



Projet d'Etude

Code de travail Marocain

Présenté et rédigé par NGALAMO YANNICK

Cordonné par :

Mr HASBI

Année scolaire 2010-2011

Plan :

Code de travail marocain

Introduction

I/ les principales innovations du code de travail

A- la relation individuelle du travail :

- a- Champ d'application
- b- Le contrat de travail

B- la relation collective du travail :

- a- La négociation collective
- b- Les institutions du personnel

II/ Législation marocaine du travail

III/ Bilan analytique du nouveau code de travail marocain

A- Etat des lieux de l'application du nouveau code de travail :

- a- L'application du code sur le terrain
- b- Le nouveau rôle de l'inspecteur du travail

B- Analyse concrète du code de travail marocain :

- a- Questions relatives au droit syndical
- b- Les effets de la notion de flexibilité de l'emploi

Conclusion

INTRODUCTION

Depuis longtemps, la législation du travail au Maroc devait faire l'objet d'une réforme afin qu'elle soit adaptée aux conventions internationales du travail et répondre à l'évolution socio-économique de notre pays, en effet, face aux défis de la mondialisation, le Maroc était tenu d'entreprendre la réforme de son droit du travail, afin de réduire la conflictualité sociale, frein réel à toute velléité d'investissement et également source permanente de déstabilisation de l'entreprise. L'objet du droit du travail étant d'assurer des conditions professionnelles satisfaisantes doit, en principe, constituer un puissant facteur de paix sociale. La construction d'un état de droit et la consolidation des droits de l'homme sont, en effet, indissociable d'une législation moderne du travail cette dernière qui fut inspirée du droit international de travail, doit prôner (recommande vivement) le respect de la dignité du travailleur et la justice dans l'exercice des activités professionnels.

À cet égard la législation du travail doit être perçue comme un facteur de sauvegarde et de la création de l'emploi et surtout a créé un équilibre entre les intérêts de l'entrepreneur et les droits des travailleurs, or nous constatons que cet équilibre est rompu d'une part dans l'entreprise qui ne respecte pas les droits élémentaires des travailleurs, pourtant prévus par des textes législatives ou réglementaires, d'autre part, cet équilibre n'existe pas toujours dans l'entreprise qui souffre d'un manque de productivité adéquate ou d'une production limitée ne lui permettant pas de faire face aux différentes charges auxquelles elle est confrontée. C'est pour cela que le Maroc se devait d'entreprendre une réforme de sa législation du travail afin de rétablir un climat de confiance dans l'entreprise en établissant des règles communes et satisfaisantes du travail qui rendent l'entrepreneur et les travailleurs de farouches défenseurs d'une cause matérialisée

par la réussite commerciale financière et sociale .

Avant d'entamer notre sujet il convient de faire un rappel de l'évolution de la législation du travail au Maroc, en effet, les relations du travail au Maroc avant le protectorat étaient régies par les usages, le droit coutumier et les canons du droit musulman. Dans les grandes villes, les métiers étaient organisés dans des corporations. A l'intérieure de chaque corporation les relations du travail étaient organisées entre un maître (maalam) et des ouvriers (sanii) qui avaient appris au préalable les rudiments du métier, qui travaillaient et se perfectionnaient sous l'autorité du maalam, moyennant un salaire librement négocié

A cote, des apprentis, généralement des enfants, s'initiaient au métier et assistaient le maalam bénévolement ou moyennant un maigre salaire imposé.

Lors de l'instauration du protectorat par la France en 1912, le Maroc disposait d'un système économique caractérisé par un mode artisanal dans l'agriculture et le commerce.

Les mutations industrielles et commerciales que va connaître le Maroc entre 1912 et 1950 imposaient la mise en place d'une législation du travail dont bénéficiaient, dans les faits, l'entreprise française, le patronat français et presque exclusivement la main –d'œuvre française.

Cette législation était fortement inspirée du droit du travail français.

Après l'indépendance, la législation du travail a continué d'évoluer mais toujours par la promulgation de textes législatifs ou réglementaires éparses à l'instar des : dahir du 29 octobre 1962 relatif à la représentation du personnel dans les entreprises.

