la clôture de chaque mois, sauf accord contraire entre les parties.

Article 20

Chaque jour d'absence de la travailleuse ou du travailleur domestique sans permission de son employeur, est déduit du salaire, sauf accord contraire entre les deux parties.

Article 21

La travailleuse ou le travailleur domestique a droit à une indemnité, en cas de licenciement après un an continu de travail effectif chez le même employeur.

Le montant de ladite indemnité, pour chaque année ou fraction d'année de travail effectif, est égal à :

- 96 heures de salaire, pour la durée de travail effectif accompli durant les cinq premières années ;
- 144 heures de salaire, pour la durée de travail effectif accompli durant la période allant de six à dix ans ;
- 192 heures de salaire, pour la durée de travail effectif accompli durant la période allant de onze à quinze ans ;
- 240 heures de salaire, pour la durée de travail effectif accompli dépassant quinze ans.

La durée de travail effectif prévue par cet article est comptée à partir de la date d'entrée en vigueur de la présente loi.

Chapitre V – Contrôle et sanctions

Article 22

Les agents chargés de l'inspection du travail reçoivent les plaintes déposées par la travailleuse ou le travailleur domestique à l'encontre de l'employeur, ou par l'employeur à l'encontre de la travailleuse ou le travailleur domestique en tout ce qui concerne l'exécution du contrat du travail conclu entre les deux parties.

L'inspecteur du travail convoque les deux parties aux fins de s'assurer de l'application des dispositions de la présente loi.

L'inspecteur du travail procède à des tentatives de conciliation entre les deux parties, consignées dans un procès-verbal signé par les deux parties.

À défaut de conciliation, il dresse un procès-verbal remis à la travailleuse ou au travailleur domestique pour le produire en cas de recours à la juridiction compétente aux fins de statuer sur le conflit.

L'inspecteur du travail peut demander aux parties de lui communiquer les documents lui permettant d'accomplir ladite mission. En cas de constatation d'infraction aux dispositions de la présente loi, il dresse un procès-verbal à cet effet et le transmet au ministère public compétent.

Article 23

Est punie d'une amende de 25.000 à 30.000 dirhams :

- toute personne qui emploie, durant la période transitoire prévue par l'alinéa deux de l'article 6 ci-dessus, une travailleuse ou un travailleur domestique âgé de moins de 16 ans ;
- toute personne qui emploie une travailleuse ou un travailleur domestique âgé de moins de 18 ans après expiration de la période transitoire prévue par l'alinéa deux de l'article 6 ci-dessus ;
- toute personne qui emploie une travailleuse ou un travailleur domestique âgé entre 16 et 18 ans sans autorisation de son tuteur ;
- toute personne physique qui fait de l'intermédiation, moyennant rémunération, pour l'emploi des travailleuses ou des travailleurs domestiques ;
- toute personne qui emploie une travailleuse ou un travailleur domestique contrairement aux dispositions de l'alinéa trois de l'article 6 ci-dessus ;
- toute personne qui emploie une travailleuse ou un travailleur domestique contre son gré.

En cas de récidive, l'auteur des infractions susmentionnées sera puni d'une amende portée au double et d'un emprisonnement d'un à 3 mois ou de l'une de ces deux peines seulement.

Article 24

Est puni d'une amende de 3.000 à 5.000 dirhams tout employeur qui n'observe pas les dispositions de l'article 3 ci-dessus.

Article 25

Est puni d'une amende de 500 à 1.200 dirhams tout employeur qui :

- n'a pas délivré à la travailleuse ou au travailleur domestique le certificat de travail prévu par l'article 10, ou ne l'a pas délivré dans le délai prévu, ou n'y a pas mentionné l'une des indications prévues dans le même article ;
- n'a pas respecté les dispositions de l'article 13 fixant la durée du travail ;
- n'a pas respecté l'obligation d'accorder un repos hebdomadaire ou a refusé d'octroyer à la travailleuse ou au travailleur domestique son droit au repos compensateur prévu par l'article 14 ci-dessus ;
- a refusé d'accorder à la travailleuse domestique son droit au repos pour allaitement prévu par l'article 15 ci-dessus ;
- a refusé d'accorder à la travailleuse ou au travailleur domestique son droit au congé annuel payé prévu par l'article 16 ci-dessus ;
- a occupé une travailleuse ou un travailleur domestique pendant les jours fériés et les jours de fêtes payés prévus par l'article 17 ci-dessus, sauf si les parties conviennent de reporter ces congés à une date ultérieure ;

- a refusé d'accorder ou de payer à la travailleuse ou au travailleur domestique les jours d'absence prévus par l'article 18 ci-dessus ;
- a refusé ou retardé le paiement du salaire, ou n'a pas respecté les dispositions de l'article 19 ci-dessus.

Article 26

Les expressions « employés de maison » et « maître de maison », prévues, dans la loi n° 65-99 précitée, sont remplacées, respectivement, par les expressions « travailleuses ou travailleurs domestiques » et « employeur ».

L'expression « travailleuses ou travailleurs domestiques » remplace l'expression « gens de maison » prévue dans l'article 2 du dahir portant loi n° 1-72-184 du 15 jourmada II 1392 (27 juillet 1972) relatif au régime de sécurité sociale.

Article 27

Les dispositions de la présente loi entrent en vigueur à l'expiration d'un délai d'un an à compter de la date de publication au *Bulletin officiel* des textes nécessaires à sa pleine application.

Les employeurs qui, à la date susvisée, emploient des travailleuses ou des travailleurs domestiques sont tenus de se conformer aux dispositions de la présente loi à partir de ladite date.

Décret n° 2-17-355 du 31 août 2017 fixant le modèle du contrat de travail de la travailleuse ou du travailleur domestique, BORM n° 6632 du 21 décembre 2017

LE CHEF DU GOUVERNEMENT.

Vu la loi n° 19-12 fixant les conditions de travail et d'emploi des travailleuses et travailleurs domestiques promulguée par le dahir n° 1-16-121 du 6 kaada 1437 (10 août 2016), notamment son article 3 ;

Après délibération en Conseil du gouvernement, réuni le 10 kaada 1438 (3 août 2017),

DÉCRÈTE :

Article 1^{er}

Le présent décret fixe, en annexe, le modèle du contrat de travail de la travailleuse ou du travailleur domestique.

Article 2

Le ministre du travail et de l'insertion professionnelle est chargé de l'exécution du présent décret qui sera publié au *Bulletin officiel*.

Annexe – Modèle du contrat de travail de la travailleuse ou du travailleur domestique

(L'article 3 de la loi n° 19-12 fixant les conditions de travail et d'emploi des travailleuses et travailleurs domestiques)

ENTRE LES SOUSSIGNÉS :

L'employeuse ou l'employeur :

Prénom et nom :

Adresse :

N° de la carte nationale d'identité ; délivrée à le.....

Et

La travailleuse ou le travailleur domestique :

Prénom et nom :

N° de la carte nationale d'identité ; délivrée à le.....

Date de naissance

Situation familiale

A été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} – Durée de travail

Monsieur (Madame) est engagé(e) :

- Pour une durée indéterminée à compter du
- Pour une durée déterminée de jours allant du..... au

Article 2 – Nature du travail ou du service

Monsieur (Madame) est engagé(e) en sa qualité de
 (Déterminer la nature du travail ou du service) ;

Ses tâches sont les suivantes :

- effectuer les tâches ménagères ;
- prendre soin des enfants ;
- prendre soin d'un membre de la famille en raison de son âge, de son incapacité, de sa maladie ou de sa situation handicap ;
- la conduite ;
- les travaux de jardinage ;
- le gardiennage de la maison.

Tout autre travail légalement autorisé peut être cité.

Article 3 – Période d'essai

Monsieur (Madame) est soumis (e) à une période d'essai de jours durant laquelle chacune des parties peut rompre volontairement le contrat de travail, sans indemnités.

Article 4 – Durée de travail hebdomadaire

La durée de travail hebdomadaire de Monsieur (Madame) est fixée à heures.

Article 5 – Salaire

Monsieur (Madame) perçoit un salaire en espèces d'un montant de
 dirhams.

Article 6 – Repos hebdomadaire, congé annuel et jours fériés

Monsieur (Madame) bénéficie :

- d'un repos hebdomadaire le de chaque semaine dont la durée ne peut être inférieur à vingt-quatre (24) heures, continus ;
- d'un congé annuel payé dont la durée ne peut être inférieure à un jour et demi de travail pour chaque mois ;
- d'un repos pendant les jours de fêtes religieuses et nationales qui peut être reporté à une date ultérieure fixée par commun accord des parties ;
- de permissions d'absence pour des événements familiaux.

Article 7

Les dispositions de la loi n° 19-12 fixant les conditions de travail et d'emploi des travailleuses et travailleurs domestiques s'appliquent dans tous ce qui n'a pas été prévu par ce contrat type.

Les parties peuvent prévoir, dans le présent contrat, d'autres clauses plus avantageuses à la travailleuse ou au travailleur domestique, en plus de celles prévues par la loi n° 19-12 précitée, notamment en ce qui concerne la nourriture et l'hébergement.

Signature de l'employeuse ou de l'employeur**Signature de la travailleuse ou du travailleur domestique**

**Décret n° 2-17-356 du 6 moharrem 1439 (27 septembre 2017)
 complétant la liste des travaux dans lesquels il est interdit d'employer
 les travailleuses et travailleurs domestiques âgés entre 16 et 18 ans**

Article 1^{er}

En application des dispositions du dernier alinéa de l'article 6 de la loi n° 19-12 susvisée, le présent décret complète la liste des travaux dans lesquels il est interdit d'employer les travailleuses et travailleurs domestiques âgés entre 16 et 18 ans, du fait qu'ils présentent un danger manifeste sur leur santé ou leur sécurité ou leur moralité, ou qui peuvent porter atteinte aux bonnes mœurs.

