Contrat de travail à Durée Indéterminée

Le contrat de travail

Il semble important de savoir avant tout que l'écrit n'est pas obligatoire pour un contrat de travail au Maroc. Il constitue un moyen de preuve parmi d'autres comme le témoignage de collègues.

Forme du Contrat

Selon l'article 16 du code du travail, il existe trois formes de contrat :

- ✓ **le contrat à durée indéterminée (CDI) ;**
- ✓ **le contrat à durée déterminée (CDD) ;**
- ✓ **le contrat pour accomplir un travail déterminé.**

Le contenu du contrat de travail permet de préciser les points essentiels de la relation de travail et aucune clause n'est vraiment nécessaire à la validité du contrat.

Définition du CDI:

contrat de travail à durée indéterminée (CDI) est la forme normale et générale de la relation de travail. Par définition, il ne prévoit pas la date à laquelle il prend fin. Il peut être rompu sur décision unilatérale soit de l'employeur (licenciement pour motif personnel ou pour motif économique, mise à la retraite), soit du salarié (démission, départ à la retraite), ou encore pour une cause extérieure aux parties (ex : cas de force majeure). Sa rupture peut aussi résulter d'un accord des deux parties élaboré dans le cadre du dispositif de « rupture conventionnelle »

Les Conseils de l'expert-comptable :

Choix du type de contrat ne doit pas être laissé au hasard, le choix des clauses à y insérer est tout aussi essentiel. En effet, outre les clauses générales communes à tout contrat de travail et les mentions obligatoires devant figurer dans certains d'entre eux, des clauses plus spécifiques, tenant compte des particularités de l'entreprise ou du poste à pourvoir, peuvent également y trouver leur place.

Ces clauses permettront de préciser plus encore l'étendue de la relation et les droits et obligations réciproques qui en découlent. Parmi les clauses spécifiques les plus utilisées, on peut citer notamment les clauses :

Les clauses général:

- **De discrétion**

interdisant au salarié de communiquer tout fait, document, méthode ou technique propre à l'entreprise ;

- **De non concurrence**

interdisant au salarié d'exercer son activité dans une entreprise concurrente après la rupture de son contrat de travail

empêchant le salarié d'exercer, parallèlement à son emploi, une activité chez un autre employeur ;

- **D'exclusivité**

subordonnant la poursuite de la relation contractuelle à la réalisation par le salarié de certains objectifs prédéterminés.

- **D'objectif**

Les conditions de validité du contrat de travail :

Le contrat de travail est soumis au droit commun des contrats. A défaut, le contrat est nul, 3CONDITIONS:

consentement :il doit exister, être libre et ne pas être entaché d'un vice (erreur,dol, violence)

-capacité juridique :l'employeur et le salarié doivent avoir la capacité juridique, ce qui exclut le mineur non émancipé, le majeur incapable

objet de cause : la prestation de travail (objet) et la raison qui a déterminé les parties à contracter (causes) ne doivent pas être illicites ni contraires à l'ordre public ou aux bonnes mœurs

Les éléments essentiels qui composent le contrat de travail

Concernant la forme du CDI

- ***le principe :l'accord des parties peut être constaté par écrit mais ce n'est, en l'état actuel du droit pas une obligation légale. L'accord peut donc aussi être verbal.***
- ***les limites :-certaines conventions collectives imposent la rédaction d'un écrit.***
- ***une directive communautaire du 14 octobre 1991 :l'employeur doit fournir par écrit au salarié un certain nombre d'informations relatives à son contrat (description du poste, durée de travail, salaire, lieu de travail).>>>***

Les éléments essentielles qui compose le contrat de travaille sont:

- l'identité des deux parties,
- l'emploi occupé et défini par référence à une convention collective éventuellement applicable,
- la période d'essai,
- la rémunération horaire ou forfaitaire (avec mention de l'amplitude explicite du forfait),
- le lieu de travail, qui peut donc ne pas être "substantiel" a fortiori quand il est régi par une clause de mobilité,
- un objectif commercial pour certaines catégories professionnelles,
- une clause de non-concurrence avec modalités de compensation, de levée, etc.,
- une clause de dédit-formation ;
- en outre, même non-écrite, l'obligation de loyauté est inhérente à tout contrat de travail !

la période d’essai :

- ***Déf :période d’observation mutuelle qui se situe au début des relations de travail.***
- ***Existence de la période d’essai : elle ne se présume pas car elle déroge aux règles régissant la rupture du CDI. Elle peut résulter du contrat de travail. Dans le silence du contrat de travail, l’employeur peut s’appuyer sur la convention collective prévoyant une période d’essai obligatoire à condition que le salarié en ait été avisé au moment de son engagement et mis en demeure d’en prendre connaissance.***

Le salaire:

Nous avons remarqué que la majorité des candidats se focalisent sur le salaire net qui «tombera» à chaque fin de mois, sans se soucier du brut qui le génère.

exemple

un salaire net de 25 000 DH, composé d'un salaire de base de 5 000 DH (oui, cela existe !), en sus de plusieurs indemnités non imposables, n'est pas identique à un salaire net de 25 000 DH qui est constitué d'un salaire de base important. La différence réside dans le fait que dans le second cas, la base de calcul de la retraite et autres, par exemple, est plus importante. Il faut savoir réfléchir à long terme et non pas se limiter au court terme.