Décret royal portant loi du 14 août 1967 relatif au maintien de l'activité des entreprises industrielles et commerciales et au licenciement de leur personnel.

Décret royal du 14 août 1967 portant loi relatif institution d'une indemnité en cas de licenciement de certaines catégories de personnel ;

Décret royal du 14 août 1967 fixant le montant et les modalités d'attribution de l'indemnité de licenciement ;

Ces trois derniers textes qui étaient toujours d'actualité jusqu'à l'adoption du nouveau code du travail le 3 juillet 2003, ce dernier fait l'objet de notre exposé alors est ce que le nouveau code de travail répond t-il aux exigences conjoncturelles ? Dans un premier chapitre en va étudier les principales apports du code du travail et dans un deuxième chapitre on s'y penchera sur le bilan analytique de l'application

du nouveau code du travail.

I/ LES PRINCIPALES INNOVATIONS DU CODE DU TRAVAIL

Le code du travail a mis en place un cadre législatif et institutionnel du dialogue social, un cadre institutionnel du règlement de la conflictualité sociale.

D'une manière générale, ce cadre englobe le droit et les institutions de la négociation collective, le régime juridique de la négociation collective et l'institutionnalisation des modes de règlement des conflits individuels et collectifs du travail (la conciliation, la médiation et l'arbitrage). ainsi que les principes contenus dans les conventions internationales suivantes ont été repris dans le préambule et la teneur du code du travail :

- n°29 sur le travail forcé
- n°105 sur l'abolition du travail forcé 1959
- n°138 sur l'âge minimum 1973
- n°182 sur pires formes du travail des enfants
- n°100 sur l'égalité de rémunération
- n°111 concernant la discrimination (emploi et profession)

Ces conventions sont ratifiées par le Maroc et ses principes sont contenus dans le code du travail.

Le code a consacré également un certain nombre d'institutions à composition bipartite ou tripartite chargées chacune dans sa sphère de compétence de contribuer à la promotion du dialogue entre les partenaires sociaux notamment :

_ Le conseil supérieur de l'emploi,
Le conseil de la médecine du travail et de la prévention des risques professionnels,
Le conseil de la négociation collective,

_ La commission chargée des entreprises de travail temporaire

Après une phase de constitution de toutes les composantes de ces conseils, s'ouvre une nouvelle phase d'opérationnalisation de ces institutions de dialogue et de concertation.

Les principales innovations seront analysées à travers les deux axes les plus pertinents suivants :

Le champ d'application ;
La relation individuelle du travail ;
La relation collective du travail .

A- la relation individuelle du travail

a- Le champ d'application

Le champ d'application du Code du Travail, couvrant presque tous les secteurs d'activités, repose sur le principe de l'existence d'une relation de travail caractérisée par trois éléments fondamentaux :

- Le salaire,
- La prestation du travail,
- Le lien de subordination économique et juridique.

Compte tenu de leurs spécificités, certains établissements publics et certaines catégories du Personnel demeurent régis par leurs statuts si les avantages qui y sont contenus ne sont pas inférieurs aux dispositions du Code du Travail.

Il s'agit :

- des marins ;
- des entreprises minières ;
- des journalistes professionnels ;
- de l'industrie cinématographique ;
- des concierges des immeubles d'habitation.

Les conditions de travail de deux autres catégories de salariés seront fixées par des lois spéciales qui tiendraient compte de la nature très spécifique de la relation de travail (personnel domestique et salariés travaillant dans des activités à caractère traditionnel). Ces deux lois spéciales sont en cours d'élaboration.

b- Le contrat de travail

Afin de réglementer les relations individuelles dans un cadre équilibré et transparent garantissant les intérêts des différentes parties, le code du travail prévoit trois types de contrat de travail :

Un contrat de droit commun : le contrat a durée indéterminée (CDI)

Un contrat d'exception : contrat a durée déterminée

Le code du travail prévoit également un autre type de contrat ; il s'agit du contrat de

travail temporaire

En ce qui concerne le contrat à durée indéterminée dont le statut juridique est le plus courant est conclu soit par écrit soit verbalement pour un terme indéfini par la volonté des parties lorsqu'il est établi par écrit la législation des signatures des parties est obligatoire.