Article 2

Outre les travaux prévus dans l'alinéa 4 de l'article 6 de la loi n° 19-12 précitée, il est interdit d'occuper les travailleuses et les travailleurs domestiques âgés entre 16 et 18 ans dans les travaux suivants :

- 1 - l'utilisation des produits de nettoyage et de lavage qui contiennent des produits chimiques dangereux susceptibles de causer un préjudice ou une intoxication ;
- 2 - l'utilisation des outils et des machines électriques ou tranchants pouvant présenter un danger pour la sécurité ou la santé de la travailleuse ou du travailleur domestique ;
- 3 - les travaux relatifs au nettoyage des chauffe-eaux, des cheminées, des robinets à vapeur ou des façades extérieures de la maison ou les travaux effectués sur les toitures ;
- 4 - les travaux de repassage des vêtements ;
- 5 - la dispense de soins et l'utilisation des produits médicaux ;
- 6 - les travaux pouvant exposer la travailleuse ou le travailleur domestique à des dangers de santé du fait de son contact avec un membre de la famille de l'employeuse ou de l'employeur atteint d'une maladie contagieuse ;
- 7 - la conduite de la voiture pour des besoins domestiques ;
- 8 - la conduite de véhicules n'exigeant pas l'obtention d'un permis ;
- 9 - l'utilisation de produits chimiques et pesticides toxiques et dangereux ;
- 10 - l'utilisation de tondeuses, de scies et d'autres machines pouvant présenter un danger pour la sécurité et la santé de la travailleuse ou du travailleur domestique ;
- 11 - la conduite et l'utilisation de machines de jardinage ;
- 12 - les travaux de vérification et de réparation du moteur de la pompe à eau et de tout autre engin à moteur qu'il soit en marche ou en panne ;
- 13 - les travaux d'entretien du puits ou de la piscine dont la profondeur dépasse un mètre ou des réservoirs d'eau à usage domestique et des endroits avoisinants susceptibles de présenter un éventuel danger en l'absence des moyens de protection ;
- 14 - le gardiennage de la maison ;
- 15 - les travaux cités dans l'article 3 du décret n° 2-10-183 du 9 hijja 1431 (16 novembre 2010) fixant la liste des travaux auxquels il est interdit d'occuper certaines catégories de personnes et qui présentent un danger pour la travailleuse ou le travailleur domestique.

1) Travailleurs domestiques. Font partie des travailleurs domestiques les jardiniers et les gardiens et de manière générale tous les travailleurs ayant un lien avec les tâches domestiques. Ces derniers sont régis par un texte spécial (C. Supr., 4 nov. 2010, arrêt n° 928, doss. 1215/5/1/2009). Également, ne sont pas soumis au Code du travail les travaux de gardiennage, jardinage et tâches domestiques. Ces employés de maison sont liés au maître de maison par une relation de travail fixée par une loi

spéciale (C. Cass., 30 mai 2013, arrêt n° 815, doss. 1481/5/2/2012).

2) Secteur traditionnel. L'activité consistant en la cuisson dans les fours du pain des habitants du quartier préparé à domicile ainsi que la fabrication du pain qui est vendu aux épiciers ou directement sur le marché n'est pas considérée comme relevant d'un secteur à caractère purement traditionnel. Les dispositions du Code du travail s'appliquent dès lors au salarié qui travaille dans un four traditionnel (C. Cass., 20 févr. 2019, arrêt n° 163, doss. 1553/5/2/2018).

Art. 5. – Les bénéficiaires des stages de formation-insertion et de formation par apprentissage sont soumis aux dispositions relatives à la réparation des accidents de travail et des maladies professionnelles ainsi qu'aux dispositions prévues par la présente loi, notamment en ce qui concerne la durée du travail, le repos hebdomadaire, le congé annuel payé, les jours de repos et de fêtes et la prescription.

Note : Sur les dispositions relatives à la réparation des accidents de travail et des maladies professionnelles, voir Dahir n° 1-60-223 du 12 ramadan 1382 (6 février 1963) portant modification en la forme du dahir du 25 hija 1345 (25 juin 1927) relatif à la réparation des accidents du travail.

V. Loi n° 36-96 du 4 safar 1417 (21 juin 1996) portant institution et organisation de la formation professionnelle alternée, BORM n° 4428 du 7 novembre 1996.

V. Loi n° 12-00 du 15 safar 1421 (19 mai 2000) portant institution et organisation de l'apprentissage, BORM n° 4800 du 1^{er} juin 2000.

Commentaire : Loi n° 36-96. La loi n° 36-96 du 21 juin 1996 portant institution et organisation de la formation professionnelle alternée a pour objet de définir le système de formation par alternance, désigné ci-après par « formation professionnelle alternée » qui est un mode de formation professionnelle fondamentale telle que fixée par les lois et règlements en vigueur.

Cadre conventionnel. Selon l'article 4 de la loi n° 36-96, sauf dérogations expressément prévues par la présente loi, la relation de formation professionnelle alternée est régie par un contrat conclu entre le chef d'entreprise et le stagiaire conformément aux articles 12 à 14 de la loi et aux lois en vigueur en matière de travail.

Organisation et contrôle. Selon l'article 10 de la loi 36-96, l'administration procède à la création par voie réglementaire, aux niveaux national, régional, provincial et local des organismes compétents chargés de l'organisation, du suivi et de l'évaluation des activités de formation professionnelle alternée et du contrôle des conditions de travail, de la sécurité professionnelle, des équipements de l'entreprise et des techniques employées, ainsi que des garanties morales et professionnelles que présentent les responsables de l'entreprise, notamment le tuteur, qui sont à même d'assurer une formation adéquate. Ces organismes doivent s'adjoindre des représentants de l'administration, des établissements publics, des collectivités locales et des organismes professionnels locaux.

Accidents du travail. L'article 16 de la loi n° 36-96 prévoit que les établissements de formation professionnelle sont tenus de souscrire une assurance au profit des stagiaires pendant la durée de formation professionnelle alternée au sein de l'entreprise d'accueil, les garantissant contre les accidents de travail et les maladies professionnelles, conformément aux dispositions du dahir n° 1-60-223 du 12 ramadan 1382 (6 février 1963) portant modification du dahir du 25 hija 1345 (25 juin 1927) relatif à la réparation des accidents de travail.

Loi n° 12-00. La loi n° 12-00 du 19 mai 2000 a pour objet de définir le système de formation par apprentissage, désigné ci-après par « apprentissage », qui est un mode de formation professionnelle se déroulant, principalement, en entreprise. L'apprentissage vise l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice d'une activité professionnelle permettant aux apprentis d'avoir une qualification favorisant leur insertion dans la vie active.

Selon l'article 5 de la loi n° 12-00, sauf dérogations expressément prévues par la présente loi, la relation de formation par apprentissage est régie par un contrat conclu entre le chef d'entreprise et l'apprenti ou son tuteur légal, conformément aux dispositions des articles 12 à 14 de la loi et à la législation du travail, applicable en matière d'apprentissage. L'apprenti et le chef d'entreprise peuvent convenir d'une période d'essai durant laquelle chaque partie peut résilier, sans indemnité, le contrat d'apprentissage prévu par le présent article, à condition d'aviser le Centre de Formation par Apprentissage (CFA) concerné de cette résiliation.

En vertu de l'article 15 de la loi n° 12-00, l'autorité gouvernementale chargée de la formation professionnelle définit, par voie réglementaire, les organismes chargés, aux niveaux national, régional et local, de la planification, de l'organisation, de la supervision, du suivi et de l'évaluation de l'apprentissage et du contrôle des conditions de travail, de la sécurité professionnelle, des garanties morales et professionnelles que présentent les responsables de l'entreprise, notamment le maître d'apprentissage.

Selon l'article 19 de la loi n° 12-00, les CFA sont tenus de souscrire une assurance au profit des apprentis pendant la durée de l'apprentissage au sein de l'entreprise d'accueil, les garantissant contre les accidents de travail et les maladies professionnelles, conformément aux dispositions du dahir n° 1-60-223 du 12 ramadan 1382 (6 février 1963) portant modification du dahir du 25 hija 1345 (25 juin 1927) relatif à la réparation des accidents de travail.

1) Prise en compte de la durée de stage dans le calcul de l'ancienneté. La durée du stage de formation-insertion est de 24 mois susceptible de renouvellement pour une seule année en vertu du Dahir du 23 mars 1996 modifié par la loi n° 39-06. Par conséquent, l'employeur qui n'a pas renouvelé le stage et qui a conclu avec le

salarié un contrat de travail définitif est soumis au Code du travail notamment pour ce qui est de la durée conformément aux dispositions de l'article 5. Ont bien motivé leur décision, les juges du fond qui ont compté la durée du stage dans l'ancienneté du salarié (C. Cass., 29 mai 2018, arrêt n° 515/1, doss. 492/5/1/2017).

TITRE II

Définitions

Bibliographie : M. Oulhouir, *Sources du droit du travail marocain*, 2017, Lexisma.com.

Art. 6. – Est considérée comme salariée toute personne qui s'est engagée à exercer son activité professionnelle sous la direction d'un ou plusieurs employeurs moyennant rémunération, quels que soient sa nature et son mode de paiement.

Est considérée comme employeur, toute personne physique ou morale, privée ou publique, qui loue les services d'une ou plusieurs personnes physiques.

Bibliographie : M. Oulhouir, *Sources du droit du travail marocain*, 2017, Lexisma.com.

Article 723 al. 1^{er} du DOC

Le louage de services ou de travail est un contrat par lequel l'une des parties s'engage, moyennant un prix que l'autre partie s'oblige à lui payer, à fournir à cette dernière ses services personnels pour un certain temps ou à accomplir un fait déterminé.

