Loi n° 65-99 relative au Code du travail

LIVRE PRELIMINAIRE

TITRE PREMIER

CHAMP D'APPLICATION

Article premier

Les dispositions de la présente loi s'appliquent aux personnes liées par un contrat de travail quels que soient ses modalités d'exécution, la nature de la rémunération et le mode de son paiement qu'il prévoit et la nature de l'entreprise dans laquelle il s'exécute, notamment les entreprises industrielles, commerciales, artisanales et les exploitations agricoles et forestières et leurs dépendances. Elles s'appliquent également aux entreprises et établissements à caractère industriel, commercial ou agricole relevant de l'Etat et des collectivités locales, aux coopératives, sociétés civiles, syndicats, associations et groupements de toute nature.

Les dispositions de la présente loi s'appliquent également aux employeurs exerçant une profession libérale, au secteur des services et, de manière générale, aux personnes liées par un contrat de travail dont l'activité ne relève d'aucune de celles précitées.

Article 2

Les dispositions de la présente loi s'appliquent également :

1° aux personnes qui, dans une entreprise, sont chargées par le chef de cette entreprise ou avec son agrément, de se mettre à la disposition de la clientèle, pour assurer à celle-ci diverses prestations ;

2° aux personnes chargées par une seule entreprise, de procéder à des ventes de toute nature et de recevoir toutes commandes, lorsque ces personnes exercent leur profession dans un local fourni par cette entreprise en respectant les conditions et prix imposés par celle-ci ;

3° aux salariés travaillant à domicile.

Article 3

Demeurent régies par les dispositions des statuts qui leur sont applicables et qui ne peuvent en aucun cas comporter des garanties moins avantageuses que celles prévues dans le code du travail, les catégories de salariés ci-après :

1° les salariés des entreprises et établissements publics relevant de l'Etat et des collectivités locales ;

2° les marins ;

3° les salariés des entreprises minières ;

4° les journalistes professionnels ;

5° les salariés de l'industrie cinématographique ;

6° les concierges des immeubles d'habitation.

Les catégories mentionnées ci-dessus sont soumises aux dispositions de la présente loi pour tout ce qui n'est pas prévu par les statuts qui leur sont applicables.□

Les dispositions de la présente loi sont également applicables aux salariés employés par les entreprises prévues dans le présent article, qui ne sont pas soumis à leurs statuts.

Sont également soumis aux dispositions de la présente loi, les salariés du secteur public qui ne sont régis par aucune législation.

Article 4

Les conditions d'emploi et de travail des employés de maison qui sont liés au maître de maison par une relation de travail sont fixées par une loi spéciale. Une loi spéciale détermine les relations entre employeurs et salariés et les conditions de travail dans les secteurs à caractère purement traditionnel.

Au sens du premier alinéa du présent article, est considérée employeur dans un secteur à caractère purement traditionnel, toute personne physique exerçant un métier manuel, avec l'assistance de son conjoint, ses ascendants et descendants et de cinq assistants au plus, à domicile ou dans un autre lieu de travail, aux fins de fabrication de produits traditionnels destinés au commerce.

Ne sont pas soumises à la présente loi, certaines catégories professionnelles d'employeurs, fixées par voie réglementaire, après avis des organisations professionnelles des employeurs et des salariés les plus représentatives.

Sont prises en considération pour la détermination des catégories mentionnées ci-dessus les conditions suivantes :

– l'employeur doit être une personne physique ;

– le nombre des personnes qui l'assistent ne doit pas dépasser cinq ;

– le revenu annuel de l'employeur ne doit pas dépasser cinq fois la tranche exonérée de l'impôt général sur le revenu.

Article 5

Les bénéficiaires des stages de formation-insertion et de formation par apprentissage sont soumis aux dispositions relatives à la réparation des accidents de travail et des maladies professionnelles ainsi qu'aux dispositions prévues par la présente loi, notamment en ce qui concerne la durée du travail, le repos hebdomadaire, le congé annuel payé, les jours de repos et de fêtes et la prescription.

TITRE II

DEFINITIONS

Article 6

Est considérée comme salariée toute personne qui s'est engagée à exercer son activité professionnelle sous la direction d'un ou plusieurs employeurs moyennant rémunération, quels que soient sa nature et son mode de paiement.

Est considérée comme employeur, toute personne physique ou morale, privée ou publique, qui loue les services d'une ou plusieurs personnes physiques.□

Article 7

Les salariés visés aux 1° et 2° de l'article 2 ci-dessus sont assimilés à des directeurs et chefs d'établissement et ils assument la responsabilité de l'application des dispositions du livre II de la présente loi, lorsqu'ils fixent à la place de leurs employeurs, les conditions de travail des salariés, telles que prévues par le livre II.

Ils sont également responsables de l'application de l'ensemble des dispositions de la présente loi, aux lieu et place du chef de l'entreprise avec laquelle ils sont liés contractuellement, en ce qui concerne les salariés placés sous leur ordre, lorsqu'ils sont seuls chargés de l'embauche, de la fixation des conditions de travail et du licenciement desdits salariés.

Article 8

Au sens de la présente loi, sont considérés comme salariés travaillant à domicile, ceux qui satisfont aux conditions suivantes et ce, sans qu'il y ait lieu de rechercher s'il existe ou s'il n'existe pas entre eux et leur employeur un lien de subordination juridique, s'ils travaillent ou ne travaillent pas sous la surveillance immédiate et habituelle de leur employeur, si le local où ils travaillent et l'outillage qu'ils emploient leur appartiennent ou non, s'ils fournissent, en même temps que le travail, tout ou partie des matières premières qu'ils emploient lorsque ces matières leur sont vendues par un donneur d'ouvrage qui acquiert ensuite l'objet fabriqué ou leur sont livrées par un fournisseur indiqué par le donneur d'ouvrage auprès duquel les salariés sont tenus de s'approvisionner ou s'ils se procurent eux-mêmes ou non les fournitures accessoires :

1° être chargés soit directement, soit par un intermédiaire d'exécuter un travail, moyennant une rémunération, pour le compte d'une ou plusieurs des entreprises visées à l'article premier ci-dessus ;

2° travailler soit seuls, soit avec un seul assistant ou avec leurs conjoints ou leurs enfants non salariés.

TITRE III

DISPOSITIONS GENERALES

Article 9

Est interdite toute atteinte aux libertés et aux droits relatifs à l'exercice syndical à l'intérieur de l'entreprise, conformément à la législation et la réglementation en vigueur ainsi que toute atteinte à la liberté de travail à l'égard de l'employeur et des salariés appartenant à l'entreprise.

Est également interdite à l'encontre des salariés, toute discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, le handicap, la situation conjugale, la religion, l'opinion politique, l'affiliation syndicale, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, ayant pour effet de violer ou d'altérer le principe d'égalité des chances ou de traitement sur un pied d'égalité en matière d'emploi ou d'exercice d'une profession, notamment, en ce qui concerne l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, le salaire, l'avancement, l'octroi des avantages sociaux, les mesures disciplinaires et le licenciement.□

Il découle notamment des dispositions précédentes :

1° le droit pour la femme de conclure un contrat de travail ;

2° l'interdiction de toute mesure discriminatoire fondée sur l'affiliation ou l'activité syndicale des salariés ;

3° le droit de la femme, mariée ou non, d'adhérer à un syndicat professionnel et de participer à son administration et à sa gestion.

Article 10

Il est interdit de réquisitionner les salariés pour exécuter un travail forcé ou contre leur gré.

Article 11

Les dispositions de la présente loi ne font pas obstacle à l'application de dispositions plus favorables consenties aux salariés par les statuts, le contrat de travail, la convention collective de travail, le règlement intérieur ou les usages.

Article 12

Est puni d'une amende de 15.000 à 30.000 dirhams, l'employeur qui contrevient aux dispositions de l'article 9 ci-dessus.

En cas de récidive, l'amende précitée est portée au double.

Est suspendu d'une durée de 7 jours, le salarié qui contrevient aux dispositions du 1er alinéa de l'article 9 ci-dessus.

La sanction de suspension est de 15 jours, lorsque le salarié commet la même contravention au cours de l'année.

Lorsqu'il commet la même contravention une troisième fois, il peut être licencié définitivement.

Est puni d'une amende de 25.000 à 30.000 dirhams, l'employeur qui contrevient aux dispositions de l'article 10 ci-dessus.

La récidive est passible d'une amende portée au double et d'un emprisonnement de 6 jours à 3 mois, ou de l'une de ces deux peines seulement.

LIVRE PREMIER

DES CONVENTIONS RELATIVES AU TRAVAIL

TITRE PREMIER

DU CONTRAT DE TRAVAIL

Chapitre premier

De la période d'essai

Article 13

La période d'essai est la période pendant laquelle chacune des parties peut rompre volontairement le contrat de travail, sans préavis ni indemnité.

Toutefois, après au moins une semaine de travail, la rupture de la période d'essai non motivée par la faute grave du salarié, ne peut avoir lieu qu'en donnant l'un des délais de préavis suivants :

– deux jours avant la rupture s'il est payé à la journée, à la semaine ou à la quinzaine ;

– huit jours avant la rupture s'il est payé au mois.

Si, après l'expiration de la période d'essai, le salarié vient à être licencié sans qu'il ait commis de faute grave, celui-ci doit bénéficier d'un délai de préavis qui ne peut être inférieur à huit jours.□

Article 14

1) La période d'essai en ce qui concerne les contrats à durée indéterminée est fixée à :

– trois mois pour les cadres et assimilés ;

– un mois et demi pour les employés ;

– quinze jours pour les ouvriers.

La période d'essai peut être renouvelée une seule fois.

2) La période d'essai en ce qui concerne les contrats à durée déterminée ne peut dépasser :

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

– un mois lorsqu'il s'agit de contrats d'une durée supérieure à six mois.

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

Chapitre II

De la formation du contrat de travail

Article 15

La validité du contrat de travail est subordonnée aux conditions relatives au consentement et à la capacité des parties à contracter ainsi qu'à l'objet et à la cause du contrat, telles qu'elles sont fixées par le code des obligations et contrats.

En cas de conclusion par écrit, le contrat de travail doit être établi en deux exemplaires revêtus des signatures du salarié et de l'employeur légalisées par l'autorité compétente. Le salarié conserve l'un des deux exemplaires.

Article 16

Le contrat de travail est conclu pour une durée indéterminée, pour une durée déterminée ou pour accomplir un travail déterminé.

Le contrat de travail à durée déterminée peut être conclu dans les cas où la relation de travail ne pourrait avoir une durée indéterminée.

Le contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu que dans les cas suivants :

– le remplacement d'un salarié par un autre dans le cas de suspension du contrat de travail de ce dernier, sauf si la suspension résulte d'un état de grève ;

– l'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;

– si le travail a un caractère saisonnier.

Le contrat de travail à durée déterminée peut être conclu dans certains secteurs et dans certains cas exceptionnels fixés par voie réglementaire après avis des organisations professionnelles des employeurs et des organisations syndicales des salariés les plus représentatives ou en vertu d'une convention collective de travail.

Article 17

Lors de l'ouverture d'une entreprise pour la première fois ou d'un nouvel établissement au sein de l'entreprise ou lors du lancement d'un nouveau produit pour la première fois, dans les secteurs autres que le secteur agricole, il peut être conclu un contrat de travail à durée déterminée pour une période maximum d'une année renouvelable une seule fois. Passée cette période, le contrat devient dans tous les cas à durée indéterminée.

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

Dans le secteur agricole, le contrat de travail à durée déterminée peut être conclu pour une durée de six mois renouvelable à condition que la durée des contrats conclus ne dépasse pas deux ans. Le contrat devient par la suite à durée indéterminée.

Article 18

La preuve de l'existence du contrat de travail peut être rapportée par tous les moyens.

Le contrat de travail établi par écrit est exonéré des droits d'enregistrement

Article 19

En cas de modification dans la situation juridique de l'employeur ou dans la forme juridique de l'entreprise, notamment par succession, vente, fusion ou privatisation, tous les contrats en cours au jour de la modification subsistent entre les salariés et le nouvel employeur. Ce dernier prend vis-à-vis des salariés la suite des obligations du précédent employeur, notamment en ce qui concerne le montant des salaires et des indemnités de licenciement et le congé payé.

Le salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée muté dans le cadre du mouvement interne à l'intérieur de l'établissement ou de l'entreprise ou du groupe d'entreprises tel que les sociétés holding garde les mêmes droits et acquis issus du contrat de travail sans tenir compte du service, de la filiale ou de l'établissement dans lequel il est désigné et des fonctions dont il est chargé, sauf si les parties se sont mis d'accord sur des avantages plus favorables pour le salarié.

Chapitre III

Des obligations du salarié et de l'employeur

Article 20

Le salarié est responsable dans le cadre de son travail de son acte, de sa négligence, de son impéritie ou de son imprudence.

Article 21

Le salarié est soumis à l'autorité de l'employeur dans le cadre des dispositions législatives ou réglementaires, du contrat de travail, de la convention collective du travail ou du règlement intérieur.

Le salarié est également soumis aux dispositions des textes réglementant la déontologie de la profession.

Article 22

Le salarié doit veiller à la conservation des choses et des moyens qui lui ont été remis pour l'accomplissement du travail dont il a été chargé ; il doit les restituer à la fin de son travail.

Il répond de la perte ou de la détérioration des choses et des moyens précités s'il s'avère au juge, de par le pouvoir discrétionnaire dont il dispose, que cette perte ou cette détérioration sont imputables à la faute du salarié, notamment par l'usage desdits choses et moyens en dehors de leur destination ou en dehors du temps de travail.

Le salarié ne répond pas de la détérioration et de la perte résultant d'un cas fortuit ou de force majeure.

En cas de changement du lieu de résidence, le salarié doit informer l'employeur de sa nouvelle adresse soit en main propre, soit par lettre recommandée avec accusé de réception.

Article 23

Les salariés ont le droit de bénéficier des programmes de lutte contre l'analphabétisme et de formation continue.

Les conditions et les modalités du bénéfice de ces formations sont fixées par voie réglementaire.

L'employeur est tenu de délivrer au salarié une carte de travail.

La carte doit comporter les mentions fixées par voie réglementaire.

Elle doit être renouvelée en cas de changement de la qualification professionnelle du salarié ou du montant du salaire.

Article 24

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

Il est également tenu de communiquer aux salariés par écrit lors de l'embauchage, les dispositions relatives aux domaines ci-après ainsi que chaque modification qui leur est apportée :

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

Article 25

Sont punis d'une amende de 300 à 500 dirhams :

- la non délivrance et le non renouvellement de la carte de travail dans les conditions prévues par l'article 23 ;
- le défaut d'insertion de toute mention fixée par voie réglementaire dans la carte de travail.

L'amende est encourue autant de fois qu'il y a de salariés à l'égard desquels l'application des dispositions de l'article 23 n'a pas été respectée, sans toutefois que le total des amendes dépasse le montant de 20.000 dirhams.□

Est punie d'une amende de 2.000 à 5.000 dirhams, la non communication aux salariés lors de leur embauchage des dispositions prévues à l'article 24 ci-dessus ainsi que des modifications qui leurs sont apportées.

L'amende encourue pour infraction aux dispositions de l'article 24 est portée au double, en cas de récidive, si un fait similaire a été commis dans le courant de l'année suivant celle où un jugement définitif a été prononcé.

Chapitre IV

Du cautionnement

Article 26

Lorsque le contrat de travail prévoit un cautionnement à la charge du salarié, ce cautionnement est régi par les dispositions du présent article et des articles 27, 28, 29 et 30 ci-après.

L'employeur doit délivrer au salarié un récépissé du cautionnement et tenir un registre dans les formes prévues par l'autorité gouvernementale chargée du travail. Ce registre a pour objet de décrire les opérations relatives à ce cautionnement.

Article 27

Si le cautionnement est constitué de titres, il ne peut comprendre que des titres émis par l'Etat ou jouissant de sa garantie.

Article 28

Tout cautionnement doit être versé, dans un délai de quinze jours à dater de sa réception par l'employeur, à la Caisse de dépôt et de gestion ; ce dépôt doit être mentionné sur le registre prévu à l'article 26 ci-dessus et constaté par un certificat de dépôt tenu à la disposition de l'agent chargé de l'inspection du travail.

Article 29

Le retrait de tout ou partie du cautionnement ne peut être effectué qu'avec le double consentement de l'employeur et du salarié ou sur décision de la juridiction.

Article 30

Le cautionnement est affecté principalement au recouvrement des droits de l'employeur et des tiers qui formeraient saisie entre les mains de ce dernier.

Est nulle de plein droit, toute saisie formée auprès de la Caisse de dépôt et de gestion.

Article 31

Sont punis d'une amende de 2.000 à 5.000 dirhams :

- le défaut de tenue du registre prévu à l'article 26 ou le défaut d'inscription dans ledit registre des mentions qui doivent y être portées ;
- le défaut de remise du récépissé du cautionnement prévu à l'article 26 ;
- le non respect du délai et des conditions prévus par l'article 28 dans lesquels l'employeur doit faire le dépôt du cautionnement prescrit par ledit article ;
- le défaut du certificat de dépôt prévu par l'article 28 ou le défaut de présentation dudit certificat à l'agent chargé de l'inspection du travail ;
- la saisie ou l'utilisation dans un intérêt personnel ou pour les besoins de l'entreprise, des sommes en espèces ou titres remis à titre de cautionnement.□

Chapitre V

De la suspension et de la cessation du contrat de travail

Section I. – De la suspension du contrat de travail

Article 32

Le contrat est provisoirement suspendu :

1° pendant la durée de service militaire obligatoire ;

2° pendant l'absence du salarié pour maladie ou accident dûment constaté par un médecin ;

3° pendant la période qui précède et suit l'accouchement dans les conditions prévues par les articles 154 et 156 ci-dessous ;

4° pendant la période d'incapacité temporaire du salarié résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ;

5° pendant les périodes d'absence du salarié prévues par les articles 274, 275 et 277 ci-dessous ;

6° pendant la durée de la grève ;

7° pendant la fermeture provisoire de l'entreprise intervenue légalement.

Toutefois, nonobstant les dispositions prévues ci-dessus, le contrat de travail à durée déterminée prend fin à sa date d'échéance.

Section II. – Des modes de cessation du contrat de travail

Article 33

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.

La rupture avant terme du contrat du travail à durée déterminée provoquée par l'une des parties et non motivée par la faute grave de l'autre partie ou par un cas de force majeure donne lieu à dommages-intérêts.

Le montant des dommages-intérêts prévus au deuxième alinéa ci-dessus équivaut au montant des salaires correspondant à la période allant de la date de la rupture jusqu'au terme fixé par le contrat.

Article 34

Le contrat de travail à durée indéterminée peut cesser par la volonté de l'employeur, sous réserve des dispositions de la présente section et de celles de la section III ci-après relatives au délai de préavis.

Le contrat de travail à durée indéterminée peut cesser par la volonté du salarié au moyen d'une démission portant la signature légalisée par l'autorité compétente. Le salarié n'est tenu à cet effet que par les dispositions prévues à la section III ci-après relatives au délai de préavis.

Article 35

Est interdit le licenciement d'un salarié sans motif valable sauf si celui-ci est lié à son aptitude ou à sa conduite dans le cadre des dispositions prévues au dernier alinéa de l'article 37 et à l'article 39 ci-dessous ou fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise dans le cadre des dispositions des articles 66 et 67 ci-dessous.□

Article 36

Ne constituent pas des motifs valables de prise de sanctions disciplinaires ou de licenciement :

1° l'affiliation syndicale ou l'exercice d'un mandat du représentant syndical ;

2° la participation à des activités syndicales en dehors des heures de travail ou, avec le consentement de l'employeur ou conformément à la convention collective de travail ou au règlement intérieur, durant les heures de travail ;

3° le fait de se porter candidat à un mandat de délégué des salariés, de l'exercer ou de l'avoir exercé ;

4° le fait d'avoir déposé une plainte ou participé à des actions judiciaires contre l'employeur dans le cadre des dispositions de la présente loi ;

5° la race, la couleur, le sexe, la situation conjugale, les responsabilités familiales, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale ;

6° le handicap dans la mesure où il ne fait pas obstacle à l'exercice par le salarié handicapé d'une fonction adéquate au sein de l'entreprise.

Article 37

L'employeur peut prendre l'une des sanctions disciplinaires suivantes à l'encontre du salarié pour faute non grave :

1° l'avertissement ;

2° le blâme ;

3° un deuxième blâme ou la mise à pied pour une durée n'excédant pas huit jours ;

4° un troisième blâme ou le transfert à un autre service ou, le cas échéant, à un autre établissement, le lieu de résidence du salarié étant pris en considération.

Les dispositions de l'article 62 ci-dessous sont applicables aux sanctions prévues aux 3° et 4° du présent article.

Article 38

L'employeur applique les sanctions disciplinaires graduellement. Lorsque les sanctions disciplinaires sont épuisées dans l'année, l'employeur peut procéder au licenciement du salarié. Dans ce cas, le licenciement est considéré comme justifié.

Article 39

Sont considérées comme fautes graves pouvant provoquer le licenciement du salarié :

– le délit portant atteinte à l'honneur, à la confiance ou aux bonnes mœurs ayant donné lieu à un jugement définitif 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 ou pendant le travail :

* le vol ;

* l'abus de confiance ;

* l'ivresse publique ;

* la consommation de 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 ou des matières premières causée délibérément par le salarié ou à la suite d'une négligence grave de sa part ;
* la faute 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.

Dans ce cas, l'inspecteur du travail constate l'atteinte au fonctionnement de l'établissement et en dresse un procès-verbal.

Article 40

Sont considérées comme fautes graves commises par l'employeur, le chef de l'entreprise ou de l'établissement à l'encontre du salarié :

– l'insulte grave ;
– la pratique de toute forme de violence ou d'agression dirigée contre le salarié ;
– le harcèlement sexuel ;
– l'incitation à la débauche.

Est assimilé à un licenciement abusif, le fait pour le salarié de quitter son travail en raison de l'une des fautes énumérées au présent article, lorsqu'il est établi que l'employeur a commis l'une de ces fautes.

Article 41

En cas de rupture abusive du contrat de travail par l'une des parties, la partie lésée a le droit de demander des dommages-intérêts.

Les parties ne peuvent renoncer à l'avance au droit éventuel de demander des dommages-intérêts résultant de la rupture du contrat qu'elle soit abusive ou non.

Le salarié licencié pour un motif qu'il juge abusif peut avoir recours à la procédure de conciliation préliminaire prévue au 4e alinéa de l'article 532 ci-dessous aux fins de réintégrer son poste ou d'obtenir des dommages-intérêts.

En cas de versement de dommages-intérêts, le récépissé de remise du montant est signé par le salarié et l'employeur ou son représentant, les signatures dûment légalisées par l'autorité compétente. Il est également contresigné par l'agent chargé de l'inspection du travail.

L'accord obtenu dans le cadre de la conciliation préliminaire est réputé définitif et non susceptible de recours devant les tribunaux.

