

Législation de travail et charges sociales au Maroc

SOMMAIRE

- [1. CONTRAT DE TRAVAIL](#)
- [2. SALAIRES](#)
- [3. DUREE DU TRAVAIL](#)
- [4. CONGES](#)
- [5. SECURITE SOCIALE ET CHARGES SOCIALES](#)
- [6. RAPPORT EMPLOYEUR-EMPLOYE](#)
- [7. ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES](#)
- [8. MEDECINE DU TRAVAIL](#)
- [9. INSPECTION DU TRAVAIL](#)
- [SAVOIR PLUS SUR LE CODE DU TRAVAIL](#)

Le Maroc est doté d'une législation de travail moderne, inspirée des conventions et recommandations du Bureau International du Travail. Le nouveau code de travail entré en vigueur le 6 mai 2004, a été élaboré avec la participation des opérateurs économiques et sociaux qui sont profondément convaincus du rôle qu'ils doivent jouer pour garantir un climat propice dans le monde du travail, et régler plusieurs questions dont :

- Le contrat de travail
- Les conditions de travail
- La classification du personnel
- Les relations dans le travail
- Les droits et les devoirs
- Les conflits et l'arbitrage
- Les principes d'équité

1. CONTRAT DE TRAVAIL

A) Recrutement :

Le contrat de travail se fait entre l'employeur et l'employé pour une durée déterminée ou indéterminée, ou bien pour accomplir un travail précis.

Le contrat conclu pour une durée maximum d'une année devient un contrat à durée indéterminée lorsqu'il est maintenu au-delà de sa durée.

Le contrat de travail à durée déterminée peut être conclu dans les cas où la relation de travail ne permet pas une durée indéterminée (remplacement d'un salarié, accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise, travail à caractère saisonnier, création d'une entreprise, lancement d'un nouveau produit non agricole).

Lors de le recrutement, l'employeur est tenu de communiquer aux salariés par écrit, les dispositions relatives aux domaines ci-après :

- la convention collective de travail et, le cas échéant, son contenu
- le règlement intérieur
- les horaires de travail
- le repos hebdomadaire
- la préservation de la santé et de la sécurité, et la prévention des risques liés aux machines
- les date, heure et lieu de paye
- le numéro d'immatriculation à la Caisse nationale de sécurité sociale
- l'organisme d'assurance les assurant contre les accidents de travail et les maladies professionnelles.

Le contrat de travail peut être provisoirement suspendu dans les cas suivants :

- pendant la durée de service militaire obligatoire
- pendant l'absence du salarié pour maladie ou accident dûment constaté par un médecin
- pendant la période qui précède et suit l'accouchement dans les conditions prévues par le code du travail.
- pendant la période d'incapacité temporaire du salarié résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle
- pendant les périodes d'absence du salarié prévues par le code de travail.
- pendant la durée de la grève
- pendant la fermeture provisoire de l'entreprise intervenue légalement.

Toutefois, le contrat de travail à durée déterminée prend fin à sa date d'échéance.

B) Période d'essai:

La période d'essai permet à chaque partie de rompre le contrat de travail, sans préavis ni indemnité, et peut être renouvelée une seule fois.

La période d'essai dans le cadre de contrats à durée indéterminée est fixée à :

- trois mois pour les cadres et assimilés
- un mois et demi pour les employés
- quinze jours pour les ouvriers

En ce qui concerne les contrats à durée déterminée, la période d'essai ne peut dépasser:

- une journée au titre de chaque semaine de travail dans la limite de deux semaines lorsqu'il s'agit de contrats d'une durée inférieure à six mois
- un mois lorsqu'il s'agit de contrats d'une durée supérieure à six mois.

Toutefois, après une semaine de travail, la rupture de la période d'essai non motivée par faute grave du salarié, est subordonnée aux préavis suivants :

- 2 jours s'il est payé à la journée, à la semaine ou à la quinzaine
- 8 jours s'il est payé au mois.

Après l'expiration de la période d'essai, le salarié licencié sans faute grave, doit bénéficier d'un délai de préavis d'au moins huit jours.

Des périodes d'essai inférieures à celles mentionnées ci-dessus peuvent être prévues par le contrat de travail, la convention collective ou le règlement intérieur.

C) Cessation d'activité et indemnités

Les sanctions disciplinaires appliquées graduellement contre un employé pour faute grave (article 39), et épuisées durant l'année, donnent droit à l'employeur pour procéder au licenciement.

Toutefois, si l'employé quitte son travail en raison d'une faute grave venant de l'employeur (article 40), le licenciement sera considéré comme abusif

En cas de cessation d'activité,

- l'employeur doit délivrer au salarié un certificat de travail, dans un délai maximum de huit jours à la fin du contrat de travail.
- Le salarié est tenu de délivrer à l'employeur un reçu pour solde de tout compte, pour s'acquitter de tout paiement envers lui.