I – SUBORDINATION

Bibliographie : M. Kettani, *Contrat de travail et mandat social : cumul*, 2021, Lexisma.com. – M. Benis, *Contrat de mandat*, 2019, Lexisma.com. – F. Dautria, *Contrat de sous entreprise*, 2021, Lexisma.com. – M. Benis, *Contrat de courtage*, 2019, Lexisma.com. – A. Adyel, *Droit du sport*, 2020, Lexisma.com. – M. Benis, *Contrat d'agence commerciale*, 2019, Lexisma.com. – M. Oulhouir, *Embauche et formation du contrat de travail*, 2021, Lexisma.com. – M. Benis, *Gérance libre*, 2019, Lexisma.com. – M. Benis, *Contrat de commission*, 2019, *Ibid.*

A – Critères et notions

1) Critères. Le salarié est toute personne qui s'est engagée à exercer son activité professionnelle sous la direction d'un ou plusieurs employeurs moyennant rémunération, quels que soient sa nature et son mode de paiement. Par conséquent, la relation entre un salarié et un employeur est qualifiée de relation de travail lorsque le premier effectue son travail sous les ordres en contrepartie d'un salaire versé par le second peu importe le nombre d'heures travaillées (C. Cass., 16 juill. 2015, arrêt n° 1584, doss. 1627/5/1/2014).

2) Indépendance technique. La jurisprudence tient à considérer la subordination comme un lien juridique entre employeur et salarié. Il a été décidé par exemple que l'indépendance technique du salarié ne supprime pas le lien de subordination, lequel est un lien juridique (C. Cass., 4 nov. 2015, arrêt n° 2147, doss. 804/5/2/2014).

3) Indifférence de la durée de travail. La Cour d'appel a bien motivé sa décision basée sur la preuve rapportée par le salarié par le biais de témoignage et de déclarations à la CNSS en décidant que ce dernier travaille chez l'employeur de manière continue depuis 2006 jusqu'à 2013, date de son licenciement. La qualité de salarié est acquise peu importe que le salarié travaille seulement 2 heures par jour chez l'employeur (C. Cass., 19 oct. 2016, arrêt n° 2321, doss. 158/2/5/2016).

B – Preuve du lien de subordination

4) Principe. La preuve du contrat de travail ne se limite pas à la preuve du salaire, il faut prouver le lien de subordination (C. Cass., 4 avr. 2013, arrêt n° 552, doss. 1077/5/2/2012).

5) Indifférence du travail occasionnel en faveur d'autres employeurs. La preuve du contrat de

travail et de l'existence du lien de subordination peut être rapportée par témoignage. Le fait que le salarié qui est un sculpteur sur bois travaille de manière occasionnelle avec d'autres personnes n'a pas d'impact sur le contrat de travail qui le lie à l'employeur avec lequel il travaille de manière continue (C. Cass., 24 sept. 2019, arrêt n° 1273, doss. 943/5/1/2018).

C – Présence d'un lien de subordination

6) Travail principal. Il importe de prendre en compte le travail principal du salarié pour le compte de l'employeur pour caractériser le lien de subordination et non pas le travail que ce dernier peut être amené à faire occasionnellement. La personne qui a effectué occasionnellement des tâches ménagères dans la maison de son employeur est considérée comme salariée vu que son contrat de travail l'oblige à effectuer ces tâches à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise (C. Supr., 14 oct. 2009, arrêt n° 1072, doss. 1448/5/1/2008).

7) Contrat de travail temporaire. Le lien de subordination existe entre l'entreprise de travail temporaire et ses salariés étant donné que la première les emploie et leur verse les salaires (C. Cass., 18 août 2011, arrêt n° 981, doss. 1691/5/1/2010).

8) Relation entre médecin du travail et employeur. La relation entre le médecin du travail et l'employeur est une relation de subordination même si le médecin accomplit sa mission en toute indépendance et liberté à l'égard de l'employeur. Le médecin reste soumis au pouvoir disciplinaire de l'employeur. Par conséquent, le contrat est un contrat de travail (C. Supr., 20 mai 2009, arrêt n° 447, doss. 851/5/1/2009).

9) Chauffeur de taxi. Le contrat de travail se caractérise par le lien de subordination. Ce lien implique que l'employeur dirige, surveille et contrôle le salarié. Pour caractériser ce lien de subordination, les juges du fond doivent vérifier si le titulaire de l'agrément impose au chauffeur des consignes relatives à sa relation avec les clients, contrôle le chauffeur et lui impose des horaires de travail, le sanctionne lorsqu'il transgresse ces consignes. Cette vérification n'a pas été faite si bien que l'arrêt de la Cour d'appel n'a pas été motivé (C. Cass., 7 mars 2018, arrêt n° 188, doss. 1368/5/2/2017).

10) Salariés des coopératives agricoles. Les salariés d'une coopérative agricole sont des salariés soumis au Code du travail. Ils ne sont

pas soumis à la loi sur ces coopératives, laquelle concerne les adhérents et non pas les salariés (C. Cass., 4 oct. 2012, arrêt n° 1937, doss. 1179/1/5/2010).

11) Secrétaire d'huissier. Le Code du travail s'applique aux employeurs exerçant une profession libérale, au secteur des services et, de manière générale, aux personnes liées par un contrat de travail dont l'activité ne relève d'aucune de celles précitées. Par conséquent, la relation entre l'huissier de justice et son secrétaire assermenté est une relation de travail soumise au Code du travail puisque ce dernier exerce sa prestation sous la direction et la surveillance du premier. En outre, l'huissier rémunère le secrétaire en contrepartie de son travail. Ainsi, tous les éléments du contrat de travail sont remplis (C. Cass., 21 juin 2012, arrêt n° 1346, doss. 284/5/2/2012).

12) Rémunération à la pièce. La rémunération à la pièce et selon l'état de l'offre et la demande est un mode de rémunération possible en vertu des articles 6 et 347 du Code du travail. Par conséquent, il n'est pas possible de déduire le caractère discontinu de la relation de travail de ce mode de rémunération (C. Cass., 6 oct. 2011, arrêt n° 1244, doss. 191/1/5/2010).

13) Mandat en faveur du salarié. Le lien de subordination demeure bien que l'employeur ait signé un mandat en faveur d'un salarié pour gérer l'entreprise (C. Supr., 10 mai 2006, arrêt n° 414, doss. 1159/5/1/05).

14) Salarié actionnaire. Le fait pour un salarié d'être actionnaire de la société ne supprime pas sa qualité de salarié. Par conséquent, il reste soumis au Code du travail (C. Supr., 13 janv. 2008, arrêt n° 159, doss. 441/5/1/2007).

15) Cumul entre la qualité d'actionnaire et salarié. Rien n'interdit que le salarié soit en même temps actionnaire de la société si le lien de subordination juridique existe (C. Supr., 8 oct. 2008, arrêt n° 902, doss. 897/2008).

16) Gérant-salarié. Étant donné que le gérant exerçait ses fonctions en tant que salarié et non pas en tant que gérant-libre, le fait pour l'employeur de ne pas prouver un motif légitime de licenciement ou l'abandon de poste constitue une rupture à l'initiative de l'employeur qualifiée de licenciement abusif (C. Cass., 20 juin 2017, arrêt n° 635, doss. 297/5/1/2017).

17) Société mère à l'étranger. Pour qualifier le contrat, il faut prendre en considération le lien

de subordination effectif et direct. Par conséquent, le fait d'intenter une action contre la société mère en France n'est pas incompatible avec l'existence d'un lien de subordination avec sa filiale se trouvant au Maroc si celle-ci dirige et surveille le salarié (C. Supr., 6 déc. 2006, arrêt n° 1015, doss. 965/5/1/2005).

D – Absence de lien de subordination

18) Travailleur indépendant. Le fait pour le cocontractant d'effectuer ses prestations en son nom et pour son propre compte en contrepartie d'un prix sous forme d'honoraires et de frais prouve une indépendance contraire au lien de subordination indispensable pour caractériser le contrat de travail (C. Cass., 29 juill. 2015, arrêt n° 1689, doss. n° 1202/5/1/2014).

19) Peintre. Le lien de subordination implique la surveillance, la direction et les ordres donnés par l'employeur au salarié ainsi que la fixation des heures de travail. Par conséquent, l'accord entre le propriétaire d'une maison et l'artisan de peindre la maison en contrepartie d'un salaire en fonction des mètres peints ne constitue pas une présomption suffisante que le lien de subordination existe (C. Supr., 1 mars 2006, arrêt n° 181, doss. 1229/5/1/2005).

20) Travailleur journalier (Attach). La Cour de cassation a confirmé la décision de la Cour d'appel qui a considéré que celui qui travaille en tant que « Attach » en faveur de plusieurs commerçants n'a pas la qualité de salarié puisque le lien de subordination est inexistant. Le procès-verbal d'un huissier de justice qui contient les déclarations de témoins n'équivaut pas à un témoignage fait devant le juge puisque l'huissier n'est pas habilité à recevoir les témoignages (C. Supr., 29 oct. 2008, arrêt n° 1008, doss. 1092/2007).

21) Imam prêcher dans une mosquée. L'imam prêcher a conclu avec la tribu un contrat de « mocharata » par lequel il assure la prière, l'enseignement du Coran et l'émission des fatwas en contrepartie d'une rémunération pécuniaire ou en nature versée pendant les fêtes religieuses ou chaque semaine. En vertu de ce contrat, l'imam n'est soumis au contrôle et à la direction d'aucune partie déterminée dans la mesure où il accomplit ses missions selon les règles religieuses. Par conséquent, le lien de subordination est absent si bien que le contrat n'est pas un contrat de travail (C. Cass., 5 mars 2015, arrêt n° 625, doss. 1728/5/1/2013).

22) Contrat de travail et location d'un taxi. La Cour de cassation a décidé que le locataire d'un taxi n'est pas lié au propriétaire par un contrat de travail pour défaut du lien de subordination étant donné que le locataire a tous les pouvoirs à l'exception des règles relatives à la responsabilité civile prévue par l'article 88 du DOC. Les revenus que les deux parties partagent ne constituent pas un salaire (C. Cass., 20 févr. 2018, arrêt n° 134/1, doss. 1189/5/1/2017).