A défaut d'accord intervenu au moyen de la conciliation préliminaire, le salarié est en droit de saisir le tribunal compétent qui peut statuer, dans le cas d'un licenciement abusif du salarié, soit par la réintégration du salarié dans son poste ou par des dommages-intérêts dont le montant est fixé sur la base du salaire d'un mois et demi par année ou fraction d'année de travail sans toutefois dépasser le plafond de 36 mois. □

Article 42

Lorsqu'un salarié, ayant rompu abusivement son contrat de travail, engage à nouveau ses services, le nouvel employeur est solidairement responsable du dommage causé à l'employeur précédent dans les cas suivants :

1° quand il est établi qu'il est intervenu dans le débauchage ;

2° quand il a embauché un salarié qu'il savait déjà lié par un contrat de travail ;

3° quand il a continué à occuper un salarié après avoir appris que ce salarié était encore lié à un autre employeur par un contrat de travail.

Dans ce dernier cas, la responsabilité du nouvel employeur cesse d'exister si, au moment où il a été averti, le contrat de travail abusivement rompu par le salarié était venu à expiration par l'arrivée du terme pour un contrat à durée déterminée ou par l'expiration du délai de préavis pour un contrat à durée indéterminée.

Sont soumises au contrôle de l'autorité judiciaire les décisions prises par l'employeur dans le cadre de l'exercice de son pouvoir disciplinaire.

Section III. – **Du délai de préavis**

Article 43

La rupture unilatérale du contrat de travail à durée indéterminée est subordonnée, en l'absence de faute grave de l'autre partie, au respect du délai de préavis.

Le délai et la durée du préavis sont réglementés par les textes législatifs et réglementaires, le contrat de travail, la convention collective de travail, le règlement intérieur ou les usages.

Est nulle de plein droit toute clause du contrat du travail, de la convention collective de travail, du règlement intérieur ou des usages fixant un délai de préavis inférieur à la durée fixée par les textes législatifs ou réglementaires.

Est nulle, dans tous les cas, toute clause fixant le délai de préavis à moins de huit jours.

L'employeur et le salarié sont dispensés du respect du délai de préavis en cas de force majeure.

Article 44

Le délai de préavis commence à courir le lendemain de la notification de la décision de mettre un terme au contrat.

Article 45

Le délai de préavis est suspendu dans les deux cas suivants :

1° Pendant la période d'incapacité temporaire, lorsqu'un salarié est victime d'un accident de travail ou atteint d'une maladie professionnelle ;

2° Pendant la période qui précède et suit l'accouchement dans les conditions prévues par les articles 154 et 156 ci-dessous.

Article 46

Les dispositions de l'article 45 ci-dessus ne sont pas applicables lorsque le contrat de travail à durée déterminée ou le contrat conclu pour un travail déterminé prend fin pendant la période d'incapacité temporaire.

Article 47

Pendant le délai de préavis, l'employeur et le salarié sont tenus au respect de toutes les obligations réciproques qui leur incombent.□

Article 48

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, quel que soit le mode de rémunération.

Article 49

Les permissions d'absence prévues à l'article 48 ci-dessus sont accordées à raison de deux heures par jour sans qu'elles puissent excéder huit heures dans une même semaine ou trente heures dans une période de trente jours consécutifs.

Cependant, si le salarié est occupé dans une entreprise, établissement ou sur un chantier situé à plus de dix kilomètres d'une ville érigée en municipalité, il pourra s'absenter quatre heures consécutives deux fois par semaine ou huit heures consécutives une fois par semaine, durant les heures consacrées au travail dans l'entreprise, l'établissement ou le chantier.

Article 50

Les absences sont fixées d'un commun accord entre l'employeur et le salarié et, le cas échéant, alternativement au gré, une fois du salarié, une fois de l'employeur.

Le droit de s'absenter prend fin dès que le salarié trouve un nouvel emploi, ce dont il doit aviser l'employeur sous peine d'interruption du préavis. Il en est de même, lorsque le salarié cesse de consacrer les absences à la recherche d'un emploi.

Article 51

Toute rupture sans préavis du contrat de travail à durée indéterminée ou sans que le délai de préavis ait été intégralement observé, emporte, tant qu'elle n'est pas motivée par une faute grave, l'obligation pour la partie responsable de verser à l'autre partie une indemnité de préavis égale à la rémunération qu'aurait perçue le salarié s'il était demeuré à son poste.

Section IV. – **De l'indemnité de licenciement**

Article 52

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

Article 53

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

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

Des dispositions plus favorables au salarié peuvent être prévues dans le contrat de travail, la convention collective de travail ou le règlement intérieur.

Le salarié a également le droit de bénéficier, conformément à la législation et la réglementation en vigueur de l'indemnité de perte d'emploi pour des raisons économiques, technologiques ou structurelles.□

Article 54

Sont considérées comme périodes de travail effectif :

1) les périodes de congé annuel payé ;

2) les périodes de repos de femmes en couches prévues par les articles 153 et 154 ci-dessous et la période de suspension du contrat de travail prévue par l'article 156 ci-dessous ;

3) la durée de l'incapacité temporaire de travail lorsque le salarié a été victime d'un accident du travail ou a été atteint d'une maladie professionnelle ;

4) les périodes où l'exécution du contrat de travail est suspendue, notamment pour cause d'absence autorisée, de maladie ne résultant pas d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, de fermeture temporaire de l'entreprise par décision administrative ou pour cas de force majeure.

Article 55

L'indemnité de licenciement est calculée sur la base de la moyenne des salaires perçus au cours des cinquante-deux semaines qui ont précédé la rupture du contrat.

Article 56

Le salaire entrant en ligne de compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement ne peut être inférieur au salaire minimum légal fixé par l'article 356 ci-dessous.

Article 57

Entrent en ligne de compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement, le salaire proprement dit et ses accessoires énumérés ci-après :

1) Primes et indemnités inhérentes au travail à l'exclusion :

a) des indemnités constituant un remboursement de frais ou de dépenses supportés par le salarié en raison de son travail ;

b) des indemnités de responsabilité, sauf les indemnités de fonction, telles que les indemnités de chef d'équipe ou de chef de groupe ;

c) des indemnités pour travaux pénibles ou dangereux ;

d) des indemnités constituant un dédommagement pour un travail exécuté dans des zones dangereuses ;

e) des indemnités pour remplacement temporaire d'un salarié appartenant à une catégorie supérieure ou pour un travail exécuté temporairement ou exceptionnellement, sauf les indemnités pour heures supplémentaires.

2) Les avantages en nature ;

3) Les commissions et les pourboires.

Article 58

Conformément aux dispositions prévues à l'article 53 ci-dessus, l'indemnité due au délégué des salariés et, le cas échéant, au représentant syndical dans l'entreprise, licenciés au cours de leur mandat, est majorée de 100%.

Article 59

Le salarié bénéficie, en cas de licenciement abusif, de versement de dommage-intérêts et de l'indemnité de préavis prévus respectivement aux articles 41 et 51 ci-dessus.

Il bénéficie également de l'indemnité de perte d'emploi.□

Article 60

Les indemnités visées à l'article 59 ci-dessus ne sont pas dues au salarié s'il a droit à une pension de vieillesse, lorsqu'il est mis à la retraite conformément à l'article 526 ci-dessous, sauf si des dispositions plus favorables sont prévues dans le contrat de travail, la convention collective de travail ou le règlement intérieur.

Section V. – **Du licenciement par mesure disciplinaire**

Article 61

En cas de faute grave, le salarié peut être licencié sans préavis ni indemnité ni versement de dommages-intérêts.

Article 62

Avant le licenciement du salarié, il doit pouvoir se défendre et être entendu par l'employeur ou le représentant de celui-ci en présence du délégué des salariés ou le représentant syndical dans l'entreprise qu'il choisit lui-même dans un délai ne dépassant pas huit jours à compter de la date de constatation de l'acte qui lui est imputé.

Il est dressé un procès-verbal à ce propos par l'administration de l'entreprise, signé par les deux parties, dont copie est délivrée au salarié.

Si l'une des parties refuse d'entreprendre ou de poursuivre la procédure, il est fait recours à l'inspecteur de travail.

Article 63

La décision des sanctions disciplinaires prévues à l'article 37 ci-dessus ou la décision de licenciement est remise au salarié intéressé en mains propres contre reçu ou par lettre recommandée avec accusé de réception, dans un délai de 48 heures suivant la date à laquelle la décision précitée a été prise.

La justification du licenciement par un motif acceptable incombe à l'employeur. De même, il doit prouver, lorsqu'il le prétend, que le salarié a abandonné son poste.

Article 64

Une copie de la décision de licenciement ou de la lettre de démission est adressée à l'agent chargé de l'inspection du travail.

La décision de licenciement doit comporter les motifs justifiant le licenciement du salarié, la date à laquelle il a été entendu et être assortie du procès-verbal visé à l'article 62 ci-dessus.

Le tribunal ne peut connaître que des motifs mentionnés dans la décision de licenciement et des circonstances dans lesquelles elle a été prise.

Article 65

Sous peine de déchéance, l'action en justice concernant le licenciement doit être portée devant le tribunal compétent dans un délai de 90 jours à compter de la date de réception par le salarié de la décision de licenciement.

Le délai précité doit être mentionné dans la décision de licenciement visée à l'article 63 ci-dessus.

Section VI. – **Du licenciement pour motifs technologiques, structurels ou économiques et de la fermeture des entreprises**

Article 66

L'employeur dans les entreprises commerciales, industrielles ou dans les exploitations agricoles ou forestières et leurs dépendances ou dans les entreprises d'artisanat, occupant habituellement dix salariés ou plus, qui envisage le licenciement de tout ou partie de ces salariés, pour motifs technologiques, structurels ou pour motifs similaires ou économiques, doit porter sa décision à la connaissance des délégués des salariés et, le cas échéant, des représentants syndicaux à l'entreprise, au moins un mois avant de procéder au licenciement. Il doit, en même temps, leur fournir tous renseignements nécessaires y afférents, y compris les motifs du licenciement, ainsi que le nombre et les catégories des salariés concernés et la période dans laquelle il entend entreprendre ce licenciement.

Il doit également engager des concertations et des négociations avec eux en vue d'examiner les mesures susceptibles d'empêcher le licenciement ou d'en atténuer les effets négatifs, y compris la possibilité de réintégration dans d'autres postes.

Le comité d'entreprise agit au lieu et place des délégués des salariés dans les entreprises occupant plus de cinquante salariés.

L'administration de l'entreprise dresse un procès-verbal constatant les résultats des concertations et négociations précitées, signé par les deux parties, dont une copie est adressée aux délégués des salariés et une autre au délégué provincial chargé du travail.

Article 67

Le licenciement de tout ou partie des salariés employés dans les entreprises visées à l'article 66 ci-dessus pour motifs technologiques, structurels ou pour motifs similaires ou économiques, est subordonné à une autorisation délivrée par le gouverneur de la préfecture ou de la province, dans un délai maximum de deux mois à compter de la date de la présentation de la demande par l'employeur au délégué provincial chargé du travail.

La demande d'autorisation doit être assortie de tous les justificatifs nécessaires et du procès-verbal des concertations et négociations avec les représentants des salariés prévu par l'article 66 ci-dessus.

En cas de licenciement pour motifs économiques, la demande doit être accompagnée, outre les documents susvisés, des justificatifs suivants :

– un rapport comportant les motifs économiques, nécessitant l'application de la procédure de licenciement ;

– l'état de la situation économique et financière de l'entreprise ;

– un rapport établi par un expert-comptable ou par un commissaire aux comptes.

Le délégué provincial chargé du travail doit effectuer toutes les investigations qu'il juge nécessaires. Il doit adresser le dossier, dans un délai n'excédant pas un mois à compter de la réception de la demande, aux membres d'une commission provinciale présidée par le gouverneur de la préfecture ou de la province, aux fins d'examiner et de statuer sur le dossier dans le délai fixé ci-dessus.

La décision du gouverneur de la préfecture ou de la province doit être motivée et basée sur les conclusions et les propositions de ladite commission.

Article 68

La commission provinciale visée à l'article 67 ci-dessus est composée de représentants des autorités administratives concernées et de représentants des organisations professionnelles des employeurs et des organisations syndicales des salariés les plus représentatives.

Le nombre des membres de la commission, le mode de leur désignation et les modalités de son fonctionnement sont fixés par voie réglementaire.□

Article 69

La fermeture, partielle ou totale, des entreprises ou des exploitations visées à l'article 66 ci-dessus, n'est pas autorisée si elle est dictée par des motifs autres que ceux prévus dans le même article, si elle est de nature à entraîner le licenciement des salariés, sauf dans les cas où il devient impossible de poursuivre l'activité de l'entreprise, et sur autorisation délivrée par le gouverneur de la préfecture ou de la province, conformément à la même procédure fixée par les articles 66 et 67 ci-dessus.

Article 70

Les salariés bénéficient des indemnités de préavis et de licenciement prévues respectivement aux articles 51 et 52 ci-dessus, en cas de l'obtention ou non par l'employeur de l'autorisation de licenciement, conformément aux articles 66, 67 et 69 ci-dessus.

Toutefois, en cas de licenciement conformément auxdits articles, sans l'autorisation précitée, les salariés licenciés ne bénéficient des dommages-intérêts prévus à l'article 41 ci-dessus que sur décision judiciaire s'ils ne sont pas réintégrés dans leurs postes tout en conservant leurs droits.

L'employeur et les salariés peuvent recourir à la conciliation préliminaire conformément à l'article 41 ci-dessus ou au tribunal pour statuer sur le litige.

Article 71

Dans chaque catégorie professionnelle, les licenciements autorisés interviennent dans chaque établissement de l'entreprise, en tenant compte des éléments ci-après :

– l'ancienneté ;

– la valeur professionnelle ;

– les charges familiales.

Les salariés licenciés bénéficient d'une priorité de réembauchage dans les conditions prévues à l'article 508 ci-dessous.

Section VII. – **Du certificat de travail**

Article 72

L'employeur doit délivrer au salarié un certificat de travail, à la cessation du contrat de travail, dans un délai maximum de huit jours, sous peine de dommages-intérêts.

Le certificat de travail doit exclusivement indiquer la date de l'entrée du salarié dans l'entreprise, celle de sa sortie et les postes de travail qu'il a occupés. Toutefois, par accord entre les deux parties, le certificat de travail peut comporter des mentions relatives aux qualifications professionnelles du salarié et aux services qu'il a rendus.

Le certificat de travail est exempté des droits d'enregistrement même s'il comporte des indications autres que celles prévues au deuxième alinéa ci-dessus. L'exemption s'étend au certificat portant la mention de : « libre de tout engagement » ou toute autre formule établissant que le contrat de travail a pris fin de manière ordinaire.

Section VIII. – **Du reçu pour solde de tout compte**

Article 73

« Le reçu pour solde de tout compte » est le reçu délivré par le salarié à l'employeur à la cessation du contrat, pour quelque cause que ce soit, pour s'acquitter de tout paiement envers lui.

Est nul tout quitus ou conciliation conformément à l'article 1098 du Code des obligations et contrats portant renonciation à tout paiement dû au salarié en raison de l'exécution ou à la cessation du contrat. □

Article 74

Sous peine de nullité, le « reçu pour solde de tout compte » doit mentionner :

1° la somme totale versée pour solde de tout compte avec indication détaillée des paiements ;

2° le délai de forclusion fixé à 60 jours en caractères lisibles ;

3° le fait que le reçu pour solde de tout compte a été établi en deux exemplaires dont l'un est remis au salarié.

La signature du salarié portée sur le reçu doit être précédée de la mention « lu et approuvé ».

Si le salarié est illettré, le « reçu pour solde de tout compte » doit être contresigné par l'agent chargé de l'inspection de travail dans le cadre de la conciliation prévue à l'article 532 ci-dessous.

Article 75

Le « reçu solde de tout compte » peut être dénoncé dans les soixante jours suivant la date de sa signature.

La dénonciation du reçu doit être effectuée, soit par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à l'employeur, soit par assignation devant le tribunal. Elle n'est valable qu'à condition de préciser les divers droits dont le salarié entend se prévaloir.

Article 76

Le « reçu pour solde de tout compte » régulièrement dénoncé ou à l'égard duquel la forclusion ne peut jouer, n'a que la valeur d'un simple reçu des sommes qui y figurent.

Le quitus ou la conciliation est considéré, conformément à l'article 1098 du Code des obligations et contrats, comme un simple document constatant les sommes qui y sont portées.

Les indemnités versées au salarié pour licenciement par conciliation ou décision judiciaire, sont exemptées de l'impôt général sur le revenu, des cotisations de la Caisse nationale de sécurité sociale et des droits d'enregistrement.

Section IX. – **Du logement du salarié en raison de son travail**

Article 77

Lorsque l'employeur met un logement à la disposition du salarié en raison de son travail, ce dernier doit quitter et rendre ledit logement dans un délai maximum de trois mois à compter de la date de la cessation du contrat, quelle que soit la cause, sous peine d'une astreinte n'excédant pas le quart du salaire journalier pour chaque jour de retard.

Section X. – **Dispositions pénales**

Article 78

Sont punis d'une amende de 300 à 500 dirhams :

– le non respect des dispositions relatives au préavis prévues aux articles 43 et 51 ci-dessus ;

– le refus d'octroyer les permissions d'absence prévues à l'article 48 ci-dessus ou la durée des périodes d'absences inférieure à celles prescrites par ledit article ;

– le défaut de paiement de l'indemnité de licenciement prévue à l'article 52 ci-dessus ;

– la non application de l'article 53 ci-dessus pour le calcul de l'indemnité de licenciement ;

□

– la non application de la majoration de l'indemnité de licenciement due aux délégués des salariés et représentants syndicaux dans l'entreprise prévue à l'article 58 ci-dessus ;

– le défaut de mise à la disposition du salarié du certificat de travail prévu à l'article 72 ci-dessus ou le défaut de mention dans le certificat de l'une des indications prescrites par ledit article ou le défaut de délivrance dudit certificat dans le délai fixé audit article.

L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de salariés à l'égard desquels les dispositions desdits articles n'ont pas été observées, sans toutefois que le total des amendes dépasse le montant de 20.000 dirhams.

Est puni d'une amende de 2.000 à 5.000 dirhams le non respect de la priorité de réembauchage prévue au dernier alinéa de l'article 71 ci-dessus ;

Est punie d'une amende de 10.000 à 20.000 dirhams l'inobservation des dispositions des articles 66, 67 et 69 ci-dessus.

Chapitre VI

Du voyageur, représentant ou placier de commerce et d'industrie

Article 79

Est considéré comme un contrat de travail, quelle que soit la qualification qui lui est donnée par les parties, le contrat dont l'objet est la représentation commerciale ou industrielle, et qui intervient entre, d'une part, le voyageur, représentant ou placier, quel que soit le titre qui lui est attribué et, d'autre part, son employeur, qu'il soit industriel ou commerçant, nonobstant toute stipulation expresse du contrat ou, en son silence, lorsque le voyageur, représentant ou placier :

– travaille pour le compte d'un ou plusieurs employeurs ;

– exerce effectivement sa profession de façon exclusive et continue ;

– est lié à son employeur par des engagements déterminant la nature de la représentation commerciale ou industrielle, des prestations de services ou des marchandises offertes à la vente ou à l'achat, la région dans laquelle il doit exercer son activité ou les catégories de clients qu'il est chargé de visiter et le taux des rémunérations qui lui sont dues.

Les dispositions précitées ne peuvent faire obstacle à des clauses permettant au voyageur, représentant ou placier de commerce et d'industrie, soit l'exercice d'une autre profession, soit l'accomplissement d'opérations commerciales personnelles.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas aux salariés chargés occasionnellement, en plus de leur travail à l'intérieur d'une entreprise, de démarches auprès de la clientèle, rémunérés exclusivement par des appointements fixes auxquels s'ajoutent éventuellement des frais de déplacement à la charge de l'entreprise et dont l'activité est dirigée et contrôlée journellement par l'employeur.

Article 80

Les contrats définis à l'article 79 ci-dessus doivent être établis par écrit.

Ils sont, au choix des parties, d'une durée déterminée ou indéterminée. Les parties doivent, dans ce dernier cas, stipuler un délai de préavis fixé en vertu de la convention collective de travail, du règlement intérieur ou des usages sans être inférieur dans tous les cas à la durée fixée dans l'article 43 ci-dessus.

Il peut être stipulé une période d'essai dont la durée ne peut être supérieure à six mois.□

Article 81

Les contrats prévus à l'article 79 ci-dessus peuvent, pour leur durée, contenir l'interdiction pour le voyageur, représentant ou placier de représenter des entreprises commerciales ou industrielles ou des produits déterminés.

Lorsque le contrat ne contient pas cette interdiction, les parties doivent, à moins qu'elles n'y renoncent par une stipulation expresse, prévoir, le cas échéant, une clause indiquant les entreprises commerciales ou industrielles ou les produits que le voyageur, représentant ou placier représente déjà jusqu'à la formation du contrat et l'engagement de ne pas prendre en cours de contrat de nouvelles représentations sans autorisation préalable de l'employeur.

Article 82

Les conséquences de la rupture du contrat de travail du voyageur, représentant ou placier par la volonté de l'une des parties, sont réglées comme suit :

1° quand la rupture intervient au cours de la période d'essai, il n'est dû aucune indemnité ;

2° quand la rupture intervient après l'expiration de la période d'essai et qu'elle est le fait de l'employeur, les dispositions suivantes doivent être observées :

I. – S'il s'agit d'un contrat à durée indéterminée :

a) – en cas d'inobservation du délai de préavis, il est dû au voyageur, représentant ou placier, à titre de salaire, le montant évalué en argent de tous les avantages directs et indirects qu'il aurait pu recueillir pendant le délai de préavis ;

b) – en cas de rupture abusive, il lui est dû des dommages-intérêts et l'indemnité de licenciement prévus respectivement par les articles 41 et 52 ci-dessus.

II. – S'il s'agit de la résiliation anticipée d'un contrat à durée déterminée, il est dû au représentant, voyageur ou placier :

a) à titre de salaire, le montant des avantages directs ou indirects qu'il aurait recueillis jusqu'à expiration du contrat et, en outre, le montant des avantages que le salarié percevrait par suite de la rupture du contrat ;

b) des dommages-intérêts dans les conditions prévues par l'article 33 ci-dessus.

Article 83

La rupture de tout contrat à durée indéterminée ou de tout contrat à durée déterminée d'un voyageur, représentant ou placier ouvre droit à indemnité au profit de celui-ci dans les cas ci-après :

1° Lorsque la rupture du contrat à durée indéterminée ou la résiliation avant son échéance du contrat à durée déterminée, est le fait de l'employeur et qu'elle n'est pas provoquée par une faute grave du voyageur, représentant ou placier ;

2° Lorsqu'il y a cessation du contrat par suite d'accident ou de maladie entraînant une incapacité totale permanente de travail du voyageur, représentant ou placier ;

3° Lorsqu'il y a non renouvellement du contrat à durée déterminée venu à expiration.

Article 84

L'indemnité prévue à l'article 83 ci-dessus ne se confond ni avec celle qui pourrait être due pour rupture abusive du contrat à durée indéterminée ni avec celle qui pourrait être due en cas de résiliation anticipée du contrat à durée déterminée telles que ces indemnités sont fixées par l'article 82 ci-dessus.