Le salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée a droit à une indemnité, en cas de licenciement après six mois de travail dans la même entreprise quels que soient le mode de rémunération et la périodicité du paiement du salaire.

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

- 96 heures de salaire pour les cinq premières années d'ancienneté
- 144 heures de salaire pour la période d'ancienneté allant de 6 à 10 ans
- 192 heures de salaire pour la période d'ancienneté allant de 11 à 15 ans
- 240 heures de salaire pour la période d'ancienneté dépassant 15 ans.

2. LE SALAIRE

Il est librement débattu entre employeur et salarié, mais il ne peut être inférieur, selon les secteurs d'activité au salaire minimum.

A) Salaires minimums

- **Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti SMIG : 9,66 DH/heure** à partir de juillet 2004.
- **Salaire Minimum Agricole Garanti (SMAG) : 50DH/jour** à partir de juillet 2004 Tous les travailleurs doivent percevoir, en sus de leur salaire, une prime d'ancienneté de :
5 % du salaire après 2 ans de service continu ou non dans le même établissement ou chez le même employeur ;
10 % après 5 ans de service
15 % après 12 ans de service
20 % après 20 ans de service

B) Salaires moyens

Ils sont débattus librement entre employeurs et employés. Ci-après, des exemples antérieurs à juillet 2004 .

- Ouvrier qualifié : 12,04-12,98 DH/heure
- Chef d'équipe : 14,85-16,77 DH/heure
- Contremaître : 2 750-3 630 DH/mois
- Ingénieurs et cadres : 6 600-11 000 DH/mois

A ces coûts de salaires, variables selon les branches d'industrie, s'ajoutent les charges sociales. Ces

dernières sont de l'ordre de 17% de la rémunération brute mensuelle.

C) Salaire des cadres :

Le tableau ci-après est élaboré selon une enquête réalisée par Capital Consulting sur la rémunération des cadres en 2003-2004, sur un échantillon d'une cinquantaine d'entreprises marocaines et de filiales de multinationales.

Salaires des cadres	
Fonction du cadre	Rémunération brute annuelle globale (moyenne en dhs) 2003-2004
Directeur Général	978 487
Directeur Commercial	675 729
Responsable de la Trésorerie	270 368
Responsable du recouvrement	236 909
Responsable Formation	236 909
Directeur Logistique	605 976

Source : Journal l'Economiste

3 . DUREE DU TRAVAIL

Dans les activités non agricoles, la durée normale de travail des salariés est fixée à 2288 heures par année ou 44 heures par semaine

La durée annuelle globale de travail peut être répartie sur l'année selon les besoins de l'entreprise à condition que la durée normale du travail n'excède pas dix heures par jour

Dans les activités agricoles, la durée normale de travail est fixée à 2496 heures dans l'année

Dans les activités non agricoles, est considéré comme travail de nuit tout travail exécuté entre **21 heures et 6 heures**. Dans les activités agricoles, est considéré comme travail de nuit tout travail exécuté entre **20 heures et 5 heures**.

Les heures supplémentaires donnent lieu à une majoration de salaire de 25 % si elles sont effectuées entre 6 heures et 21 heures pour les activités non agricoles et entre 5 heures et 20 heures pour les activités agricoles, et de 50 % si elles sont effectuées entre 21 heures et 6 heures pour les activités non agricoles et entre 20 heures et 5 heures pour les activités agricoles.

La majoration est portée respectivement de 25% à 50% et de 50 % à 100 % si les heures supplémentaires

sont effectuées le jour du repos hebdomadaire du salarié, même si un repos compensateur lui est accordé.

4. CONGES

A) Congé annuel

- Tout travailleur a droit à un congé après six mois de travail, continus et effectifs.
- Le droit à congé payé est calculé sur la base d'un jour et demi ouvrable par mois de service. Il est cependant de deux jours ouvrables par mois de service effectifs pour les travailleurs âgés de moins de 18 ans.
- L'ancienneté dans un établissement ou chez le même employeur donne droit à un jour et demi ou 2 jours de congés supplémentaires par période de 5 années de service.

B) Repos hebdomadaire

- Il est fixé à une durée minimum de 24 H consécutives pour tout le personnel d'un même établissement.

