



مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل
Office de la Formation Professionnelle
et de la Promotion du Travail

Secteur : **Gestion Commerce**

Manuel du stagiaire

M 201 : DROIT DU TRAVAIL

Version provisoire

2^{ème} Année

Filière :

Assistant Administratif

Option :

Comptabilité

Technicien

La DRIF/Le CDC Gestion Commerce remercie les personnes qui ont participé à l'élaboration et la validation de cet outil. IL s'agit de :

Nom	Affectation	
Pour la supervision		
M MOHAMED AGLAGALE	Directeur CDC Gestion et Commerce	DRIF
Pour la validation		
Mme AZIZA AMIZ	Directeur CDC Gestion et Commerce	DRIF
Pour l'élaboration		
Mme HAFIDA KAISOON	ISTA 1, SETTAT	DR Casablanca Settat

CHI / LE DROIT DU TRAVAIL

I/ Définitions :

A/ Définition du travail :

Le travail est une activité consciente et volontaire, naturelle, comportant un effort appliqué à l'élaboration d'une œuvre utile, matérielle ou immatérielle.

Le travail est intellectuel ou physique, mais généralement il y a toujours intervention des deux éléments combinés. 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 la réalisation des conditions appropriés pour sa stabilité familiale et son développement social.

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

B/ Définition du droit du travail :

Le droit du travail est l'ensemble des règles juridiques, qui régissent les relations entre un employeur et un salarié. Ces règles juridiques sont regroupées dans le code de travail

II/ La finalité du droit du travail :

Le souci principal du droit du travail est la protection du faible contre le fort, du travailleur contre les excès du pouvoir patronal, cette finalité sociale et humaine demeure essentielle et inspire le contenu des règles.

Le droit du travail exerce une importante emprise sur la vie économique, il agit sur les éléments essentiels pour l'activité économique : l'emploi de la main d'œuvre, le pouvoir d'achat des salariés, les charges des entreprises, pour ces raisons, la connaissance de ces règles intéresse des milieux étendus : chefs d'entreprises, syndicalistes, administrateurs et juristes.

III/ Les sources du droit du travail :

A/ Les sources nationales :

1/ Les sources juridiques traditionnelles :

a- La constitution :

Un certain nombre de droits sociaux sont reconnus constitutionnellement, parmi ces droits :

- Le droit au travail « tous les citoyens ont droit à l'éducation et au travail » article 13.
- Le droit syndical « la constitution garantie à tous les citoyens la liberté d'association et la liberté d'adhésion à toute organisation syndicale et politique de leur choix »
- Le droit de grève « le droit de grève demeure garantis »

b- La loi :

La loi fixe les principes fondamentaux en toutes les matières, notamment de réglementer les droits et les obligations des travailleurs.

c- Les règlements :

Consistent à fixer les modalités d'application des règles de la loi.

d- La jurisprudence :

Comprend les interprétations des lois par les tribunaux lors du jugement des litiges.

e- Les usages :

En matière du droit du travail, les usages interviennent de deux manières :

- Pour combler une lacune au niveau des textes en vigueur.
- Parfois c'est la loi qui renvoi aux usages le soin de déterminer les règles applicables.

2/ Les sources juridiques spécifiques :

a- Les conventions collectives du travail :

Sont le résultat d'un accord de volonté, où les employeurs d'une part, les représentants de la collectivité des travailleurs d'autre part, arrêtent d'un commun accord les règles générales qui régiront les relations de travail dans le cadre professionnel et territorial auquel s'étend la convention.

b- Le règlement intérieur :

Le règlement intérieur ou le règlement d'atelier est un véritable traité de l'entreprise, il a pour but de fixer les conditions dans lesquelles doit s'effectuer l'exécution du travail par le personnel et les sanctions qui peuvent leur être appliquées.

Outre les dispositions ayant trait à la discipline, il réglemente aussi plusieurs situations se rapportant à l'horaire du travail, au salaire, à l'hygiène et à la sécurité...

c- Le contrat de travail :

En tant que source spécifique du droit du travail, ce contrat présente à l'heure actuelle une importance limitée et pour plusieurs raisons :

- Dans la plupart des entreprises la rédaction d'un écrit est peu fréquente.
- Sachant que le contrat de travail est un contrat d'adhésion, qui se caractérise par l'absence de discussion, car il est rédigé d'avance par la partie la plus forte à savoir l'employeur.

Donc, le contrat de travail restera alors à l'égard du salarié un facteur de complications plutôt qu'une source de droit.

B/ Les sources internationales :

1/ L'organisation internationale du travail (O.I.T) :

Est une institution chargée de promouvoir le progrès social afin de favoriser un développement économique et social harmonieux. Elle veille à ce que les droits fondamentaux des travailleurs soient sauvegardés.

2/ L'organisation arabe du travail :

La constitution de l'O.A. T est adopté à Tripoli par la conférence des ministres arabes du travail en 1968. Au Maroc, c'est le dahir du 10 Mai 1974 qui porte la publication de cette organisation.

CH II/ LA CREATION DES RAPPORTS DU TRAVAIL :

I/ NOTION DE CONTRAT DE TRAVAIL :

A/ Définition :

Le contrat de travail est une convention par laquelle une personne appelée « employé » ou « salarié » s'engage à accomplir des actes matériels, généralement de nature professionnelle, au profit d'une autre personne appelée « employeur » ou « patron », et à travailler sous la subordination de celui-ci, moyennant une rémunération « salaire ».

Les éléments constituant le contrat de travail sont :

- La prestation de travail : qui peut être manuelle ou intellectuelle.
- La rémunération du travail : est indispensable pour qu'il y ait contrat de travail, elle peut être versée en espèces ou revêtir la forme d'avantages en nature, en partie ou même en totalité.
- Le lien de subordination juridique et non économique : qui permet de distinguer le contrat de travail d'autres contrats : contrat de société, contrat de loyer...

B/ Les conditions de validité :

La validité du contrat de travail est subordonnée aux conditions de fond et de forme.

a- Les conditions de fond :

1/ Le consentement des parties : il peut être donné par écrit ou verbalement, ou résulter seulement d'un accord tacite. La volonté réelle de contracter doit avoir été exercée librement, c'est-à-dire sans être entachée, sous peine de nullité du contrat, d'un vice de consentement : erreur, dol, ou violence.

2/ La capacité des parties :

Bien que le contrat de travail soit valable, les parties doivent avoir la capacité de s'obliger (article 25 DOC), les contrats conclus par des incapables peuvent être valables ? Cela concerne les deux cas suivants :

- Le salarié mineur : celui-ci ne peut être admis à travailler avant l'âge de 15 ans. Par conséquent, avant 15 ans aucun contrat ne peut être conclu ni par le mineur, ni par son représentant légal.
- La femme mariée : l'article 9 prévoit le droit de la femme de conclure le contrat de travail sans, bien entendu, le consentement de son mari. C'est une liberté totale qui lui permet d'exercer une profession.

3/ L'objet et la cause :

Le contrat ne peut avoir pour objet l'exercice d'une activité contraire à l'ordre, à la morale et aux bonnes mœurs, il en serait ainsi d'un emploi dans une maison de tolérance.

Il ne peut également contenir des clauses contraires à l'ordre public : serait annulée par exemple une clause de non affiliation syndicale, ou fixant un salaire inférieur au SMIG.

b- Les conditions de forme :

Le législateur laisse l'entière liberté aux parties quant à la forme du contrat. Il peut donc être écrit ou verbal. La preuve du contrat du travail verbal peut présenter quelques difficultés. En effet, la preuve peut être faite par tous moyen tel qu'un bulletin de paie ou un certificat de travail.