Article 85

Le montant de l'indemnité visée à l'article 83 ci-dessus est calculé d'après la part qui revient personnellement au voyageur, représentant ou placier, eu égard à l'importance en nombre et en valeur de la clientèle apportée par lui, compte tenu des rémunérations spéciales qui lui ont été accordées au cours du contrat pour le même objet ainsi que des diminutions qui pourraient être constatées dans la clientèle préexistante et imputables au voyageur, représentant ou placier.

Il est interdit de déterminer cette indemnité à l'avance.

Si la rupture du contrat à durée indéterminée ou la résiliation avant son échéance du contrat à durée déterminée, résulte du décès du voyageur, représentant ou placier, l'indemnité est attribuée aux héritiers de ce dernier.

TITRE II

DU CONTRAT DE SOUS-ENTREPRISE

Article 86

« Le contrat de sous-entreprise » est un contrat établi par écrit, par lequel un entrepreneur principal charge un sous-entrepreneur de l'exécution d'un certain travail ou de la prestation de certains services.

Il est fait recours au contrat de sous-entreprise tant qu'il est en faveur de l'entreprise principale et ne porte pas préjudice aux intérêts des salariés.

Article 87

Le sous-entrepreneur, en tant qu'employeur, est tenu d'observer toutes les dispositions de la présente loi ainsi que les dispositions législatives et réglementaires en matière de sécurité sociale, d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Si le sous-entrepreneur n'est pas inscrit au registre du commerce et n'est pas propriétaire d'un fonds de commerce, l'entrepreneur principal est tenu de veiller à l'observation des dispositions du livre II de la présente loi relatives aux salariés.

Article 88

Le sous-entrepreneur doit porter sur la carte de travail et le bulletin de paie prévus aux articles 23 et 370 de la présente loi les mentions fixées par l'autorité gouvernementale chargée du travail.

Article 89

Dans tous les cas, que les travaux soient exécutés ou les services soient fournis dans les établissements de l'entrepreneur principal ou leurs dépendances ou qu'ils le soient dans des établissements ou dépendances autres que les siens ou qu'ils soient exécutés par des salariés travaillant à domicile, et en cas d'insolvabilité du sous-entrepreneur non inscrit au registre du commerce et non affilié à la Caisse nationale de sécurité sociale, l'entrepreneur principal est tenu, à concurrence des sommes dues au sous-entrepreneur en faveur des salariés travaillant pour le compte de ce dernier, d'honorer les engagements suivants :

– le paiement des salaires sous réserve des dispositions prévues à l'article 91 ci-dessous ;
– l'indemnité de congé annuel payé ;
– les indemnités de licenciement ;
– le versement des cotisations à la Caisse nationale de sécurité sociale ;
– le versement de la taxe relative à la formation professionnelle.

En outre, lorsque les travaux sont exécutés ou les services sont fournis dans ses établissements ou leurs dépendances, il est responsable au regard de la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Article 90

En cas d'insolvabilité du sous-entrepreneur dans les cas visés à l'article 89 ci-dessus, les salariés lésés et la Caisse nationale de sécurité sociale ont le droit d'intenter une action contre l'entrepreneur principal pour le compte duquel le travail aura été exécuté.

Article 91

L'entrepreneur principal n'est responsable du paiement des salaires du personnel du sous-entrepreneur que si un avis de défaut de paiement lui est adressé dans les soixante jours qui ont suivi la date d'exigibilité des salaires du dernier mois ou de la dernière quinzaine, demeurés impayés, soit par les salariés du sous-entrepreneur, soit par l'autorité administrative locale ou l'agent chargé de l'inspection du travail.

TITRE III

DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

Article 92

« La négociation collective » est le dialogue entre les représentants des organisations syndicales les plus représentatives ou les unions syndicales des salariés les plus représentatives d'une part, et un ou plusieurs employeurs ou les représentants des organisations professionnelles des employeurs d'autre part, aux fins de :

– déterminer et améliorer les conditions du travail et de l'emploi ;
– organiser les relations entre les employeurs et les salariés ;
– organiser les relations entre les employeurs ou leurs organisations d'une part, et une ou plusieurs organisations syndicales des salariés les plus représentatives d'autre part.

Article 93

Chaque partie dans la négociation collective désigne, par écrit, un représentant. L'autre partie ne peut s'y opposer.

Article 94

Chaque partie dans la négociation collective est tenue de fournir à l'autre partie les informations et les indications qu'elle demande et nécessaires pour faciliter le déroulement des négociations.

Article 95

La négociation collective se déroule directement aux niveaux suivants :

– au niveau de l'entreprise : entre l'employeur et les syndicats des salariés les plus représentatifs dans l'entreprise ;
– au niveau du secteur concerné : entre l'employeur ou les organisations professionnelles des employeurs et les organisations syndicales des salariés les plus représentatives dans le secteur ;
– Au niveau national : entre les organisations professionnelles des employeurs et les organisations syndicales des salariés les plus représentatives au niveau national.

Chaque partie peut se faire assister au cours des négociations par autant de conseillers qu'elle désire.□

Article 96

Les négociations collectives se tiennent au niveau de l'entreprise et au niveau sectoriel une fois par an.

Les conventions collectives peuvent prévoir une périodicité différente pour procéder à ces négociations.

Les négociations entre le gouvernement, les organisations professionnelles des employeurs et les organisations syndicales des salariés les plus représentatives au niveau national se déroulent chaque année et autant de fois que nécessaire pour discuter des différentes questions économiques et sociales concernant le domaine du travail.

Article 97

La partie désirant négocier est tenue, lorsqu'il est nécessaire, d'adresser un préavis à l'autre partie par une lettre recommandée avec accusé de réception.

La partie avisée doit notifier sa réponse à l'autre partie de la même manière, dans un délai de sept jours, à compter de la date de la réception du préavis.

Article 98

Les parties peuvent fixer, par accord commun, la date du début de la négociation collective dans un délai de 15 jours suivant la date de la réception de la première partie du consentement de la deuxième.

Les parties peuvent fixer, par accord commun, la date de la clôture des négociations, sous réserve que ce délai ne dépasse, dans tous les cas, 15 jours de la date d'ouverture desdites négociations.

Une copie des accords communs précités est adressée à l'autorité gouvernementale chargée du travail.

Article 99

L'autorité gouvernementale chargée du travail ou l'autorité gouvernementale concernée fournit aux parties de la négociation les statistiques, les informations économiques, sociales et techniques et autres renseignements facilitant le déroulement de ladite négociation collective.

Article 100

Les résultats de la négociation collective sont portés dans un procès-verbal ou un accord signé par les parties dont une copie est adressée à l'autorité gouvernementale chargée du travail qui transmet une copie desdits procès ou accord au Conseil de la négociation collective.

Article 101

Il est créé auprès de l'autorité gouvernementale chargée du travail un conseil sous la dénomination de « Conseil de la négociation collective » ayant pour mission de :

- présenter des propositions pour promouvoir la négociation collective ;
- présenter des propositions pour encourager la conclusion et la généralisation des conventions collectives de travail notamment au sein des entreprises occupant plus de deux cents salariés, que ce soit à l'échelle nationale ou sectorielle ;
- donner son avis sur l'interprétation des clauses de la convention collective de travail, lorsqu'il en est sollicité ;
- étudier l'inventaire annuel du bilan des négociations collectives.□

Article 102

Le conseil de la négociation collective présidé par le ministre chargé du travail ou son représentant est composé par des représentants de l'administration et des représentants des organisations professionnelles des employeurs et des organisations syndicales des salariés.

Le président du conseil de la négociation collective peut faire appel, aux fins de participer à ses travaux, à toute personne en raison de ses qualifications dans le domaine de compétence dudit conseil.

Article 103

Le nombre des membres du conseil de la négociation collective et les modalités de leur nomination ainsi que les modalités du fonctionnement dudit conseil sont fixés par voie réglementaire.

TITRE IV

DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Chapitre premier

Définition et forme

Article 104

« La convention collective de travail » est un contrat collectif régissant les relations de travail conclu entre d'une part, les représentants d'une ou plusieurs organisations syndicales des salariés les plus représentatives ou leurs unions et, d'autre part, soit un ou plusieurs employeurs contractant à titre personnel, soit les représentants d'une ou de plusieurs organisations professionnelles des employeurs.

Sous peine de nullité, la convention collective de travail doit être établie par écrit.

Article 105

Les conventions collectives de travail contiennent les dispositions concernant les relations de travail, notamment :

1° les éléments ci-après du salaire applicable à chaque catégorie professionnelle :

a) les coefficients hiérarchiques afférents aux différents niveaux de qualification professionnelle ; ces coefficients, appliqués au salaire minimum du salarié sans qualification, servent à déterminer les salaires minima pour les autres catégories de salariés en fonction de leurs qualifications professionnelles ;

b) les modalités d'application du principe « à travail de valeur égale, salaire égal », concernant les procédures de règlement des difficultés pouvant naître à ce sujet ;

2° les éléments essentiels servant à la détermination des niveaux de qualification professionnelle et, notamment, les mentions relatives aux diplômes professionnels ou autres diplômes ;

3° les conditions et modes d'embauchage et de licenciement des salariés sans que les dispositions prévues, à cet effet, puissent porter atteinte au libre choix du syndicat par les salariés ;

4° les dispositions concernant la procédure de révision, modification, dénonciation de tout ou partie de la convention collective de travail ;

5° les procédures conventionnelles suivant lesquelles seront réglés les conflits individuels et collectifs de travail susceptibles de survenir entre les employeurs et les salariés liés par la convention ;

6° l'organisation au profit des salariés d'une formation continue, visant à favoriser leur promotion sociale et professionnelle, à améliorer leurs connaissances générales et professionnelles et à les adapter aux innovations technologiques ;

7° les indemnités ;

8° la couverture sociale ;

9° l'hygiène et la sécurité professionnelle ;

10° les conditions de travail ;

11° les facilités syndicales ;

12° les affaires sociales.

Article 106

La convention collective de travail doit être déposée sans frais, aux soins de la partie la plus diligente, au greffe du tribunal de première instance compétent de tout lieu où elle doit être appliquée et auprès de l'autorité gouvernementale chargée du travail.

Le greffe du tribunal de première instance et l'autorité gouvernementale chargée du travail délivrent un récépissé de dépôt, après réception de la convention collective.

Article 107

Les dispositions de l'article précédent sont applicables à toute modification ou révision d'une convention collective de travail.

Chapitre II

Conclusion - Parties à la convention - Adhésion

Article 108

Les représentants de l'organisation syndicale des salariés la plus représentative ou les représentants d'une organisation professionnelle des employeurs peuvent conclure la convention au nom de leurs groupements en vertu :

– soit des dispositions statutaires de cette organisation syndicale des salariés ou organisation professionnelle d'employeurs ;

– soit d'une décision spéciale de ladite organisation syndicale des salariés ou organisation professionnelle des employeurs.

A défaut, pour être valable, la convention collective de travail doit être approuvée après délibérations spéciales des employeurs concernés.

L'organisation concernée fixe les modalités de déroulement de ces délibérations.

Article 109

L'organisation professionnelle des employeurs ou l'organisation syndicale des salariés la plus représentative peut demander à l'autorité gouvernementale compétente de provoquer la réunion d'une commission mixte en vue de la conclusion d'une convention collective de travail. Cette autorité doit donner suite à cette demande dans un délai de trois mois.

Article 110

Toute organisation syndicale de salariés, toute organisation professionnelle d'employeurs ou tout employeur qui n'est pas membre fondateur d'une convention collective de travail peut y adhérer ultérieurement.

L'adhésion est notifiée par lettre recommandée, avec accusé de réception, aux parties à la convention collective de travail, à l'autorité gouvernementale chargée du travail et au greffe du tribunal de première instance dans le ressort duquel la convention est applicable.□

L'adhésion est valable à compter du jour qui suit sa notification conformément à l'alinéa précédent.

Chapitre III

Champ d'application et entrée en vigueur de la convention collective de travail

Article 111

Les parties doivent stipuler que la convention collective de travail est applicable, soit dans l'ensemble de l'entreprise, soit dans un ou plusieurs établissements qui en dépendent et ce, soit dans une collectivité locale déterminée, soit dans une zone déterminée ou dans tout le territoire national.

A défaut de l'une de ces stipulations, la convention collective est applicable dans le ressort du tribunal compétent dont le greffe a reçu le dépôt conformément l'article 106 ci-dessus.

Elle n'est applicable dans le ressort d'un autre tribunal que si elle y est déposée au greffe par les deux parties.

Article 112

Sont soumises aux obligations de la convention collective de travail :

– les organisations syndicales de salariés signataires ou adhérentes ainsi que les personnes qui en sont ou en deviendront membres ;

– le ou les employeurs qui l'ont signée personnellement ;

– les organisations professionnelles des employeurs signataires ou adhérentes.

Article 113

Les dispositions de la convention collective de travail contractée par l'employeur s'appliquent aux contrats de travail conclus par lui.

Dans chaque entreprise ou établissement compris dans le champ d'application d'une convention collective de travail, les dispositions de cette convention s'imposent, sauf dispositions plus favorables pour les salariés dans leurs contrats de travail.

Article 114

Une convention collective de travail n'est applicable qu'à l'expiration du troisième jour qui suit celui de son dépôt auprès de l'autorité gouvernementale chargée du travail.

Chapitre IV

Durée d'application - Dénonciation

Article 115

La convention collective de travail peut être conclue pour une durée déterminée, pour une durée indéterminée ou pour la durée de la réalisation d'un projet.

Article 116

La convention collective de travail à durée indéterminée peut toujours cesser à n'importe quel moment par la volonté de l'une des parties.

La dénonciation doit être notifiée, au moins un mois avant la date prévue pour son expiration, à toutes les parties, au greffe du tribunal compétent et à l'autorité gouvernementale chargée du travail.

Toutefois, lorsque la dénonciation est motivée par la volonté de provoquer la révision de certaines dispositions de la convention collective de travail, un projet de modification doit être joint à la dénonciation.□

Article 117

Si l'une des parties représente soit plusieurs organisations syndicales de salariés les plus représentatives, soit plusieurs employeurs ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs, la convention collective à durée indéterminée n'est résolue que lorsqu'elle est dénoncée par la dernière de ces organisations syndicales de salariés les plus représentatives ou le dernier de ces employeurs ou la dernière de ces organisations professionnelles d'employeurs.

Après dénonciation par l'une des organisations syndicales ou organisations professionnelles, les autres organisations peuvent, dans les dix jours qui suivent la notification qui leur en a été faite, notifier également leur dénonciation aux autres parties à la date fixée par la première organisation syndicale des salariés ou organisation professionnelle d'employeurs ayant dénoncé la convention.

Article 118

La dénonciation de la convention collective de travail par une organisation syndicale des salariés la plus représentative ou par une organisation professionnelle d'employeurs entraîne de plein droit la cessation de la convention pour les membres des organisations précitées nonobstant tout accord contraire.

Article 119

Lorsque la convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée, cette durée ne peut être supérieure à trois années.

La convention collective de travail à durée déterminée qui arrive à expiration continue à produire ses effets telle une convention à durée indéterminée.

Article 120

La convention collective de travail conclue pour la durée de réalisation d'un projet demeure valable jusqu'à l'achèvement dudit projet.

Article 121

Lorsque la convention collective de travail arrive à expiration ou lorsqu'elle est dénoncée et tant que n'est pas intervenu un nouvel accord individuel ou collectif stipulant des avantages plus favorables, les salariés conservent le bénéfice des avantages qui leur étaient accordés par ladite convention.

Chapitre V

Exécution

Article 122

Les organisations syndicales de salariés ou les organisations professionnelles d'employeurs ou leurs unions liées par une convention collective de travail sont tenues d'en respecter les dispositions, tant qu'elles demeurent en vigueur, et de ne rien faire qui soit de nature à en compromettre l'exécution loyale.

Elles sont garantes de cette exécution dans la limite des obligations stipulées par la convention.

Article 123

Les organisations syndicales de salariés, les organisations professionnelles d'employeurs et leurs unions, liées par une convention collective de travail, peuvent en leur nom propre, intenter une action en dommages-intérêts à l'encontre des autres organisations syndicales de salariés, organisations professionnelles d'employeurs ou unions, parties à la convention, des membres de ces organisations, de leurs propres membres ou de toutes autres parties liées par la convention qui ont violé les engagements contractés.

Article 124

Les personnes liées par une convention collective de travail peuvent intenter une action en dommages-intérêts à l'encontre des autres personnes ou organisations syndicales de salariés, organisations professionnelles d'employeurs ou unions liées par la convention qui ont violé à leur égard les engagements contractés.

Article 125

Les personnes, les organisations syndicales des salariés, les organisations professionnelles des employeurs et les unions, qui sont liés par une convention collective de travail, peuvent intenter toutes les actions en justice qui naissent de cette convention en faveur de chacun de leurs membres, sans avoir à justifier d'un mandat spécial de l'intéressé, pourvu que celui-ci ait été averti et ne s'y soit pas opposé. L'intéressé peut toujours intervenir personnellement à l'instance engagée en son nom par l'organisation syndicale ou l'organisation professionnelle concernée, tant que l'action est en cours.

Article 126

Lorsqu'une action née d'une convention collective de travail est intentée par une personne, par une organisation syndicale de salariés, une organisation professionnelle d'employeurs ou par les unions, liées par une convention collective de travail, les autres organisations dont les membres sont liés par la convention, peuvent toujours intervenir à l'instance engagée, tant que l'action est en cours, en considération de l'intérêt collectif que la solution du litige peut présenter pour leurs membres.

Article 127

Les conflits collectifs de travail entre les parties liées par la convention collective de travail, sont réglés conformément au livre VI de la présente loi, relatif au règlement des conflits collectifs de travail, à défaut de dispositions particulières dans la convention collective de travail.

Les conflits individuels de travail entre les parties liées par la convention collective de travail, dans le cas où celle-ci ne prévoit pas de dispositions relatives à leur règlement, sont réglés conformément aux dispositions législatives applicables en la matière.

Article 128

Outre les compétences qui leur sont conférées par l'article 532 ci-dessous, les agents chargés de l'inspection du travail sont compétents en matière de contrôle de l'application des clauses de la convention collective de travail.

Article 129

Est puni d'une amende de 300 à 500 dirhams le non respect des stipulations de la convention collective de travail.□

L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de salariés à l'égard desquels les stipulations de la convention collective de travail n'ont pas été observées, sans toutefois que le total des amendes dépasse le montant de 20.000 dirhams.

Chapitre VI

Dispositions diverses

Article 130

Les établissements concernés par l'application d'une convention collective de travail doivent afficher un avis y relatif dans les lieux où le travail est effectué ainsi que dans les locaux où se fait l'embauchage.

Cet avis doit indiquer l'existence de la convention collective de travail, les parties signataires, la date de dépôt et les autorités auprès desquelles elle a été déposée.

Un exemplaire de la convention doit être tenu à la disposition des salariés.

Article 131

En cas de modification dans la situation juridique de l'employeur ou dans la forme juridique de l'entreprise, telle que prévue à l'article 19 ci-dessus, la convention collective de travail demeure en vigueur entre les salariés de l'entreprise et le nouvel employeur.

Article 132

Sont punis d'une amende de 2.000 à 5.000 dirhams :

– le non-affichage de l'avis prévu par l'article 130 ou l'affichage dans des lieux autres que ceux mentionnés dans ledit article ;

– le défaut dans l'avis de l'une des indications qui doivent y être mentionnées en vertu dudit article ;

– le non-respect de la disposition dudit article prescrivant la mise à la disposition des salariés d'un exemplaire de la convention collective de travail.

Chapitre VII

Extension et cessation de la convention collective de travail

Article 133

Lorsqu'une convention collective de travail, conclue dans les conditions prévues aux chapitres précédents du présent titre, concerne au moins les deux tiers des salariés de la profession, les dispositions de celle-ci doivent être étendues par arrêté de l'autorité gouvernementale chargée du travail à l'ensemble des entreprises et établissements employant des salariés exerçant la même profession, soit dans une zone déterminée, soit dans l'ensemble du territoire du Royaume.

Lorsque la convention collective de travail, conclue dans les conditions prévues aux chapitres précédents du présent titre, concerne au moins cinquante pour cent des salariés, les dispositions de celle-ci peuvent être étendues, par arrêté de l'autorité gouvernementale chargée du travail, après avis des organisations professionnelles des employeurs, des organisations syndicales des salariés les plus représentatives et du conseil de négociation collective, à l'ensemble des entreprises et établissements employant des salariés exerçant la même profession, soit dans une zone déterminée, soit dans l'ensemble du territoire du Royaume.□

Article 134

La convention collective de travail étendue cesse d'être obligatoire lorsque la convention initiale prend fin.

LIVRE II

DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE LA RÉMUNÉRATION DU SALARIÉ

TITRE PREMIER

DISPOSITIONS GENERALES

Chapitre premier

De l'ouverture des entreprises

Article 135

Toute personne physique ou morale assujettie aux dispositions de la présente loi et envisageant d'ouvrir une entreprise, un établissement ou un chantier dans lequel elle va employer des salariés, est tenue d'en faire déclaration à l'agent chargé de l'inspection du travail dans les conditions et formes fixées par voie réglementaire.

Article 136

Une déclaration analogue à celle prévue dans l'article 135 ci-dessus doit être également faite par l'employeur dans les cas suivants :

1 - lorsque l'entreprise envisage d'embaucher de nouveaux salariés ;

2 - lorsque, tout en occupant des salariés, l'entreprise change de nature d'activité ;

3 - lorsque, tout en occupant des salariés, l'entreprise est transférée à un autre emplacement ;

4 - lorsque l'entreprise décide d'occuper des salariés handicapés ;

5 - lorsque l'entreprise occupait du personnel dans ses locaux puis décide de confier tout ou partie de ses activités à des salariés travaillant chez eux ou à un sous-traitant ;

6 - lorsque l'entreprise occupe des salariés par embauche temporaire.

Article 137

Sont punies d'une amende de 2.000 à 5.000 dirhams les infractions aux dispositions des articles 135 et 136 ci-dessus.

Chapitre II

Du règlement intérieur

Article 138

Tout employeur occupant habituellement au minimum dix salariés est tenu, dans les deux années suivant l'ouverture de l'entreprise ou de l'établissement, d'établir, après l'avoir communiqué aux délégués des salariés et aux représentants syndicaux dans l'entreprise, le cas échéant, un règlement intérieur et de le soumettre à l'approbation de l'autorité gouvernementale chargée du travail.

Toute modification apportée au règlement intérieur est soumise aux formalités de consultation et d'approbation prévues à l'alinéa précédent.□

Article 139

Le modèle du règlement intérieur est fixé par l'autorité gouvernementale chargée du travail en consultation avec les organisations syndicales des salariés les plus représentatives et les organisations professionnelles des employeurs et doit comporter notamment :

1 - des dispositions générales relatives à l'embauchage des salariés, au mode de licenciement, aux congés et aux absences ;

2 - des dispositions particulières relatives à l'organisation du travail, aux mesures disciplinaires, à la protection de la santé et à la sécurité des salariés ;

3 - des dispositions relatives à l'organisation de la réadaptation des salariés handicapés à la suite d'un accident de travail ou à une maladie professionnelle.