23) Gérant. Le contrat de gestion d'un café selon lequel le gérant reçoit les bénéfices après déduction des charges sans prévoir un salaire fixe n'est pas un contrat de travail (C. Cass., 15 déc. 2011, arrêt n° 1776, doss. 90/5/1/2011).

24) Directeur général d'une société anonyme. Le directeur général d'une société anonyme est un mandataire et non pas un salarié puisqu'il exerce sa mission en toute indépendance si bien que le lien de subordination est inexistant (C. Supr., 28 juin 2006, arrêt n° 597, doss. 406/5/1/2006). Dans le même sens, il a été décidé que le directeur général d'une société anonyme est un mandataire et non pas un salarié. Le lien de subordination juridique permet de distinguer le contrat de travail du contrat de mandat (C. Cass., 2 juin 2011, arrêt n° 775, doss. 1524/5/1/2009).

25) Contrat d'entreprise. N'est pas considérée comme salariée mais comme entrepreneur la personne qui travaille pour son propre compte avec son propre matériel. Par conséquent, l'accident survenu pendant l'exécution de la prestation de travail n'est pas un accident de travail (C. Supr., 26 août 2010, arrêt n° 709, doss. 1064/5/1/2009).

II – EMPLOYEUR

26) Gérant-libre. Le gérant libre d'un fonds de commerce est la personne qui a la qualité d'employeur et non pas le propriétaire du fonds de commerce. Cette qualité peut être établie par le contrat de location-gérance, les bulletins de paie et les déclarations de la CNSS. Par conséquent, la rupture du contrat de location-gérance ne l'exonère pas de ses obligations à l'égard de ses salariés notamment les indemnités pour rupture des contrats de travail (C. Cass., 19 janv. 2012, arrêt n° 72, doss. 902/1/5/2010). Dans le même sens, le salarié est lié au gérant-libre d'une station-service par un contrat de travail étant donné qu'il travaille

sous sa direction. Aucune relation de travail ne le lie au propriétaire de la station (C. Cass., 28 mars 2017, arrêt n° 355, doss. 1272/5/1/2016).

27) Société mère à l'étranger. Le fait d'intenter une action contre la société mère en France n'est pas incompatible avec l'existence d'un lien de subordination avec sa filiale se trouvant au Maroc si celle-ci dirige et surveille le salarié (C. Supr., 6 déc. 2006, arrêt n° 1015, doss. 965/5/1/2005).

28) Agence de recrutement privée. L'entreprise est une agence de recrutement privée qui a pour activité le rapprochement de l'offre et de la demande en matière d'emploi ainsi que tous les services offerts aux demandeurs d'emploi et aux employeurs pour la promotion de l'emploi et l'insertion professionnelle. Elle embauche des salariés en vue de les mettre provisoirement à la disposition d'une tierce personne appelée « l'utilisateur » qui fixe leurs tâches et en contrôle l'exécution. Par conséquent, la Cour d'appel, qui a considéré que le travailleur est un salarié de l'agence de recrutement privée et lui a appliqué les articles 16 et 17 du Code du travail, a mal appliqué les articles 475 et suivants du Code du travail (C. Cass., 25 déc. 2014, arrêt n° 1605, doss. 1288/5/1/2013).

III – POUVOIR DE DIRECTION

29) Abus. L'employeur dispose d'un pouvoir de direction à l'égard de ses salariés. Mais l'exercice de ce pouvoir ne doit pas avoir un caractère abusif. Il a été décidé dans ce sens que le fait d'ajouter des missions nouvelles au salarié en plus de son travail ordinaire qui requièrent un effort et une diligence sans son consentement

constitue une modification unilatérale d'un élément essentiel du contrat de travail. En l'espèce, cette mission nouvelle était effectuée par un autre salarié (C. Cass., 28 mars 2013, arrêt n° 514, doss. 399/5/2/2012).

30) Éléments essentiels du contrat de travail.

Si l'employeur dispose du pouvoir de diriger son entreprise et de la réorganiser en cas de besoin, l'exercice de ce pouvoir ne doit pas porter préjudice au salarié. Or, la décision de l'employeur a touché un élément essentiel du contrat de travail à savoir le poste. Par conséquent, le refus du nouveau poste par le salarié ne constitue pas un abandon de poste mais un licenciement abusif (C. Cass., 26 avr. 2017, arrêt n° 429, doss. 1082/5/2/2016).

31) Modification du lieu de travail.

L'employeur ne peut pas changer le lieu de travail en l'absence d'une clause de mobilité géographique. Le changement nécessite le consentement du salarié. La Cour de cassation a décidé dans un arrêt que le changement du lieu de travail doit être expressément accepté par le salarié. Ce dernier peut refuser ce changement et cela ne constitue pas une faute grave s'il s'abstient de travailler (C. Cass., 2 févr. 2012, arrêt n° 199, doss. 1003/1/5/2010).

32) Mutation ne causant pas un préjudice au salarié.

La mutation d'un salarié vers une filiale d'une société ne constitue pas une rupture du contrat de travail par l'employeur si la filiale se trouve dans le même quartier et si le salarié garde les mêmes droits et avantages de telle sorte qu'il ne subit aucun préjudice. Le refus du salarié constitue un refus de travailler justifiant une rupture sans indemnités (C. Cass., 13 oct. 2011, arrêt n° 1291, doss. 199/1/5/2010).

Art. 7. – Les salariés visés aux 1° et 2° de l'article 2 ci-dessus sont assimilés à des directeurs et chefs d'établissement et ils assument la responsabilité de l'application des dispositions du livre II de la présente loi, lorsqu'ils fixent à la place de leurs employeurs, les conditions de travail des salariés, telles que prévues par le livre II.

Ils sont également responsables de l'application de l'ensemble des dispositions de la présente loi, au lieu et place du chef de l'entreprise avec laquelle ils sont liés contractuellement, en ce qui concerne les salariés placés sous leur ordre, lorsqu'ils sont seuls chargés de l'embauche, de la fixation des conditions de travail et du licenciement desdits salariés.

Commentaire : Les salariés visés aux 1° et 2° de l'article 2 sont :

- 1) les personnes qui, dans une entreprise, sont chargées par le chef de cette entreprise ou avec son agrément, de se mettre à la disposition de la clientèle, pour assurer à celle-ci diverses prestations ;

2) les personnes chargées par une seule entreprise, de procéder à des ventes de toute nature et de recevoir toutes commandes, lorsque ces personnes exercent leur profession dans un local fourni par cette entreprise en respectant les conditions et prix imposés par celle-ci.

Ces derniers sont assimilés à l'employeur lorsqu'ils disposent des mêmes pouvoirs en matière de conditions de travail, d'embauche et de licenciement. Par conséquent, ils sont responsables de l'application des dispositions légales.

Art. 8. – Au sens de la présente loi, sont considérés comme salariés travaillant à domicile, ceux qui satisfont aux conditions suivantes et ce, sans qu'il y ait lieu de rechercher s'il existe ou s'il n'existe pas entre eux et leur employeur un lien de subordination juridique, s'ils travaillent ou ne travaillent pas sous la surveillance immédiate et habituelle de leur employeur, si le local où ils travaillent et l'outillage qu'ils emploient leur appartiennent ou non, s'ils fournissent, en même temps que le travail, tout ou partie des matières premières qu'ils emploient lorsque ces matières leur sont vendues par un donneur d'ouvrage qui acquiert ensuite l'objet fabriqué ou leur sont livrées par un fournisseur indiqué par le donneur d'ouvrage auprès duquel les salariés sont tenus de s'approvisionner ou s'ils se procurent eux-mêmes ou non les fournitures accessoires :

- 1. être chargés soit directement, soit par un intermédiaire d'exécuter un travail, moyennant une rémunération, pour le compte d'une ou plusieurs des entreprises visées à l'article premier ci-dessus ;
- 2. travailler soit seuls, soit avec un seul assistant ou avec leurs conjoints ou leurs enfants non-salariés.

Commentaire : Subordination juridique. L'article 8 est le seul article du Code du travail qui a utilisé l'expression « subordination juridique », ce lien qui caractérise le contrat de travail.

Il a précisé quelques indices qui permettent de caractériser cette subordination juridique : surveillance de l'employeur, local et outillage appartenant à l'employeur, fourniture des matières premières.

Travailleur à domicile. L'article 8 confère à ceux qui travaillent à domicile la qualité de salariés sans besoin de caractériser un lien de subordination. Autrement dit, ce lien n'est plus le critère décisif du contrat de travail pour cette catégorie de travailleurs. Mais pour cela, il faut remplir deux conditions :

- Être chargé par un ou plusieurs entreprises, soit directement soit par un intermédiaire, de faire un travail en contrepartie d'une rémunération ;
- Le salarié peut travailler seul ou avec l'assistance d'une seule personne. Si les assistants sont le conjoint ou les enfants non-salariés, ils peuvent être plusieurs.

TITRE III

Dispositions générales

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.

29) Motivation de la décision judiciaire. Les dommages et intérêts sont calculés 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. Les juges du fond doivent préciser le nombre de mois servant de base au calcul des dommages et intérêts (C. Cass., 3 oct. 2013, arrêt n° 1292, dossier n° 2013/2/5/793).

3° Action en justice

30) Absence du caractère d'ordre public. L'employeur qui prétend que les juges du fond ont fixé un montant qui dépasse celui prévu par l'article 41 du Code du travail ne peut pas se prévaloir de ce moyen pour la première fois devant la Cour de cassation. Il doit s'en prévaloir devant les juges du fond, lesquels ne le relèvent pas d'office puisque les dispositions de l'article 41 ne sont pas d'ordre public (C. Cass., 15 déc. 2011, arrêt n° 1822, doss. 312/1/5/2010).