II/ Les différents types des contrats du travail :

Le code prévoit la réglementation de plusieurs contrats, il a retenu ceux qui sont les plus répandus :

- Le contrat à essai
- Le contrat à durée indéterminée
- Le contrat à durée déterminée
- Le contrat pour accomplir un travail déterminé

A/ Le contrat à essai (la période d'essai) :

L'intérêt de ce contrat est incontestable, l'employeur peut apprécier la compétence du travailleur, celui-ci peut juger si l'emploi lui convient.

L'article 14 règlemente cette période de cette manière :

- S'agissant d'un contrat à durée indéterminée, cette période est ainsi fixée :
 - 3 mois pour les cadres et assimilés.
 - Un mois et demi pour le personnel.
 - 15 jours pour les travailleurs.

Cette période est renouvelable une seule fois.

- Concernant le contrat à durée déterminée, cette période ne peut dépasser 1 seul jour pour chaque semaine et ce dans la limite de deux semaines pour les contrats dont la durée est inférieure à 6 mois.

N.B : lorsque le salarié est à l'essai, il n'Ya lieu de rompre cette période qu'après avoir octroyé au salarié l'un des deux préavis suivant à moins qu'il ne commette une faute grave :

- 2 jours avant la rupture, si le salarié appartient à la catégorie de ceux qui sont payés au jour, par semaine ou chaque quinzaine.
- 8 jours avant la rupture s'il est mensualisé.

B/Le contrat à durée indéterminée :

Le CDI est le plus fréquent dans la pratique. Aucune limitation de durée n'est fixée par les parties, il prend fin dès que l'une d'entre elles en demande la résiliation. Un contrat est présumé à durée indéterminée dès lors qu'il ne résulte d'aucun écrit.

C/ Le contrat à durée déterminée :

Le CDD est un contrat dans lequel un terme est stipulé. Celui-ci résulte d'un événement futur, certain ayant une date précise connu d'avance par le salarié. C'est la prévision de l'échéance qui permet de le distinguer de CDI.

1/ Dans quels cas peut-on recourir au contrat de travail à durée déterminée ?

D'après l'article 16, il existe trois cas :

- Remplacement d'un salarié à la place d'un autre lorsque le contrat de ce dernier se trouve suspendu, la suspension ne doit pas être le fait d'une grève.
- Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise, il peut s'agir d'une commande exceptionnelle, des travaux urgents par exemple.
- Emplois saisonniers (exemple : agriculture, tourisme...)

2/ La durée maximale du contrat à durée déterminée :

- Dans les secteurs non agricoles, on peut conclure un CDD pour une période n'excédant pas une année renouvelable une seule fois. S'il est reconduit il deviendra un CDI.
- Dans le secteur agricole, on peut conclure un CDD pour une période de 6 mois renouvelable. La période du contrat ne doit pas être supérieure à 2 années, si non il devient à durée indéterminée.

D/ Le contrat pour accomplir un travail déterminé (CTD) :

C'est un contrat de type nouveau que l'article 16 prévoit. C'est un contrat mixte entre un CDD et un CDI, il s'apparente à un contrat pour une tâche occasionnelle précise et non durable et pour une durée limitée. On peut songer aux travaux dans un chantier (route, immeuble, mosquée, construction d'un barrage... etc.)

III/ Les obligations résultant du contrat de travail :

Le contrat de travail met à la charge des deux parties un certain nombre d'obligations et ce dans les articles 20 et suivant :

A/ Les obligations qui sont à la charge du salarié

Les obligations résultant de la loi :

- le salarié doit être capable d'exécuter le travail qui fait l'objet du contrat : l'insuffisance professionnelle constitue, une cause légitime du licenciement.
- Le salarié est responsable dans le cadre de son travail de ses actes, de ses négligences ou du manque de diligence.
- Le salarié doit respecter les ordres de son employeur et ce dans le cadre des dispositions légales et réglementaires, du contrat de travail, des conventions collectives ou du règlement intérieur.
- Le salarié doit être soumis aux règles d'éthique relatives à la profession. Il s'agit en l'occurrence de ce qu'on appelle couramment « obligation de fidélité ».
- Le salarié doit veiller sur le matériel qui lui est confié et de le remettre après le travail. En cas de perte ou de détérioration, il demeure responsable à moins qu'il prouve l'existence d'un cas fortuit ou d'une force majeure.

En outre d'autres obligations résultent soit du contrat de travail, soit du règlement intérieur, soit de la convention collective :

- le salarié ne peut refuser d'exécuter les tâches entrant dans son emploi.
- Le salarié doit respecter le temps du travail notamment les horaires en vigueur dans l'entreprise.
- Le salarié ne doit pas exécuter le travail pour son compte personnel.

B/ Les obligations à la charge de l'employeur :

- L'employeur est tenu de respecter les règles légales, conventionnelles ou du règlement intérieur.
- L'employeur doit procurer le travail convenu et payer le salaire accordé.
- L'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger les salariés, leur santé et leur dignité : il doit veiller à la bonne conduite et des bonnes mœurs et sur l'établissement de la discipline dans l'entreprise.

- L'employeur doit délivrer au salarié une carte de travail.

IV/ Les droits résultant du contrat de travail :

A/ Les droits du salarié :

Le salarié a droit en contrepartie de la prestation du travail, d'une rémunération correspondant à sa qualification professionnelle et au travail fourni.

B/ Les droits de l'employeur :

L'employeur exerce un double pouvoir :

- **Un pouvoir de discipline** : l'employeur a une autorité juridique sur son employé, celui-ci doit être discipliné, le manquement à la discipline expose le salarié à des sanctions disciplinaires graduées. Il peut faire l'objet d'une réprimande par écrit, d'un changement de service ou d'atelier, d'un renvoi temporaire qui ne dépasse pas 8 jours, et enfin d'un renvoi définitif. (deux réprimandes dans une même période d'un mois peuvent motiver le renvoi définitif du salarié).
- **Le pouvoir de direction** : l'employeur exerce le pouvoir de diriger son entreprise, il lui appartient de prendre toutes les décisions qui lui paraissent nécessaires pour la bonne marche de l'entreprise : c'est lui qui embauche, répartit les tâches et détermine les cadences de production.

V/ Les caractéristiques du contrat de travail :

- Le contrat de travail est civil ou commercial selon la personne de l'employeur.
- C'est un contrat conclu intuitu personae du moins du côté du salarié, c'est-à-dire les obligations de celui-ci sont personnelles, ne sont transmissibles à ses ayants droit, contrairement à la situation de l'employeur.
- C'est un contrat synallagmatique : il s'agit d'une convention où les obligations des parties sont réciproques et interdépendantes, le salarié ayant l'obligation de faire, et l'employeur l'obligation de payer le salaire.
- C'est un contrat consensuel : où la volonté des deux parties suffit.
- C'est un contrat à exécution successive : l'exécution des obligations s'étend sur une certaine durée (déterminée ou indéterminée).
- C'est un contrat d'adhésion où l'une des parties (l'employeur) impose unilatéralement et sans discussion les termes du contrat à l'autre partie (le salarié).
- C'est un contrat à titre onéreux où l'une des parties (le salarié) offre un service en contrepartie d'une rémunération (salaire).