Il peut être mis fin à ce type de contrat à tout moment à l'initiative de l'une des parties sous réserve, toutefois, de respecter les procédures relatives à la cessation de la relation de travail.

Il est à préciser que dans le but de prévenir des démissions forcées, exigées parfois au moment de l'embauche même, la loi exige que la lettre de démission du salarié soit légalisée. Pour ce qui est du contrat à durée déterminée, les nouvelles dispositions tendent à mettre fin à une pratique réputée abusive et synonyme de précarité.

En fait la réglementation précédente de recourir à ce type de contrat et de le renouveler indéfiniment quelle que soit la nature du travail à accomplir, donnant lieu ainsi à des situations de précarité qui perdurent parfois plusieurs années.

Aujourd'hui il peut être fait usage des CDD dans les cas précis figurant dans l'article 16 du code du travail :

Remplacement d'un salarié dont le contrat de travail est suspendu sauf au cas de grève ;

Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;

Accomplissement d'un travail à caractère saisonnier ;

L'ouverture d'un nouvel établissement ou lancement d'un nouveau produit ;

D'autres cas exceptionnels seront définis par voie réglementaire.

Ces contrats peuvent être conclus pour une durée d'une année renouvelable une fois.

En définitive le contrat de travail temporaire ou le contrat de mission, on peut dire que le marché de l'emploi temporaire se développe et se développe encore d'avantage dans les prochaines années. La nouvelle réglementation de l'intérim tend à clarifier les relations triangulaires (entreprise utilisatrice - entreprise de travail temporaire et salarié intérimaire).

Les cas de recours autorisés sont :

- Le remplacement d'un salarié dont le contrat de travail est suspendu ;
- L'accroissement temporaire de l'activité ;

- L'accroissement d'un travail à caractère saisonnier ;

L'exécution d'un travail qui, par sa nature, revêt un caractère provisoire.

Il est également interdit de recourir aux travailleurs temporaires pour remplacer le personnel en grève ou pour accomplir des travaux dangereux.

-

B/ LA RELATION COLLECTIVE DU TRAVAIL

a- la négociation collective :

Répondant au souci d'assurer la prise en charge des relations de travail et des problèmes qui en découlent par des interlocuteurs crédibles et responsables, le droit de la négociation est reconnu exclusivement aux organisations syndicales les plus représentatives et aux employeurs et leurs organisations professionnelles.

La négociation collective a pour objet :

- de déterminer et d'améliorer les conditions de travail ;
- de réguler les relations entre les employeurs et les salariés et leurs organisations respectives.

Elle a lieu tous les ans à l'échelon de l'entreprise, au niveau sectoriel et à l'échelon national.

Toutefois une périodicité différente peut être prévue par voie de convention collective.

Une procédure précise est instaurée pour que la négociation collective se déroule dans des conditions d'efficacité.

Sur le plan institutionnel, le code du travail prévoit la création d'un conseil de la négociation collective

Quoi qu'il en soit, en cas d'échec de la négociation collective ou lorsque un conflit surgit dans ce même cadre, le code prévoit à cet égard une procédure de

règlement des conflits collectifs.

En effet Code instaure une procédure de règlement des différends collectifs largement inspiré des bonnes pratiques consacrées par l'usage, elle comprend deux étapes : la conciliation et l'arbitrage.

* La conciliation :

Elle est obligatoire et doit avoir lieu, après tentative de conciliation devant l'inspection du travail, devant une commission tripartite mise en place dans chaque province.

En cas d'échec à l'échelon régional ou si le conflit touche plusieurs provinces ou l'ensemble du territoire national, la conciliation est engagée devant la commission nationale tripartite.

* L'arbitrage

L'arbitrage est volontaire. On peut y recourir en cas d'échec de la procédure de conciliation.