31) Action nouvelle pour demander un complément d'indemnités. Selon l'article 23 du Code de procédure civile, les contestations d'ordre individuel relatives aux contrats de travail doivent faire l'objet d'une seule demande, à peine d'être déclarés non-recevables, à moins que le demandeur ne justifie que les causes des demandes nouvelles ne sont nées à son profit et n'ont été connues de lui que postérieurement à l'introduction de la demande primitive.

Par conséquent, la nouvelle action du salarié tendant à recalculer les indemnités sur la base d'un nouveau salaire, lesquelles ont fait l'objet d'une décision de justice ayant acquis la force de la chose jugée, n'est pas recevable étant donné qu'il ne s'agit pas d'une cause qui n'a pas été connue par le salarié qu'après l'introduction de la demande primitive (C. Cass., 26 janv. 2010, arrêt n° 91, doss. 901/5/1/2010).

32) Impossibilité de discuter les indemnités pour la première fois devant la Cour de cassation. Il n'est pas possible de discuter les indemnités dues au salarié ainsi que leur fixation pour la première fois devant la Cour de cassation. Il faut soulever ces questions devant les juges du fond puisqu'il s'agit d'une question de fait et de droit (C. Supr., 23 sept. 2010, arrêt n° 787, doss. 1224/5/1/2019).

33) Contrariété des dispositions du jugement fixant les indemnités de rupture. La contestation du montant des indemnités de licenciement en comparant le montant de l'indemnité de préavis et l'indemnité de licenciement ne constitue pas une contestation de la contrariété entre les motifs et le dispositif du jugement rendu. Par conséquent, le motif de contestation n'ouvre pas droit à un recours en rétractation (C. Cass., 4 oct. 2012, arrêt n° 1920, doss. 491/5/2/2012).

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.

Commentaire : Il va sans dire que le pouvoir disciplinaire de l'employeur est soumis au contrôle des juges du fond. Ces derniers vérifient, a posteriori en cas de contestation du salarié, les conditions de forme et de procédure et le fond de la décision de l'employeur. Au niveau du fond, ils examinent l'existence et la réalité de la faute et la légalité et la proportionnalité de la sanction disciplinaire.

Cela dit, rien ne justifie la présence du dernier alinéa relatif au pouvoir disciplinaire au sein de cet article qui traite la responsabilité d'un nouvel employeur du salarié.

Article 758 bis du DOC (Créé, Dahir du 5 kaada 1373 [6 juillet 1954], article 3)

Lorsqu'un salarié, ayant rompu abusivement un contrat de travail, engage à nouveau ses services, le nouvel employeur est solidairement responsable du dommage causé à l'employeur précédent :

- 1° Quand il est démontré qu'il est intervenu dans le débauchage ;
- 2° Quand il a embauché un travailleur qu'il savait déjà lié par un contrat de travail ;
- 3° Ou quand il a continué à occuper un travailleur après avoir appris que ce travailleur 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 lorsque le délai-congé était expiré ou si un délai de quinze jours s'est écoulé depuis la rupture du contrat pour un contrat à durée indéterminée.

I – RESPONSABILITÉ DU NOUVEL EMPLOYEUR

1) Exclusion de la responsabilité du nouvel employeur. Puisque le nouvel employeur n'avait pas connaissance de la relation de travail qui unit le salarié et son ancien employeur au moment de la conclusion du contrat et que cette connaissance ne s'est réalisée qu'après la démission du salarié, sa responsabilité ne peut être engagée à cause du préjudice causé au premier employeur. La responsabilité en l'occurrence incombe au salarié (C. Cass., 15 nov. 2016, arrêt n° 2478, doss. 489/5/1/2015).

II – CONTRÔLE JUDICIAIRE DU POUVOIR DISCIPLINAIRE DE L'EMPLOYEUR

2) Contrôle judiciaire du pouvoir disciplinaire. Toutes les décisions que l'employeur prend dans le cadre de son pouvoir disciplinaire à l'égard de ses salariés sont soumises au contrôle judiciaire conformément aux dispositions de l'article 42 du Code du travail. Les juges du fond doivent d'abord s'assurer de l'existence de la faute commise par le salarié avant de la qualifier de faute grave ou non (C. Cass., 26 avr. 2012, arrêt n° 792, doss. 1304/5/1/2011). L'employeur a le droit de prendre une sanction disciplinaire à l'encontre de son salarié en application des dispositions de l'article 37 du Code du travail dans le cadre de son pouvoir disciplinaire. Toutefois, les juges ont le pouvoir de vérifier l'existence de la faute et la légitimité de la sanction et sa proportionnalité à la faute commise dans le cadre de son pouvoir de qualification des faits (C. Cass., 29 mai 2014, arrêt n° 734, doss. 85/5/1/2013).

3) Tribunal compétent. Le salarié a le droit de contester la décision de mutation prise dans le cadre du pouvoir disciplinaire ou du pouvoir de direction. Toutefois, il n'a pas le droit de saisir le juge des référés pour demander la suspension de la décision de mutation prise par l'employeur ; il doit saisir les juges du fond (C. Cass., 16 mai 2018, arrêt n° 397, doss. 1507/5/2/2017).

4) Contestation du salarié. Le salarié doit contester la mise à pied prise à son encontre conformément à l'article 42 du Code du travail et n'a pas le droit d'abandonner son poste et saisir le juge pour demander les indemnités afférentes au licenciement abusif (C. Cass., 10 oct. 2013, arrêt n° 1332, doss. 996/5/12/2012).

5) Proportionnalité. L'employeur a le pouvoir de choisir la sanction disciplinaire convenable à la faute commise. Il n'est pas obligé de respecter l'application graduelle des sanctions étant donné qu'il est titulaire du pouvoir disciplinaire et ce dernier n'est limité que par le principe de proportionnalité de la sanction à la faute commise. En l'occurrence, le salarié avait commis une faute grave, laquelle a été sanctionnée par un licenciement (C. Cass., 19 janv. 2016, arrêt n° 114, doss. 1008/5/1/2014).

6) Exclusion du contrôle judiciaire. Les juges du fond n'examinent les fautes commises par le salarié qu'après avoir vérifié que l'employeur a respecté la procédure de licenciement prévue par les articles 62 à 65 du Code du travail. Si cette dernière n'a pas été respectée, le licenciement sera considéré comme abusif donnant lieu aux différentes indemnités (C. Cass., 21 mars 2017, arrêt n° 319, doss. 1509/5/1/2016). Une décision qui a été confirmée plus tard (C. Cass., 10 juill. 2018, arrêt n° 638, doss. 218/5/1/2018). Lorsque l'employeur veut licencier un salarié en raison

de la faute grave commise par ce dernier, il doit obligatoirement respecter la procédure prévue par l'article 62 du Code du travail sous peine de considérer le licenciement comme abusif. Les juges du fond n'ont pas besoin de procéder à une enquête pour vérifier si le salarié a commis effectivement une faute grave (C. Supr., 25 août 2011, arrêt n° 1017, doss. 1144/5/1/2010).

7) Limitation du contrôle judiciaire du licenciement. Les juges du fond n'examinent que les

motifs directs mentionnés dans la lettre de licenciement. Par conséquent, ils ne peuvent pas prendre en compte les nouveaux motifs indiqués dans le mémoire en défense présenté par l'employeur (C. Cass., 2 févr. 2012, arrêt n° 210, doss. 952/5/2/2010). Dans le même sens, la Cour de cassation a décidé que les juges du fond n'examinent que les motifs énoncés dans la décision de licenciement (C. Cass., 4 avr. 2013, arrêt n° 548, doss. 1584/5/1/2011).

SECTION III. – Du délai de préavis

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.

Article 754 du DOC

Lorsque le terme du contrat n'est pas déterminé, soit par les parties, soit par la nature du travail à accomplir, le contrat est annulable et chacune des parties peut s'en départir en donnant congé dans les délais établis par l'usage du lieu ou par la convention ; le salaire est dû en proportion du service et d'après ce qui est dû pour les travaux semblables.

En matière de louage de services, il peut être dérogé par des conventions collectives aux délais fixés par les usages.

Toute clause d'un contrat individuel ou d'un règlement d'atelier fixant un délai-congé inférieur à celui qui est établi par les usages ou par les conventions collectives est nulle de plein droit. [...]

Note : Sur le délai de préavis, V. infra, Décret n° 2-04-469 du 16 Kaada 1425 (29 décembre 2004) relatif au délai de préavis pour la rupture unilatérale du contrat de travail à durée indéterminée.

Convention OIT n° 158 concernant la cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur (juin 1982), Dahir n° 1-98-167 du 1^{er} ramadan 1432 (2 août 2011), (BORM n° 6062, 5 juill. 2012), art. 11

Article 11

Un travailleur qui va faire l'objet d'une mesure de licenciement aura droit à un préavis d'une durée raisonnable ou à une indemnité en tenant lieu, à moins qu'il ne se soit rendu coupable d'une faute grave, c'est-à-dire une faute de nature telle que l'on ne peut raisonnablement exiger de l'employeur qu'il continue à occuper ce travailleur pendant la période du préavis.

...

ANNEXES

Annexe préliminaire	425
Annexe 1 – Des conventions relatives au travail	489
Annexe 2 – Des conditions de travail et de la rémunération du salarié	555
Annexe 3 – Des syndicats professionnels, des délégués des salariés, du comité d'entreprise et des représentants des syndicats dans l'entreprise	747
Annexe 4 – De l'intermédiation en matière de recrutement et d'embauchage	751
Annexe 5 – Des organes de contrôle	799

...

TABLE DES TEXTES CITÉS

Cette table regroupe l'ensemble des textes cités qu'ils soient intégralement reproduits ou qu'ils modifient les textes existants.