CHIII / La cessation de la relation du travail :

I/ La suspension du contrat de travail :

Au cours des relations du travail des circonstances exceptionnelles sont susceptibles de suspendre provisoirement l'exécution du contrat de travail, sans pour autant entraîner sa rupture.

Dans ce cas le contrat subsiste, mais chacune des parties est dégagée des obligations liées à son exécution

A/ Définition :

La suspension est l'interruption momentanée du contrat de travail sans être rompu. Le contrat n'est que suspendu. A la fin de la période de suspension, le salarié retrouve son emploi, et son ancienneté lui reste acquise.

B/ Les causes de suspension :

L'article 32 prévoit 7 cas auxquels on peut ajouter un dernier cas :

1- Cas de suspension du contrat de travail par le salarié :

Le contrat de travail est provisoirement suspendu dans les cas suivants :

- Incapacité temporaire du salarié résultant d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle ;
- Absence du salarié pour maladie ou accident dûment constaté par un médecin : le salarié malade doit prévenir son employeur par l'envoi d'un certificat médical dans les délais prescrits dans le règlement intérieur ou la convention collective (48 H).

Lorsque l'absence du salarié pour une maladie non professionnelle est supérieure à 180 jours continus pendant une période de 365 jours, ou bien lorsque le travailleur devient inapte à exercer ses fonctions, l'employeur considère le travailleur comme démissionnaire (article 272).

- Période qui précède et suit l'accouchement : la maternité, la femme enceinte a le droit de suspendre son contrat de travail pendant 14 semaines : 7 semaines avant la date probable de l'accouchement et se termine 7 semaines après l'accouchement. Cette période peut être prolongée et ce dans la limite de 8 semaines avant l'accouchement et 14 semaines après.

A la suite de la reprise du travail, elle bénéficie de tous les droits acquis avant la maternité.

- Durée de service militaire obligatoire : le travailleur appelé à effectuer son service militaire légal a droit à la suspension de son contrat de travail. Et lorsqu'il intègre à nouveau son poste, il va bénéficier de tous les avantages acquis avant son départ (article 510).
- Périodes d'absence légales du salarié soit pour convenance personnelle (congrés pour événements familiaux, formation...), soit pour mandat électoral.
- Durée de la grève : la constitution prévoit que le droit de grève demeure garanti. En tout Etat de cause, la grève constitue une cause de suspension du contrat du travail.

2- Cas de suspension du contrat de travail par l'employeur :

- Fermeture temporaire de l'entreprise (force majeure, difficultés techniques...);
- Mise à pied disciplinaire (pour faute du salarié);

C/ Les effets de suspension :

Pendant la période de suspension :

- Le salarié ne fournit pas ses prestations de travail (il ne se présente pas au travail parce qu'il produit un certificat médical, dispose d'une permission d'absence, ou en grève).
- L'employeur ne verse pas le salaire (mise à pied, grève), le verse totalement, partiellement ou verse une indemnité compensatrice (fermeture temporaire, maternité, maladie ou accident de travail).

Le contrat reprend quand la cause de suspension cesse.

II/ La rupture du contrat de travail :

A/ Définition :

- Le contrat de travail à durée déterminée prend fin au terme fixé par le contrat ou par la fin du travail qui a fait l'objet du contrat. Sa rupture avant son terme unilatéralement, non motivée par une faute grave ou par un cas de force majeure, ouvre droit au paiement (par la partie qui a provoqué la rupture à l'autre) d'un montant à titre de dommages-intérêts qui équivaut au montant des salaires dus pour la période qui sépare la date de la rupture et le terme fixé par le contrat.
- Le contrat à durée indéterminée peut prendre fin à tout moment :
 - Soit à l'initiative du salarié : c'est la démission.
 - Soit à l'initiative de l'employeur : c'est le licenciement.

B/ Les causes de rupture du contrat de travail :

1- La démission :

a) Définition :

La démission est la décision unilatérale de la part du salarié de mettre fin au contrat de travail. Elle doit être obligatoirement écrite, signée, avec la légalisation de la signature du salarié.

La démission doit indiquer la date à partir de laquelle elle prend effet. Le délai de préavis, commence à courir à partir de cette date.

Le délai de préavis est suspendu, pour l'impossibilité de son exécution dans les deux cas suivants :

- Pendant la période d'incapacité temporaire du salarié (cas de maladie, d'accident de travail ou de maladie professionnelle).

- Pendant le congé de maternité.

b) Effets :

La démission met fin aux obligations réciproques découlant de la relation de travail, la seule obligation du salarié est de respecter le préavis avant de quitter l'entreprise.

- Pendant le délai de préavis :
 - Le salarié et l'employeur sont tenus de respecter leurs obligations réciproques.
 - Le salarié bénéficie de permissions d'absence, à raison de 2 heures par jour dans la limite de 8 heures par semaine ou 30 heures pour une période de 30 jours consécutifs.
- A la fin de préavis :

L'employeur doit :

- Verser au salarié le solde de tout compte (salaires ; accessoires et congés payés).
- Lui délivrer une attestation de travail dans un délai de 8 jours.

N.B : si le salarié n'a pas respecté le délai de préavis, il n'a droit à aucune indemnité.

2- Le licenciement :

a) Définition :

C'est la rupture du contrat du travail par l'employeur qui exerce son droit de résiliation unilatéral.

b) Causes :

Conditions de fond : l'existence d'un motif valable :

- **Le licenciement pour motif personnel** : le licenciement doit être fondé sur l'existence d'un motif valable :
 - Inaptitude professionnelle et invalidité du salarié : le salarié n'est plus apte ou invalide pour pouvoir continuer l'emploi convenu dans le contrat de travail (incapacité permanente suite à un accident, longue maladie...etc.).
 - A une mesure disciplinaire : vol, abus de confiance, absences fréquentes, agression corporelle, non-respect des règles de sécurité...etc.

N.B : En cas de faute grave, le salarié peut être licencié sans préavis ni indemnité, ni versement des dommages et intérêts.

Les cas de faute grave pouvant donner lieu au licenciement sont énumérées par l'article 39 du code du travail. Il s'agit :

+ Le délit portant atteinte à l'honneur, à la confiance, aux bonnes mœurs ayant donné lieu à un jugement définitif et privatif de liberté.

+ La divulgation d'un secret professionnel ayant causé un préjudice à l'entreprise.

+ Le fait de commettre les actes suivants à l'intérieur de l'établissement et pendant le travail :

- × **Le vol.**

- × L'abus de confiance.
- × L'ivresse publique.
- × La consommation des stupéfiants.
- × L'agression corporelle.
- × L'insulte grave.
- × Le refus délibéré et injustifié du salarié d'exécuter un travail de sa compétence.
- × L'absence non justifiée du salarié pour plus de quatre jours ou de huit demi-journées pendant une période de douze mois.
- × La détérioration grave des équipements, des machines et des matières premières causée délibérément par le salarié ou suite à une négligence grave de sa part.
- × La faute grave du salarié occasionnant un dommage matériel considérable à l'employeur.
- × L'inobservation par le salarié des instructions à suivre pour garantir la sécurité du travail ou de l'établissement ayant causé un dommage considérable.
- × L'incitation à la débauche.
- × Toute forme de violence ou d'agression dirigée contre un salarié, l'employeur ou son représentant portant atteinte au fonctionnement de l'entreprise.
- **Le licenciement pour motifs technologiques, structurelles ou économiques** : il s'agit d'un licenciement :
 - Non imputable à la personne du salarié.
 - Qui résulte d'une suppression ou réorganisation d'organisation d'emplois ou d'une modification substantielle du contrat de travail consécutives à des difficultés économiques ou mutations technologiques.

