

DROIT DU TRAVAIL

**CODE
DU
TRAVAIL**

Réalisé par:

**Nassim RHAIHAT
Kamal ADIL**

Encadré par:

Mr. LARHZAL

édition

PLAN

Introduction

- **1: L'évolution historique du droit de travail**
- **2: Les caractères du droit du travail**
- **3 : Définition et champ d'application du droit du travail marocain**
- **4: Description générale du droit du travail marocain**

Conclusion



« Traitez les gens comme des cochons et vous obtiendrez un travail de cochons. Traitez les gens comme des hommes et vous obtiendrez un travail d'hommes ».

HARRIET BEECHER STOWE (1811-1896)



INTRODUCTION

- Le travail est un des moyens primordiaux au développement du pays. Toute fois, on ne peut considérer le travail comme une marchandise ,ou l'homme comme un outil;
- Discipline juridique la plus récente. Autrefois, on parlait de législation industrielle;
- Puis cette terminologie a cédé la place à l'appellation de Droit ouvrier;



- ce droit a, peu à peu, gagné l'ensemble des secteurs de l'activité économique, on a fini par parler de droit du travail;
- Il faut faire apparaître que le droit du travail fait partie intégrante de la politique de l'emploi qui a pour objectif :
 - ▣ D'une part de fournir aux entreprises la main d'œuvre quantitative et qualitative nécessaire aux objectifs de la production.
 - ▣ D'autre part d'assurer aux demandeurs d'emploi un travail correspondant à leurs souhaits et à leurs possibilités.



L'ÉVOLUTION HISTORIQUE DU DROIT DE TRAVAIL

- Le droit du travail est un droit qui se transforme au fur et à mesure que changent les conditions sociales et économiques;
- On peut distinguer deux grandes périodes qui ont façonné le développement du droit de travail.
- La véritable origine du droit du travail remonte à la mise en place de certaines réglementations particulières dans les corporations d'artisans.



○ La 1^{ère} période

- ▣ Cette période a conduit le monde ouvrier à la misère, à l'exploitation par les plus forts, le salarié était isolé, livré à lui-même et n'avait pas d'autre choix que d'accepter les conditions draconiennes des patrons jusqu'en 1884.



- La 2nde période se caractérise par la recherche d'une autonomie du monde ouvrier au niveau collectif et cela grâce à l'action non plus d'individus isolés mais de groupements syndicaux;
- Ce n'est qu'au milieu du 19^{ème} siècle que sont apparues les premières lois sociales : début de la législation du travail, et notamment après la révolution industrielle.



- Le Maroc est en conformité avec les normes internationales telles que stipulé dans les conventions des Nations Unis c'est vu doté d'une législation de travail;
- la mise en place d'un code de travail a été effectué en 2004, ce code est né à travers les grands dialogues sociales des années 1996, 2000, 2003;



- ❑ Les textes anciens ont été mis en place de manière unilatérale par l'Administration ;
- ❑ Le code tel qu'il est publié a été soumis par l'administration aux employeurs et aux syndicats;
- ❑ Ce code a été au centre de longues négociations entre les partenaires pour parvenir à un certain consensus;
- ❑ A fait l'objet d'un accord signé le 30 avril 2003 a été présenté au parlement, publié au Bulletin Officiel le 08 décembre 2003
- ❑ En vigueur depuis le **08 juin 2004**.



- Le code de travail marocain a été mise en place pour objectif de permettre la transparence dans les relations contractuelles entres les forces productives , et aussi de préserver la dignité et la liberté du travailleur;
- La législation du travail marocaine se caractérise par sa conformité avec les principes de bases fixés par la constitution;



- Au Maroc , le mise en place d'un code de travail est considéré jusqu'à aujourd'hui comme un élément primordial qui a permit d'instaurer un culture nouvelle qui régit et réglemente les relations professionnelles, ainsi que la mise a niveau du monde de travail et sa modernisation;



LES CARACTÈRES DU DROIT DU TRAVAIL

- Le droit du travail prend ses racines dans les antagonismes de la société capitaliste.
- Il est né lors du développement industriel et il s'est fortifié à la suite des conflits incessants, de revendications incessantes opposant travailleurs et employeurs.
- Son rôle est de permettre un équilibre délicat où l'employé est satisfait de ses conditions de travail, de sa rémunération.



L'objectif du droit de travail

- ❑ Doter le pays d'un code moderne, attractif pour l'investisseur ;
- ❑ Réunir l'ensemble des textes dans un même document ;
- ❑ Etre conforme :
 - aux dispositions prévues sur les droits de l'homme et sur les droits et libertés constitutionnelles ;
 - Aux conventions internationales du travail ratifiées par le Maroc;
- ❑ Mettre en place les conditions d'amélioration de l'environnement du travail ;
- ❑ Organiser et développer le dialogue social entre les différents acteurs ;
- ❑ Introduire de nouveaux modes de fonctionnement dans le management des relations sociales.