Il est assuré par un arbitre choisi d'un commun accord sur une liste préétablie par arrêté sur proposition des organisations des travailleurs et des employeurs.

En cas de désaccord, l'arbitre est choisi par le Ministre chargé du travail parmi les membres inscrits sur la liste établie par arrêté.

Les sentences arbitrales sont susceptibles de recours devant la chambre sociale auprès de la cour suprême. Ce mode de règlement des conflits collectifs du travail fait l'objet actuellement d'une réflexion profonde pour en faire un instrument efficace de résolution des différends du travail.

b- Les institutions Représentatives du Personnel (IRP)

* *Le Comité d'entreprise*

La mise en place de cette institution traduit la volonté de renforcer la gouvernance de l'entreprise.

Ce Comité, qui doit être mis en place dans les entreprises employant 50 salariés et plus se réunissant 2 fois par an, il a un rôle consultatif sur toutes les questions relatives :

- Aux changements structurels au sein de l'entreprise ;
- A la gestion des ressources humaines ;
- Au bilan social ;
- A la stratégie de production ;
- A l'élaboration des projets à caractère social au profit des salariés ;
- A l'apprentissage, à la formation insertion et à la formation continue.

La composition de cette institution est conçue de manière à y associer les représentants des différents acteurs au sein de l'entreprise : employeur et représentants des salariés.

* Les Représentants Syndicaux

Ces institutions nouvelles doivent être mises en place dans les entreprises employant 100 salariés et plus. Le nombre des représentants syndicaux varie en fonction de l'effectif de 1 à 6 représentants.

Leurs missions consistent en :

- La présentation du dossier revendicatif à l'employeur ;
- La défense et la négociation des revendications collectives ;
- La participation à la conclusion des conventions collectives.

Les représentants syndicaux sont désignés parmi les membres du bureau syndical par le syndicat le plus représentatif ayant recueilli le plus grand nombre de voix aux élections des délégués de personnel.

Pour leur permettre de jouer pleinement leur rôle, les dispositions du code les font

bénéficier des mêmes facilités et de la même protection reconnues aux délégués de personnel.

*** Le Comité d'hygiène et de sécurité**

Ce comité, à mettre en place dans les entreprises employant au moins 50 salariés, a reçu pour mission :

- d'identifier les risques professionnels au sein de l'entreprise ;
- de veiller sur l'application des prescriptions légales relatives à la sécurité et à la santé des travailleurs ;
- de s'assurer que les instruments et les dispositifs de sécurité soient convenablement utilisés ;
- d'assurer la protection de l'environnement à l'intérieur et aux alentours de l'entreprise ;
- de réaliser des enquêtes sur les accidents de travail ;
- d'établir un rapport annuel sur l'évolution des risques professionnels dans l'entreprise.

*** Les Délégués du personnel**

Les dispositions régissant cette institution dans l'ancienne législation sont reconduites dans le nouveau Code du Travail.

Seules quelques innovations sont à signaler. Elles portent sur les missions des délégués élus et la possibilité de destituer le délégué de son mandat par les 2/3 des salariés.

III/ Législation marocaine du travail

La nouvelle législation Marocaine du travail présente les lignes suivantes :

- Recrutement de salarié étranger au Maroc ;
- Durée légale du travail,
- Salaires,
- Formalités sociales ;
- Congés payés- Congés annuels - Jours fériés,

- Sécurité sociale et charges sociales,
- Rapport employeur - employé,
- Accidents du travail et maladies professionnelles.

Recrutement de salarié étranger au Maroc

Les Etrangers désireux de travailler au Maroc sont, à l'instar des Marocains, soumis à la législation nationale régissant les relations de travail, en l'occurrence, la loi n°65-99 formant le Code du travail.

Le code de travail stipule que tout employeur désireux de recruter un salarié étranger doit obtenir une autorisation de l'autorité gouvernementale chargée du travail.

La date du visa est la date à laquelle le contrat de travail prend effet. Toute modification du contrat (salaires, conditions de travail et surtout modification de la durée de contrat, démission, résiliation, licenciement ou encore changement d'employeur) est également soumise au visa.