Si l'employeur, et par souci de ne pas payer trop d'impôts, invente plusieurs indemnités non imposables complémentaires au salaire de base, il doit savoir que, dans la plupart des cas, lesdites indemnités sont plafonnées par la loi. Donc, bonjour les dégâts en cas de contrôle ! Enfin, un conseil aussi bien à l'employeur qu'au salarié : lors de la signature du contrat de travail, établissez une simulation de salaire sur un bulletin de paie pour permettre au salarié de décortiquer son salaire et d'avoir une idée sur ce qu'il percevra.

Les clauses de non concurrences:

Un certain nombre de candidats rechignent à signer des clauses dans lesquelles, par exemple, il est précisé que le salarié n'aura pas le droit de travailler chez la concurrence.

Exemple : une personne qui n'a touché qu'à un seul domaine d'activité dans sa vie ne peut travailler que chez la concurrence ou créer sa propre affaire. Donc, à ce niveau, tout est clair. Si nous devions appliquer une quelconque clause de non-concurrence à la marocaine, nous nous retrouverions avec des milliers de chômeurs.

La clause de mobilité

Il peut arriver qu'on fasse signer au salarié célibataire un contrat dans lequel il est stipulé qu'il accepte d'être «mobile géographiquement», c'est-à-dire que l'on pourra le muter là où on le souhaite si les besoins de l'entreprise l'imposent. Le jour où il sera marié, avec des enfants à charge, la donne changera. L'employeur doit savoir qu'il ne peut appliquer cette clause car le Code du travail prévoit que le domicile du salarié doit être pris en considération concernant toute mutation devant être opérée dans le cadre du travail. Donc la loi impose certaines règles que l'on ne peut outrepasser

la clause de dédit formation ou clause de fidélité :

Hypothèse : **l'employeur s'est engagé dans le contrat de travail à fournir au salarié une formation (en raison, par exemple, de la spécificité du poste).**

Déf :**cette clause prévoit que le salarié ainsi formé s'engage à rester au service de l'entreprise pendant un certain temps et qu'à défaut, s'il part de manière anticipée, il devra rembourser les frais de la formation. C'est une sorte d'amortissement d'un investissement de formation.**

La gestion des carrières

De nombreux candidats se préoccupent de cette question au moment de leur embauche et souhaiteraient voir figurer dans leur contrat une clause dressant un plan de carrière. En principe, cela ne sert à rien. Aucun salarié n'est marié à vie à l'entreprise et il revient à chacun de gérer sa carrière. Chacun doit préparer son évolution en anticipant par exemple sur les dix prochaines années de sa carrière. Focalisez-vous sur l'emploi pour lequel vous avez été embauché ; faites vos preuves ; démontrez que vous êtes la personne sur laquelle on peut compter et alors votre gestion de carrière est assurée. S'il n'y a pas de répondant de la part de votre employeur, changez tout simplement d'entreprise !

Comment le CDI peut-il prendre fin ?

Le CDI se caractérise par l'absence de terme défini. Il ne peut donc prendre fin que par la volonté d'une des parties (licenciement, démission, mise à la retraite, départ volontaire à la retraite), par accord entre les parties (notamment dans le cadre du dispositif de « rupture conventionnelle » ou pour force majeure.

dans des conditions très précises, faire l'objet d'une demande de résiliation judiciaire par le salarié, lorsque ce dernier considère que l'employeur a manqué à ses obligations ou d'une prise d'acte de la rupture. Dans ce dernier cas, le salarié, considérant que l'employeur a manqué à ses obligations, prend acte de la rupture du contrat et en informe par écrit son employeur : cette rupture produira alors les effets soit d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués (le manquement de l'employeur à ses obligations) la justifiaient, soit, dans le cas contraire, d'une démission. Est considérée comme cas de force majeure, permettant à l'employeur de s'exonérer de tout ou partie des obligations nées de la rupture d'un contrat de travail, la survenance d'un évènement extérieur irrésistible ayant pour effet de rendre impossible la poursuite dudit contrat.

Exemple d’un CDI

ENTRE LES SOUSSIGNÉS :

la société ... dont le siège social est situé ...

représentée par M. ....., agissant en qualité de ..... d'une part,

et M. ....., demeurant à ..... d'autre part,

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Article I. - La société ..... engage, sous réserve des résultats de la visite médicale d'embauche..... , M. ....., à compter du ..... .

Article II. - M. ..... sera employé(e) en qualité de ....., avec la qualification professionnelle de ....., au coefficient hiérarchique ..... .

Article III. - À titre de rémunération, M. ..... percevra un salaire mensuel brut de ..... DH , qui lui sera versé avant le 30 de chaque mois civil .

Article IV. - M. ..... exercera ses fonctions à ... .

Article V. - M. ..... sera employé(e) à temps complet. Il (Elle) devra respecter les horaires en vigueur dans l'entreprise.

Article VI. - M. ..... bénéficiera de congés payés annuels dans les conditions prévues par la loi ..... .

Article VII. - Le présent contrat est conclu pour une durée indéterminée. Il est résiliable par l'une ou l'autre des parties, sous réserve du respect d'un délai de préavis de ..... mois .

Article VIII. - Le présent contrat sera régi par les dispositions de la convention collective ..... applicable à l'entreprise.

Article IX. - La déclaration préalable à l'embauche de M. ..... sera effectuée à l'URSSAF de ... auprès de laquelle la Société ... est immatriculée sous le n° ..... M. ..... pourra exercer auprès de cet organisme son droit d'accès et de rectification, en application de la loi 78-17 du 6 janvier 1978.

Fait à ....., le .....
Signatures

Merci de votre attention