- Le travail est un moyen de développement du pays, de préservation de la dignité de l'homme et d'amélioration de son environnement sociale;
- Il est strictement interdit par la loi d'exercer un travail dans des conditions pouvant porter atteinte a la dignité de l'homme;
- L'entreprise est considérée par la présente loi comme une cellule économique et sociale jouissant du droit de propriété privée;



- Lors de l'exercice d'activité à l'intérieur d'une entreprise la loi garantie à tous travail certaines prérogatives qu'elle considère comme primordiales:
 - ❑ La liberté syndicale et l'adoption effective du droit d'organisation et de négociation collectives ;
 - ❑ Interdiction de toute forme de travail par contrainte;
 - ❑ Elimination du travail des enfants;
 - ❑ Interdiction de la discrimination en matière d'emploi,



CHAMP D'APPLICATION DU DROIT DU TRAVAIL

- Le code du travail s'applique:
 - Aux personnes liées par un contrat de travail;
 - Aux personnes, chargées par le chef de l'entreprise de se mettre à la disposition de la clientèle,
 - Aux personnes chargées par une seule entreprise de procéder à des ventes de toutes nature et de recevoir les commandes, lorsque ces personnes exercent leur profession dans des locaux appartenant à la dite entreprise;
 - Aux salariés travaillant à domicile;
 - Aux employeurs exerçant une profession libérale;



- Sont considérés hors champs d'application du présent code et de ce fait reste soumis aux dispositions des statuts qui leur sont applicable:
 - ▣ les salariés des entreprises et établissements publics relevant de l'Etat;
 - ▣ Les marins;
 - ▣ Les salariés des entreprises minières;
 - ▣ Les journalistes professionnels;
 - ▣ Les salariés de l'industrie cinématographique;
 - ▣ Les concierges des immeubles d'habitation;
 - ▣ Les employés de maison
- ces catégories ne sont pas soumises à la présente loi vu dans la limite que les statuts qui régissent leur fonction ne portent aucune garantie moins avantageuse que celles prévues par le code du travail



DÉFINITION:

- Est considérée comme salarié toute personne qui s'est engagée à exercer son activité professionnelle sous la direction d'un ou plusieurs employeurs moyennant rémunération;
- Est considérée comme employeur toute personne physique ou morale, privée ou publique, qui loue les services d'une ou plusieurs personnes physiques;



DISPOSITIONS GÉNÉRALES:

- La présente loi interdit:
 - ▣ toute atteinte aux liberté et aux droit relatifs à l'exercice syndical à l'intérieur de l'entreprise;
 - ▣ Toute discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'handicape, la situation conjugale, la religion, l'appartenance politique, l'origine sociale et l'affiliation syndicale;
 - ▣ Tout travail forcé ou fait contre le gré des salarié;

- Le non respect des articles dictés par la loi peut induire à l'application de pénalités sous forme d'amande variant entre 15000 à 30000 DH et d'emprisonnement de 6jours à 3mois;

- **NB: les peines citées peuvent être portées au double**



DESCRIPTION GÉNÉRALE DU DROIT DU TRAVAIL MAROCAIN

- Le code du Travail marocain est constitué de 589 articles étalés sur 7 livres;
- Ces articles traitent tout ce qui touche le monde du travail depuis l'embauche jusqu'aux contentieux;



LIVRE1: LE CONTRAT DU TRAVAIL

- Le nouveau Code du travail prévoit trois modes de recrutement:
 - Contrat à durée indéterminée (CDI)
 - Contrat à durée déterminée (CDD)
 - Contrat de travail temporaire (CTT)
- le premier livre traite de ses contrats leurs caractéristiques et tout ce qui les touche de près ou de loin et cela à partir de leurs formes, les cas de leur suspension et les modifications qui peuvent les toucher.



LIVRE 2:LES CONDITIONS DE TRAVAIL

- Ce livre traite des conditions générales du travail
- Il stipule la durée légale du travail :
 - Secteur non agricole : 2288 heures/année ou 44 heures/semaine (sans réduction de salaire);
 - **Condition** : Ne pas dépasser 10 heures/jour sauf exception stipulé par la loi;
 - Récupération des heures perdues après un arrêt partiel ou total du travail pour crise passagère ou force majeure :
 - pas plus de 30 jours dans l'année.
 - pas plus d'une heure de récupération par jour.
 - pas plus de 10 heures par jour
- Le présent livre détaille aussi les termes du repos hebdomadaire et du congé annuel



- Aussi il met en place les règles générales d'établissement du règlement intérieur:
 - ✓ Toute Entreprise de plus de 10 salariés.
 - ✓ Établi par l'employeur.
 - ✓ **Communiqué** aux représentants du personnel.
 - ✓ **Approuvé par le ministère du travail.**
 - ✓ **Dans les 2 ans qui suivent l'ouverture de l'entreprise.**
 - ✓ Règlement intérieur type pour les entreprises de moins de 10 salariés.