Conditions de forme : la décision de licenciement impose à l'employeur de suivre la procédure légale.

La décision de licenciement est soumise à une procédure fixée par le code de travail. Elle comporte trois phases

- 1ere phase : convocation : l'employeur doit informer le salarié dans un délai de 8 jours au maximum par lettre recommandée avec accusé de réception de la décision de licenciement.
- 2eme phase : entretien : le déroulement de l'entretien se réalise entre l'employeur et le salarié avec la présence de son représentant (délégué du salarié).
- 3eme phase : notification au salarié de la décision de licenciement, une copie doit être adressée à l'inspecteur de travail.

c) Effets :

Le licenciement, qu'il soit prononcé pour motif personnel ou pour une cause économique crée des obligations à la charge de l'employeur :

- Observer le préavis : le salarié a droit à un préavis que l'employeur doit observer sauf en cas de faute grave ou de force majeure. Ce délai court à partir du lendemain de la notification de la décision de licenciement.
- Payer les indemnités de licenciement : le salarié licencié a droit à une indemnité légale de licenciement, mais sous certaines conditions :
 - Le contrat de travail doit être à durée indéterminée.
 - La rupture du contrat de travail doit être imputable à l'employeur.
 - Le licenciement ne doit pas être lié à une faute grave.
 - Le salarié doit avoir une ancienneté d'au moins 6 mois de travail effectif dans la même entreprise.
- Délivrer le certificat de travail : quel que soit le motif de la cessation de la relation de travail, ce document doit être délivré au salarié dans un délai de 8 jours. Il doit obligatoirement indiquer la date de l'entrée du salarié dans l'entreprise, celle de sa sortie et les postes de travail qu'il a occupés.
- Liquidier le solde pour tout compte : l'employeur doit verser au salarié, à son départ tous ses droits à titre de salaires, congés payés, indemnités...Le salarié a l'obligation de lui délivrer un « reçu pour solde de tout compte » signer, par lequel il reconnaît avoir reçu les sommes qui lui sont dues.

N.B :

1°/ Le préavis : articles 43 à 51 :

Le CDI peut cesser sous réserve des dispositions relatives au délai de préavis. Soit par la volonté de l'entreprise, soit par la volonté du salarié.

Le préavis n'est dû qu'en absence de faute grave, le délai de préavis commence à courir le lendemain de la notification de la décision de mettre fin au contrat.

Article 49 du code de travail stipule : en vue de la recherche d'un autre emploi, le salarié bénéficie pendant le délai de préavis, de permissions d'absence rémunérées comme temps de travail effectif, soit 2 heures par jour sans excéder 8 heures dans une même semaine ou 30 heures dans une même période de 30 jours consécutifs.

La durée de préavis pour le CDI, quel que soit le mode de rémunération, est fixée selon la qualification et l'ancienneté du salarié :

- Pour les cadres et assimilés selon leur ancienneté :
 - Moins de 1 an : 1 mois.
 - De 1 à 5 ans : 2 mois.
 - Plus de 5 ans : 3 mois.
- Pour les ouvriers et les employés selon leur ancienneté :
 - Moins de 1 an : 8 jours.
 - De 1 à 5 ans : 1 mois.

- Plus de 5ans : 2 mois.

2°/ L'indemnité de licenciement :

Lorsque le salarié fait l'objet de licenciement, alors qu'il compte au moins 6 mois de service effectif dans le même établissement ou la même entreprise peut prétendre à une indemnité de licenciement calculée en fonction de son ancienneté.

Le montant de l'indemnité de licenciement prévue par l'article 53 du code de travail, correspond pour chaque année ou fraction d'année de travail effectif à :

- 96 heures de salaire pour la 1ere période de 5 ans 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 supérieure à 15 ans.

Il est à signaler que l'indemnité de licenciement est calculée sur la base de la moyenne des salaires perçus au cours des 52 semaines qui ont précédé la rupture du contrat.

d) Cas particulier de licenciement abusif :

Un employeur ne peut pas licencier un salarié sans cause réelle et sérieuse, il doit motiver le licenciement pour une faute grave, ou des considérations économiques bien définies. Si ce n'est pas le cas, il s'agit d'un licenciement abusif.

En cas de licenciement sans juste motif d'un salarié ayant travaillé pendant plus de 6 mois dans la même entreprise, le nouveau code de travail prévoit le paiement des indemnités suivantes :

- Indemnité de préavis : cette indemnité est prévue par l'article 51 du nouveau code du travail, son montant est égal au salaire qu'aurait perçu le salarié licencié s'il était resté dans son emploi jusqu'au terme de sa période de préavis, telle que prévue par son contrat de travail ou par décret d'application y afférant.
- Indemnité légale de licenciement : cette indemnité est prévue par l'article 53 du code du travail, est calculée sur la base de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise et de son salaire horaire moyen (voir barème ci-dessus).
- Dommages et intérêts : sont prévus par l'article 41 du code du travail : le montant est fixé à 1,5 mois de salaire par année d'ancienneté, et plafonné à 36 mois de salaire (soit 24 ans).
- Indemnités compensatrice pour congés payés non consommés : cette indemnité est prévue par l'article 251 du code du travail et rémunère les jours non consommés du congé annuel payé auquel a droit le salarié.
- Indemnité de perte d'emploi : dont aucune définition n'a été donnée par le législateur à ce jour et dont les conditions d'applicabilité restent à définir.

3- La retraite :

- Tout salarié qui atteint l'âge de soixante ans doit être mis à la retraite. Toutefois, il peut continuer à être occupé après cet âge par arrêté de l'autorité gouvernementale chargée du travail sur demande de l'employeur et avec le consentement du salarié.
- L'âge de la retraite est fixé à cinquante-cinq ans pour les salariés du secteur minier qui justifient avoir travaillé au fond des mines pendant cinq années au moins.
- Le salarié retraité bénéficiera des prestations de vieillesse de la CNSS qui peuvent être complétées par le régime de la CIMR (caisse interprofessionnelle de retraite) qui est une association d'employeurs créée en 1949.

CH IV LA REGLEMENTATION DU TRAVAIL

I/ LA DUREE LEGALE DE TRAVAIL :

A/ LA DUREE NORMALE DE TRAVAIL :

Est le nombre d'heures que doit effectuer normalement un salarié :

- Dans les activités non agricoles : 2288 heures par an ou 44 heures par semaine (8H par jour et 191H par an).
- Dans les activités agricoles 2496 heures par an réparties sur des périodes en fonction des besoins de l'activité.

Cette durée doit être répartie sur les jours ouvrables de la semaine sous réserve du repos hebdomadaire à condition que les heures normale de travail ne dépassant pas 10 heures par jour (8 heures si le travail en équipes successives ou 12 heures si travail intermittent).

B/ les heures supplémentaires :

Les heures supplémentaires sont des heures effectuées au-delà de la durée normale du travail.

Elles sont rémunérées au taux majoré de :

- 25% si ces heures sont effectuées entre 6H et 21H (5H et 20H pour l'agriculture).
- 50% si ces heures sont effectuées entre 21H et 6H (20H et 5H pour l'agriculture).
- Ces majorations sont portées respectivement à 50% et 100% si les heures supplémentaires sont effectuées les jours de repos hebdomadaire du salarié ou lors d'un jour férié, même si un repos compensateur lui est accordé.