Le **contrat de travail** réservé aux étrangers doit être conforme au modèle fixé par l'autorité gouvernementale chargée du travail et doit stipuler qu'en cas de refus de l'octroi de l'autorisation de la part de l'autorité chargée du travail, l'engagement de l'employeur de prendre en charge les frais du retour du salarié étranger à son pays ou au pays où il résidait.

Sont éventuellement applicables, les dispositions des conventions internationales multilatérales ou bilatérales relatives à l'emploi de l'étranger ou des salariés étrangers au Maroc.

Comme il a été mentionné ci dessus, l'exercice d'une activité salariée est conditionné par le visa préalable du contrat type par le Ministère de l'Emploi.

Le même visa est requis à chaque renouvellement du contrat.

Ainsi, le salarié doit s'adresser au service de l'immigration relevant du Ministère de l'Emploi auquel il doit présenter les documents suivants :

- un contrat de travail type à faire viser par les services de l'immigration.
- Le passeport, une fiche anthropométrique.
- Un certificat médical datant d'au moins d'un mois constatant que le salarié est apte pour l'emploi offert.
- Documents attestant la qualification professionnelle du salarié étranger (diplômes, attestation de travail délivrée par l'ex-employeur...).

Après avis favorable, le contrat est visé. La durée du contrat de travail du travailleur étranger doit être conforme aux conditions des lois de police (exigence d'une adresse de domicile et du titre de séjour).

Il existe plusieurs types de **contrats de travail** :

CDD avec une période maximale de 1 an renouvelable une fois,
CDI pour une période maximale de 6 mois non-renouvelable,
Intérim pour une période maximale de 3 mois renouvelables une fois

Pour avoir de plus amples informations sur le travail et le séjour des étrangers, il est recommandé de prendre contact avec le Ministère de l'Emploi, Direction de travail, service de l'immigration.

Durée légale du travail

• Article 184 de la loi n°65-99, relative au code du travail, promulguée par le Dahir n°1-03-194 du 11 septembre 2003 (BO n°5210 du 6 mai 2004).

Durée/activité	Durée annuelle	Durée hebdomadaire	Répartition
Activité non agricole	22 88 heures	44 heures	Ne dépassant pas 10 heures par jour sauf dérogations légales
Activité agricole	249 6 heures	Variation selon les nécessités des cultures.	Déterminé par l'autorité gouvernementale compétente.

Salaire minimum

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

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 20% de la rémunération brute mensuelle.

Secteur d'activité	Salaire minimum
A compter du 1er juillet 2004 Industrie, Commercial, Professions Libérales A compter du 1er janvier 2005 Tourisme, du textile, du cuir et des industries alimentaires	Taux horaire : 9.66 dirhams
A compter du 1er juillet 2004 Agricole	Taux journalier : 50 dirhams

Formalités sociales

Formalités Sociales	Objectif	Timing	Formalités
Affiliation à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS)	Donner à l'employeur la possibilité de percevoir les allocations familiales	Avant le début de l'activité	Auprès de la CNSS ou au Centre Régional d'Investissement (CRI)

Formalités exigées si le personnel est embauché

Formalités Sociales	Objectif	Timing	Formalités
Déclaration d'existence à l'inspection du travail	L'inspecteur du travail est un élément important de la vie d'une entreprise. Son autorisation doit être demandée pour toute dérogation à la législation sociale	Avant la première embauche et de préférence avant le début de l'activité.	A l'inspection du travail
Demande d'immatriculation en tant qu'employeur à la sécurité sociale	Pour permettre aux salariés de bénéficier des prestations sociales	Dès l'embauche du premier salarié	Auprès de la CNSS
Achat et paraphe du Livre de paie	Le livre de paie permet à l'inspecteur de contrôler le respect de la réglementation en matière de rémunération.	Au plus tard lors de la première embauche	Auprès de l'Inspection du travail
Etablissement d'un règlement intérieur	Afin de définir les conditions de travail dans l'entreprise, comme par exemple la durée du travail et du repos, le salaire, les mesures de sécurité, les sanctions. Tout salarié doit pouvoir prendre connaissance lui-même de ce règlement, à tout moment.	Dans un délai de 2 ans après le démarrage de l'activité.	Consulter les représentants des travailleurs (délégués du personnel et délégués syndicaux) avant l'élaboration du règlement.