- Le présent règlement intérieur définit les droits et les obligations des salariés conformément à la législation du travail. Il précise notamment :
 - ✓ Les dispositions générales relatives à l'emploi des salariés, au licenciement et à l'organisation du travail ;
 - ✓ Les dispositions particulières relatives aux mesures disciplinaires et à la protection de la santé et la sécurité des salariés ;



- Le livre 2 va encore plus loin et présente les règles et les dispositifs d'hygiène au qu'elle doit se conformer une entreprise.
- aussi il trace les grandes lignes de la détermination et du paiement du salaire, avec détermination du SMIG.



LIVRE 3:DES SYNDICAT PROFESSIONNELS ET DES DÉLÉGUÉS DES SALARIÉS

- De façon générale le présent livre détermine les fonctions et les prérogatives:
- Établissements Assujettis :
 - Établissements employant 10 salariés permanents
 - possibilité pour les entreprises de moins de 10 salariés.
- Mission des Délégués :
 - Membres du comité d'entreprise et du comité de sécurité et d'hygiène,
 - Réclamations individuelles : conditions de travail découlant du contrat de travail, du règlement intérieur, de la convention collective,
 - Soumettre les réclamations à l'inspecteur du travail en cas de désaccord.



- Les représentants syndicaux:

Le syndicat le plus représentatif est ayant le plus grand nombre de voix dans l'entreprise : un ou plusieurs représentants syndicaux ;

De 100 à 250 salariés	1 représentant
De 251 à 500 salariés	2 représentants
De 501 à 2000 salariés	3 représentants
De 2001 à 3500 salariés	4 représentants
De 3501 à 6000 salariés	5 représentants
De 6001 et plus	6 représentants



- Le comité d'entreprise:
 - ✓ Entreprise employant au moins 50 salariés.
 - ✓ Composition :
 - L'employeur ou son représentant,
 - 2 délégués élus,
 - 1 ou 2 représentants syndicaux.
 - ✓ Attributions :
 - Les changements structurels et technologiques de l'entreprise,
 - Le bilan social de l'entreprise,
 - La stratégie de production et les moyens d'élever la productivité,
 - La mise en commun de projets sociaux,
 - Les programmes de stage et de formation continue visant l'insertion professionnelle.



LIVRE 4: DE L'INTERMÉDIATION EN MATIÈRE D'EMBAUCHE

- Il traite de manière générale des règles que doit respecter l'entreprise en matière d'embauche;
- Détaille les différents agents auxquels elle peut recourir pour le recrutement;
- réglemente le travail depuis l'embauche jusqu'à l'âge de la retraite;



LIVRE 5&6:ORGANE DE CONTRÔLE ET TRAITEMENT DES CONFLITS

- Le livre 5 du présent code se focalise sur les organes de contrôle de la société ou il détaille
 - le rôle des agents chargés de l'inspection du travail;
 - La constatation des infractions;
 - Des dispositions pénales applicables.
- Le livre 6 traite des possibilités qui existe en cas de conflit et de la procédure à suivre dans une situation qui peut induire à un contentieux
- il détaille:
 - la procédure de conciliation possible;
 - La procédure d'arbitrage;



Tableau Comparatif

THEME	ANCIEN TEXTE	NOUVEAU TEXTE
Licenciement disciplinaire	Progression des sanctions	<p><u>Progression des sanctions :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • {avertissement}, {blâme}, {2^{ème} blâme ou mise à pied de moins de 8 jours}, {3^{ème} blâme ou mutation} • Se défendre en présence d'un délégué (8 jours)
Faute grave	Définition parallèle de faits considérés comme faute grave	<p><u>En plus :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Violence et agression physique • atteinte à la liberté de travail constatée par l'inspecteur du travail • Incitation à la débauche • Consommation de drogue
Licenciement collectif	fermeture de tout ou partie de l'établissement, demande au Gouverneur	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Si effectif > 10 :</u> Informer les délégués du personnel • <u>Si effectif > 50 :</u> Informer le comité d'entreprise 1 mois avant d'entamer la procédure <p>Le gouverneur a un délai de 2 mois pour répondre</p>

Tableau Comparatif (suite)

THEME	ANCIEN TEXTE	NOUVEAU TEXTE
Licenciement abusif	<u>Délai de contestation</u> = 1 mois	<u>90 jours</u>
Indemnité de licenciement	Exigibles après 1 ans de travail	Exigible après 6 mois de travail
Dommmages et intérêts	Libre interprétation du juge	1 mois et demi par année plafonnés à 36 mois
Indemnités de licenciement	<ul style="list-style-type: none"> • 48h de salaires de 1 à 5 ans • 72h de salaires de 6 à 10 ans • 96h de salaires de 11 à 15 ans • 120h de salaires au-delà de 15 ans 	<ul style="list-style-type: none"> • 96h de salaires de 1 à 5 ans. • 144h de salaires de 6 à 10ans. • 192 h de salaires de 11 à 15 ans. • 240 h de salaires au-delà de 15 ans
Solde de tout compte	Délai de forclusion 30 jours	Le délai est porté à 60 jours

CONCLUSION

- Le présent code du Travail essaye d'englober tout les aspect et les situation dont un salarié peuvent rencontrer tout au long de son contrat;
- Il a introduit de nouvelle notion dans la relation salarié et employeur.





MERCI DE VOTRE ATTENTION