Le modèle prévu au 1er alinéa du présent article tient lieu de règlement intérieur pour les établissements occupant moins de dix salariés.

Article 140

L'employeur est tenu de porter le règlement intérieur à la connaissance des salariés et de l'afficher dans un lieu habituellement fréquenté par ces derniers et dans le lieu où les salaires leur sont habituellement payés.

Il est délivré copie du règlement intérieur au salarié à sa demande.

L'employeur et les salariés sont tenus au respect des dispositions du règlement intérieur.

Article 141

L'employeur ou son représentant doit fixer dans le règlement intérieur les conditions, le lieu, les jours et heures pendant lesquels il reçoit individuellement tout salarié qui lui en fait la demande, accompagné ou non d'un délégué des salariés ou d'un représentant syndical dans l'entreprise, le cas échéant, sans qu'il puisse y avoir moins d'un jour de réception par mois.

Article 142

Sont punis d'une amende de 2.000 à 5.000 dirhams :

– le non-établissement du règlement intérieur dans le délai prévu par l'article 138 ;

– le défaut de porter le règlement intérieur à la connaissance des salariés ou le défaut d'affichage ou l'affichage non conforme aux prescriptions de l'article 140 ;

– le défaut de fixation par l'employeur du jour où il reçoit chaque salarié dans les conditions fixées par l'article 141 ou la fixation d'un jour où le tour du salarié ne vient qu'après une période supérieure à celle fixée par ledit article.

TITRE II

DE LA PROTECTION DU MINEUR ET DE LA FEMME

Chapitre premier

De l'âge d'admission au travail

Article 143

Les mineurs ne peuvent être employés ni être admis dans les entreprises ou chez les employeurs avant l'âge de quinze ans révolus.□

Article 144

L'agent chargé de l'inspection du travail a, à tout moment, le droit de requérir l'examen par un médecin dans un hôpital relevant du ministère chargé de la santé publique de tous les mineurs salariés âgés de moins de dix-huit ans et tous les salariés handicapés, à l'effet de vérifier si le travail dont ils sont chargés n'excède pas leurs capacités ou ne convient pas à leur handicap.

L'agent chargé de l'inspection du travail a le droit d'ordonner le renvoi des mineurs et des salariés handicapés de leur travail, sans préavis, en cas d'avis conforme dudit médecin et après examen contradictoire à la demande de leurs parents.

Article 145

Aucun mineur de moins de 18 ans ne peut, sans autorisation écrite préalablement remise par l'agent chargé de l'inspection du travail pour chaque mineur et après consultation de son tuteur, être employé à titre de salarié comme comédien ou interprète dans les spectacles publics faits par les entreprises dont la liste est fixée par voie réglementaire.

L'agent chargé de l'inspection du travail peut procéder au retrait de l'autorisation précédemment délivrée soit à son initiative ou à l'initiative de toute personne habilitée à cet effet.

Article 146

Il est interdit de lancer toute publicité abusive incitant les mineurs à s'adonner à la profession d'artiste et à en souligner le caractère lucratif.

Article 147

Il est interdit à toute personne de faire exécuter par des mineurs de moins de 18 ans des tours de force périlleux, des exercices d'acrobatie, de contorsion ou de leur confier des travaux comportant des risques sur leur vie, leur santé ou leur moralité.

Il est également interdit à toute personne pratiquant les professions d'acrobate, saltimbanque, montreur d'animaux, directeur de cirque ou d'attractions foraines, d'employer dans ses représentations des mineurs âgés de moins de 16 ans.

Article 148

Toute personne exerçant l'une des professions mentionnées à l'article 147 ci-dessus doit disposer des extraits de naissance ou de la carte d'identité nationale des mineurs placés sous sa conduite et justifier de leur identité par la production de ces pièces à première demande de l'agent chargé de l'inspection du travail ou des autorités administratives locales.

Article 149

En cas d'infraction aux dispositions des articles 145 à 148 ci-dessus, l'agent chargé de l'inspection du travail ou les autorités administratives locales requièrent, aux fins d'interdiction de la représentation, l'intervention des agents de la force publique et en donnent avis au ministère public.

Article 150

Sont punis d'une amende de 2.000 à 5.000 dirhams :

– le défaut de détention de l'autorisation prévue à l'article 145 ;

– le non-respect des dispositions de l'article 146 ;

– le défaut de détention ou de production par les personnes visées à l'article 148 des pièces justificatives de l'identité des salariés mineurs placés sous leur conduite.□

Sont punies d'une amende de 300 à 500 dirhams les infractions aux dispositions de l'article 147.

L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de salariés mineurs à l'égard desquels les dispositions de l'article 147 n'ont pas été observées, sans toutefois que le total des amendes dépasse le montant de 20.000 dirhams.

Article 151

Est punie d'une amende de 25.000 à 30.000 dirhams l'infraction aux dispositions de l'article 143.

La récidive est passible d'une amende portée au double et d'un emprisonnement de 6 jours à 3 mois, ou de l'une de ces deux peines seulement.

Chapitre II

De la protection de la maternité

Article 152

La salariée en état de grossesse attesté par certificat médical dispose d'un congé de maternité de quatorze semaines, sauf stipulations plus favorables dans le contrat de travail, la convention collective de travail ou le règlement intérieur.

Article 153

Les salariées en couches ne peuvent être occupées pendant la période de sept semaines consécutives qui suivent l'accouchement.

L'employeur veille à alléger les travaux confiés à la salariée pendant la période qui précède et celle qui suit immédiatement l'accouchement.

Article 154

La salariée a le droit de suspendre le contrat de travail pendant une période qui commence sept semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine sept semaines après la date de celui-ci.

Si un état pathologique, attesté par certificat médical comme résultant de la grossesse ou des couches, rend nécessaire le prolongement de la période de suspension du contrat, le congé de maternité est augmenté de la durée de cet état pathologique, sans pouvoir excéder huit semaines avant la date présumée de l'accouchement et quatorze semaines après la date de celui-ci.

Quand l'accouchement a lieu avant la date présumée, la période de suspension du contrat de travail pourra être prolongée jusqu'à ce que la salariée épuise les quatorze semaines de suspension du contrat auxquelles elle a droit.

Article 155

La salariée en couches avant la date présumée doit avertir l'employeur, par lettre recommandée avec accusé de réception, du motif de son absence et de la date à laquelle elle entend reprendre son travail.

Article 156

En vue d'élever son enfant, la mère salariée peut s'abstenir de reprendre son emploi à l'expiration du délai de sept semaines suivant l'accouchement ou, éventuellement de quatorze semaines, à condition d'en aviser son employeur quinze jours au plus tard avant le terme de la période du congé de maternité. Dans ce cas, la suspension du contrat ne peut excéder quatre-vingt-dix jours.

En vue d'élever son enfant, la mère salariée peut, en accord avec son employeur, bénéficier d'un congé non payé d'une année.

La mère salariée réintègre son poste à l'expiration de la période de suspension visée au premier et 2e alinéas du présent article. Elle bénéficie alors des avantages qu'elle avait acquis avant la suspension de son contrat.

Article 157

La mère salariée peut s'abstenir de reprendre son travail. Dans ce cas, elle doit adresser une lettre recommandée avec accusé de réception à son employeur quinze jours au moins avant le terme de la période de suspension de son contrat, pour l'aviser qu'elle ne reprendra plus son travail au terme de la suspension mentionnée à l'article 156 ci-dessus. Et cela sans observer le délai de préavis et sans avoir à payer une indemnité compensatrice de rupture du contrat de travail.

Article 158

La salariée en état de grossesse attesté par certificat médical peut quitter son emploi sans préavis et sans avoir à payer une indemnité compensatrice de préavis ou de rupture du contrat.

Article 159

L'employeur ne peut rompre le contrat de travail d'une salariée, lorsqu'elle est en état de grossesse attesté par certificat médical, pendant la période de grossesse et durant les quatorze semaines suivant l'accouchement.

L'employeur ne peut également rompre le contrat de travail d'une salariée au cours de la période de suspension consécutive à un état pathologique attesté par un certificat médical et résultant de la grossesse ou des couches.

Toutefois, et sous réserve que la rupture ne soit pas notifiée ou qu'elle ne prenne pas effet pendant la période de suspension du contrat prévue aux articles 154 et 156 ci-dessus, l'employeur peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave commise par l'intéressée ou d'un autre motif légal de licenciement.

Article 160

Si un licenciement est notifié à la salariée avant qu'elle atteste de sa grossesse par certificat médical, elle peut, dans un délai de 15 jours à compter de la notification du licenciement, justifier de son état par l'envoi, à l'employeur, d'un certificat médical par lettre recommandée avec accusé de réception. Le licenciement se trouve de ce fait annulé, sous réserve des dispositions du 2e alinéa de l'article 159.

Les dispositions des deux articles précédents ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée.

Article 161

Pendant une période de douze mois courant à compter de la date de la reprise du travail après l'accouchement, la mère salariée a droit quotidiennement, pour allaiter son enfant, durant les heures de travail, à un repos spécial, rémunéré comme temps de travail, d'une demi-heure le matin et d'une demi-heure l'après-midi. Cette heure est indépendante des périodes de repos appliquées à l'entreprise.

La mère salariée peut, en accord avec son employeur, bénéficier de l'heure réservée à l'allaitement à tout moment pendant les jours de travail.

Article 162

Une chambre spéciale d'allaitement doit être aménagée dans toute entreprise ou à proximité immédiate lorsque cette entreprise occupe au moins cinquante salariées âgées de plus de seize ans.

Les chambres d'allaitement peuvent servir de garderies pour les enfants des salariées travaillant dans l'entreprise.

Les conditions d'admission des enfants, celles requises dans les chambres d'allaitement ainsi que les conditions de surveillance et d'installations d'hygiène de ces chambres sont fixées par l'autorité gouvernementale chargée du travail.

Article 163

Plusieurs entreprises voisines dans une zone déterminée peuvent contribuer à la création d'une garderie aménagée suivant les conditions appropriées.

Article 164

Toute convention contraire aux dispositions des articles 152 à 163 est nulle de plein droit.

Article 165

Sont punis d'une amende de 10.000 à 20.000 dirhams :

– la rupture, hors les cas prévus par l'article 159, du contrat de travail d'une salariée en état de grossesse attesté par un certificat médical ou en couches se trouvant dans la période de quatorze semaines qui suit l'accouchement ;

– l'emploi d'une salariée en couches durant la période de sept semaines suivant l'accouchement ;

– le refus de suspendre le contrat de travail d'une salariée, en violation des dispositions de l'article 154.

Sont punis d'une amende de 2.000 à 5.000 dirhams :

– le refus de repos spécial accordé à la salariée pendant les heures de travail aux fins d'allaitement pendant la période prévue par l'article 161 ;

– le non-respect des dispositions de l'article 162 concernant la création de la chambre spéciale d'allaitement et des dispositions de la réglementation en vigueur concernant les conditions d'admission des enfants, d'équipement, de surveillance et d'installations d'hygiène desdites chambres.

Chapitre III

Dispositions particulières au travail et à la protection des handicapés

Article 166

Tout salarié devenu handicapé, pour quelque cause que ce soit, garde son emploi et est chargé, après avis du médecin de travail ou de la commission de sécurité et d'hygiène, d'un travail qui correspond à son handicap, après une formation de réadaptation, sauf si cela s'avère impossible vu la gravité de l'handicap et la nature du travail.

Article 167

Il est interdit d'employer les salariés handicapés à des travaux pouvant leur porter préjudice ou susceptibles d'aggraver leur handicap.

Article 168

L'employeur doit soumettre à l'examen médical les salariés handicapés qu'il envisage d'employer.

Le médecin de travail procède à cet examen périodiquement, après chaque année de travail.□

Article 169

L'employeur doit équiper ses locaux des accessibilités nécessaires pour faciliter le travail des salariés handicapés et veiller à leur procurer toutes les conditions d'hygiène et de sécurité professionnelle.

Article 170

Les mesures favorables ayant pour objectif l'égalité effective dans les opportunités et le traitement entre les salariés handicapés et les autres salariés ne sont pas considérées comme discriminatoires à l'égard de ces derniers.

Article 171

Sont punies d'une amende de 2.000 à 5.000 dirhams les infractions aux dispositions des articles 166 à 169.

Chapitre IV

Du travail de nuit des femmes et des mineurs

Article 172

Sous réserve des cas d'exception fixés par voie réglementaire, les femmes peuvent être employées à tout travail de nuit, en considération de leur état de santé et de leur situation sociale, après consultation des organisations professionnelles d'employeurs et des organisations syndicales de salariés les plus représentatives.

Les conditions devant être mises en place pour faciliter le travail de nuit des femmes sont fixées par voie réglementaire.

Sous réserve des dispositions des articles 175 et 176 ci-dessous, il est interdit d'employer à un travail de nuit des mineurs âgés de moins de seize ans.

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

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

Article 173

Les dispositions des 1er et 3e alinéas de l'article 172 ne sont pas applicables aux établissements auxquels la nécessité impose une activité continue ou saisonnière ou dont le travail s'applique soit à des matières premières, soit à des matières en élaboration, soit à des produits agricoles susceptibles d'altération rapide.

En cas de circonstances exceptionnelles et lorsque l'établissement ne peut pas bénéficier, en raison de son activité ou de son objet, de la dérogation prévue à l'alinéa précédent, une autorisation exceptionnelle spéciale peut lui être délivrée par l'agent chargé de l'inspection du travail pour lui permettre de bénéficier des dispositions prévues audit alinéa.

Article 174

Il doit être accordé aux femmes et aux mineurs, entre deux journées de travail de nuit, un repos dont la durée ne peut être inférieure à onze heures consécutives comprenant obligatoirement la période de travail de nuit telle que fixée à l'article 172 ci-dessus.

Cette durée peut toutefois être réduite à dix heures dans les établissements visés à l'article 173 ci-dessus.□

Article 175

A la suite de chômage résultant de force majeure ou d'une interruption accidentelle ne présentant pas un caractère périodique, l'employeur peut déroger aux dispositions du 2e alinéa de l'article 173 ci-dessus, dans la limite du nombre de journées de travail perdues, sous réserve d'en aviser au préalable l'agent chargé de l'inspection du travail.

Il ne peut être fait usage de cette dérogation au-delà de douze nuits par an, sauf autorisation de l'agent chargé de l'inspection du travail.

Article 176

L'employeur peut temporairement déroger aux dispositions du 3e alinéa de l'article 172 en ce qui concerne les mineurs âgés de moins de seize ans s'il s'agit de prévenir des accidents imminents, d'organiser des opérations de sauvetage ou de réparer des dégâts imprévisibles.

L'employeur qui déroge auxdites dispositions doit en aviser immédiatement, et par tous moyens, l'agent chargé de l'inspection du travail.

L'employeur ne peut faire usage de cette dérogation que dans la limite d'une nuit.

L'employeur ne peut faire usage de cette dérogation s'il s'agit d'un salarié handicapé.

Article 177

Sont punis d'une amende de 300 à 500 dirhams :

– l'emploi à tout travail de nuit de femmes et de mineurs âgés de moins de 16 ans, dans le cas prévu par le dernier alinéa de l'article 173, sans l'autorisation exceptionnelle prévue par ledit alinéa ;

– le non-respect, dans les activités non agricoles, de la durée minimum de repos des femmes et des mineurs entre deux journées de travail consécutives, prévue par l'article 174.

L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de femmes et de mineurs à l'égard desquels les dispositions desdits articles n'ont pas été appliquées, sans toutefois que le total des amendes dépasse le montant de 20.000 dirhams.

Article 178

Sont punis d'une amende de 2.000 à 5.000 dirhams :

– le défaut d'avis préalable à l'agent chargé de l'inspection du travail dans le cas prévu au 1er alinéa de l'article 175 ou l'usage de la dérogation prévue au 2e alinéa dudit article sans autorisation préalable de l'agent précité ;

– le défaut d'avis immédiat à l'agent chargé de l'inspection du travail dans le cas prévu par l'article 176 ou l'usage de la dérogation autorisée pour une durée dépassant la limite fixée par le 3e alinéa dudit article ;

– le non-respect des dispositions du 4e alinéa de l'article 176.

Chapitre V

Des travaux interdits aux femmes et aux mineurs et des dispositions spéciales au travail des femmes et des mineurs

Article 179

Il est interdit d'employer les mineurs de moins de 18 ans, les femmes et les salariés handicapés dans les carrières et dans les travaux souterrains effectués au fond des mines.□

Article 180

Il est interdit d'employer les mineurs de moins de 18 ans dans des travaux, tant au jour qu'au fond, susceptibles d'entraver leur croissance ou d'aggraver leur état s'ils sont handicapés.

Article 181

Il est interdit d'occuper les mineurs de moins de 18 ans, les femmes et les salariés handicapés à des travaux qui présentent des risques de danger excessif, excèdent leurs capacités ou sont susceptibles de porter atteinte aux bonnes mœurs.

La liste de ces travaux est fixée par voie réglementaire.

Article 182

Dans les établissements où des marchandises et des objets sont manutentionnés ou offerts au public par un personnel féminin, chacune des salles où s'effectue le travail doit être munie d'un nombre de sièges égal à celui des femmes qui y sont employées.

Ces sièges doivent être distincts de ceux mis à la disposition de la clientèle.

Article 183

Sont punis d'une amende de 300 à 500 dirhams :

– l'emploi des mineurs âgés de moins de dix-huit ans et des femmes dans les carrières et travaux souterrains effectués au fond des mines, en violation de l'article 179 ;

– l'emploi de salariés de moins de dix-huit ans, dans des travaux, tant au jour qu'au fond, susceptibles d'entraver leur croissance ou d'aggraver leur handicap en violation de l'article 180, ainsi qu'aux travaux visés à l'article 181.

La peine d'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de salariés à l'égard desquels les dispositions des deux articles précédents n'ont pas été observées, sans toutefois que le total des amendes dépasse le montant de 20.000 dirhams.

Est puni d'une amende de 2.000 à 5.000 dirhams le défaut de sièges ou du nombre de sièges prescrit par l'article 182 dans chacune des salles où s'effectue le travail des salariées dans les établissements visés audit article.

TITRE III

DE LA DURÉE DU TRAVAIL

Chapitre premier

De la durée normale du travail

Section I. – Fixation de la durée

Article 184

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

La durée annuelle globale de travail peut être répartie sur l'année selon les besoins de l'entreprise à condition que la durée normale du travail n'excède pas dix heures par jour, sous réserve des dérogations visées aux articles 189, 190 et 192.

Dans les activités agricoles, la durée normale de travail est fixée à 2496 heures dans l'année. Elle est répartie par périodes selon les nécessités des cultures suivant une durée journalière déterminée par l'autorité gouvernementale compétente, après consultation des organisations professionnelles des employeurs et des organisations syndicales des salariés les plus représentatives.□

La réduction de la durée de travail dans les activités non agricoles de 2496 à 2288 heures dans l'année et dans les activités agricoles de 2700 à 2496 heures dans l'année n'entraîne aucune diminution du salaire.

Les modalités d'application du présent article sont fixées par voie réglementaire, après consultation des organisations professionnelles des employeurs et des organisations syndicales des salariés les plus représentatives.

Article 185

Pour se protéger des crises périodiques passagères, l'employeur peut, après consultation des représentants des salariés et, le cas échéant, des représentants des syndicats au sein de l'entreprise, répartir la durée annuelle globale de travail sur l'année selon les besoins de l'entreprise à condition que la durée normale du travail n'excède pas dix heures par jour.

Cette mesure n'entraîne aucune réduction du salaire mensuel. L'employeur peut réduire la durée normale du travail pour une période continue ou interrompue ne dépassant pas soixante jours par an, après consultation des délégués des salariés et, le cas échéant, des représentants des syndicats au sein de l'entreprise en cas de crise économique passagère ayant affecté l'entreprise ou de circonstances exceptionnelles involontaires.

Le salaire est payé pour la durée effective de travail et ne peut, en aucun cas, être inférieur à 50 % du salaire normal, sauf dispositions plus favorables pour les salariés.

Si la réduction de la durée normale de travail est supérieure à celle prévue au premier alinéa ci-dessus, la période de cette réduction doit être fixée par accord entre l'employeur, les délégués des salariés et, le cas échéant, les représentants des syndicats dans l'entreprise.

A défaut d'accord, la réduction de la durée normale de travail ne peut être opérée que sur autorisation du gouverneur de la préfecture ou de la province conformément à la procédure fixée à l'article 67 ci-dessus.

Article 186

Si l'employeur qui envisage de réduire la durée normale de travail occupe habituellement dix salariés ou plus, il doit en aviser les délégués des salariés et, le cas échéant, les représentants des syndicats dans l'entreprise, une semaine au moins avant de procéder à la réduction, et leur communiquer en même temps tous les renseignements sur les mesures qu'il envisage de prendre et les effets qui peuvent en résulter.

L'employeur doit également consulter les délégués des salariés et, le cas échéant, les représentants des syndicats dans l'entreprise sur toute mesure susceptible d'empêcher la réduction de la durée normale de travail ou d'en diminuer les effets négatifs.

Le comité d'entreprise se substitue aux délégués des salariés et les représentants des syndicats dans les entreprises employant plus de cinquante salariés.

Article 187

Le travail par roulement ou par relais est interdit sauf dans les entreprises où cette organisation du travail est justifiée par des raisons techniques.□

On entend par « travail par roulement », l'organisation du travail qui permet à un établissement de rester ouvert tous les jours de la semaine, sans que chaque salarié qui s'y trouve occupé ne dépasse la limite maximum légale de la durée du travail.

On entend par « travail par relais », l'organisation de travail avec des équipes tournantes sur la base de la non-simultanéité des repos des salariés dans le cadre de la même journée.

Article 188

En cas d'organisation du travail par équipes successives, la durée de travail de chaque équipe ne peut excéder huit heures par jour. Cette durée doit être continue sauf une interruption pour le repos qui ne peut être supérieure à une heure.

Article 189

En cas d'interruption collective du travail dans un établissement ou partie d'établissement résultant de causes accidentelles ou de force majeure, la durée journalière de travail peut être prolongée à titre de récupération des heures de travail perdues, après consultation des délégués des salariés et, le cas échéant, des représentants des syndicats dans l'entreprise.

Dans tous les cas :

– les récupérations des heures de travail perdues ne peuvent être autorisées pendant plus de trente jours par an ;
– la prolongation de la durée journalière de travail ne peut dépasser une heure ;
– la durée journalière de travail ne peut dépasser dix heures.

Article 190

Lorsque, dans un établissement, des salariés effectuent un travail essentiellement intermittent ou lorsque doivent être effectués des travaux préparatoires ou complémentaires indispensables à l'activité générale dudit établissement et qui ne peuvent être exécutés dans la limite de la durée normale du travail, les salariés affectés auxdits travaux peuvent être employés au-delà de ladite durée dans la limite journalière maximum de douze heures.