NB : La CNSS a mis en place un **Portail Internet** pour la déclaration et les paiements des cotisations sociales. Baptisé DAMANCOM, ce portail est destiné à servir la communauté des entreprises affiliées à la CNSS ou leurs mandataires.

Ce service gratuit dont l'utilisation n'exige pas de compétences techniques particulières comprend deux opérations :

- La télé déclaration:

Cette fonction permet aux entreprises affiliées de la Caisse d'effectuer leurs déclarations d'une manière électronique.

- Le télépaiement:

Est le second volet important des nouveaux services qui sont offerts par la CNSS.

Cette technique permet aux affiliés de la Caisse de payer leurs cotisations via Internet grâce à un système simple et hautement sécurisé. **Cliquez ici pour consulter le portail CNSS**

Congés payés- Congés annuels

Articles 231, 232, 236, 238 de la loi n°65-99, relative au code du travail, promulguée par le Dahir n°1-03-194 du 11 septembre 2003 (BO n°5210 du 6 mai 2004).

Bénéficiaires	Conditions	Durée du congé
Salariés âgés de moins de 18 ans	- travail dans la même entreprise ou chez le même employeur	2 jours par mois de travail effectif*
Salariés âgés de plus de 18 ans	- pendant 6 mois de service continu.	Un jour et demi par mois de travail effectif*

La durée du congé annuel est augmentée à raison d'un jour et demi ouvrable par période entière, continue ou non, de 5 années de services. Sans que cette augmentation puisse porter la durée totale du congé à plus de 30 jours de travail effectif.

*un mois de travail correspond à 26 jours de travail effectif.

Calcul de la durée du congé annuel payé: exemples

Durée du travail	Durée du congé payé	
	Salariés âgés de moins de 18 ans	Salariés âgés de plus de 18 ans
6 mois de travail effectif	12 jours ouvrables	9 jours ouvrables
12 mois de travail effectif	24 jours ouvrables	18 jours ouvrables

NB: le salarié peut bénéficier d'une durée conventionnelle plus favorable en vertu du contrat de travail, de convention collective, du règlement intérieur ou de l'usage.

Jours fériés

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)

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)

Sécurité sociale et charges sociales

Le Maroc est doté d'un système de sécurité sociale obligatoire, comme il 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), et d'y immatriculer ses salariés et apprentis.

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

Part 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		Empl oyeur	S alarié	T otal
Prestations familiales par rapport à la masse salariale réelle		7,50 %	0 %	7, 50%
Prestations sociales par rapport à la masse salariale plafonnée à 6000 Dirhams	Total	8,60 %	4 ,29%	1 2,89%
	court terme	0,67 %	0 ,33%	1 %
	Long terme	7,93 %	3,96%	1 1,89%

Source : Caisse Nationale de Sécurité Sociale

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)

Rapport employeur - employé

La législation marocaine reconnaît aux travailleurs le droit de se grouper en syndicat pour la défense de leurs intérêts professionnels. Les rapports employeurs-salariés peuvent être définis par des conventions collectives. L'élection des délégués du personnel dans les établissements industriels ou commerciaux employant plus de 10 salariés est également prévue par la législation.

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 à l'aller et au retour du 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.

Médecine du travail

Les entreprises employant plus de 50 salariés ont l'obligation d'aménager des services médicaux du travail. Les frais de fonctionnement de ces services sont à la charge de l'employeur. L'obligation d'organiser des services médicaux concerne également toutes les entreprises dont l'activité peut générer une maladie professionnelle. Le nombre de salariés est dans ce cas sans importance.

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.