Textes codifiés

TEXTES CODIFIÉS REPRODUITS	PAGES	TEXTES CODIFIÉS REPRODUITS	PAGES
Code de commerce maritime		Art. 745	524
Art. 165 à 205	442	Art. 745 bis	532
Code des obligations et des contrats		Art. 745 ter	532
Art. 230	489	Art. 745 quater	732
Art. 723	474, 489	Art. 749	510
Art. 725	554	Art. 750 à 752	510
Art. 727 à 728	506	Art. 753	506
Art. 729	489	Art. 754	508, 524
Art. 730	489	Art. 755	489
Art. 734	732	Art. 756	525
Art. 736	509	Art. 757	530
Art. 737	508	Art. 758	525
Art. 738	509	Art. 758 bis	530
Art. 740 à 744	509	Art. 1098	532
		Art. 1248	735

Textes non codifiés

TEXTES NON CODIFIÉS REPRODUITS	PAGES	TEXTES NON CODIFIÉS REPRODUITS	PAGES
1921		Convention OIT n° 30 sur la durée du travail (commerce et bureaux)	
Convention OIT n° 13 sur la céruse (peinture), Dahir n° 1-57-294 du 23 joumada I 1377 (16 décembre 1957)		Art. 1 à 19	580
Art. 1 à 15	575	1935	
Convention OIT n° 14 sur le repos hebdomadaire (industrie)		Convention OIT n° 45 des travaux souterrains (femmes)	
Art. 1 à 15	595	Art. 1 à 10	570
Convention OIT n° 11 sur le droit d'association (agriculture)		1936	
Art. 1 à 9	739	Convention OIT n° 52 sur les congés payés	
1929		Art. 1 à 16	604
Convention OIT n° 27 sur l'indication du poids sur les colis transportés par bateau		1947	
Art. 1 à 8	699	Convention OIT n° 81 sur l'inspection du travail, ratifiée le 9 avril 1958	
1930		Art. 1 à 39	793
Convention OIT n° 29 sur le travail forcé		1949	
Art. 1 à 33	483	Convention OIT n° 94 sur les clauses de travail (contrats publics)	
		Art. 1 à 19	425
			809

TEXTES NON CODIFIÉS REPRODUITS	PAGES
Convention OIT n° 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective Art. 1 à 16	478
1951 Convention OIT n° 100 sur l'égalité de rémunération Art. 1 à 14	723
Convention OIT n° 99 sur les méthodes de fixation des salaires minima (agriculture) Art. 1 à 15	728
1952 Convention OIT n° 101 sur les congés payés (agriculture) ratifiée le 13 mai 1960 Art. 1 à 21	607
1957 Convention OIT n° 105 sur l'abolition du travail forcé Art. 1 à 10	481
Convention OIT n° 106 sur le repos hebdomadaire (commerce et bureaux) Art. 1 à 21	598
1958 Convention OIT n° 108 sur les pièces d'identité des gens de mer Art. 1 à 7	455
Convention OIT n° 111 concernant la discrimination (emploi et profession) Art. 1 à 14	475
1963 Convention OIT n° 119 sur la protection des machines Art. 1 à 14	613
	615
1969 Convention OIT n° 129 sur l'inspection du travail (agriculture), Ratifiée le 27 mars 1979 Art. 1 à 35	801
1970 Convention OIT n° 131 sur la fixation des salaires minima Art. 1 à 14	726
1971 Convention OIT n° 136 sur le benzène Art. 1 à 22	665
Convention OIT n° 135 concernant les représentants des travailleurs, ratifiée le 19 mars 1999 Art. 1 à 14	743

TEXTES NON CODIFIÉS REPRODUITS	PAGES
1972 Loi n° 1-72-184 du 15 jourmada II 1392 (27 juillet 1972) relatif au régime de sécurité sociale Art. premier à 85	533
1973 Convention OIT n° 138 sur l'âge minimum Art. 1 à 18	554
1981 Convention OIT n° 155 sur la sécurité et la santé des travailleurs Art. 1 à 30	517
Convention OIT n° 154 sur la négociation collective [extrait] Art. 1 à 17	548
1982 Convention OIT n° 158 sur le licenciement Art. 1 à 14	526
1986 Convention OIT n° 162 sur l'amiante BORM n° 6100 du 15 novembre 2012 Art. 1 à 30	669
1995 Convention OIT n° 176 sur la sécurité et la santé dans les mines, ratifiée le 4 juin 2013 Art. 1 à 24	691
1996 Loi n° 36-96 du 4 safar 1417 (21 juin 1996) portant institution et organisation de la formation professionnelle alternée Art. 1 à 24	465
1997 Convention OIT n° 181 sur les agences d'emploi privées Art. 1 à 24	746
1999 Convention OIT n° 182 sur les pires formes de travail des enfants Art. 1 à 16	486
2000 Convention OIT n° 183 sur la protection de la maternité Art. 1 à 21	561
Loi n° 12-00 du 15 safar 1421 (19 mai 2000) portant institution et organisation de l'apprentissage Art. 1 à 25	470

TEXTES NON CODIFIÉS REPRODUITS	PAGES	TEXTES NON CODIFIÉS REPRODUITS	PAGES
2001		Décret n° 2-04-465 du 16 kaada 1425 (29 décembre 2004) fixant la liste des entreprises dans lesquelles il est interdit d'employer des mineurs de moins de 18 ans à titre de salarié comme comédien ou interprète dans les spectacles publics, sans autorisation écrite	
Loi n° 20-99 du 21 kaada 1421 (15 février 2001) relative à l'organisation de l'industrie cinématographique		Art. 1 à 2	560
Art. 1 à 38	430	Décret n° 2-04-568 du 16 kaada 1425 (29 décembre 2004) fixant les conditions devant être mises en place pour faciliter le travail de nuit des femmes	
Décret n° 2-98-975 du 28 chaoual 1421 (23 janvier 2001) relatif à la protection des travailleurs exposés aux poussières d'amiante		Art. 1 à 2	570
Art. 1 à 19	619	Décret n° 2-04-569 du 16 kaada 1425 (29 décembre 2004) fixant les modalités d'application de l'article 184 de la loi n° 65-99 relative au Code du travail	
2003		Art. 1 ^{er} à 7	572
Loi n° 10-03 du 10 rabii I 1424 (12 Mai 2003) relative aux accessibilités		Décret n° 2-04-570 du 16 kaada 1425 (29 décembre 2004) fixant les conditions d'emploi des salariés au-delà de la durée normale de travail	
Art. 1 ^{er} à 31	566	Art. 1 ^{er} à 5	594
Loi n° 02-03 du 16 ramadan 1424 (11 novembre 2003) relative à l'entrée et au séjour des étrangers au Royaume du Maroc, à l'émigration et l'immigration irrégulières		Décret n° 2-04-513 du 16 kaada 1425 (29 décembre 2004) organisant le repos hebdomadaire	
Art. 1 ^{er} à 58	769	Art. 1 à 4	602
2004		Décret n° 2-04-426 du 16 kaada 1425 (29 décembre 2004) fixant la liste des jours de fêtes payés dans les entreprises industrielles et commerciales, les professions libérales et les exploitations agricoles et forestières	
Décret n° 2-04-422 du 16 kaada 1425 (29 décembre 2004) fixant les mentions que doit comporter la carte de travail		Art. 1 ^{er} à 2	603
Art. 1 ^{er} à 2	491	Décret n° 2-04-468 du 16 kaada 1425 (29 décembre 2004) fixant les indications que doivent comporter les colis pesant au moins mille kilogrammes de poids	
Décret n° 2-04-469 du 16 kaada 1425 (29 décembre 2004) relatif au délai de préavis pour la rupture unilatérale du contrat de travail à durée indéterminée		Art. 1 à 2	700
Art. 1 ^{er} à 3	525	Décret n° 2-04-512 du 16 kaada 1425 (29 décembre 2004) fixant les membres du conseil de médecine de travail et de prévention des risques professionnels et les modalités de leur nomination et de fonctionnement dudit conseil	
Décret n° 2-04-514 du 16 kaada 1425 (29 décembre 2004) fixant le nombre des membres de la commission provinciale chargée d'examiner et de statuer sur les demandes de licenciement des salariés et la fermeture partielle ou totale des entreprises ou des exploitations		Art. 1 à 6	714
Art. 1 à 5	531	Décret n° 2-04-470 du 16 kaada 1425 (29 décembre 2004) fixant les conditions d'autoriser la création d'économats dans les chantiers, exploitations agricoles, entreprises industrielles, mines ou carrières éloignées d'un centre de ravitaillement	
Décret n° 2-04-425 du 16 kaada 1425 (29 décembre 2004) fixant le nombre des membres du conseil de la négociation collective et les modalités de leur nomination et de fonctionnement dudit conseil		Art. 1 à 8	736
Art. 1 à 2	551		
Décret n° 2-04-423 du 16 kaada 1425 (29 décembre 2004) fixant les conditions et les formes de présentation de la déclaration d'ouverture d'une entreprise, d'un établissement ou d'un chantier			
Art. 1 ^{er} à 3	553		
			811

...

INDEX ALPHABÉTIQUE

Les mots en caractère gras correspondent à une rubrique principale de la table alphabétique.

Les nombres renvoient, sauf précision contraire, aux articles du Code du travail.

Les numéros renvoient aux paragraphes d'annotations.

Les textes non codifiés dans le Code du travail sont rapportés dans les Annexes (Ann.).

A

Absence, art. 271 et s., p. 233 :

- abandon de poste, art. 63, V. note n° 15, p. 113.
- congé payé, art. 231 et s., p. 216 ; V. *ce mot*.
- contrat de travail à durée déterminée, art. 33, V. note n° 5, p. 63 ; V. *ce mot*.
- faute grave, art. 39, V. notes n° 1, n° 17 et n° 18, p. 76 ; art. 61, V. note n° 1, p. 108.
- rupture du contrat de travail, art. 272, p. 235 ; art. 34, V. note n° 15, p. 66.
- suspension d'un contrat de travail, art. 32, V. note n° 1, p. 61.