C/ Jours de repos :

1- Le repos hebdomadaire :

Il est strictement interdit à un employeur d'occuper un salarié 7J/7J, il est recommandé de lui accorder au moins 24 heures de repos par semaine (un jour de repos après chaque 6 jours de travail).

2- Les autres jours de repos :

Ces Jours correspondent principalement à des fêtes nationales ou religieuses.

- Jours de fêtes : l'indemnité égale à la rémunération normale que le salarié aurait perçue s'il était resté à son poste de travail.
- Autres jours fériés : ils peuvent être déclarés payés comme temps de travail effectif.

Les Jours fériés au Maroc sont :

Fêtes nationales :

- 11 Janvier (manifeste l'indépendance)
- 30 Juillet (fête du trône)
- 01 Mai (fête du travail)
- 14 Août (journée oued Ed-dahab)
- 20 Août (révolution du roi et du peuple)
- 21 Août (fête de la jeunesse)
- 6 Novembre (Al massira al khadra)
- 18 Novembre (fête de l'indépendance)

Fêtes religieuses (déterminées selon le calendrier hégirien lunaire)

- 1 Moharrem (premier jour de l'an hégirien)
- Aid El Fitre (fête de fin du Ramadan)
- Aid El Adha (fête du sacrifice)
- Aid El Mawlid Annabaoui (anniversaire de la naissance du prophète Mohammed)

D/ Congés :

1°/ congé annuel :

Tout travailleur a droit à un congé après six mois de travail continu dans la même entreprise et chez le même employeur à raison de :

- Un jour et demi de travail effectif par mois de service (deux jours par mois pour les travailleurs âgés de moins de 18ans).
- Un jour et demi de travail effectif de congés supplémentaires par période de 5 années de service sans que le cumul ne dépasse pas 30 jours.

L'indemnité du congé annuel payé correspond à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il était en service (salaire et ses accessoires).

N.B : un mois de travail correspond à 26 jours de travail effectif.

Exemple : calcul de la durée du congé annuel payé :

Durée du travail	Durée du congé payé	
Age du salarié	Moins de 18 ans	Plus de 18 ans
6 mois de travail effectifJours ouvrablesJours ouvrables
12 mois de travail effectifjours ouvrablesJours ouvrables

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

2°/ Congés spéciaux :

- Congé de maternité : la durée normale est de 14 semaines (7 avant la date présumée de l'accouchement, 7 après) et peut être augmentée à 22 semaines si les circonstances de la santé de la salariée l'imposent.
- Congé de naissance ou de reconnaissance de paternité : 3 jours
- Congé de maladie ou d'accident de travail : 4 jours
- Congé pour événement familial : mariage du salarié (4 jours), mariage d'un enfant (2 jours), décès du conjoint, d'un enfant, du père ou de la mère (3 jours), décès d'un frère, d'une sœur du salarié ou du conjoint (2 jours)

Les indemnités de congés de maternité, de naissance, de maladie professionnelle ou d'accident de travail sont supportées par la CNSS.

Les congés pour événement familial ne sont rémunérés qu'aux salariés rémunérés par mois, dans la limite de : 2 jours pour le mariage du salarié, 1 jour pour le décès du conjoint, du père, de la mère ou d'un enfant du salarié.

II/ LA REMUNERATION DU TRAVAIL :

A/ Définition :

La rémunération est le salaire versé par l'employeur au salarié en contrepartie de la prestation du travail qu'il fournit, en vertu d'un contrat de travail.

La rémunération peut être envisagée sous trois aspects :

- Aspect juridique : c'est la contrepartie du travail fourni en vertu d'un contrat de travail.
- Aspect social : détermine le niveau de vie du salarié et conditionne ses relations avec son employeur.
- Aspect économique : c'est un coût pour l'employeur et un revenu pour le salarié.

B/ Eléments du salaire :

1°/ Salaire de base :

Il peut être calculé en fonction :

- Du temps passé au travail : salaire horaire, salaire mensuel.
- Du rendement : salaires aux pièces, en fonction du chiffre d'affaires (commissions).
- A la tâche : construire un mur, installer une application ou un logiciel informatique...

N.B : salaire minimum :

Généralement, le salaire est librement fixé par accord direct entre les parties dans le cadre du contrat individuel du travail ou par convention collective de travail, sous réserve du respect du salaire minimum légal : salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) pour le secteur non agricole, et salaire minimum agricole minimum (SMAG) pour le secteur agricole.

Les montants du SMIG et du SMAG :

- A partir du 01 Janvier 2022, le SMIG est égal à 14,81dh/h (soit : $191H \times 14,81dh = 2828,71dh/mois$), ce montant augmentera de 5% à partir du 01 septembre 2022.

- A partir du 01 Janvier 2022, le SMAG est fixé à 76,70dh/jour. Ce montant augmentera de 10% à partir du 01 septembre 2022.
- .
- **2°/ Compléments de salaire :**

Ils s'ajoutent au salaire de base. On distingue :

- Heures supplémentaires.
- Avantages en nature : nourriture, logement, éclairage, chauffage, etc.
- Avantage en numéraire : loyer, abonnement téléphone...
- Primes : prime d'ancienneté*, prime de rendement, prime d'assiduité, 13^{ème} mois, etc.
- Indemnités : elles correspondent au remboursement des frais supportés par le salarié dans le cadre de son travail.

***N. B :** tous les travailleurs doivent recevoir, en sus de leur salaire, une prime d'ancienneté de : 5% du salaire après 2ans 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.

25% après 25 ans de service.

C/ Retenues sur salaire :

- Retenues à caractère fiscal : impôt sur le revenu.
- Retenues à caractère social : cotisations salariales aux organismes de prévoyance sociales (CNSS, AMO, CIMR, Mutuelles, assurances...).
- Retenues à caractère personnel : avance, acompte, saisies, arrêts, oppositions ...).

N.B : les retenues à caractère personnel :

* Les avances : ce sont des prêts accordés par l'employeur à ses salariés, ces derniers ne peuvent se rembourser que par des retenues successives sur le salaire ne dépassant pas 1/10 du salaire.

* Les acomptes : ce sont des sommes d'argent octroyés par l'employeur sur le travail en cours, ils peuvent être retenus sur le revenu suivant.

* les saisies arrêts : il s'agit d'une action en justice effectuée par le créancier contre un salarié débiteur dans le but de se rembourser par une retenue directe sur le salaire effectuée par l'employeur (exemple: le cas des retenues effectuées sur le salaire d'un père divorcé pour la pension de ses enfants).

* La cession du salaire (opposition) : le salarié s'acquitte d'une dette en consentant à un créancier de percevoir à sa place une partie de son salaire.

D/ Paiement du salaire :

1°/ Modalités de paiement :

- **Périodicité :**

Au moins une fois par mois pour les employés et les ouvriers mensualisés.

Au moins deux fois mois pour les ouvriers non mensualisés.

Au moins une fois tous les trois mois pour les VRP.

- **Lieu :** la paie est remise au salarié sur son lieu de travail.
- **Moment :** le paiement du salaire est interdit pendant le jour de repos du salarié.

2°/ Documents relatifs au paiement du salaire :

- Bulletin de paie : document obligatoire remis au salarié à chaque versement du salaire.
- Livre de paie : preuve de l'application de la réglementation du travail, il doit être établi et conservé par l'employeur pendant 5 ans.
- La carte du travail : l'employeur est tenu de remettre à son salarié une pièce justificative au moment de son règlement, on parle de carte de travail dans le cas où le salarié ne dispose pas de bulletin de paie.