Article 191

Les dérogations à la durée normale de travail sont applicables exclusivement aux salariés âgés de plus de dix-huit ans. Toutefois, d'autres exceptions peuvent être appliquées aux mineurs âgés de 16 ans préposés au service médical, salles d'allaitement et autres services créés en faveur des salariés de l'établissement et de leurs familles, aux magasiniers, pointeurs, garçons de bureau, agents préposés au nettoyage des locaux et aux agents similaires.

Article 192

Lorsque dans une entreprise, des travaux urgents doivent nécessairement être exécutés immédiatement pour prévenir des dangers imminents, organiser des mesures de sauvetage, réparer des accidents survenus soit au matériel, soit aux installations, soit aux bâtiments de l'entreprise ou pour éviter le dépérissement de certaines matières, la durée normale de travail peut être prolongée pendant un jour puis à raison de deux heures durant les trois jours suivants.

Article 193

Les heures de travail effectuées conformément aux articles 190 et 192 ci-dessus sont rémunérées sur la base du salaire afférent à la durée normale de travail, sauf lorsqu'elles sont destinées à permettre au salarié de bénéficier d'un repos compensatoire ou lorsque :□

– elles sont destinées à permettre au salarié de prendre un repas si la durée du repas est comprise dans le temps de travail ;

– elles correspondent, en raison du caractère intermittent du travail, à des heures de présence et non à des heures de travail effectif, ce dernier étant entrecoupé de longs repos, notamment le travail des concierges dans les bâtiments destinés au logement, surveillants, gardiens, préposés aux services d'incendie ou à la distribution d'essence et les préposés aux services médicaux de l'entreprise.

Article 194

Les modalités d'application des articles 187 à 192 ci-dessus ainsi que de l'article 196 ci-dessous en ce qui concerne les surcroîts exceptionnels de travail, sont déterminées par profession, par industrie, par commerce ou par catégorie professionnelle pour l'ensemble du territoire national ou pour une province déterminée et sont fixées par l'autorité gouvernementale chargée du travail, après avis des organisations professionnelles des employeurs et des organisations syndicales des salariés les plus représentatives.

Article 195

Le gouverneur de la préfecture ou de la province peut autoriser, pour toutes les entreprises ou tous les établissements ou pour des parties de ces entreprises et établissements exerçant une même profession ou métier ou des professions ou métiers connexes, l'application d'un horaire uniforme pour l'ouverture et la fermeture de leurs portes au public ou un roulement entre lesdits entreprises et établissements pour l'ouverture et la fermeture, lorsque les trois-quarts au moins des salariés et employeurs de la même profession ou métier ou des professions ou métiers connexes dans une préfecture ou province, un cercle, une commune, un arrondissement ou un quartier déterminé, le demandent.

Section II. – **Des heures supplémentaires**

Article 196

Lorsque les entreprises doivent faire face à des travaux d'intérêt national ou à des surcroîts exceptionnels de travail, les salariés desdites entreprises peuvent être employés au-delà de la durée normale de travail dans les conditions fixées par voie réglementaire, à condition qu'ils perçoivent, en sus de leurs salaires, des indemnisations pour les heures supplémentaires.

Article 197

Les heures supplémentaires effectuées, en application de l'article 196 ci-dessus, au-delà de la durée normale hebdomadaire sont calculées en tenant compte des heures accomplies conformément aux articles 190 et 192 ci-dessus.

Sont considérées comme heures supplémentaires les heures de travail accomplies au-delà de la durée normale de travail du salarié.

Article 198

Les heures supplémentaires sont payées en un seul versement en même temps que le salaire dû.

Article 199

Dans les entreprises où les 2288 heures de travail sont réparties d'une manière inégale sur l'année, sont considérées comme heures supplémentaires les heures de travail accomplies quotidiennement à partir de la dixième heure incluse.

Sont également considérées comme heures supplémentaires de travail, les heures effectuées annuellement à partir de la 2289e heure incluse.

Article 200

Pour le salarié qui n'aura pas été occupé pendant la totalité de la semaine pour cause de licenciement, de démission, de congé annuel payé, d'accident de travail ou de maladie professionnelle ou en raison du repos donné à l'occasion d'un jour de fête payé ou d'un jour férié, chaque heure de travail effectuée en dehors de l'horaire de travail au cours de la semaine est considérée comme heure supplémentaire de travail.

Les dispositions de l'alinéa ci-dessus s'appliquent au salarié embauché au cours de la semaine.

Article 201

Quel que soit le mode de rémunération du salarié, les heures supplémentaires donnent lieu à une majoration de salaire de 25 % si elles sont effectuées entre 6 heures et 21 heures pour les activités non agricoles et entre 5 heures et 20 heures pour les activités agricoles, et de 50 % si elles sont effectuées entre 21 heures et 6 heures pour les activités non agricoles et entre 20 heures et 5 heures pour les activités agricoles.

La majoration est portée respectivement à 50 % et à 100 % si les heures supplémentaires sont effectuées le jour du repos hebdomadaire du salarié, même si un repos compensateur lui est accordé.

Article 202

La rémunération des heures supplémentaires est calculée tant sur le salaire que sur ses accessoires, à l'exclusion :

1. des allocations familiales ;

2. des pourboires, sauf pour le personnel rémunéré exclusivement au pourboire ;

3. des indemnités qui constituent un remboursement de frais ou de dépenses engagés par le salarié en raison de son travail.

Section III. – **Dispositions pénales**

Article 203

Sont punis d'une amende de 300 à 500 dirhams :

– le dépassement de la durée de travail prévue par l'article 184 ;

– le non-respect des dispositions de l'article 187 ;

– la durée de travail de chaque équipe excédant la limite fixée par l'article 188 ;

– le non-respect des dispositions de l'article 189 ;

– la durée de travail excédant la limite fixée à l'article 190 ;

– la non rémunération, en sus du salaire afférent à la durée normale de travail, des heures de travail effectuées en vertu de la dérogation permanente au titre des articles 190 ou 192 ;

– la durée de travail supérieure à la limite de deux heures pendant le délai de trois jours fixé par l'article 192 ou la prolongation de la durée normale de travail après l'expiration dudit délai ;

– le défaut d'indemnisation des heures supplémentaires visée à l'article 196 ou la majoration non conforme aux taux fixés par l'article 201 ;

– le calcul de la rémunération des heures supplémentaires non conforme aux dispositions de l'article 202.□

L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de salariés à l'égard desquels les dispositions des articles précités n'ont pas été observées, sans toutefois que le total des amendes dépasse le montant de 20.000 dirhams.

Article 204

Est puni d'une amende de 10.000 à 20.000 dirhams le non respect des dispositions des articles 185 et 186.

Chapitre II

Du repos hebdomadaire

Article 205

Il doit être accordé obligatoirement aux salariés un repos hebdomadaire d'au moins vingt-quatre heures allant de minuit à minuit.

Article 206

Le repos hebdomadaire doit être accordé soit le vendredi, soit le samedi, soit le dimanche, soit le jour du marché hebdomadaire.

Le repos hebdomadaire doit être accordé simultanément à tous les salariés d'un même établissement.

Article 207

Les établissements dont l'activité nécessite une ouverture permanente au public ou dont l'interruption nuirait au public, sont admis à donner soit à la totalité de leurs salariés, soit à certains d'entre eux, un repos hebdomadaire par roulement.

Les dispositions de l'alinéa précédent sont également applicables aux établissements dans lesquels toute interruption de l'activité entraînerait des pertes du fait de la nature périssable ou susceptible d'altération rapide des matières premières, des matières en élaboration ou des produits agricoles objet de leur activité.

Article 208

Outre la dérogation prévue à l'article 207 ci-dessus, l'autorité gouvernementale chargée du travail peut, après avis des organisations professionnelles des employeurs et des organisations syndicales des salariés les plus représentatives, autoriser les établissements qui en font la demande à donner le repos hebdomadaire par roulement à leurs salariés.

La demande doit être accompagnée de toutes les justifications permettant d'apprécier la nécessité de la dérogation.

Article 209

L'autorisation est accordée conformément à la procédure prévue à l'article 208 ci-dessus et selon les exigences économiques et concurrentielles de l'établissement, lorsque la dérogation prévue audit article a pour effet un recrutement de salariés en nombre suffisant permettant d'assurer l'application de la nouvelle organisation du travail dans l'établissement.

Article 210

Lorsque, dans une préfecture ou province, une commune ou un groupe de communes ou un quartier déterminé, les deux tiers au moins des employeurs d'une part, et des salariés d'autre part, d'une même profession, bénéficiant du repos hebdomadaire à jour fixe ou par roulement, en font la demande, l'autorité gouvernementale chargée du travail fixe les modalités d'application du repos hebdomadaire après avis des organisations professionnelles des employeurs et des organisations syndicales des salariés les plus représentatives.□

Article 211

Conformément aux principes prévus par les articles 205 et 206 ci-dessus, les mesures à prendre pour le repos hebdomadaire de certaines catégories de salariés, sont déterminées par voie réglementaire, compte tenu de leurs conditions de travail particulières et après avis des organisations professionnelles des employeurs et des organisations syndicales des salariés les plus représentatives.

Article 212

Le repos hebdomadaire peut être suspendu lorsque la nature de l'activité de l'établissement ou des produits mis en œuvre le justifie, ainsi que dans certains cas de travaux urgents ou de surcroît exceptionnel de travail.

Les modalités d'application de l'alinéa précédent sont fixées par voie réglementaire, après avis des organisations professionnelles des employeurs et des organisations syndicales des salariés les plus représentatives.

Article 213

Dans tout établissement dans lequel les salariés bénéficient simultanément du repos hebdomadaire, ce repos peut être réduit à une demi-journée pour les personnes employées à tous les travaux d'entretien qui doivent être nécessairement faits le jour du repos collectif et qui sont indispensables pour éviter tout retard dans la reprise normale du travail.

Article 214

La suspension du repos hebdomadaire n'est pas applicable aux mineurs de moins de dix-huit ans, ni aux femmes de moins de vingt ans, ni aux salariés handicapés et ce dans les cas fixés par voie réglementaire.

Article 215

Les salariés dont le repos hebdomadaire a été suspendu ou réduit doivent bénéficier d'un repos compensateur dans un délai maximum d'un mois.

La durée du repos compensateur visé à l'alinéa précédent est égale à celle du repos hebdomadaire suspendu.

Le repos compensateur est attribué selon des modalités fixées par l'autorité gouvernementale chargée du travail, après avis des organisations professionnelles des employeurs et des organisations syndicales des salariés les plus représentatives.

Article 216

Sont punis d'une amende de 300 à 500 dirhams :

– le non-respect de l'obligation d'octroi du repos hebdomadaire ou le repos non accordé à tous les salariés d'un établissement dans les conditions de durée minimum, de jour et de simultanéité, prévues par les articles 205 et 206 ;

– le non-respect des modalités de fixation du repos prévues par l'article 210 ;

– le non-respect des conditions de réduction du repos hebdomadaire prévues par l'article 213 ;

– le non-respect de l'interdiction de suspension du repos hebdomadaire à l'égard des mineurs de moins de dix-huit ans, des femmes de moins de vingt ans et des salariés handicapés, prévue par l'article 214 ;

– le non octroi du repos compensateur ou son octroi en violation des dispositions de l'article 215.□

L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de salariés à l'égard desquels les dispositions des articles précités n'ont pas été observées, sans toutefois que le total des amendes dépasse le montant de 20.000 dirhams.

Chapitre III

Du repos des jours de fêtes payés et jours fériés.

Article 217

Il est interdit aux employeurs d'occuper les salariés pendant les jours de fêtes payés dont la liste est déterminée par voie réglementaire et pendant les jours fériés.

Article 218

Il peut être décidé que le jour férié soit rémunéré comme temps de travail effectif.

Article 219

Le salarié payé à l'heure ou à la journée reçoit une indemnité pour le jour de fête payé égale à la rémunération qu'il aurait perçue s'il était resté à son poste de travail, à l'exception des indemnités de risques ou de remboursement des frais et dépenses engagés par lui à l'occasion de son travail.

Le salarié a le droit de bénéficier du repos du jour de fête payé, s'il est occupé immédiatement avant le jour de fête ou durant les treize jours du mois qui précède le jour de fête.

Article 220

L'indemnité pour le jour de fête payé due au salarié dont le salaire est fixé à la tâche, au rendement ou à la pièce, est égale au vingt-sixième de la rémunération perçue pour les vingt six jours de travail effectif ayant précédé immédiatement le jour de fête payé.

Article 221

Lorsque le salaire est fixé forfaitairement à la semaine, à la quinzaine ou au mois, les rémunérations correspondantes ne peuvent faire l'objet d'aucune réduction du fait du chômage d'un jour de fête payé ou d'un jour férié, même lorsque ce jour n'est pas déclaré rémunéré.

Article 222

Lorsque le repos du jour de fête payé ou du jour férié déclaré payé est donné le jour où le salarié visé aux articles 219 et 220 ci-dessus bénéficie de son repos hebdomadaire par le jeu du roulement, l'employeur doit lui verser une indemnité pour cette journée dans les conditions prévues à l'article 219 ci-dessus.

Article 223

Dans les établissements dont le fonctionnement est nécessairement continu en raison de la nature de leur activité ou qui ont adopté le repos hebdomadaire par roulement, le travail peut ne pas être interrompu le jour de fête payé ou le jour férié.

Les mêmes dispositions peuvent être appliquées dans les établissements de vente au détail des produits alimentaires ou, lorsqu'ils n'ont pas adopté le repos hebdomadaire par roulement, dans les cafés, les restaurants, les hôtels, les établissements de spectacles ou les établissements où sont mises en œuvre des matières susceptibles d'altération rapide.

Article 224

Dans les cas prévus à l'article 223 ci-dessus, l'employeur doit verser à ses salariés qui travaillent le jour de fête payé ou le jour férié déclaré payé, à l'exception des salariés visés au 2e alinéa ci-dessous, outre le salaire correspondant au travail effectué, une indemnité supplémentaire égale au montant de ce salaire.□

Les salariés rémunérés en totalité ou en partie au pourboire bénéficient d'un repos compensateur payé d'une journée, même si un salaire minimum leur est garanti par l'employeur. Ce jour de repos s'ajoute au congé annuel payé.

Article 225

Sur accord entre l'employeur et tout salarié visé au 1er alinéa de l'article 224 ci-dessus ayant été occupé le jour de fête payé ou le jour férié, l'indemnité supplémentaire prévue audit article peut être remplacée par un repos compensateur payé, accordé au salarié dans les conditions prévues au 2e alinéa dudit article.

Article 226

Lorsque l'employeur a fait travailler en violation des dispositions de l'article 217 tout ou partie de ses salariés, il doit leur verser, en sus du salaire afférent à cette journée, une indemnité égale à 100 % du salaire de cette journée.

Article 227

Les heures de travail perdues en raison du jour férié peuvent, après consultation des délégués des salariés et, le cas échéant, des représentants des syndicats dans l'entreprise, être récupérées dans le courant des trente jours qui suivent ledit jour, sans que la récupération puisse être effectuée le jour où le salarié doit bénéficier de son repos hebdomadaire, et sans qu'elle puisse avoir pour effet de porter la durée du travail au-delà de dix heures par jour.

La récupération peut être effectuée le jour du repos hebdomadaire en usage à l'établissement. Toutefois, il ne peut être procédé à la récupération lorsque le jour du repos hebdomadaire coïncide avec un jour de fête payé.

L'employeur doit faire connaître à l'agent chargé de l'inspection du travail, par écrit, les dates auxquelles aura lieu la récupération.

Article 228

Les heures récupérées sont rémunérées dans les mêmes conditions que les heures normales de travail.

Article 229

Lorsqu'en vertu de la convention collective de travail, du règlement intérieur d'un établissement ou des usages, un repos est accordé aux salariés pour des jours de fêtes autres que ceux payés et fixés par l'article 217 ou pour des jours fériés, notamment à l'occasion de fêtes locales ou événements locaux, la récupération des heures perdues doit s'effectuer dans les conditions prévues à l'article 227, que le repos soit payé ou non.

Article 230

Sont punis d'une amende de 300 à 500 dirhams :

– l'emploi des salariés pendant les jours de fêtes payés et les jours fériés ;

– le défaut de paiement des jours fériés déclarés rémunérés comme temps de travail effectif en vertu de l'article 218 ;

– l'indemnité non évaluée conformément aux dispositions de l'article 219 ;

– le défaut de paiement de l'indemnité prévue par l'article 224 aux salariés des établissements visés à l'article 223 qui ont travaillé un jour férié et rémunéré ;

– le repos compensateur prévu à l'article 224 (2e alinéa), et à l'article 225 non accordé ou accordé en violation des dispositions desdits articles ;□

– le défaut de paiement de l'indemnité prévue à l'article 226 ;

– la récupération des heures de travail perdues en raison du jour férié dans des conditions non conformes aux dispositions des 1er et 2e alinéas de l'article 227 ;

– le défaut d'information de l'agent chargé de l'inspection du travail des dates auxquelles aura lieu la récupération ou l'information non conforme aux dispositions du dernier alinéa de l'article 227 ;

– la rémunération des heures récupérées non conforme aux dispositions de l'article 228.

L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de salariés à l'égard desquels les dispositions du présent chapitre n'ont pas été observées, sans toutefois que le total des amendes dépasse le montant de 20.000 dirhams.

Chapitre IV

Du congé annuel payé

Section I. – De la durée du congé annuel payé

Article 231

Sauf dispositions plus favorables du contrat de travail, de la convention collective de travail, du règlement intérieur ou des usages, tout salarié a droit, après six mois de service continu dans la même entreprise ou chez le même employeur, à un congé annuel payé dont la durée est fixée comme suit :

– un jour et demi de travail effectif par mois de service ;

– deux jours de travail effectif par mois de service pour les salariés âgés de moins de dix-huit ans.

Article 232

La durée du congé annuel payé est augmentée à raison d'un jour et demi de travail effectif par période entière, continue ou non, de cinq années de service, sans toutefois que cette augmentation puisse porter la durée totale du congé à plus de trente jours de travail effectif.

Article 233

Lorsque le contrat de travail est à durée déterminée, le salarié doit avoir bénéficié de la totalité de son congé annuel payé avant la date d'expiration dudit contrat.

Article 234

La durée des services ouvrant droit au congé supplémentaire d'ancienneté défini à l'article 232 ci-dessus est appréciée soit à la date de départ en congé annuel payé, soit à la date d'expiration du contrat lorsque celui-ci ouvre droit à l'attribution d'une indemnité compensatrice du congé annuel payé.

Article 235

La durée du congé annuel payé est augmentée d'autant de jours qu'il y a de jours de fête payés et de jours fériés pendant la période du congé annuel payé.

Les interruptions de travail dues à la maladie ne sont pas comptées dans le congé annuel payé.

Article 236

On entend par « jours de travail effectif » les jours autres que les jours de repos hebdomadaire, les jours de fêtes payés et les jours fériés chômés dans l'établissement.□

Article 237

« La durée de service continue » visée à l'article 231 ci-dessus s'entend de la période pendant laquelle le salarié est lié à son employeur par un contrat de travail, même s'il est suspendu conformément aux 1°, 2°, 3°, 4° et 5° de l'article 32 ci-dessus.

Article 238

Pour la détermination de la durée du congé annuel payé, les dispositions suivantes doivent être observées :

– un mois de travail correspond à vingt-six jours de travail effectif ;

– chaque période de travail continue ou discontinue de 191 heures dans les activités non agricoles et de 208 heures dans les activités agricoles correspond à un mois de travail.

Article 239

Pour le calcul de la durée du congé annuel payé, sont considérées comme périodes de travail effectif et ne sauraient être déduites du congé annuel payé :

– les périodes du congé annuel payé au titre de l'année précédente ou la période due au titre du délai de préavis de licenciement ;

– les périodes pendant lesquelles le contrat de travail est suspendu dans les cas prévus aux 1°, 2°, 3°, 4° et 5° de l'article 32, ainsi que pour cause de chômage, d'absence autorisée ne dépassant pas dix jours par an, de fermeture temporaire de l'établissement par décision judiciaire ou administrative ou pour cas de force majeure.

Article 240

Le congé annuel payé peut, après accord entre le salarié et l'employeur, être fractionné ou cumulé sur deux années consécutives. Mention en est portée sur le registre des congés annuels payés prévu à l'article 246 ci-dessous.

Toutefois, le fractionnement du congé annuel payé ne peut avoir pour effet de réduire la durée du congé annuel du salarié à une période inférieure à douze jours ouvrables incluant deux jours de repos hebdomadaire.

Article 241

Les jours de repos compensateur peuvent s'ajouter à la durée du congé annuel payé.

Article 242

Est considéré nul tout accord portant sur la renonciation préalable au droit au congé annuel payé ou sur l'abandon dudit congé, même contre l'octroi d'une indemnité compensatrice.

Article 243

La durée du congé annuel payé ne se confond pas avec le délai de préavis prévu à l'article 43.

Section II. – Période et organisation du congé annuel payé

Article 244

La période du congé annuel payé s'étend à toute l'année.

Dans chaque wilaya, préfecture ou province, les périodes durant lesquelles les salariés des exploitations agricoles et forestières et leurs dépendances ne peuvent bénéficier du congé annuel payé sont fixées par décision de l'autorité gouvernementale chargée du travail, après avis des organisations professionnelles des employeurs et des organisations syndicales des salariés les plus représentatives.□

Article 245

Les dates du congé annuel sont fixées par l'employeur après consultation des délégués des salariés et, le cas échéant, des représentants des syndicats dans l'entreprise. Les dates de départ des salariés en congé annuel payé sont fixées après consultation des intéressés, en tenant compte de la situation de famille des salariés et de leur ancienneté dans l'entreprise.

Toutefois, en cas d'accord avec les intéressés, la date de départ en congé annuel payé peut être :

– soit avancée et, dans ce cas, l'employeur doit, avant le départ du salarié, rectifier la fiche et le registre prévus à l'article 246 ci-dessous ;

– soit retardée et, dans ce cas, l'employeur doit apporter sur l'affiche ou le registre la modification nécessaire, au plus tard le jour prévu initialement pour le départ du salarié.

L'employeur doit, dans les cas prévus à l'alinéa précédent aviser l'agent chargé de l'inspection du travail de la modification, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Article 246

L'ordre des départs doit être communiqué à tout salarié ayant droit au congé annuel payé au moins trente jours avant la date de départ, sauf dispositions plus favorables pour le salarié prévues dans la convention collective de travail ou le règlement intérieur. L'ordre des départs est affiché dans un lieu habituellement fréquenté par les salariés dans les lieux de travail, notamment dans les bureaux, dépôts et chantiers.

L'ordre des départs doit être consigné sur un registre tenu constamment à la disposition des salariés et des agents chargés de l'inspection du travail.

L'inscription de l'ordre des départs est effectuée sur l'affiche et sur le registre dans le délai fixé au premier alinéa du présent article.

Section III. – **Conditions de fermeture des établissements pendant la période des congés annuels payés**

Article 247

Si le congé annuel payé s'accompagne de la fermeture totale ou partielle de l'établissement, l'employeur doit en aviser l'agent chargé de l'inspection du travail.