Absence de faute grave, art. 39, V. notes n° 22 et n° 23, p. 76 ; art. 43, p. 88.

Abus de confiance, art. 416, p. 338 :

- dirigeant des syndicats, art. 416, p. 338 ; art. 417, V. comm., p. 338.
- faute grave, art. 39, p. 76 ; art. 63, V. note n° 10, p. 113.

Accident du travail, art. 5, V. comm., p. 17 ; art. 265 et s., p. 231 ; Conv. OIT, n° 155, p. 517 ; D. n° 2-09-197, p. 717 ; A. n° 93-08, p. 675 :

- apprenti, L. n° 12-00, p. 470.
- assurance, art. 504, p. 373 ; L. n° 36-96, art. 16, p. 468 ; L. n° 12-00, art. 19, p. 473.
- reclassement, art. 166, p. 173.
- sous-entreprise, art. 87, p. 135.

Accident non professionnel, art. 32, p. 61 ; art. 34, V. note n° 15, p. 66 ; art. 39, V. note n° 19, p. 76 ; art. 271 et s., p. 233 ; L. n° 1-72-184, p. 533.

Adaptation des salariés à leur poste de travail, art. 139, V. comm., p. 158 ; art. 166, V. comm., p. 173 ; art. 321, p. 293 ; art. 338, p. 303 ; A. n° 2625-12, p. 634.

Affichage dans l'entreprise :

- annonces des délégués des salariés, art. 455, p. 351 ; art. 462, p. 355.
- convention collective, art. 130, p. 153 ; art. 132, p. 154.

- listes de candidats aux fonctions de délégués titulaires, art. 446, p. 348 ; art. 462, p. 355.
- listes électorales, art. 440, p. 346 ; art. 446, p. 348 ; art. 451, V. comm., p. 350 ; art. 462, p. 355.
- règlement intérieur, art. 140, p. 159 ; art. 142, p. 159.
- résultat des élections professionnelles, art. 449, p. 349 ; art. 462, p. 355.

Âge :

- admission au travail, art. 143, p. 160 ; art. 151, p. 165 ; Conv. OIT n° 138, p. 554 ; DOC, art. 725, p. 554.
- apprentissage, L. n° 12-00, art. 6, p. 471.
- délégué du personnel, art. 439, p. 345.
- discrimination, art. 9, V. note n° 2, p. 23.
- durée légale de travail, D. n° 2-04-570, p. 594.
- électeur, art. 438, p. 345.
- formation professionnelle alternée, L. n° 36-96, art. 5, p. 466.
- repos hebdomadaire, art. 214, p. 211 ; art. 216, p. 212.
- retraite, art. 526 et s., p. 387.
- travailleurs domestiques, L. n° 19-12, art. 6, p. 458.

Agence artistique, art. 492 et s., p. 368.

Agence de recrutement privée, art. 6, V. note n° 28, p. 19 ; art. 16, V. note n° 10, p. 37 ; art. 17, note n° 4, p. 40 ; art. 477 et s., p. 361 ; art. 506, p. 373 ; A. n° 348-05, p. 751 ; A. n° 349-05, p. 752.

Agression, art. 39, p. 76 ; art. 40, p. 80.

Allaitement, D. n° 2-08-528, art. 9, p. 626 ; A. n° 339-05, p. 566 :

- chambre d', art. 162, p. 171 ; art. 164, p. 172 ; art. 165, p. 442.
- durée, art. 161, p. 171 ; art. 164, p. 172 ; art. 165, p. 442.
- durée normale de travail, art. 191, p. 199.
- travailleurs domestiques, L. n° 19-12, art. 15 et 25, p. 459.

Amiante, art. 287, p. 242 ; D. n° 2-98-975, p. 619.

Analphabétisme :

- comité d'entreprise, art. 466, p. 357.
- démission, art. 34, V. notes n° 12 et n° 13, p. 66.

Apprentissage

- programme de lutte, art. 23, p. 49.
- reçu de solde pour tout compte, art. 74, V. note n° 1, p. 129.
- syndicat, D. n° 2-04-467 art. 1, p. 741.
- travailleurs domestiques, L. n° 19-12, art. 11, p. 459.

Apprentissage, art. 5, V. comm., p. 17 ; L. n° 12-00, p. 470 :

- comité d'entreprise, art. 466, p. 357.
- contrat d', L. n° 12-00, art. 12 et s., p. 472.
- prescription, art. 395, p. 328.

Arbitrage (conflits collectifs), art. 550, p. 407 ; art. 567 et s., V. note n° 1, p. 412 :

- commission nationale d'enquête et de conciliation, art. 564 et s., p. 411.
- commission provinciale d'enquête et de conciliation, art. 557 et s., p. 409.
- liste des arbitres, art. 568, p. 413.
- recours, art. 575 et s., p. 415.

Arbitrage (conflit individuel), art. 65, V. note n° 7, p. 121 ; Conv. OIT n° 158, art. 8, p. 528.

Artiste :

- agence artistique, V. *ce mot*.
- étranger, art. 492, p. 368.
- mineurs, art. 146, p. 163.
- publicité, art. 146, p. 163.

Assurance contre les accidents de travail et les maladies professionnelles :

- apprentissage, L. n° 12-00, art. 19, p. 473.
- carte de travail, D. n° 2-04-422, art. 1, p. 491.
- contrat de travail temporaire, art. 504, p. 373.
- déclaration d'ouverture de l'entreprise, D. n° 2-04-423, art. 1, p. 553.
- formation professionnelle alternée, L. n° 36-96, art. 16, p. 468.

Astreintes, art. 41, V. note n° 7, p. 81 ; art. 77, p. 131.

Atteinte à la liberté du travail, art. 9, p. 23 ; art. 39, V. note n° 4, p. 76 ; art. 67, V. note n° 1, p. 124.

Atteinte au droit syndical, art. 397, p. 332 ; art. 428, p. 342.

Autorisation d'absence :

- heures de délégation, art. 456, p. 352 ; art. 472, p. 359.
- préavis, art. 48 et s., V. note n° 1 et comm., p. 95 ; art. 49, V. comm., p. 95.

Avantage en nature, art. 57, V. notes n° 2 et n° 3, p. 105 ; art. 357, p. 312 ; art. 362, V. comm., p. 315 ; D. n° 2-14-343, p. 722.

Avertissement, art. 22, V. note n° 1, p. 47 ; art. 37, p. 73 ; art. 39, V. note n° 17, p. 76.

B

Banque, art. 37, V. note n° 6, p. 73 ; art. 43, V. notes n° 2 et n° 12, p. 88.

Barème :

- cession de salaire, art. 388, p. 325.
- indemnité de licenciement, art. 53, p. 101.
- saisie-arrêt, art. 387, p. 325.
- VRRP, art. 82, p. 133.

Bilan social, art. 466, p. 357.

Bonne foi, art. 94, V. comm., p. 138 ; art. 122, V. comm., p. 151.

Bulletin de paie :

- acception, art. 370, p. 317.
- délivrance, art. 370, p. 317.
- mentions obligatoires, A. n° 346-05, p. 732.
- preuves, art. 15, V. note n° 3, p. 32 ; art. 18, V. note n° 5, p. 42 ; art. 355, V. note n° 1, p. 310 ; art. 370, V. notes n° 1 et 2, p. 317 ; art. 395, V. note n° 5, p. 328.
- sanction, art. 375, p. 320.
- sous-entreprise, art. 88, p. 135.

C

Cadre :

- élections professionnelles, art. 437, p. 344.
- période d'essai, art. 14, p. 31.
- préavis, art. 43, V. note n° 12, p. 88 ; D. n° 2-04-469, p. 88.

Carte de travail :

- délivrance, art. 23, p. 49.
- mentions obligatoires, D. n° 2-04-422, p. 491.
- preuve, art. 18, V. note n° 4, p. 42.
- sanction, art. 25, p. 59.
- sous-entreprise, art. 88, p. 135.

Certificat de travail :

- délivrance, art. 34, V. note n° 19, p. 66 ; art. 72, p. 128.
- dommages et intérêts, art. 72, V. note n° 1, p. 128.
- mentions obligatoires, art. 72, p. 128.
- preuve, art. 18, V. note n° 4, p. 42.
- sanction, art. 78, p. 131.
- travailleurs domestiques, L. n° 19-12, art. 10 et 25, p. 458.

Certificat médical :

- grossesse, art. 32, V. comm., p. 61 ; art. 152, p. 165 ; art. 154, p. 167 ; art. 158 et s., p. 169.
- maladie, art. 32, V. note n° 1, p. 61 ; art. 40, V. note n° 8, p. 80 ; art. 63, V. note n° 17, p. 113 ; art. 271, V. notes n° 1, n° 2 et n° 8, p. 233.
- travailleurs domestiques, L. n° 19-12, art. 4, p. 457.

Cession d'entreprise, art. 19, p. 43.

Cession de salaire, art. 388 et s., p. 325 ; art. 389, V. comm., p. 325.

Chambre d'allaitement, art. 162, p. 171 ; art. 164, p. 172 ; art. 165, p. 442.

Chantier :

- cessation du contrat, art. 33, V. notes n° 10 et n° 11, p. 63 ; art. 63, V. note n° 36, p. 113.
- contrat à durée déterminée, art. 16, V. notes n° 5 et n° 6, p. 37 ; art. 17, V. note n° 2, p. 40.
- économat, art. 392, p. 327.
- ouverture d'un, art. 135, p. 157 ; D. n° 2-04-423, p. 553.

Chômage, art. 175, p. 176 ; Conv. OIT n° 158, art. 12, p. 529.

Clause de mobilité, art. 6, V. note n° 31, p. 19 ; art. 15, V. notes n° 6, n° 7 et n° 14, p. 32 ; art. 39, V. note n° 5, p. 76.