III/ LES AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL :

A/ Respect des libertés :

- Libertés individuelles : droit d'expression, droit d'adhérer au syndicat de son choix...
- Libertés collectives : droit de grève, droit d'élire des délégués du personnel et syndicaux...

B/ Respect de l'égalité des chances :

- Interdiction de toute discrimination entre salariés sur la base de la race, la couleur, le sexe, le handicap, la situation conjugale, la religion, l'affiliation syndicale,
- Traiter les salariés sur le même pied d'égalité : en matière de recrutement, de répartition du travail, de formation professionnelle, de salaire, d'avancement, d'octroi des avantages sociaux, des mesures disciplinaires, du licenciement...

C/ Préserver la sécurité et l'hygiène :

- Assurer la propreté et la salubrité des locaux.
- Assurer les moyens de protection collective (dispositifs de sécurité des machines, des substances dangereuses...). Et imposer des mesures individuelles de sécurité individuelle (port de casque, combinaison.)

D/ Respect de la dignité :

- Respect de la vie privée des salariés : convictions religieuses ou politiques, interdiction d'harcèlement sexuel, écoute téléphoniques, télésurveillance,
- Veiller au maintien des règles de bonne conduite, de bonnes mœurs et de bonne moralité dans son entreprise. (Eviter les insultes, violence, agressions corporelles...)

Chapitre IV - La représentation collective des travailleurs

Introduction :

Le Code du travail prévoit l'existence, dans la représentation du personnel, de deux organisations professionnelles : les syndicats professionnels de travailleurs et les délégués du personnel.

I/ Les syndicats professionnels des travailleurs :

La législation marocaine reconnaît aux travailleurs le droit de se grouper en syndicats pour la défense de leurs intérêts professionnels. Les litiges individuels relatifs à l'exécution du contrat de travail sont réglés par les tribunaux sociaux.

A/ Mission :

L'article 396 du Code du travail dispose que « Le but des syndicats professionnels est la défense des intérêts économiques, sociaux, moraux et professionnels, l'étude et le développement de ces intérêts ainsi que l'évolution du niveau culturel de leurs adhérents ». Ils participent à la préparation de la politique nationale dans les domaines économique et social. Ils peuvent être consultés pour tous les différends et les affaires qui ont une relation avec leur domaine d'activité...

B/ Les principaux syndicats professionnels au Maroc :

Il existe plusieurs syndicats mais les quatre centrales syndicales les plus représentatives au Maroc sont :

- L'Union Marocaine du Travail (UMT) ;
- L'Union Générale des Travailleurs du Maroc (UGTM) ;
- L'Union Nationale du Travail au Maroc (UNTM)
- La Confédération Démocratique du Travail (CDT)

C/les représentants des syndicats dans l'entreprise :

Le syndicat le plus représentatif ayant obtenu le plus nombre des voix dans les dernières élections professionnelles dans l'entreprise ou l'établissement ayant le droit de désigner parmi les membres du bureau syndical dans l'entreprise ou dans l'établissement un ou des représentants syndicaux selon le tableau ci-après :

Nombre des salariés	Nombre des représentants
De 100 à 250 salariés	1 représentant syndical
De 251 à 500 salariés	2 représentants syndicaux
De 501 à 2000 salariés	3 représentants syndicaux

De 2001 à 3500 salariés	4 représentants syndicaux
De 3501 à 6000 salariés	5 représentants syndicaux
Plus de 6000 salariés	6 représentants syndicaux

Dans l'entreprise le représentant syndical a pour mission de :

- Présenter à l'employeur ou son représentant le dossier des revendications.
- Défendre les revendications collectives et engager les négociations à cet effet.
- Participer à la conclusion des conventions collectives

En cas de présence des représentants des syndicats et des délégués élus dans un même établissement, l'employeur doit, chaque fois qu'il y-a besoin, de prendre les mesures appropriées pour d'une part, ne pas user de la présence des délégués élus pour affaiblir le rôle des représentants des syndicats, et d'autre part, encourager la coopération entre ces deux parties qui représentent les salariés.

II/ Les délégués du personnel

A/ Définition

Les salariés ont pris conscience peu à peu du fait qu'ils formaient une véritable collectivité liée par une Solidarité d'intérêts. Ils ont émis le désir de participer activement à la vie de l'entreprise. Cette Participation s'est concrétisée au Maroc par l'institution des délégués du personnel ayant pour mission Essentielle d'exprimer les réclamations et les revendications du personnel à la direction de L'entreprise, ainsi que de veiller à l'application de la législation du travail...

B/ Les délégués du personnel à élire :

Les délégués du personnel sont régis par le Dahir du 29 octobre 1962 relatif à la représentation du Personnel dans les entreprises qui avait institué « des délégués du personnel dans tous les Établissements industriels, commerciaux, agricoles dans les professions libérales, Ainsi que dans tous les syndicats professionnels, associations, sociétés civiles et Groupements de quelque nature que ce soit employant habituellement au moins dix Salariés ».

Ils sont élus par les salariés des deux sexes âgés de seize ans révolus et sont Éligibles à condition d'être de nationalité marocaine âgés de 21 ans révolus.

Le nouveau Code du travail a étendu le principe d'élection dans les exploitations Agricoles et forestières. Il prévoit aussi la rédaction d'une clause retirant le mandat

Du délégué par décision des 2/3 des salariés votants.

La mission du délégué du personnel prend fin lors de la mise à la retraite légale du salarié.

L'atteinte à la liberté d'élection des délégués du personnel ou à l'exercice de leur

Mission ainsi que le défaut d'organisation d'élection des délégués est punie d'une

Amende.

Le nombre des délégués à élire est le suivant :

- De 10 à 25 salariés 1 délégué
- De 25 à 50 salariés 2 délégués
- De 51 à 100 salariés 3 délégués
- De 101 à 250 salariés 5 délégués
- De 250 à 500 salariés 7 délégués
- De 501 à 1000 salariés 9 délégués

C/ Mission des délégués du personnel :

Les délégués ont pour mission de présenter au chef d'entreprise les réclamations individuelles et collectives qui n'auraient pas été directement satisfaites. Chaque salarié a donc la possibilité de s'adresser directement à l'employeur afin d'exprimer un certain nombre de doléances concernant les conditions du travail.

III/ Les institutions consultatives dans l'entreprise

Ces institutions facilitent le dialogue entre les organes de direction et les Représentants des travailleurs. Le dialogue concerne les conditions de travail, la Prévention des risques professionnels et l'amélioration de la protection sociale des Travailleurs.

A) Le comité d'entreprise :

Au Maroc, l'article 464 institue ce comité dans les entreprises qui emploient cinquante salariés au moins.

1/ Composition :

Il est prévu que le comité comporte :

- L'employeur et son représentant
- Deux délégués des salariés élus parmi les délégués
- Un ou deux représentants syndicaux de l'entreprise s'ils en existent

2/ Les attributions :

Sa mission est d'être informé et donner son avis sur :

- La stratégie de production de l'entreprise et les moyens de relever sa productivité ;
- Le bilan social de l'entreprise ;
- Les changements structurels et technologiques de l'entreprise ;
- L'apprentissage, les stages pour l'insertion professionnelle et la formation continue des salariés ;
- Les projets sociaux pour les salariés ;

Le comité d'entreprise se réunit tous les six mois et chaque fois que le besoin s'en fait sentir.

Toute violation des dispositions du comité d'entreprise implique le paiement d'une amende comprise entre 10.000 et 20.000DH.