Dans ce cas, tous les salariés reçoivent une indemnité du congé annuel payé correspondant à la durée de cette fermeture, quelle que soit la durée de leur service au jour de la fermeture.

Article 248

En vue d'éviter la fermeture simultanée des entreprises appartenant à une même branche d'activité, dans une même commune, préfecture ou province, le gouverneur de la préfecture ou de la province peut ordonner, après avis du délégué préfectoral ou provincial chargé du travail, l'établissement d'un roulement entre les entreprises.

Les modalités d'organisation de ce roulement sont fixées par accord entre les employés concernés, et le programme du roulement est en suite soumis au gouverneur de la préfecture ou de la province après avis du délégué préfectoral ou provincial du travail. A défaut d'accord entre les employeurs ou si l'accord intervenu n'est pas approuvé par le gouverneur, celui-ci fixe la période des congés annuels payés dans lesdites entreprises.□

Section IV. – **De l'indemnité du congé annuel payé et de l'indemnité compensatrice du congé annuel payé en cas de résiliation du contrat**

Article 249

Le salarié a droit, pendant son congé annuel payé, à une indemnité équivalente à la rémunération qu'il aurait perçue s'il était en service.

Article 250

L'indemnité du congé annuel payé comprend le salaire et ses accessoires, qu'ils soient matériels ou en nature.

Article 251

Le salarié ayant au moins six mois de service continu dans la même entreprise ou chez le même employeur et dont le contrat est rompu avant qu'il n'ait pu bénéficier de la totalité du congé annuel payé ou, le cas échéant, des congés annuels payés afférents aux 2 années antérieures auxquels il avait droit, doit recevoir une indemnité compensatrice pour le congé annuel payé ou les fractions des congés dont il n'a pas bénéficié.

Tout mois de travail entamé par le salarié est considéré comme mois entier et entre en ligne de compte pour le calcul de l'indemnité compensatrice du congé annuel payé.

Article 252

Le salarié qui justifie avoir été occupé chez le même employeur ou dans la même entreprise pendant une période équivalente à un minimum d'un mois de travail, a droit, en cas de rupture de son contrat, à une indemnité compensatrice de congé correspondant, suivant le cas, à un jour et demi ou deux jours par mois entier de travail tel que défini à l'article 238.

Article 253

Les salariés qui, travaillant par roulement et d'une manière intermittente dans des entreprises différentes en raison de la nature de leur profession, justifient avoir été occupés chez le même employeur ou dans la même entreprise d'une manière discontinue pendant au moins vingt-six jours de travail effectif, reçoivent de cet employeur ou de cette entreprise, à la fin de chaque année grégorienne, une indemnité compensatrice du congé annuel payé, égale à un jour et demi de salaire par période de vingt-six jours de travail effectif continue ou discontinue.

Toutefois, pour les salariés âgés de moins de dix-huit ans, l'indemnité compensatrice du congé annuel payé est égale à deux jours de salaire par période de vingt-six jours de travail effectif continue ou discontinue.

Article 254

L'indemnité compensatrice du congé annuel payé est due quels que soient les motifs de la rupture du contrat de travail.

Article 255

Lorsqu'un salarié rompt le contrat de travail sans respecter le préavis dû à son employeur dans les conditions prévues par l'article 43 ci-dessus, celui-ci peut opérer une compensation entre l'indemnité du congé annuel payé et l'indemnité de préavis.

Article 256

Lorsqu'un salarié, appelé sous les drapeaux, n'a pas bénéficié du congé annuel auquel il avait droit, une indemnité compensatrice de congé lui est servie par l'employeur à son départ de l'entreprise.□

Article 257

Lorsqu'un salarié est décédé avant d'avoir bénéficié du congé annuel payé, il est versé à ses ayants droit par l'employeur l'indemnité compensatrice du congé que ce salarié aurait perçue, si le contrat avait été rompu le jour de son décès.

Article 258

Les modalités de calcul de l'indemnité du congé annuel payé et de l'indemnité compensatrice de congé, sont fixées par l'autorité gouvernementale chargée du travail, conformément aux principes déterminés par la présente section.

Section V. – **Du paiement et du privilège de garantie des indemnités du congé annuel payé**

Article 259

L'indemnité du congé annuel payé est versée au maximum le jour précédant le départ du salarié intéressé.

Article 260

Dans les cas prévus aux articles 251 et 252 ci-dessus, l'indemnité compensatrice du congé annuel payé est versée en même temps que le dernier salaire remis au salarié dont le contrat est rompu.

Article 261

Par dérogation aux dispositions de l'article 1248 du dahir formant Code des obligations et contrats, le salarié bénéficie du privilège de premier rang prévu par ledit article en ce qui concerne le paiement de l'indemnité du congé annuel payé ou l'indemnité compensatrice du congé annuel payé, que les deux congés annuels payés aient été groupés ou non.

Section VI. – **De l'interdiction d'occuper des salariés en congé annuel payé**

Article 262

Il est interdit à tout employeur d'occuper un de ses salariés pendant la période de son congé annuel payé à un travail, rémunéré ou non, même en dehors de l'entreprise.

Il est interdit à tout employeur d'occuper un salarié en congé annuel payé d'une autre entreprise alors qu'il savait que ce salarié était bénéficiaire d'un congé annuel payé.

Article 263

Il est interdit à tout salarié bénéficiaire d'un congé annuel payé d'exécuter des travaux rémunérés pendant son congé.

Section VII. – **Dispositions relatives au salarié travaillant à domicile, au voyageur, représentant et placier de commerce et d'industrie**

Article 264

Les voyageurs, représentants ou placiers de commerce et d'industrie exerçant leur profession dans les conditions prévues par les articles 79 à 85 ci-dessus ont droit pendant leur congé annuel payé à une indemnité calculée sur la base de la rémunération moyenne perçue dans les douze mois qui ont précédé ce congé. Le cas échéant, déduction est faite du montant des sommes qui constituent un remboursement de frais ou de dépenses engagés par l'intéressé en raison de son travail.

L'attribution de cette indemnité ne peut entraîner une réduction du montant des commissions auxquelles ils ont droit dans les conditions prévues à leur contrat en raison de leur activité antérieure à leur départ en congé.□

En cas de pluralité des employeurs pour lesquels le salarié travaillant à domicile, le voyageur, le représentant ou le placier de commerce et d'industrie travaille à leur compte, la date de bénéfice du congé annuel payé est fixée par l'employeur le plus ancien.

Section VIII. – **Dispositions concernant les salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle**

Article 265

L'employeur doit différer l'octroi du congé annuel payé au salarié victime d'un accident du travail jusqu'à la consolidation de sa blessure.

Les sommes versées à la victime au titre de l'indemnité journalière n'entrent pas en ligne de compte pour la détermination de l'indemnité du congé annuel payé ou de l'indemnité compensatrice de congé.

Article 266

Lorsqu'un salarié est victime d'un accident du travail, s'il cesse, une fois sa blessure consolidée, d'être occupé dans l'entreprise au service de laquelle il travaillait lors de son accident, le paiement de l'indemnité compensatrice de congé est effectué en même temps que le dernier versement de l'indemnité journalière conformément à la législation en vigueur en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Article 267

Les dispositions des articles 265 et 266 ci-dessus sont applicables en cas de maladie professionnelle.

Section IX. – **Dispositions pénales**

Article 268

Sont punis d'une amende de 300 à 500 dirhams :

– le refus d'accorder le congé annuel payé ou d'accorder une indemnité compensatrice de congé dont la durée est prévue par les articles 231, 232, 235, 239 et le 2e alinéa de l'article 240 ;

– le non respect des dispositions prévues par l'article 247 ;

– le défaut de paiement de l'indemnité due au titre du congé annuel payé conformément aux articles 249 et 264 ;

– le défaut de paiement des indemnités compensatrices du congé annuel payé conformément aux articles 251, 252, 253, 256, 257 et 266 ;

– le non respect des dispositions de l'article 262.

L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de salariés à l'égard desquels les dispositions des articles susmentionnés n'ont pas été observées, sans toutefois que le total des amendes dépasse le montant de 20.000 dirhams.

Chapitre V

Des congés spéciaux à l'occasion de certains événements et des congés pour convenances personnelles

Section I. – **Congé à l'occasion de la naissance**

Article 269

Tout salarié a droit, à l'occasion de chaque naissance, à un congé de trois jours. Cette disposition s'applique en cas de reconnaissance par le salarié de la paternité d'un enfant.□

Ces trois jours peuvent être continus ou discontinus, après entente entre l'employeur et le salarié, mais doivent être inclus dans la période d'un mois à compter de la date de la naissance.

Dans le cas où la naissance aurait lieu au cours d'une période de repos du salarié, par suite du congé annuel payé, de maladie ou d'accident de quelque nature qu'il soit, cette période est prolongée de la durée de trois jours sus-mentionnée.

Article 270

Le salarié a droit pendant les trois jours de congé à une indemnité équivalente à la rémunération qu'il aurait perçue s'il était resté à son poste de travail.

Cette indemnité est versée au salarié par l'employeur lors de la paie qui suit immédiatement la production par ce dernier du bulletin de naissance délivré par l'officier d'état civil.

L'employeur se fait rembourser ladite indemnité par la Caisse Nationale de Sécurité Sociale dans la limite du montant des cotisations mensuelles versées à ladite caisse.

Section II. – **Du congé de maladie**

Article 271

Tout salarié qui ne peut se rendre à son travail pour cause de maladie ou d'accident, doit le justifier et en aviser l'employeur dans les quarante-huit heures suivantes, sauf cas de force majeure.

Si l'absence se prolonge plus de quatre jours, le salarié doit faire connaître à l'employeur la durée probable de son absence et lui fournir, sauf en cas d'empêchement, un certificat médical justifiant son absence.

L'employeur peut faire procéder à une contre-visite du salarié par un médecin de son choix et à ses frais pendant la durée de l'absence fixée par le certificat médical produit par le salarié.

Article 272

Lorsque l'absence pour maladie ou accident, autre qu'une maladie professionnelle ou accident du travail, est supérieure à cent quatre-vingts jours consécutifs au cours d'une période de trois cent soixante-cinq jours, ou lorsque le salarié est devenu inapte à continuer l'exercice de son travail, l'employeur peut le considérer comme démissionnaire de son emploi.

Article 273

Sauf disposition contraire du contrat de travail, d'une convention collective de travail ou du règlement intérieur, les absences pour maladie ou accident, autres qu'une maladie professionnelle ou accident du travail, ne sont pas rémunérées, quelle que soit la périodicité de la paie.

Section III. – **Des absences diverses**

Article 274

Le salarié bénéficie de permissions d'absence en cas d'événements familiaux. La durée de ces absences est la suivante :

1) Mariage :

– du salarié : quatre jours ;

– d'un enfant du salarié ou d'un enfant issu d'un précédent mariage du conjoint du salarié : deux jours ;□

2) Décès :

– d'un conjoint, d'un enfant, d'un petit-enfant, d'un ascendant du salarié ou d'un enfant issu d'un précédent mariage du conjoint du salarié : trois jours ;

– d'un frère, d'une sœur du salarié, d'un frère ou d'une sœur du conjoint de celui-ci ou d'un ascendant du conjoint : deux jours.

3) Autres absences :

– circoncision : deux jours ;

– opération chirurgicale du conjoint ou d'un enfant à charge : deux jours.

Article 275

Le salarié bénéficie d'une permission d'absence pour passer un examen, effectuer un stage sportif national ou participer à une compétition internationale ou nationale officielle.

Article 276

Sauf disposition contraire du contrat du travail, d'une convention collective de travail ou du règlement intérieur, les absences prévues à l'article 274 ci-dessus ne sont payées qu'aux salariés rémunérés au mois.

Toutefois, les absences suivantes sont payées :

– deux jours pour le mariage du salarié ;

– un jour pour le décès du conjoint, du père, de la mère ou d'un enfant du salarié.

Article 277

Les employeurs doivent accorder à leurs salariés, membres des conseils communaux, des permissions d'absence pour assister aux assemblées générales de ces conseils et aux réunions des commissions qui en relèvent s'ils en sont membres.

Sauf accord contraire, l'absence prévue à l'alinéa ci-dessus n'est pas payée.

Les heures du travail perdues, en raison de l'absence prévue par le présent article, peuvent être récupérées, sous réserve des dispositions relatives à la durée du travail prévues au chapitre premier du titre III du livre II de la présente loi.

Section IV. – **Dispositions pénales**

Article 278

Sont punis d'une amende de 300 à 500 dirhams :

– le refus d'octroi du congé pour naissance ou le congé accordé de manière non conforme aux dispositions de l'article 269 ;

– le défaut de paiement de l'indemnité prévue par l'article 270 ou le paiement dans des conditions non conformes aux dispositions dudit article ;

– le refus d'octroi des jours d'absence prévus par l'article 274 ou l'octroi d'une durée inférieure à celle fixée par ledit article ;

– le défaut de paiement des absences dans le cas prévu par l'article 276 ou le paiement inférieur à celui prévu par ledit article.

L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de salariés à l'égard desquels les dispositions des articles susmentionnés n'ont pas été observées, sans toutefois que le total des amendes dépasse le montant de 20.000 dirhams.

Chapitre VI

Du contrôle

Article 279

Afin de permettre aux autorités compétentes d'exercer le contrôle de l'application des dispositions du titre III du livre II, l'employeur doit tenir tous documents servant de moyens de contrôle et de justification dans les formes et suivant les modalités fixées par la présente loi et les textes réglementaires pris pour son application.

Article 280

Le défaut de tenue des documents visés à l'article 279 est puni d'une amende de 2000 à 5000 dirhams.

TITRE IV

DE L'HYGIENE ET DE LA SECURITE DES SALARIES

Chapitre premier

Dispositions générales

Article 281

L'employeur doit veiller à ce que les locaux de travail soient tenus dans un bon état de propreté et présenter les conditions d'hygiène et de salubrité nécessaires à la santé des salariés, notamment en ce qui concerne le dispositif de prévention de l'incendie, l'éclairage, le chauffage, l'aération, l'insonorisation, la ventilation, l'eau potable, les fosses d'aisances, l'évacuation des eaux résiduaires et de lavage, les poussières et vapeurs, les vestiaires, la toilette et le couchage des salariés.

L'employeur doit garantir l'approvisionnement normal en eau potable des chantiers et y assurer des logements salubres et des conditions d'hygiène satisfaisantes pour les salariés.

Article 282

Les locaux de travail doivent être aménagés de manière à garantir la sécurité des salariés et faciliter la tâche des salariés handicapés y travaillant.

Les machines, appareils de transmission, appareils de chauffage et d'éclairage, outils et engins doivent être munis de dispositifs de protection d'une efficacité reconnue et tenus dans les meilleures conditions possibles de sécurité afin que leur utilisation ne présente pas de danger pour les salariés.

Article 283

Il est interdit d'acquérir ou de louer des machines ou des pièces de machines présentant un danger pour les salariés et qui ne sont pas munies de dispositifs de protection d'une efficacité reconnue dont elles ont été pourvues à l'origine.

Article 284

Les salariés appelés à travailler dans les puits, les conduits de gaz, canaux de fumée, fosses d'aisances, cuves ou appareils quelconques pouvant contenir des gaz délétères doivent être attachés par une ceinture ou être protégés par un autre dispositif de sûreté, y compris les masques de protection.

Article 285

Les puits, trappes ou ouvertures de descente doivent être clôturés. Les moteurs doivent être isolés par des cloisons ou des barrières de protection. Les escaliers doivent être solides et munis de fortes rampes. Les échafaudages doivent être munis de garde-corps rigides d'au moins 90 cm de haut.□

Article 286

Les pièces mobiles des machines telles que bielles, volants de moteur, roues, arbres de transmission, engrenages, cônes ou cylindres de friction, doivent être munies d'un dispositif de protection ou séparées des salariés. Il en est de même des courroies ou câbles qui traversent les lieux de travail ou qui sont actionnés au moyen de poulies de transmission placées à moins de 2 mètres du sol.

Des appareils adaptés aux machines mis à la disposition des salariés doivent éviter le contact avec les courroies en marche.

Article 287

Il est interdit à l'employeur de permettre à ses salariés l'utilisation de produits ou substances, d'appareils ou de machines qui sont reconnus par l'autorité compétente comme étant susceptibles de porter atteinte à leur santé ou de compromettre leur sécurité.

De même, il est interdit à l'employeur de permettre à ses salariés l'utilisation, dans des conditions contraires à celles fixées par voie réglementaire, de produits ou substances, d'appareils ou de machines susceptibles de porter atteinte à leur santé ou de compromettre leur sécurité.

Article 288

L'employeur doit s'assurer que les produits utilisés lorsqu'ils consistent en substances ou préparations dangereuses, comportent sur leur emballage un avertissement du danger que présente l'emploi desdites substances ou préparations.

Article 289

L'employeur doit informer les salariés des dispositions légales concernant la protection des dangers que peuvent constituer les machines. Il doit afficher sur les lieux de travail, à une place convenable habituellement fréquentée par les salariés, un avis facilement lisible indiquant les dangers résultant de l'utilisation des machines ainsi que les précautions à prendre.

Il est interdit à tout salarié d'utiliser une machine sans que les dispositifs de protection dont elle est pourvue soient en place et ne doit pas rendre inopérants les dispositifs de protection dont la machine qu'il utilise est pourvue.

Il est interdit de demander à un salarié d'utiliser une machine sans que les dispositifs de protection dont elle est pourvue soient en place.

Il est interdit de demander à un salarié d'effectuer le transport manuel des charges dont le poids est susceptible de compromettre sa santé ou sa sécurité.

Article 290

Pour les travaux et emplois qui exigent un examen médical préalable, l'employeur doit soumettre les salariés qu'il se propose de recruter à une visite médicale et leur imposer de renouveler ensuite périodiquement cette visite.

Article 291

Le temps passé par les salariés pour respecter les mesures d'hygiène qui leur sont imposées est rémunéré par l'employeur comme temps de travail.

Article 292

L'autorité gouvernementale chargée du travail fixe les mesures générales d'application des principes énoncés par les articles 281 à 291 ci-dessus ainsi que, compte tenu des nécessités propres à certaines professions et certains travaux, les mesures particulières d'application desdits principes.□

Article 293

Le fait pour les salariés, dûment informés selon les modalités prévues par l'article 289 ci-dessus, de ne pas se conformer aux prescriptions particulières relatives à la sécurité ou à l'hygiène pour l'exécution de certains travaux dangereux au sens de la présente loi et de la réglementation prise pour son application, constitue une faute grave pouvant entraîner le licenciement sans préavis, ni indemnité de licenciement, ni dommages-intérêts

Article 294

Les conditions de sécurité et d'hygiène dans lesquelles s'effectuent les travaux dans les mines, carrières et installations chimiques doivent garantir aux salariés une hygiène et une sécurité particulières conformes aux prescriptions fixées par voie réglementaire.

Article 295

Les règles d'hygiène applicables aux salariés travaillant à domicile ainsi que les obligations qui incombent aux employeurs faisant exécuter des travaux à domicile sont fixées par voie réglementaire.

Article 296

Sont punis d'une amende de 2.000 à 5.000 dirhams :

– le non respect des dispositions de l'article 281 ;

– le non aménagement des lieux de travail conformément aux dispositions de l'article 282 et la non mise en place des moyens de sécurité prescrits par les articles 284 à 286 ;

– le non respect des dispositions de l'article 287.

Article 297

Est puni d'une amende de 10.000 à 20.000 dirhams le non respect des dispositions des articles 283, 288, 289, 290 et 291.

Article 298

En cas d'un jugement pour infraction aux dispositions des articles 281, 282, 285 et 286, ce jugement fixe, en outre, le délai dans lequel doivent être exécutés les travaux à effectuer sans pouvoir excéder 6 mois à compter de la date du jugement.

Aucune infraction pour les mêmes raisons n'est permise pendant le délai fixé conformément aux dispositions de l'alinéa précédent.

Article 299

En cas de récidive, les amendes prévues pour les infractions aux dispositions des articles précédents du présent chapitre sont portées au double, si une infraction similaire est commise au cours des deux années suivant un jugement définitif.

Article 300

En cas de violation des prescriptions législatives ou réglementaires relatives à la sécurité et à l'hygiène, que la procédure de mise en demeure soit ou non applicable, le tribunal peut prononcer une condamnation assortie de la fermeture temporaire de l'établissement pendant une durée qui ne peut être inférieure à dix jours ni supérieure à six mois, la fermeture entraînant l'interdiction visée à l'article 90 (2e alinéa) du Code pénal. En cas de non respect de ces dispositions, les sanctions prévues par l'article 324 dudit code sont applicables.

En cas de récidive, le tribunal peut prononcer la fermeture définitive de l'établissement conformément aux articles 90 et 324 du Code pénal.□

Article 301

Pendant toute la durée de la fermeture temporaire, l'employeur est tenu de continuer à verser à ses salariés les salaires, indemnités et avantages, en espèces ou en nature qui leur sont dus et qu'ils touchaient avant la date de la fermeture.

Lorsque la fermeture devient définitive et entraîne le licenciement des salariés, l'employeur doit verser les indemnités qui leur sont dues dans le cas de rupture du contrat de travail, y compris les dommages-intérêts.

Chapitre II

Des dispositions relatives au transport des colis d'un poids supérieur à une tonne

Article 302

L'expéditeur de tout colis ou objet pesant au moins mille kilogrammes de poids, destiné à être transporté par quelque mode de transport que ce soit, doit porter sur le colis, l'indication de son poids, de la nature de son contenu et de la position du chargement. L'indication doit être marquée à l'extérieur du colis en lettres claires et durables suivant les modalités fixées par voie réglementaire.

Dans les cas exceptionnels où il est difficile de déterminer le poids exact, le poids marqué peut être estimé à un poids maximum établi d'après le volume et la nature du colis.

A défaut de l'expéditeur, son mandataire se charge de porter sur le colis les indications visées aux alinéas ci-dessus.

Article 303

Est puni d'une amende de 2.000 à 5.000 dirhams, le défaut de l'indication à l'extérieur du colis prévue à l'article 302 ou sa non-conformité avec les dispositions dudit article ou des textes réglementaires pris pour son application.

Chapitre III

Des services médicaux du travail

Article 304

Un service médical du travail indépendant doit être créé auprès :

1 - des entreprises industrielles, commerciales et d'artisanat ainsi que des exploitations agricoles et forestières et leurs dépendances lorsqu'elles occupent cinquante salariés au moins ;

2 - des entreprises industrielles, commerciales et d'artisanat ainsi que des exploitations agricoles et forestières et leurs dépendances et employeurs effectuant des travaux exposant les salariés au risque de maladies professionnelles, telles que définies par la législation relative à la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Article 305

Les entreprises industrielles, commerciales et d'artisanat ainsi que les exploitations agricoles et forestières et leurs dépendances qui emploient moins de cinquante salariés doivent constituer soit des services médicaux du travail indépendants ou communs dans les conditions fixées par l'autorité gouvernementale chargée du travail.

La compétence territoriale et professionnelle du service médical doit être approuvée par le délégué préfectoral ou provincial du travail, après accord du médecin chargé de l'inspection du travail.