C) Jours fériés

C.1. Fêtes nationales

- 11 Janvier (*Manifeste de l'Indépendance*)
- 30 Juillet (*Fête du Trône*)
- 1er Mai (*Fête du Travail*)
- 23 Mai (*Fête nationale*)
- 14 Août (*Journée Oued Ed-Dahab*)
- 20 Août (*Révolution du Roi et du Peuple*)
- 21 Août (*fête de la jeunesse*)
- 6 Novembre (*Anniversaire de la Marche verte*)
- 18 Novembre (*Fête de l'Indépendance*)

C.2. Fêtes religieuses (Déterminées selon le calendrier hégirien lunaire)

- 1er Moharrem (*jour de l'an hégirien*)
- Aïd El Fitre (*Fête de fin du Ramadan*)
- Aïd El Adha (*Fête du Sacrifice*).
- Aïd El Mawlid Annabaoui (*Anniversaire de la naissance du Prophète Mohammed*)

C.3. Autres

Des congés spéciaux ou pour convenances personnelles sont prévues à l'occasion notamment du mariage, d'une naissance, du décès d'un membre, d'une maladie, ou d'une intervention chirurgicale subie le conjoint ou un enfant à charge.

5. SECURITE SOCIALE ET CHARGES SOCIALES

A) Sécurité Sociale

Le Maroc est doté d'un système de sécurité sociale obligatoire et est signataire de plusieurs conventions dans ce sens.

- Tout employeur est tenu de procéder à son affiliation à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale ([CNSS](#)), ainsi qu'à l'immatriculation de ses salariés et apprentis à la caisse.

- Le taux de cotisation du à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale sont les suivants :

- **Par patronale : 16.10 % du salaire brut.**
- **Part salariale : 4.29 % du salaire brut**
- **Le salaire soumis à cotisation est plafonné à 6000 Dirhams**

Pour les prestations familiales, le taux de cotisation est de 7.5% à la charge de l'employeur, calculé sur le salaire brut mensuel du salarié.

Part patronale et salariale des taux de cotisations CNSS			
Branche de prestations	Employeur	Salarié	Total
Prestations familiales par rapport à la masse salariale réelle	7,50%	0%	7,50 %
	Total	4,29%	12,89 %
Prestations sociales par rapport à la masse salariale plafonnée à 6000 Dirhams	Court terme	0,67%	1%
	Long terme	7,93%	3,96%

Source : Caisse Nationale de Sécurité Sociale

B) Charges sociales

- Taxe de formation professionnelle : 1,6% sur le salaire brut
- Congé annuel payé (1 jour et demi ouvrable par mois et 2 jours pour les moins de 18 ans)
- Jours fériés (13 jours chômés payés)

6. RAPPORT EMPLOYEUR-EMPLOYE

La législation marocaine reconnaît aux travailleurs le droit de se grouper en syndicat pour la défense de leurs intérêts professionnels.

Le salarié est responsable dans le cadre de son travail de son acte, de sa négligence, de son impéritie ou de son imprudence. Il est soumis aux textes réglementant la déontologie de la profession et à l'autorité de l'employeur dans le cadre des dispositions réglementaires.

L'employeur est tenu de prendre toutes les mesures nécessaires afin de préserver la sécurité, la santé et la dignité des salariés dans l'accomplissement des tâches qu'ils exécutent sous sa direction et de veiller au maintien des règles de bonne conduite, de bonnes moeurs et de bonne moralité dans son entreprise.

Les litiges individuels relatifs à l'exécution du contrat de travail sont réglés par les tribunaux sociaux.

7. ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

Sont considérés comme accidents de travail les accidents survenus par le fait, ou à l'occasion du travail et les accidents qui se produisent en cours du trajet d'aller et retour au travail. L'employeur est tenu :

- De déclarer l'accident dans les 48 heures
- De verser une indemnité journalière à la victime pendant son incapacité temporaire qui est égale à la moitié du salaire pour les 28 jours qui suivent l'accident et au deux tiers (2/3) à partir du 29^e jour.

- En ce qui concerne les maladies professionnelles, le travailleur atteint d'une maladie professionnelle bénéficie des avantages fixés par la législation, sur les accidents du travail.

8. MEDECINE DU TRAVAIL

Les établissements industriels et commerciaux occupant plus de 50 salariés, sont tenus d'organiser, à la charge de l'employeur, des services médicaux du travail. Ce service est également imposé à tous les établissements occupant moins de 50 travailleurs lorsque leur activité peut être à l'origine d'une maladie professionnelle.

9. INSPECTION DU TRAVAIL

La surveillance de la législation marocaine du travail est exercée par les inspecteurs de travail, ces derniers visitent les établissements pour le contrôle de l'application des lois sociales et les conditions de travail des salariés. En outre ils renseignent les employés qui viennent s'informer des dispositions légales qui les concernent. En cas de conflit, les inspecteurs de travail tentent de concilier les différends qui peuvent opposer travailleurs et employeurs.

Source : Code de travail 2004/ CNSS

Vous avez un projet au Maroc ?

Vous voulez en savoir plus sur l'offshoring au Maroc depuis votre société en Europe ?

Contactez le centre d'informations BMS au +44 (0) 870 INCORP ou +44 (0) 870 446 2677

ou visitez www.BlueMercurySolutions.eu