B/Le comité d'hygiène et de sécurité

Il doit être institué dans les entreprises industrielles, commerciales, d'artisanat, de même que dans les exploitations agricoles et forestières et qui emploient cinquante salariés au minimum.

1/ Mission :

Le comité d'hygiène et de sécurité a pour mission de prévenir les risques professionnels dans l'entreprise et de veiller à l'application de la législation du travail en matière de santé et de sécurité. Le comité se réunit tous les trois mois sur convocation de son président et lorsqu'il y a une nécessité (accident, par exemple).

2/ composition :

Ce comité se compose de :

- L'employeur ou de son représentant : le président ;
- Chef du service de la sécurité ou d'un agent technique désigné par l'employeur ;
- Médecin du travail de l'entreprise ;
- Deux délégués du personnel élus par les délégués du personnel de l'entreprise où
Même de deux délégués syndicaux.

Le comité d'hygiène et de sécurité, après enquête, adresse un exemplaire du rapport à l'inspecteur du travail.

CHVI/ Le régime de sécurité sociale

I/ STRUCTURE

Le régime marocain de protection sociale couvre les salariés du secteur public et du secteur privé. Il assure aux intéressés une protection contre les risques de maladie, maternité, invalidité, survie, décès, vieillesse, chômage et il sert des prestations sociales.

Les organismes de gestion du régime des travailleurs salariés sont différents selon le secteur professionnel :

- La caisse Nationale des organismes de prévoyance sociale (CNOPS) : gère l'assurance maladie du régime public et des étudiants.
- La caisse Nationale de sécurité sociale (CNSS) : gère l'ensemble des risques du régime privé.

La couverture retraite des différents régimes de base est assurée par les caisses suivantes :

- Pour les travailleurs salariés du secteur privé : la caisse Nationale de sécurité sociale (CNSS) : établissement public placé sous la tutelle du ministère du travail et de l'insertion professionnelle.
- Pour les salariés du secteur public et semi public (régime des pensions civiles et pensions militaires) : la caisse marocaine de retraite (CMR), établissement public placé sous la tutelle du ministère de l'économie et des finances.

II/ la caisse Nationale de sécurité sociale(CNSS) :

A/Présentation :

1/ Statut juridique :

Etablissement publique

2/ Mission :

La CNSS est une caisse chargée de la couverture sociale des travailleurs du secteur privé en cas des risques de maladie, maternité, invalidité, vieillesse...

3/ Affiliation :

Les employeurs sont tenus :

- De s'affilier à la CNSS au plus tard 30 jours après l'embauche du premier salarié.
- De déclarer mensuellement à la CNSS le montant mensuel des salaires versés et le nombre de jours travaillés par leurs salariés.
- Une carte d'immatriculation est délivrée à chaque salarié.

4/ Financement :

Le financement du régime est assuré par une contribution patronale et salariale assise sur les salaires

Taux de cotisation au 1^{er} janvier 2022 :

<u>Risques</u>	<u>Part patronale</u>	<u>Part salariale</u>	<u>plafond</u>
Maladie- maternité (prestations en espèces)	<u>0,67%</u>	<u>0,33%</u>	<u>6 000dh</u>
Pension de décès	<u>7,93%</u>	<u>3,96%</u>	<u>6 000dh</u>
Prestations familiales	<u>6,40%</u>	-	<u>Pas de plafond</u>
Solidarité AMO obligatoire	<u>1,85%</u>	-	<u>Pas de plafond</u>

AMO de base *	<u>2,26%</u>	<u>2,26%</u>	<u>Pas de plafond</u>
Indemnité pour perte d'emploi	<u>0,38%</u>	<u>0,19%</u>	<u>6 000dh</u>
Taxe de formation professionnelle	<u>1,6%</u>	-	<u>Pas de plafond</u>
Total	<u>21,09%</u>	<u>6,74%</u>	

*Les entreprises qui disposent d'une couverture médicale groupe avant l'instauration de l'AMO, sont exonérées du paiement de cette cotisation. Elles ne paient que le taux correspondant à la solidarité (1,85%).

N.B : Acote du recouvrement des cotisations de sécurité sociale, la CNSS est également chargée du recouvrement de la taxe de formation professionnelle et de son versement à l'office de formation professionnelle et de la promotion du travail(OFPPT)

B/ Les prestations de la CNSS :

1/ Maladie/ Maternité

1.1/Maladie :

a) Prestations en nature :

L'assurance maladie obligatoire (AMO)

Depuis son entrée en vigueur le 1^{er} Mars 2006, la CNSS gère l'assurance maladie obligatoire (AMO) :

- Des salariés du secteur privé assujettis au régime marocain de sécurité sociale qui ne disposaient pas d'une couverture d'assurance maladie facultative au moment de l'instauration de l'AMO.
- L'affiliation à l'AMO est obligatoire, mais les entreprises qui disposaient d'une couverture médicale de groupe avant l'instauration de l'AMO, sont exonérés partiellement du paiement de la cotisation. Elles ne paient que le taux correspondant à la solidarité. Toutefois, une entreprise ne peut pas couvrir une partie de son personnel dans le cadre de l'assurance facultative et une autre partie dans le cadre de l'AMO. L'ensemble du personnel doit être couvert par le même dispositif.

Couverture :

Le panier de soins de l'AMO du secteur privé contient :

- Le suivi de la maternité et les actes médicaux et chirurgicaux en découlant.
- Les prestations liées à l'enfant de moins de 12 ans.
- Les prestations médicales requises et le suivi des affections longues et coûteuses(ALC) et des affections de longue durée(ALD)
- L'ensemble des soins et prestations dans le cadre d'une hospitalisation.
- Depuis 2015, les soins ambulatoires pour l'ensemble des bénéficiaires.
- Les soins préventifs et curatifs liés au programme prioritaire de l'Etat.
- Les actes de médecine générale et de spécialités médicales et chirurgicales.
- Les analyses de biologie médicale.
- La radiologie et l'imagerie médicale.
- Les médicaments admis au remboursement.
- Les actes de rééducation fonctionnelle et de kinésithérapie.
- Les actes paramédicaux.
- Les appareils de prothèse médicale admis au remboursement.

- Les soins dentaires, prothèses dentaires et l'orthodontie pour les enfants de moins de 16 ans sur accord préalable de la CNSS.
- La lunetterie médicale.
-

Régime d'assistance médicale (RAMED) :

Fondé sur les principes de l'assistance sociale et de solidarité nationale des populations les plus démunies, le RAMED concerne les personnes qui :

- Résident au Maroc
- Ne sont pas assujettis à l'AMO ou à une autre couverture médicale en qualité d'assurés ou d'ayants droit.
- Ont un revenu annuel inférieur ou égal à 5 650dh par personne composant le ménage en milieu urbain. Des variables liées aux conditions de vie, aux revenus déclarés et aux éléments du patrimoine précisent l'éligibilité des ménages en milieu rural.

N.B : les soins de santé relevant du RAMED sont identiques au panier de soins de l'AMO mais ne peuvent être dispensés que dans les hôpitaux publics, établissements publics de santé et services sanitaires relevant de l'Etat.

b) prestations en espèces :

Pour prétendre aux indemnités journalières lors d'un premier arrêt de travail, l'assuré salarié doit justifier de 54 jours de cotisations au cours des 6 mois civils précédant l'incapacité de travail.