Clause de non-concurrence, art. 15, V. notes n° 9 et n° 10, p. 32.

Collège électoral, art. 437, V. comm., p. 344; art. 440, V. comm., p. 346; art. 445, V. comm., p. 348.

Comité d'entreprise :

- attributions, art. 466, p. 357.
- composition, art. 465, p. 356.
- durée de travail, art. 186, p. 197; D. n° 2-04-570, art. 2, p. 594; A. n° 341-05, art. 1, p. 593.
- licenciement économique, art. 66, p. 123.
- réunion, art. 467, p. 357.
- secret professionnel, art. 468, p. 357.

Comité de sécurité et d'hygiène :

- accident de travail et maladies professionnelles, art. 340, p. 304; art. 341, p. 304.
- attribution, art. 338, p. 303.
- composition, art. 337, p. 303.
- rapport annuel, art. 342, p. 304; D. n° 2-09-197, p. 717.
- registre spécial, art. 343, p. 305.
- réunion, art. 339, p. 304.
- substances dangereuses, D. n° 2-12-236, art. 23, 35, 40, 73 et 75, p. 638.

Commissaire aux comptes, art. 67, p. 124.

Commission nationale d'enquête et de conciliation, art. 551, p. 408; art. 564 et s., p. 411; art. 573, p. 414; art. 583, p. 417.

Commission provinciale d'enquête et de conciliation, art. 556 et s., p. 409; art. 573, p. 414; art. 583, p. 417.

Compensation, art. 51, V. note n° 7, p. 95; art. 251, V. comm., p. 227; art. 255, p. 229; art. 285, p. 241; art. 385, V. comm., p. 324.

Conciliation (conflits collectifs), art. 550 et s., p. 407.

Conciliation préliminaire, art. 41, V. notes n° 1, n° 2, n° 3 et n° 10, p. 81; art. 51, V. notes n° 4 et n° 22, p. 95; art. 52, V. notes n° 7 et n° 17, p. 99; art. 62, V. note n° 25, p. 108; art. 70, p. 127; art. 73, V. note n° 3, p. 129; art. 76, p. 131; art. 532, V. notes n° 1 et n° 2, p. 394.

Concurrence déloyale, art. 20, V. note n° 2, p. 45.

Conflits collectifs :

- actions individuelles, art. 550, V. note n° 2, p. 407.
- arbitrage, art. 567 et s., p. 412.
- conciliation, art. 551 et s., p. 408.
- définition, art. 549, V. note n° 1, p. 407.

Congé de maladie, art. 35, V. note n° 13, p. 69; art. 63, V. note n° 55, p. 113; art. 271 et s., V. note n° 5, p. 233.

Congé de maternité, art. 152 et s., p. 165 :

- congé annuel payé, art. 159, V. comm., p. 169; art. 237, p. 221.
- durée, art. 152, p. 165; art. 154, p. 167.
- état pathologique, art. 154, p. 167.
- licenciement, Conv. OIT n° 158, art. 5, p. 527.
- suspension du contrat, art. 32, p. 61.
- suspension du préavis, art. 45, p. 93.
- travail effectif, art. 54, V. comm., p. 103.

Congé de naissance :

- durée, art. 269, p. 232.
- indemnité, art. 270, p. 233.

Congé payé, Conv. OIT n° 52, p. 604; Conv. OIT n° 101, p. 607 :

- accidents de travail et maladies professionnelles, art. 265 et s., p. 231.
- ancienneté, art. 232, p. 220; art. 234, p. 220.
- apprenti, art. 5, p. 17.
- contrat de travail à durée déterminée, art. 233, p. 220.
- cumul, art. 240, p. 222.
- date du congé payé, art. 245, p. 224.
- durée de service continu, art. 237, p. 221.
- durée du congé, art. 231, p. 216; art. 232, p. 220; art. 238, p. 222.
- fermeture de l'établissement, art. 247, p. 225; art. 248, p. 226.
- fractionnement, art. 240, p. 222; Conv. OIT n° 101, art. 6, p. 608.
- indemnité compensatrice du congé payé, Conv. OIT n° 101, art. 9, p. 609.
- indemnité du congé payé, art. 249, p. 226; art. 250, p. 227; art. 259 et s., p. 229.
- jours fériés, art. 235, p. 220; Conv. OIT n° 101, art. 5, p. 608.
- maternité, art. 237, p. 221.
- ordre des départs, art. 246, p. 225.
- ordre public, art. 242, p. 223; art. 262, p. 230; art. 263, p. 230.
- période de congés, art. 244 et s., p. 223; A. n° 343-05, p. 611.
- préavis, art. 243, p. 223; art. 255, p. 229.
- prescription, art. 395, V. note n° 2, p. 328.
- privilège, art. 261, p. 230.
- renonciation, art. 242, p. 223; Conv. OIT n° 101, art. 8, p. 609.
- salariés mineurs, art. 231, p. 216.
- sous entreprise, art. 89, p. 135.
- travail effectif, art. 54, p. 103; art. 236, p. 221; art. 239, p. 222; art. 352, p. 309.
- travailleurs domestiques, L. 19-12, art. 16 et 25, p. 459.
- VRRP, art. 264, p. 230.

Congé pour événements familiaux :

- circoncision, art. 274, p. 236.
- congé de naissance, art. 269 et s., p. 232.
- décès, art. 274, p. 236.
- mariage, art. 274, p. 236.
- opération chirurgicale, art. 274, p. 236.

Congé sans solde, art. 156, p. 168.

Conseil de la négociation collective, art. 101 et s., p. 141; Conv. OIT n° 98, p. 478; Conv. OIT n° 154, p. 548 :

- composition, art. 103, p. 143; D. n° 2-04-425, p. 551.
- missions, art. 101, p. 141.

Conseil de médecine du travail et de prévention des risques professionnels, art. 332 et s., p. 300; Conv. OIT n° 187, p. 687 :

- composition, art. 333, p. 301; art. 334, p. 301; D. n° 2-04-512, p. 714.
- mission, art. 332, p. 300.

...

2023
1^{re} édition

MENA Collection

Code du travail

Annoté et commenté

Loi n° 65-99 du 14 rejev 1424 (11 septembre 2003). Textes à jour au 15 octobre 2022.

Les Codes LexisNexis - MENA Collection

Référence : LexisNexis, acteur majeur de l'édition juridique.

Excellence : codes annotés et commentés par des experts, auteurs de renom.

Actualité : à jour des dernières évolutions législatives, réglementaires et jurisprudentielles.

L'ambition des codes annotés et commentés LexisNexis – MENA Collection est double. Loin de se borner à reproduire la codification officielle issue du Dahir n° 1-03-194 du 14 rejev 1424 (11 septembre 2003), portant promulgation de la loi n° 65-99 relative au Code du travail, il s'agit en premier lieu de favoriser l'accès au texte à jour de toutes les modifications ainsi qu'à l'ensemble des textes d'application et des textes qui gouvernent le droit du travail au Maroc. À travers une analyse de la jurisprudence la plus marquante, des commentaires d'auteurs et des notes de la rédaction, l'ambition est également de fournir un outil de travail pertinent aux professionnels du droit, aux directions juridiques, aux universitaires et étudiants et à tous ceux qui souhaitent disposer d'un éclairage enrichi de la matière.

Les codes LexisNexis – MENA Collection viennent éclairer la compréhension de la loi en mettant à la disposition du lecteur :

- des analyses de la jurisprudence ;
- des commentaires pertinents ;
- des notes de la rédaction ;
- des notes bibliographiques ;
- des citations législatives, réglementaires et du droit international ;
- Une version papier et en ligne.

Les auteurs

Jamal RBII, Professeur de l'enseignement supérieur, Université Mohammed V de Rabat, Faculté des sciences juridiques, économiques et sociales de Salé.

Mariam MONJID, Professeur de l'enseignement supérieur, Université Hassan II de Casablanca, Faculté des sciences juridiques, économiques et sociales de Ain Chock.

VB341301

Prix : 31 €/339 DH

ISBN : 9782711037896

www.lexisma.info



MENA Collection



MENA Collection

Code du travail
Annoté et commenté

2023

MENA Collection

Code du travail

Loi n° 65-99 du 14 rejev 1424
(11 septembre 2003)

Annoté et commenté par
Jamal RBII et Mariam MONJID

Édition Maroc
2023





OUI, je commande l'ouvrage ci-dessous :

Article	Quantité	P.U	Total
Code du travail		339 MAD	
Frais de port par commande		50 MAD	
		TOTAL	

Bon de commande

ADRESSE DE LIVRAISON ET DE FACTURATION

NOM

PRÉNOM

SOCIÉTÉ / ÉTABLISSEMENT

.....

ADRESSE

CODE POSTAL

VILLE

EMAIL

TÉL.

RÈGLEMENT



Je règle à réception de facture.

À retourner signé et cacheté à l'adresse :

fz.lekchiri@ikoneconseil.ma

DATE, CACHET ET SIGNATURE

CONDITIONS DE PAIEMENT

Les factures sont émises en MAD par Ikone Juris, partenaire de LexisNexis au Maroc.

Les règlements sont à effectuer :

- par chèque bancaire à l'ordre d'IKONE Juris (5 - rue Assaad Ibnou Zarara, 20000 Casablanca, Maroc) ; ou
- par virement bancaire : Banque CFG Bank, agence Massira Khadra, Casablanca, RIB : 050 780 001 0103894152001 65

TARIFS

Les tarifs sont définitifs et non-modifiables.

REMBOURSEMENTS ET ANNULATIONS DE COMMANDE

Les commandes sont non-annulables et non-remboursables.

CONTACT

Fatima Zahra LEKCHIRI
Ingénieur commercial, IKONE Juris

fz.lekchiri@ikoneconseil.ma

+212 (0)5 22 98 34 65

+212 (0)5 22 98 35 12

+212 (0)6 65 01 70 76