Un service médical inter-entreprises doit accepter l'adhésion de tout établissement relevant de sa compétence, sauf avis contraire du délégué préfectoral ou provincial chargé du travail.□

Article 306

L'autorité gouvernementale chargée du travail fixe la durée minimum que le ou les médecins du travail doivent consacrer aux salariés, en distinguant entre les entreprises dans lesquelles les salariés ne risquent aucun danger et les entreprises devant être soumises à un contrôle particulier.

Les entreprises soumises à l'obligation de créer un service médical du travail indépendant, conformément à l'article 304 ci-dessus, doivent disposer d'un médecin du travail durant toutes les heures du travail.

Article 307

Le service médical indépendant ou inter-entreprises est administré par le chef du service médical qui doit adresser chaque année à l'agent chargé de l'inspection du travail, au médecin chargé de l'inspection du travail et aux délégués des salariés et, le cas échéant, aux représentants des syndicats dans l'entreprise ou, lorsqu'il s'agit des entreprises minières soumises au statut minier, aux délégués de sécurité, un rapport sur l'organisation, le fonctionnement et la gestion financière du service pendant l'année précédente.

Le modèle dudit rapport est fixé par l'autorité gouvernementale chargée du travail.

Article 308

Les frais d'organisation et de contrôle du service médical ainsi que la rémunération du médecin du travail sont à la charge de l'entreprise ou du service médical inter-entreprises.

Article 309

Le fonctionnement des services médicaux du travail est assuré par un ou plusieurs médecins dénommés « médecins du travail » qui doivent exercer personnellement leurs fonctions.

Article 310

Les médecins du travail doivent être titulaires d'un diplôme attestant qu'ils sont spécialistes en médecine du travail.

Ils doivent être inscrits au tableau de l'Ordre des médecins et avoir l'autorisation d'exercer la médecine.

Article 311

Le médecin du travail étranger doit, outre ce qui est prévu à l'article 310, avoir obtenu l'autorisation prévue par les dispositions relatives à l'emploi des étrangers.

Article 312

Le médecin du travail est lié à l'employeur ou au chef du service médical inter-entreprises par un contrat de travail respectant les règles de déontologie professionnelle.

Article 313

Toute mesure disciplinaire envisagée par l'employeur ou le chef du service médical inter-entreprises à l'encontre du médecin du travail, doit être prononcée par décision approuvée par l'agent chargé de l'inspection du travail, après avis du médecin inspecteur du travail.

Article 314

Le médecin du travail doit, en toutes circonstances, accomplir sa mission en toute liberté et indépendance, que ce soit envers l'employeur ou les salariés. Il ne doit prendre en compte que les considérations dictées par sa profession.□

Article 315

Les services médicaux du travail indépendants ou inter-entreprises doivent également s'assurer, à temps complet, le concours d'assistants sociaux ou d'infirmiers diplômés d'Etat ayant reçu, conformément à la législation en vigueur, l'autorisation d'exercer les actes d'assistance médicale et dont le nombre est fixé par voie réglementaire en fonction de l'effectif des salariés dans l'entreprise.

Article 316

Un service de garde médicale doit être assuré conformément aux règles et dans les conditions fixées par voie réglementaire.

Article 317

Dans chaque atelier où sont effectués des travaux dangereux, deux salariés au moins recevront l'instruction relative aux techniques et méthodes des premiers secours en cas d'urgence.

Les secouristes ainsi formés ne pourront être considérés comme tenant lieu des infirmiers prévus à l'article 315 ci-dessus.

Article 318

Le médecin du travail a un rôle préventif qui consiste à procéder sur les salariés aux examens médicaux nécessaires, notamment à l'examen médical d'aptitude lors de l'embauchage et à éviter toute altération de la santé des salariés du fait de leur travail, notamment en surveillant les conditions d'hygiène dans les lieux de travail, les risques de contamination et l'état de santé des salariés.

Article 319

Le médecin du travail peut donner exceptionnellement, ses soins en cas d'urgence, à l'occasion d'accidents ou de maladies survenus dans l'établissement ainsi qu'à tout salarié victime d'un accident du travail lorsque l'accident n'entraîne pas une interruption du travail du salarié.

Toutefois, la liberté pour le salarié de faire appel à un médecin de son choix ne doit en aucun cas être entravée.

Article 320

Le médecin du travail est habilité à proposer des mesures individuelles telles que mutations ou transformations de postes, justifiées par des considérations relatives, notamment, à l'âge, à la résistance physique ou à l'état de santé des salariés.

Le chef d'entreprise est tenu de prendre en considération ces propositions et, en cas de refus, de faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.

En cas de difficulté ou de désaccord, la décision est prise par l'agent chargé de l'inspection du travail après avis du médecin-inspecteur du travail.

Article 321

Le médecin du travail a un rôle de conseiller en particulier, auprès de la direction, des chefs de service et du chef du service social, notamment en ce qui concerne l'application des mesures suivantes :

– la surveillance des conditions générales d'hygiène dans l'entreprise ;

– la protection des salariés contre les accidents et contre l'ensemble des nuisances qui menacent leur santé ;

– la surveillance de l'adaptation du poste de travail à l'état de santé du salarié ;□

– l'amélioration des conditions de travail, notamment en ce qui concerne les constructions et aménagements nouveaux, ainsi que l'adaptation des techniques de travail à l'aptitude physique du salarié, l'élimination des produits dangereux et l'étude des rythmes du travail.

Article 322

Le médecin du travail doit être consulté :

1) sur toutes les questions d'organisation technique du service médical du travail ;

2) sur les nouvelles techniques de production ;

3) sur les substances et produits nouveaux.

Article 323

Le médecin du travail doit être mis au courant par le chef d'entreprise de la composition des produits employés dans son entreprise.

Le médecin du travail est tenu au secret des dispositifs industriels et techniques et de la composition des produits employés.

Article 324

Le médecin du travail est tenu de déclarer, dans les conditions prévues par la législation en vigueur, tous les cas de maladies professionnelles dont il aura connaissance ainsi que les symptômes ou maladies pouvant avoir un caractère professionnel.

Article 325

Le médecin du travail tient une fiche d'entreprise qu'il actualise de manière régulière. Cette fiche comprend la liste des risques et maladies professionnels, s'ils existent, ainsi que le nombre de salariés exposés à ces risques et maladies.

Ladite fiche est adressée à l'employeur et au comité d'hygiène et de sécurité. Elle est mise à la disposition de l'agent chargé de l'inspection du travail et du médecin inspecteur du travail.

Article 326

Le chef d'entreprise doit accorder toutes facilités au médecin du travail pour lui permettre d'une part, de contrôler le respect des conditions de travail dans l'entreprise, particulièrement en ce qui concerne les prescriptions spéciales relatives à la sécurité et à l'hygiène, pour l'exécution des travaux dangereux visés à l'article 293 et d'autre part, de collaborer avec les médecins donnant leurs soins aux salariés ainsi qu'avec toute personne pouvant être utile à sa tâche.

Article 327

Dans les entreprises soumises à l'obligation de disposer d'un service médical du travail, doit faire l'objet d'un examen médical par le médecin du travail :

1° tout salarié, avant l'embauchage ou, au plus tard, avant l'expiration de la période d'essai ;

2° tout salarié, à raison d'une fois au moins tous les douze mois, pour les salariés ayant atteint ou dépassé 18 ans et tous les six mois pour ceux ayant moins de 18 ans ;

3° tout salarié exposé à un danger quelconque, la femme enceinte, la mère d'un enfant de moins de deux ans, les mutilés et les handicapés suivant une fréquence dont le médecin du travail reste juge ;□

4° tout salarié dans les cas suivants :

– après une absence de plus de trois semaines pour cause d'accident autre que l'accident du travail ou de maladie autre que professionnelle ;

– après une absence pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;

– en cas d'absences répétées pour raison de santé.

Les modalités d'application des dispositions du présent article sont fixées pour l'autorité gouvernementale chargée du travail.

Article 328

S'il l'estime nécessaire, le médecin du travail peut demander des examens complémentaires lors de l'embauchage. Ces examens sont à la charge de l'employeur.

Il en est de même pour les examens complémentaires demandés par le médecin du travail lors des visites d'inspection lorsque ces examens sont nécessités par le dépistage de maladies professionnelles ou de maladies contagieuses.

Article 329

Le temps requis par les examens médicaux des salariés est rémunéré comme temps de travail normal.

Article 330

Les conditions d'équipement des locaux réservés au service médical du travail sont fixées par l'autorité gouvernementale chargée du travail, que les visites aient lieu dans l'entreprise ou dans un centre commun à plusieurs entreprises.

Article 331

Lorsque le service médical est suffisamment important pour occuper deux médecins à temps complet, il doit y avoir un second cabinet médical.

Chapitre IV

Le conseil de médecine du travail et de prévention des risques professionnels

Article 332

Il sera créé auprès de l'autorité gouvernementale chargée du travail un conseil consultatif dénommé « Conseil de médecine du travail et de prévention des risques professionnels ». Ce conseil est chargé de présenter des propositions et avis afin de promouvoir l'inspection de la médecine du travail et les services médicaux du travail. Il s'intéresse également à tout ce qui concerne l'hygiène et la sécurité professionnelles et la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Article 333

Le Conseil de médecine du travail et de prévention des risques professionnels est présidé par le ministre chargé du travail ou son représentant. Il comprend des représentants de l'administration, des organisations professionnelles des employeurs et des organisations syndicales des salariés les plus représentatives.

Le président du conseil peut inviter, pour participer aux travaux du conseil, toute personne compte tenu de ses compétences dans les domaines intéressant le conseil.

Article 334

Un texte réglementaire fixera la composition du conseil, la désignation de ses membres et les modalités de son fonctionnement.

Article 335

Sont punis d'une amende de 2.000 à 5.000 dirhams :

– la non création d'un service médical indépendant conformément aux dispositions de l'article 304 ;

– la non création d'un service médical indépendant ou inter-entreprises conformément à l'article 305 ou la création d'un service médical non conforme aux conditions fixées par l'autorité gouvernementale chargée du travail ;

– le refus d'adhésion d'une entreprise ou établissement à un service médical inter-entreprises entrant dans sa compétence, conformément à l'article 305 ;

– l'emploi de médecins ne remplissant pas les conditions prévues aux articles 310 et 311 ;

– la non création du service de garde prévu à l'article 316 ou le service de garde non géré conformément aux conditions fixées par voie réglementaire ;

– l'entrave à l'exercice des missions qui incombent au médecin du travail en vertu de la présente loi ;

– la non consultation du médecin du travail au sujet des questions et techniques prévues à l'article 322, et le défaut de l'information du médecin de la composition des produits utilisés dans l'établissement ;

– le non respect des dispositions de l'article 329 ;

– la non disponibilité d'un médecin à plein temps contrairement aux dispositions de l'article 306 ;

– le non envoi du rapport prévu à l'article 307 à l'agent chargé de l'inspection du travail, au médecin inspecteur du travail, aux délégués des salariés et, le cas échéant, aux représentants des syndicats dans l'entreprise ;

– l'inexistence des assistants sociaux et des infirmiers prévus à l'article 315, ou le concours de ces auxiliaires non assuré à plein temps ou en nombre inférieur à celui prévu par voie réglementaire ;

– le non respect des dispositions des articles 327, 328 et 331.

Chapitre V

Des comités de sécurité et d'hygiène

Article 336

Les comités de sécurité et d'hygiène doivent être créés dans les entreprises industrielles, commerciales et d'artisanat, et dans les exploitations agricoles et forestières et leurs dépendances qui occupent au moins 50 salariés.

Article 337

Le comité de sécurité et d'hygiène se compose :

– de l'employeur ou son représentant, président ;

– du chef du service de sécurité, ou à défaut, un ingénieur ou cadre technique travaillant dans l'entreprise, désigné par l'employeur ;

– du médecin du travail dans l'entreprise ;

– de deux délégués des salariés, élus par les délégués des salariés ;

– d'un ou deux représentants des syndicats dans l'entreprise, le cas échéant.□

Le comité peut convoquer pour participer à ses travaux toute personne appartenant à l'entreprise et possédant une compétence et une expérience en matière d'hygiène et de sécurité professionnelle, notamment le chef du service du personnel ou le directeur de l'administration de la production dans l'entreprise.

Article 338

Le comité de sécurité et d'hygiène est chargé notamment :

– de détecter les risques professionnels auxquels sont exposés les salariés de l'entreprise ;

– d'assurer l'application des textes législatifs et réglementaires concernant la sécurité et l'hygiène ;

– de veiller au bon entretien et au bon usage des dispositifs de protection des salariés contre les risques professionnels ;

– de veiller à la protection de l'environnement à l'intérieur et aux alentours de l'entreprise ;

– de susciter toutes initiatives portant notamment sur les méthodes et procédés de travail, le choix du matériel, de l'appareillage et de l'outillage nécessaires et adaptés au travail ;

– de présenter des propositions concernant la réadaptation des salariés handicapés dans l'entreprise ;

– de donner son avis sur le fonctionnement du service médical du travail ;

– de développer le sens de prévention des risques professionnels et de sécurité au sein de l'entreprise.

Article 339

Le comité de sécurité et d'hygiène se réunit sur convocation de son président une fois chaque trimestre et chaque fois qu'il est nécessaire.

Il doit également se réunir à la suite de tout accident ayant entraîné ou qui aurait pu entraîner des conséquences graves.

Les réunions ont lieu dans l'entreprise dans un local approprié et, autant que possible, pendant les heures de travail.

Le temps passé aux réunions est rémunéré comme temps de travail effectif.

Article 340

Le comité doit procéder à une enquête à l'occasion de tout accident du travail, de maladie professionnelle ou à caractère professionnel.

L'enquête prévue à l'alinéa précédent est menée par deux membres du comité, l'un représentant l'employeur, l'autre représentant les salariés, qui doivent établir un rapport sur les circonstances de l'accident du travail, de la maladie professionnelle ou à caractère professionnel, conformément au modèle fixé par l'autorité gouvernementale chargée du travail.

Article 341

L'employeur doit adresser à l'agent chargé de l'inspection du travail et au médecin chargé de l'inspection du travail, dans les 15 jours qui suivent l'accident du travail ou la constatation de la maladie professionnelle ou à caractère professionnel, un exemplaire du rapport prévu à l'article précédent.

Article 342

Le comité de sécurité et d'hygiène doit établir un rapport annuel à la fin de chaque année grégorienne sur l'évolution des risques professionnels dans l'entreprise.□

Ce rapport, dont le modèle est fixé par voie réglementaire, doit être adressé par l'employeur à l'agent chargé de l'inspection du travail et au médecin chargé de l'inspection du travail au plus tard dans les 90 jours qui suivent l'année au titre de laquelle il a été établi.

Article 343

Sont consignés sur un registre spécial qui doit être tenu à la disposition des agents chargés de l'inspection du travail et du médecin chargé de l'inspection du travail :

– les procès-verbaux des réunions du comité de sécurité et d'hygiène en cas d'accidents graves ;

– le rapport annuel sur l'évolution des risques professionnels dans l'entreprise ;

– le programme annuel de prévention contre les risques professionnels.

Article 344

Le non respect des dispositions du présent chapitre est passible d'une amende de 2.000 à 5.000 dirhams.

TITRE V

DU SALAIRE

Chapitre premier

De la détermination et du paiement du salaire

Section I . – Dispositions générales

Article 345

Le salaire est librement fixé par accord direct entre les parties ou par convention collective de travail, sous réserve des dispositions légales relatives au salaire minimum légal.

Si le salaire n'est pas fixé entre les deux parties conformément aux dispositions de l'alinéa ci-dessus, le tribunal se charge de le fixer selon l'usage. S'il y avait une rémunération fixée auparavant, il sera considéré que les deux parties l'ont acceptée.

Article 346

Est interdite toute discrimination relative au salaire entre les deux sexes pour un travail de valeur égale.

Article 347

En cas de perte de temps due à une cause indépendante de la volonté du salarié, le temps passé sur le lieu du travail lui est rémunéré sur les mêmes bases que le salaire normal.

Toutefois, si le salarié est rémunéré à la pièce, à la tâche ou au rendement, une rémunération lui est due pour ce temps perdu sur la base de la moyenne de sa rémunération durant les 26 jours précédents, sans qu'elle puisse être inférieure au salaire minimum légal.

Si la perte du temps dans les activités non agricoles est due à une cause indépendante de la volonté du salarié, le temps passé sur le lieu du travail lui est dû et rémunéré sur la même base que le salaire normal.

Si l'employeur, dans les activités agricoles, se trouve dans l'impossibilité de fournir du travail en raison de conditions météorologiques exceptionnelles, le salarié resté à la disposition dudit employeur durant toute la matinée et l'après-midi perçoit la rémunération d'une demi-journée s'il reste inactif toute la journée.□

Il perçoit les deux tiers de la rémunération journalière s'il reste inactif uniquement une demi-journée.

Article 348

Les heures de travail perdues et non rémunérées, en cas d'interruption collective du travail dans une entreprise résultant de causes accidentelles ou d'un cas de force majeure doivent, lorsqu'elles sont récupérées, être payées au taux normal, sauf dispositions plus favorables pour le salarié.

Article 349

Les dispositions de l'article précédent s'appliquent également dans les activités non agricoles pour les heures effectuées en sus des huit premières heures, lorsqu'en raison de la répartition des heures du travail dans la semaine, la durée quotidienne du travail excède huit heures.

Article 350

A moins que le salaire ne soit basé sur l'ancienneté, en vertu d'une clause du contrat de travail, du règlement intérieur ou d'une convention collective de travail, tout salarié doit bénéficier d'une prime d'ancienneté dont le montant est fixé à :

– 5 % du salaire versé, après deux ans de service ;

– 10 % du salaire versé, après cinq ans de service ;

– 15 % du salaire versé, après douze ans de service ;

– 20% du salaire versé, après vingt ans de service ;

– 25% du salaire versé, après vingt-cinq ans de service.

Article 351

Les services visés à l'article 350 ci-dessus s'entendent des périodes de service, continues ou non, dans la même entreprise ou chez le même employeur.

Les périodes de service, continues ou non, ne sont prises en considération pour l'octroi de la prime d'ancienneté que si elles ne sont pas déjà entrées en ligne de compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement octroyée antérieurement, en ce qui concerne le salarié licencié puis réengagé.

Article 352

Sont considérées comme périodes de travail effectif et ne peuvent être déduites de la durée des services entrant en ligne de compte pour l'attribution de la prime d'ancienneté :

– les périodes de suspension du contrat de travail prévues à l'article 32 ci-dessus ;

– le congé annuel payé ;

– l'interruption temporaire du travail par suite d'un arrêt de fonctionnement de tout ou partie de l'entreprise résultant d'un cas de force majeure, telles que catastrophe, panne du courant électrique, réduction ou pénurie de matières premières ;

– la fermeture temporaire de l'entreprise en raison d'un cas de force majeure, d'une décision judiciaire ou d'une décision administrative.

Article 353

Pour le calcul de la prime d'ancienneté, sont pris en compte le salaire proprement dit, ses accessoires ainsi que les majorations pour heures supplémentaires, à l'exclusion :

1 – des prestations familiales ;

2 – des pourboires, sauf pour les salariés exclusivement payés aux pourboires ;□

3 – des gratifications accordées, soit sous forme de versements fractionnés, soit sous forme d'un versement unique en fin d'année ou en fin d'exercice, y compris les gratifications calculées en pourcentage des bénéfices ou du chiffre d'affaires de l'entreprise ;

4 – des participations aux bénéfices et de toute libéralité à caractère aléatoire et imprévisible, sauf dispositions contraires contenues dans le contrat de travail, la convention collective de travail ou le règlement intérieur ;

5 – des indemnités ou primes qui constituent un remboursement ou un dédommagement pour le salarié :

* de frais ou de dépenses supportés par lui auparavant en raison de son travail ;

* d'une responsabilité ;

* d'une situation défavorable ;

* de l'accomplissement de travaux pénibles ou dangereux ;

6 – des indemnités pour remplacement temporaire d'un salarié dans un poste d'une catégorie supérieure ainsi que pour travail exécuté temporairement dans un poste nécessitant un travail exceptionnel.

Article 354

Lorsque le salarié est rémunéré, en totalité ou en partie, au pourcentage des bénéfices, à la commission, au rendement ou à la pièce, la prime d'ancienneté est calculée sur la base de la moyenne de la rémunération nette perçue durant les trois mois précédant l'échéance de ladite prime.

Article 355

La prime d'ancienneté est payée dans les mêmes conditions que le salaire.

Section II . – **Du salaire minimum légal**

Article 356

Le salaire minimum légal ne peut être inférieur aux montants fixés par voie réglementaire pour les activités agricoles et non agricoles après avis des organisations professionnelles des employeurs et des organisations syndicales des salariés les plus représentatives.

Article 357

Dans les activités non agricoles, le salaire minimum légal est calculé suivant la valeur déterminée par la réglementation en vigueur. Les pourboires et les accessoires, en espèces ou en nature, entrent en ligne de compte pour l'appréciation du salaire minimum légal.

Dans les activités agricoles, les avantages en nature ne sont pas pris en compte pour le calcul du salaire minimum légal.

Article 358

Le salaire minimum légal s'entend de la valeur minimale due au salarié et assurant aux salariés à revenu limité un pouvoir d'achat leur permettant de suivre l'évolution du niveau des prix et de contribuer au développement économique et social ainsi qu'à l'évolution de l'entreprise.

Il est calculé :

– dans les activités non agricoles, sur la base de la rémunération versée au salarié pour une heure de travail ;

– dans les activités agricoles sur la base de la rémunération versée pour une journée de travail.□

Article 359

Le salarié rémunéré à la pièce, à la tâche ou au rendement a droit au moins au salaire minimum légal, sauf une diminution du travail exécuté qui ne peut être attribuée à une cause étrangère au travail et qui lui est directement imputable après constatation par un expert agréé. Dans ce cas, le salarié n'a droit qu'au salaire correspondant au travail effectivement réalisé.

Article 360

Est nul de plein droit tout accord individuel ou collectif tendant à abaisser le salaire au-dessous du salaire minimum légal.

Section III . – **Dispositions pénales**

Article 361

Sont punis d'une amende de 300 à 500 dirhams :

– le défaut de paiement de la prime d'ancienneté prévue par l'article 350, ou le paiement inférieur au montant fixé par ledit article ou le calcul de la prime non conforme aux dispositions des articles 352 à 355 ;

– le défaut de rémunération des heures du travail prévues par les articles 347, 348 et 349 ou la rémunération non conforme aux dispositions desdits articles ;

– le défaut de paiement du salaire ou le paiement d'un salaire inférieur au salaire minimum légal contrairement aux dispositions de l'article 356 ;

– le défaut de paiement du salaire au salarié visé à l'article 359 ou le paiement d'un salaire inférieur au salaire minimum légal, en dehors du cas prévu par ledit article où le salarié n'a droit qu'au salaire correspondant au travail effectivement réalisé.

L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de salariés à l'égard desquels les dispositions des articles précédents n'ont pas été observées, sans toutefois que le total des amendes dépasse le montant de 20.000 dirhams.