Les indemnités journalières correspondent aux 2/3 du salaire journalier moyen sur lequel les cotisations ont été versées durant les 6 mois qui précèdent le début de l'incapacité de travail. Elles ne peuvent être inférieures au salaire minimum légal.

1.2/ Maternité :

a) **Prestations en nature :**

Le panier de l'AMO (ou RAMED) prévoit que la femme enceinte ouvre droit pendant toute sa période de grossesse à l'ensemble des prestations en nature requises par son état (visites médicales, radio, analyses...) avant et après l'accouchement.

b) **Prestations en espèces :**

Les indemnités journalières sont égales à 100% du salaire brut moyen plafonné à 6 000dh par mois. Elles ne peuvent être inférieures au SMIG.

1.3/Remboursement des congés de naissance :

Lorsqu'une naissance survient dans un foyer, le père a droit à un congé de naissance de 3 jours, remboursé directement par la CNSS à l'employeur (692,30dh) maximum.

2/ Allocations familiales :

Ce sont des aides sociales versées par la CNSS aux salariés ayant des enfants à charge.

L'âge limite des enfants bénéficiaires est en principe de 12 ans ; toutefois le service des allocations familiales est poursuivi :

- Jusqu'à 18 ans pour les enfants placés en apprentissage.
- 21 ans pour les titulaires du baccalauréat qui poursuivent leurs études au Maroc ou à l'étranger.
- Sans limite d'âge pour les enfants qui, suite d'infirmité ou de maladie incurable, sont dans l'impossibilité permanente d'exercer une activité lucrative.

Le montant mensuel des allocations familiales est égal, pour chaque enfant à charge et dans la limite de 6 maximum à :

® 300dh pour les 3 premiers enfants.

® 36dh pour les 3 derniers enfants.

3/ Décès :

3.1/ Pensions de survivants :

Suite au décès d'un assuré après un accident de travail ou une maladie professionnelle, certains membres de la famille ont droit à une pension de survivant :

- Les enfants âgés de moins de 16 ans ou 26 ans s'ils sont scolarisés ou sans limite d'Age si atteints d'un handicap physique ou mental.
- Le conjoint.
- Les ascendants qui au moment du décès étaient à la charge de la victime.

3.2/ Allocations au décès :

Cette allocation est servie aux membres de la famille d'un assuré décédé qui étaient à sa charge au moment du décès, par ordre de priorité :

- Le conjoint
- Les enfants
- Les ascendants
- Les frères et sœurs
- A défaut, la personne qui a supporté les frais funéraires.

L'allocation est versée en une seule fois.

4/ Invalidité :

La pension d'invalidité est accordée à l'assuré âgé moins de 60 ans :

- Qui présente une invalidité permanente.
- Qui justifie d'au moins de 108 jours d'assurance pendant les 12mois qui précèdent l'incapacité de travail.
- Qui est totalement incapable d'exercer une activité lucrative.

La pension d'invalidité est remplacée par une pension de vieillesse de même montant lorsque le bénéficiaire atteint l'Age de retraite.

5/ Vieillesse :

5.1/ Régime de base :

Pour bénéficier d'une pension de retraite, l'assuré doit :

- Etre âgé d'au moins 60 ans.
- Cesser toute activité salariale.
- Justifier d'au moins 3 240 jours d'assurance.

Le montant mensuel de la pension est égal à 50% du salaire moyen mensuel sans dépasser 70% du salaire de référence plafonné à 6 000dh (soit 4 200dh) et ne peut être inférieure à 1 000dh par mois.

5.2/ Retraite anticipée :

A partir de 55 ans et jusqu'aux 59 ans, l'assuré a la possibilité de demander une retraite anticipée moyennant le versement d'une prime par l'employeur à la CNSS. Le montant de cette prime varie en fonction de l'Age de l'assuré.

Pour en bénéficier, il faut :

- L'accord de l'employeur.
- Justifier d'au moins 3 240 jours de cotisations.
- Avoir cotisé 54 jours de façon continue ou discontinue pendant les 6 mois précédant la demande.

5.3/ Retraite complémentaire :

Le régime de retraite complémentaire n'a pas de caractère obligatoire.

L'adhésion à la caisse interprofessionnelle Marocaine de Retraite (CIMR), qui a le statut de société Mutuelle de Retraite, est facultative et concerne :

- Tout employeur ayant décidé de faire bénéficier son personnel à condition qu'il s'agisse de l'ensemble ou, au moins l'ensemble d'une catégorie déterminée.
- Toute personne physique souhaitant y adhérer à titre individuel, qu'il s'agisse de travailleurs indépendants, de salariés du secteur privé ou public (dans ce cas la cotisation est supportée en totalité par le salarié), ou encore de personnes exerçant une profession libérale.

Les taux de cotisation de la CIMR varient entre 6,90% et 27,60% de la masse salariale et sont répartis à parts égales entre salariés et employeur (avec une surprime au niveau patronal)

6/ Chômage (indemnité pour perte d'emploi) :

L'assuré salarié qui perd involontairement son emploi peut bénéficier durant 6 mois, d'une indemnité pour perte d'emploi, selon les conditions suivantes :

- Avoir été salarié du secteur privé.
- Etre en recherche active d'emploi.
- Avoir cumulé 780 jours de cotisations salariales pendant les 36 derniers mois précédant la date de perte d'emploi.

Le montant mensuel de l'indemnité est égal à 70% du salaire de référence (salaire moyen des 36 derniers mois précédant la date de perte d'emploi).

L'assuré remplissant les conditions précitées doit déposer une demande à la CNSS, dans un délai ne dépassant pas 60 jours à compter de la date de perte d'emploi.

II/ La caisse interprofessionnelle Marocaine de retraite :

A/ Statut juridique :

La CIMR est une association à but non lucratif. Elle est formée entre les personnes physiques et morales privées employant du personnel salarié.

B/ Mission :

La mission de la CIMR consiste à promouvoir un régime de retraite garantissant aux bénéficiaires une pension complémentaire au régime de base (en plus de la pension de vieillesse de la CNSS)

C/ Les cotisations sociales :

1/ L'assiette des cotisations :

Les cotisations sociales sont assises sur tous les éléments bruts de rémunération pris en considération avant leur imposition à l'impôt sur le revenu (salaire de base, heures supplémentaires, gratifications...)

2/ Les taux de cotisations :

Les taux de cotisation de la CIMR varient entre 6,90% et 27,60% de la masse salariale et sont répartis à parts égales entre salariés et employeur (avec une surprime au niveau patronal).

SYNTHESE : Les différentes prestations de la CNSS :

Type de prestations	Couverture
Allocations familiales	1- Enfants âgés de moins de 12 ans

	<ul style="list-style-type: none"> 2- Enfants âgés de moins de 18 ans en apprentissage. 3- Enfants de moins de 21 ans scolarisés. 4- Enfants handicapés sans limite d'âge.
Prestations à court terme	<ul style="list-style-type: none"> 1- Indemnités journalières en cas de maladie ou d'accident. 2- Indemnités journalières en cas de maternité. 3- Allocations en cas de décès. 4- Indemnités en cas de perte d'emploi.
Prestations à long terme	<ul style="list-style-type: none"> 1- Pensions d'invalidité. 2- Pensions de vieillesse. 3- Pensions de survivants.
AMO	<ul style="list-style-type: none"> 1- Affections de longue durée(ALD). 2- Affections longues et coûteuses(ALC). 3- Grossesse, accouchement et ses suites. 4- Suivi de l'enfant. 5- Hospitalisation. 6- Soins ambulatoires.