III/ Bilan analytique du nouveau code de travail marocain

Afin, d'apprécier les apports du nouveau code de travail marocain il convient de procéder à une analyse concrète et effective de son application sur le terrain

A/ Etat des lieux de l'application du nouveau code de travail

a- L'application du code sur le terrain

Trois ans après l'entrée en vigueur du code du travail, le constat n'est guère réjouissant: seulement 15% des entreprises sont conformes à cette législation. C'est en tout cas ce que relève un sondage réalisé par le ministère de l'Emploi auprès d'un échantillon de 3.800 entreprises.

Par secteur d'activité, la pétrochimie se retrouve en tête avec plus de 50%

d'entreprises conformes au code du travail. Le secteur agricole est au bas de l'échelle avec un taux zéro.

Quant au textile, il a entamé sa mise à niveau sociale depuis quelques mois. Avec l'appui du Bureau international du travail, l'Amith (Association marocaine du textile habillement) s'est engagée à accompagner les entreprises du secteur pour promouvoir le travail décent. De plus, les accords de libre échange signés par le Maroc contiennent une clause sociale que les entreprises se doivent de respecter pour pouvoir exporter sur ces marchés.

Pour remédier à cette situation, le ministère de l'Emploi a élaboré un plan d'action. Il ne compte pas recourir à des sanctions pour obliger les entreprises à respecter la loi, mais il table sur une démarche participative. La priorité sera accordée aux secteurs «sans problèmes» tels que l'industrie, la chimie et la parachimie...etc. Des secteurs comme l'hôtellerie, le cuir et chaussures sont, selon des responsables au ministère, demandeurs d'une démarche de conformité sociale. Pour les deux années à venir, le ministère de l'Emploi table sur le passage à un taux de 45% d'entreprises conformes sur le plan social. Dans sa démarche, ce département opte pour un cadre global à décliner au niveau régional, sectoriel et par branche d'activité.

b- Le nouveau rôle de l'inspecteur de travail

L'application et le suivi des réalisations seront assurés par les inspecteurs du travail. La nouveauté est que chaque inspecteur du travail aura son propre plan au niveau de sa circonscription. Il aura également pour tâche d'accompagner les entreprises. L'inspecteur du travail troquera sa casquette de gendarme contre celle de conseiller. Ce qui suppose un changement dans le fonctionnement de ce corps de métier.

D'ailleurs, pour normaliser l'intervention des inspecteurs du travail, un guide méthodologique est mis en place. Il a été élaboré en collaboration avec des spécialistes français et américains. Ce guide permettra de mettre de l'ordre dans l'activité de contrôle Ce qui permettra d'éviter les abus relevés jusque-là dans les entreprises.

Mais en attendant la réalisation de ces démarches le nouveau Code du Travail reste cependant, inappliqué par la plus par des entreprises marocaines, du moins dans l'essentiel de ses dispositions, à savoir la nouvelle durée du travail, l'augmentation du SMIG, la constitution des comités d'hygiène et de sécurité, des bureaux syndicaux, des comités d'entreprise.

La question qui se pose alors, est quelles sont les raisons qui entravent son application normale. Malgré la publication, depuis le 6 janvier 2005, d'une grande partie des textes d'application de la nouvelle législation du travail.

Pour répondre à cette question, il y a lieu de procéder à une analyse concrète de son application.

B/ Analyse concrète du code de travail marocain :

Les divergences d'interprétation de ce texte ne font que s'exacerber, rendant ainsi son application sur le terrain difficile.

a- Questions relatives au droit syndical

Pour ce qui est des droits syndicaux, Selon M. AMINE ABDELHAMID secrétaire général de l'USF-UMT, et président de l'AMDH. Le nouveau code du travail ignore l'indispensable protection des représentants syndicaux -membres des bureaux syndicaux au niveau des entreprises- et les facilités dont ils doivent bénéficier pour poursuivre une activité syndicale normale. En effet, le nouveau code du travail n'intègre nullement les stipulations de la convention 135 de l'OIT [5] concernant la protection des représentants des travailleurs et cela malgré l'engagement formel du gouvernement à ratifier cette convention ainsi que la convention 87 sur la liberté syndicale dans le cadre de la déclaration du premier août 1996.

En revanche, le nouveau code du travail a renforcé les prérogatives des délégués des salariés - qui ne sont pas forcément syndiqués - en les consacrant comme représentants des travailleurs au niveau du comité d'entreprise, du comité d'hygiène et de sécurité et comme interlocuteurs uniques dans plusieurs opérations de concertation prévues par le code. Tout cela en contradiction flagrante avec le contenu de la convention 135 de l'OIT.

b- Les effets de la notion de flexibilité

Concernant la notion de flexibilité de l'emploi. Le code du travail consacre la

notion de flexibilité au détriment du droit au travail qui englobe le droit à avoir un travail et le droit à le garder. Cette notion transparaît dans les stipulations suivantes :

- la suppression pour le travailleur du droit à la titularisation après 12 mois de travail continu dans les secteurs de l'industrie, du commerce et services et après 6 mois dans l'agriculture.

- L'élargissement du champ d'utilisation du travail sur la base de contrat à durée déterminée avec ce qui en découle comme précarité de l'emploi et comme réduction des droits.

- Allongement de la période d'essai au cours de laquelle l'employeur peut renvoyer le salarié sans préavis et sans indemnisation.

- Grandes facilités accordées à l'employeur pour les licenciements individuels et collectifs, même arbitraires, des travailleurs ; on signalera notamment la suppression par le code de toute contrainte administrative quant au licenciement collectif ou la fermeture pour les entreprises ayant moins de dix travailleurs et la suppression de toute peine de prison pour l'employeur fermant l'entreprise de manière illégale.

- Désengagement de l'Etat dans le domaine de l'organisation de l'emploi en transférant une partie de ses prérogatives au secteur privé, autorisé à créer des agences d'emploi.

- Légalisation par le nouveau code du travail des agences de travail intérimaire qui permettent de commercialiser la main-d'œuvre temporaire en contradiction flagrante avec la célèbre devise de l'OIT le travail « n'est pas une marchandise ».

Quant aux salaires, le code du travail abroge la loi d'octobre 1959 sur l'échelle mobile des prix des salaires sans la remplacer par des dispositions permettant d'indexer obligatoirement l'évolution des salaires sur l'évolution du coût de la vie. Au lieu de prévoir l'unicité du salaire minimum garantissant un minimum de vie dans la dignité, le code consacre la possibilité de fixer plusieurs niveaux de salaires minima pour l'industrie, l'agriculture, l'administration, etc.

Aussi, le code du travail permet à l'employeur de diminuer les salaires proportionnellement à la diminution de la durée du travail ce qui constitue une régression par rapport à la loi de 1936 relative à la fixation de la durée du travail et

qui interdit d'abaisser les salaires suite à une diminution de la durée de travail.

CONCLUSION

La mondialisation représente un nouvel âge du capitalisme caractérisé par la libéralisation des politiques économiques, la déréglementation des échanges, le développement multinational des entreprises ainsi que par l'accélération du progrès technologique, ceci impose aux économies mondiales une flexibilité incroyable pour s'adapter à cette conjoncture. Le développement actuel des call-centers au Maroc témoigne des opportunités de flexibilité qu'offre le marché du travail marocain aux entreprises étrangères mais au détriment de la sécurité sociale de la main d'œuvre

Le code du travail n'y est pour rien en ce qui concerne les difficultés de son application mais plutôt c'est la réalité économique qui exige des entreprises une plus grande souplesse pour faire face aux différentes variations économiques.

C'est la raison pour laquelle, dans certaines sociétés, le droit de travail se voit de plus en plus rétréci notamment, aux Etats Unies ou en voie naître des idéaux ultra libéralisés telle que l'école de Chicago de Sam Walton qui appellent à la déréglementation du marché de travail, à revoir la notion des droits acquis, à abolir le système syndical... toujours dans un but de favoriser l'adaptation de l'entreprise avec les différents variables de son environnement aval au détriment de son environnement amont constituer essentiellement par les salariés.