En outre, en cas de litige, si le paiement des sommes dues n'a pas été effectué avant l'audience, le tribunal ordonne, à la demande du salarié concerné, la restitution au profit de ce dernier des sommes représentatives du salaire minimum légal qui ont été, en tout ou partie, indûment retenues.

Le non respect des dispositions de l'article 346 est puni d'une amende de 25.000 à 30.000 dirhams.

En cas de récidive, cette amende est portée au double.

Chapitre II

Du paiement des salaires

Article 362

Les salaires doivent être payés en monnaie marocaine nonobstant toute clause contraire.

Des avantages en nature peuvent être attribués aux salariés dans les professions ou dans les entreprises où il est d'usage d'en accorder.

Article 363

Le salaire doit être payé au moins deux fois par mois, à seize jours au plus d'intervalle, aux ouvriers et au moins une fois par mois aux employés.□

Les commissions dues aux voyageurs, représentants et placiers de commerce et d'industrie doivent être réglées au moins une fois tous les trois mois.

Article 364

Pour tout travail à la pièce, à la tâche ou au rendement dont l'exécution doit durer plus d'une quinzaine de jours, les dates de paiement peuvent être fixées de gré à gré ; mais le salarié doit recevoir des acomptes chaque quinzaine de manière qu'il soit intégralement payé dans la quinzaine qui suit la livraison de l'ouvrage.

Article 365

Le salaire rémunéré à l'heure ou à la journée doit être payé au salarié dans les vingt-quatre heures lorsque celui-ci est licencié, et dans les soixante-douze heures suivantes lorsqu'il quitte l'employeur de son plein gré.

Article 366

Le paiement du salaire est interdit le jour où le salarié a droit au repos.

Toutefois, lorsque le repos des salariés d'une entreprise du bâtiment ou de travaux publics est donné le jour du marché, le paiement peut être fait ledit jour, sous réserve qu'il soit effectué avant neuf heures.

Article 367

Dans les activités non agricoles, doivent être payés à l'heure les salariés rémunérés pour une durée déterminée, lorsque, dans l'entreprise, la répartition des heures de travail n'est pas effectuée d'une manière connue au préalable durant la semaine.

Ces dispositions ne sont applicables ni aux salariés rémunérés à la pièce, à la tâche, au rendement ou à la commission, ni à ceux qui perçoivent un salaire fixe hebdomadaire, bimensuel ou mensuel, ni à ceux dont l'emploi ne permet pas la possibilité de fixer un salaire horaire.

Article 368

Tout employeur est tenu d'indiquer par affiche les date, jour, heure et lieu de chaque paye et le cas échéant, du versement des acomptes, l'affiche doit être apposée de façon apparente et conservée en bon état de lisibilité.

Les agents chargés de l'inspection du travail sont habilités à assister au paiement des salaires et des acomptes.

Article 369

Le paiement doit, sauf cas de force majeure, commencer à l'heure indiquée sur l'affiche prévue à l'article 368 ci-dessus et être terminé au plus tard trente minutes après l'heure fixée pour la fin du travail du salarié.

Toutefois, dans les entreprises minières, dans les chantiers du bâtiment et de travaux publics, dans les usines à service continu et dans les entreprises occupant plus de cent salariés, des dérogations aux dispositions du présent article peuvent être accordées par les agents chargés de l'inspection du travail.

Le paiement doit être effectué sans interruption pour les salariés d'un même établissement ou d'un même atelier.

Les dispositions du présent article s'appliquent tant au paiement des salaires qu'au versement d'acomptes effectués entre deux payes successives.□

Article 370

Tout employeur est tenu de délivrer à ses salariés, au moment du règlement des salaires, une pièce justificative dite « bulletin de paye » qui doit mentionner obligatoirement les indications fixées par l'autorité gouvernementale chargée du travail.

L'acceptation sans opposition, ni réserve par le salarié du bulletin de paye constatant le règlement du salaire n'implique pas la renonciation du salarié à son droit au salaire et à ses accessoires. Cette disposition reste applicable même si le salarié émarge le document par la mention « lu et approuvé » suivie de sa signature.

Article 371

Tout employeur ou son représentant doit tenir dans chaque établissement ou partie d'établissement ou atelier, un livre dit de paye établi conformément au modèle fixé par l'autorité gouvernementale chargée du travail.

Article 372

Le livre de paye peut être remplacé à la demande de l'employeur par l'utilisation des systèmes de comptabilité mécanographiques ou informatiques ou par tout autre moyen de contrôle jugé équivalent par l'agent chargé de l'inspection du travail.

Article 373

Le livre de paye doit être conservé par l'employeur pendant deux ans au moins à compter de sa clôture. Les documents comptables mécanographiques et informatiques ou les autres moyens de contrôle qui remplacent le livre de paye doivent être conservés pendant deux ans au moins à compter de leur adoption.

Article 374

Le livre de paye ou les documents mécanographiques et informatiques ou les autres moyens de contrôle qui remplacent ce livre doivent être tenus à la disposition des agents chargés de l'inspection du travail et des inspecteurs de la Caisse Nationale de Sécurité Sociale qui peuvent à tout moment en exiger la communication.

Article 375

Sont punis d'une amende de 300 à 500 dirhams :

– le paiement des salaires en monnaie non marocaine en violation des dispositions du premier alinéa de l'article 362 ;

– le paiement des salaires effectué contrairement aux conditions fixées par les articles 363, 364, 365, 366, 367 et 369 relatives, notamment, à la périodicité, au lieu, aux jours et horaires du paiement ;

– le défaut de l'affichage prévu par l'article 368 ou l'affichage ne répondant pas aux prescriptions dudit article ;

– le défaut de délivrance du bulletin de paye aux salariés ou le bulletin ne contenant pas les indications fixées par l'autorité gouvernementale chargée du travail prévues par l'article 370 ;

– le défaut de tenue du livre de paye ou du moyen de contrôle équivalent admis par l'agent chargé de l'inspection du travail, ou le livre de paye ou le moyen de contrôle équivalent non tenus conformément aux dispositions fixées par l'autorité gouvernementale chargée du travail, ou le défaut de conservation du livre de paye ou des documents en tenant lieu pendant le délai fixé, ou le

défaut de mise à la disposition des agents chargés de l'inspection du travail et des inspecteurs de la Caisse Nationale de sécurité sociale du livre de paye ou du moyen en tenant lieu, conformément aux articles 371, 372, 373 et 374.

L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de salariés à l'égard desquels les dispositions des articles 362, 363, 364, 365, 367, 369 et 370 n'ont pas été observées, sans toutefois que le total des amendes dépasse le montant de 20.000 dirhams.

Chapitre III

De la répartition et du contrôle des pourboires

Article 376

Dans les hôtels, cafés, restaurants et, en général, dans tous les établissements commerciaux où des prélèvements sont effectués par l'employeur au titre de pourboires pour les services rendus par ses salariés, les sommes recueillies à ce titre par l'employeur ainsi que toutes les sommes remises entre les mains du salarié en tant que pourboires, doivent être intégralement versées à tous les salariés travaillant en contact avec les clients.

Il est interdit à l'employeur de bénéficier des sommes perçues au titre des pourboires.

Article 377

La répartition des sommes perçues au titre de pourboires pour service rendu aux clients doit être effectuée au moins chaque mois aux lieu, jour et heure fixés pour la paye des salariés.

Article 378

Dans les établissements occupant des salariés dont la rémunération est uniquement constituée par des pourboires ou par des pourboires en sus d'une rémunération de base, remis directement de main à main aux salariés par la clientèle ou prélevés par l'employeur auprès de la clientèle, si le montant des pourboires est inférieur au salaire minimum légal, l'employeur est tenu de leur verser la part permettant de compléter le salaire minimum légal.

Si le total des montants perçus au titre de pourboires auprès de la clientèle n'atteint pas le montant du salaire convenu avec l'employeur, celui-ci est tenu de verser aux salariés la part permettant de compléter ce salaire.

Article 379

Dans les établissements visés aux articles 376 et 378 ci-dessus, il est interdit à l'employeur ou à son représentant d'exiger d'un salarié comme condition de son emploi, soit au moment de la conclusion du contrat de travail, soit en cours d'exécution du contrat, des versements au titre de redevances ou de remboursement de frais ou pour quelque motif que ce soit.

Article 380

Est punie d'une amende de 2.000 à 5.000 dirhams toute infraction aux dispositions du 1er alinéa de l'article 376, du 1er alinéa de l'article 378 et de l'article 379.

Article 381

Est punie d'une amende de 300 à 500 dirhams toute infraction aux dispositions du 2e alinéa de l'article 378.

L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de salariés à l'égard desquels les dispositions de l'alinéa 2 de l'article 378 n'ont pas été observées, sans toutefois que le total des amendes dépasse le montant de 20.000 dirhams.□

En outre, dans les cas où le complément visé à l'alinéa 2 de l'article 378 concerne le salaire convenu avec l'employeur, si en cas de litige son paiement n'a pas été effectué avant l'audience, le tribunal ordonne sur réquisition du salarié la restitution au profit de celui-ci, dudit complément qui a été, en tout ou partie, indûment retenu.

Chapitre IV

Des garanties de paiement du salaire

Section I. – Des privilèges garantissant le paiement du salaire et de l'indemnité de licenciement

Article 382

Pour le paiement des salaires et indemnités dus par l'employeur et par dérogation aux dispositions de l'article 1248 du dahir du 9 ramadan 1331 (12 août 1913) formant Code des obligations et contrats, les salariés bénéficient du privilège de premier rang institué par ledit article sur la généralité des meubles de l'employeur.

Est privilégiée dans les mêmes conditions et au même rang l'indemnité légale de licenciement.

Article 383

Les salariés au service d'un entrepreneur ou d'un adjudicataire de travaux publics bénéficient du privilège spécial institué par l'article 490 du Code de procédure civile, tel qu'il a été approuvé par le dahir portant loi n° 1-74-447 du 11 ramadan 1394 (28 septembre 1974).

Article 384

Les salariés au service d'un entrepreneur de construction ont le droit d'exercer une action directe contre le maître d'ouvrage à concurrence de la somme dont il se trouve débiteur envers l'entrepreneur, dans les conditions déterminées par l'article 780 du dahir du 9 ramadan 1331 (12 août 1913) formant Code des obligations et contrats.

Section II. – Des retenues sur salaire

Article 385

Aucune compensation ne s'opère au profit des employeurs entre le montant des salaires dus par eux à leurs salariés et les sommes qui seraient dues à ces salariés pour fournitures diverses, quelle qu'en soit la nature, à l'exception, toutefois :

1° des outils ou matériels nécessaires au travail ;

2° des matières et instruments que le salarié a reçus et dont il a la charge ;

3° des sommes avancées pour l'acquisition de ces mêmes outils, matériels, matières et instruments.

Article 386

Tout employeur qui a accordé un prêt à ses salariés ne peut se faire rembourser qu'au moyen de retenues successives ne dépassant pas le dixième du montant du salaire échu.

La retenue ainsi faite ne se confond ni avec la partie saisissable, ni avec la partie cessible, fixées par les dispositions de la section III ci-après.

Les acomptes sur salaire ne sont pas considérés comme prêts.□

Section III. – **De la saisie-arrêt et de la cession des salaires**

Article 387

Quels qu'en soient le montant et la nature, les rémunérations dues à tout salarié par un ou plusieurs employeurs, sont saisissables à condition que le montant retenu ne dépasse pas pour le salaire annuel les taux suivants :

– le vingtième sur la portion inférieure ou égale à quatre fois le salaire minimum légal ;

– le dixième sur la portion supérieure à quatre fois le salaire minimum légal et inférieure ou égale à huit fois le salaire minimum légal ;

– le cinquième sur la portion supérieure à huit fois le salaire minimum légal et inférieure ou égale à douze fois le salaire minimum légal ;

– le quart sur la portion supérieure à douze fois le salaire minimum légal et inférieure ou égale à seize fois le salaire minimum légal ;

– le tiers sur la portion supérieure à seize fois le salaire minimum légal et inférieure ou égale à vingt fois le salaire minimum légal ;

– sans limitation sur la portion du salaire annuel supérieure à vingt fois le salaire minimum légal.

Article 388

Outre les dispositions de l'article 387 ci-dessus, il peut être cédé une autre fraction du salaire dans la même proportion que celle qui est saisissable quel que soit le nombre des créanciers.

Article 389

Il doit être tenu compte, dans le calcul de la retenue, non seulement du salaire de base, mais de tous accessoires, à l'exception toutefois :

1° des indemnités et rentes déclarées insaisissables par la loi ;

2° des sommes allouées au titre de remboursement de frais ou de dépenses subis par le salarié en raison de son travail ;

3° des primes à la naissance ;

4° de l'indemnité de logement ;

5° des allocations familiales ;

6° de certaines indemnités prévues par le contrat de travail, la convention collective de travail, le règlement intérieur ou par l'usage telles que les primes pour certaines occasions comme les fêtes religieuses.

Article 390

Si la pension alimentaire due au conjoint, conformément au code du statut personnel, est exigible mensuellement, son montant est intégralement prélevé chaque mois sur la portion insaisissable du salaire, que cette pension soit versée par saisie-arrêt ou par cession du salaire.

La portion saisissable desdits salaires peut, le cas échéant, être retenue en sus, soit pour sûreté des échéances arriérées de la pension alimentaire et des frais, soit au profit des créanciers ordinaires ou opposants.

Article 391

Sont punies d'une amende de 300 à 500 dirhams les infractions aux dispositions des articles 385 et 386.□

L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de salariés à l'égard desquels les dispositions des articles 385 et 386 n'ont pas été observées, sans toutefois que le total des amendes dépasse le montant de 20.000 dirhams.

Chapitre V

Des économats

Article 392

Il est interdit à tout employeur :

– d'annexer à son établissement un économat où il vend, directement ou indirectement, à ses salariés ou à leurs familles des denrées ou marchandises de quelque nature que ce soit ;

– d'imposer à ses salariés de dépenser leur salaire, en totalité ou en partie, dans les magasins indiqués par lui ;

– de payer directement les fournisseurs de ses salariés sauf accord contraire écrit.

Toutefois, il peut être autorisé, dans les conditions qui sont déterminées par voie réglementaire, la création d'économats dans les chantiers, exploitations agricoles, entreprises industrielles, mines ou carrières éloignées d'un centre de ravitaillement, dont l'existence est nécessaire à la vie quotidienne des salariés.

Article 393

Il est interdit à tout responsable ayant autorité sur les salariés de revendre, directement ou indirectement, avec bénéfice des denrées ou marchandises aux salariés de l'entreprise où il est occupé. En cas de contestation, il appartient au vendeur de prouver que les ventes sont faites sans aucun bénéfice.

Dans les activités agricoles, lorsque l'employeur vend des produits de son exploitation aux salariés, les prix sont débattus de gré à gré, mais ne peuvent être supérieurs au cours de ces denrées à la production, tel que ce cours est fixé conformément à la législation et à la réglementation sur les prix.

Article 394

Les infractions aux dispositions du présent chapitre sont punies d'une amende de 2000 à 5000 dirhams.

Chapitre VI

De la prescription des actions découlant des relations de travail

Article 395

Tous les droits de quelque nature qu'ils soient, découlant de l'exécution ou de la cessation des contrats individuels de travail, des contrats de formation-insertion, des contrats d'apprentissage et des litiges individuels en relation avec ces contrats, se prescrivent par deux années.

LIVRE III

DES SYNDICATS PROFESSIONNELS, DES DELEGUES DES SALARIES, DU COMITE D'ENTREPRISE ET DES REPRESENTANTS DES SYNDICATS DANS L'ENTREPRISE

TITRE PREMIER

DES SYNDICATS PROFESSIONNELS

Chapitre premier

Dispositions générales

Article 396

Outre les dispositions de l'article 3 de la Constitution, les syndicats professionnels ont pour objet la défense, l'étude et la

promotion des intérêts économiques, sociaux, moraux et professionnels, individuels et collectifs, des catégories qu'ils encadrent ainsi que l'amélioration du niveau d'instruction de leurs adhérents. Ils participent également à l'élaboration de la politique nationale dans les domaines économique et social. Ils sont consultés sur tous les différends et questions ayant trait au domaine de leur compétence.

Article 397

Il est interdit aux organisations professionnelles des employeurs et des salariés d'intervenir, de manière directe ou indirecte, dans les affaires des unes et des autres en ce qui concerne leur composition, leur fonctionnement et leur administration.

Est considéré comme acte d'intervention visé au premier alinéa ci-dessus, toute mesure visant la création de syndicats de salariés contrôlés par l'employeur, son délégué ou une organisation des employeurs, ou la présentation d'un soutien financier ou autre à ces syndicats, aux fins de les soumettre au contrôle de l'employeur ou d'une organisation des employeurs.

Article 398

Des syndicats professionnels peuvent être librement constitués par des personnes exerçant la même profession ou le même métier, des professions ou métiers similaires ou connexes concourant à la fabrication de produits ou à la prestation de services déterminés, dans les conditions prévues par la présente loi et ce, indépendamment du nombre des salariés dans l'entreprise ou dans l'établissement.

Les employeurs et les salariés peuvent adhérer librement au syndicat professionnel de leur choix.

Article 399

Les syndicats professionnels peuvent se regrouper et se concerter librement pour examiner et défendre leurs intérêts communs.

Article 400

Les syndicats professionnels peuvent également s'affilier à des organisations internationales de salariés ou d'employeurs.

Article 401

Peuvent continuer à faire partie du syndicat professionnel auquel elles étaient affiliées les personnes qui ont abandonné l'exercice de leur profession ou de leur métier, si elles l'ont exercé pendant au moins six mois.

Article 402

Tout membre d'un syndicat professionnel peut s'en retirer à tout instant, nonobstant toute clause contraire, sans préjudice du droit, pour le syndicat professionnel, de réclamer le montant des cotisations afférentes aux six mois qui suivent la décision de l'intéressé.

Chapitre II

De la personnalité morale des syndicats professionnels

Article 403

Les syndicats professionnels constitués conformément aux dispositions de la présente loi sont dotés de la personnalité morale.

Article 404

Les syndicats professionnels jouissent de la capacité civile et du droit d'ester en justice. Ils peuvent, dans les conditions et formes prévues par la loi, exercer devant les juridictions tous les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant préjudice direct ou indirect aux intérêts individuels ou collectifs des personnes qu'ils encadrent ou à l'intérêt collectif de la profession ou du métier qu'ils représentent.□

Article 405

Dans les affaires professionnelles contentieuses soumises à la justice, si l'une des parties demande l'avis du syndicat, celui-ci doit mettre son avis à la disposition des deux parties qui peuvent en prendre communication et copie.

Article 406

Les syndicats professionnels ont le droit d'acquérir à titre gratuit ou à titre onéreux des biens meubles ou immeubles.

Article 407

Les biens meubles et immeubles nécessaires aux réunions du syndicat professionnel, les bibliothèques et tout ce qui est nécessaire aux cours d'instruction professionnelle et à l'éducation ouvrière sont insaisissables.

Article 408

Les syndicats professionnels peuvent :

1° affecter une partie de leurs ressources à la construction d'habitations à bon marché, à l'acquisition de terrains pour la création de lieux pour la culture et le divertissement et des terrains destinés à l'éducation physique et à l'hygiène de leurs adhérents ;

2° créer ou administrer des oeuvres sociales ou professionnelles telles que : les coopératives, les caisses de solidarité ou les colonies de vacances, ou autres ;

3° subventionner des oeuvres de même nature que celles visées au paragraphe 2° ;

4° subventionner des coopératives constituées conformément à la législation en vigueur ;

5° créer et gérer des centres de recherches, d'études et de formation ;

6° éditer des publications concernant la profession.

Article 409

Les syndicats peuvent, s'ils y sont autorisés par leurs statuts et à condition que les opérations ci-après ne constituent pas une distribution de ristournes à leurs membres :

1° acheter pour les louer, prêter ou répartir entre leurs membres tous les objets nécessaires à l'exercice de leur profession : matières premières, outils, instruments, machines, engrais, semences, plants, animaux et aliments pour bétail ;

2° prêter leur entremise gratuite pour la vente des produits provenant du travail personnel ou des exploitations des syndiqués, faciliter cette vente par expositions, annonces, publications, groupement de commandes et d'expéditions, à condition de ne pas y procéder en leur nom et sous leur responsabilité.

Article 410

Les syndicats professionnels peuvent inciter à la constitution entre leurs membres de sociétés mutualistes telles qu'elles sont prévues par la législation en vigueur.

Les biens des sociétés mutualistes créées conformément au premier alinéa ci-dessus sont insaisissables.

Toute personne qui se retire d'un syndicat professionnel conserve le droit d'être membe des sociétés mutualistes à l'actif desquelles elle a contribué par des cotisations ou versements de fonds.

Article 411

Les syndicats professionnels peuvent déposer, en remplissant les formalités prévues par la législation relative à la protection de la

propriété industrielle, leurs marques ou labels. Ils peuvent en revendiquer la propriété exclusive dans les termes de ladite législation.

Ces marques ou labels peuvent être apposés sur tous produits ou objets de commerce, pour en certifier l'origine ou les conditions de fabrication.

Ils peuvent être utilisés par toutes personnes ou entreprises mettant en vente ces produits.

Article 412

Les peines prévues par la législation relative à la protection de la propriété industrielle sont applicables en matière de contrefaçon, apposition, imitation ou usage frauduleux des marques syndicales ou labels.

Article 413

En cas de dissolution volontaire ou statutaire, les biens du syndicat sont dévolus aux personnes désignées dans les statuts, ou à défaut de dispositions statutaires, suivant les règles déterminées par l'assemblée générale.

En aucun cas, ils ne peuvent être répartis entre les membres adhérents.

En cas de dissolution judiciaire, le tribunal peut ordonner la dévolution des biens du syndicat professionnel conformément aux dispositions statutaires. A défaut ou en cas d'inapplicabilité desdites dispositions, la dévolution peut être ordonnée selon les circonstances de la cause.

Chapitre III

Constitution et administration des syndicats professionnels

Article 414

Lors de la constitution d'un syndicat, les représentants de celui-ci ou la personne qu'ils mandatent à cet effet, doivent déposer dans les bureaux de l'autorité administrative locale, contre récépissé, délivré immédiatement ou contre visa d'un exemplaire du dossier, dans l'attente de la délivrance du récépissé, ou adresser à ladite autorité par lettre recommandée avec accusé de réception :

- les statuts du syndicat professionnel à constituer qui doivent être conformes à son objet et préciser notamment l'organisation interne, les conditions de nomination des membres chargés de l'administration ou de la direction et les conditions d'adhésion et de retrait ;
- la liste complète des personnes chargées de son administration ou de sa direction dans les formes prévues par la législation en vigueur.

Article 415

Les documents visés à l'article 414 sont adressés par les personnes prévues au premier alinéa dudit article en quatre exemplaires aux bureaux de l'autorité administrative locale qui envoie l'un de ces exemplaires au procureur du Roi. Un cinquième exemplaire est adressé par lesdites personnes au délégué provincial chargé du travail.

Tous ces documents sont exonérés du droit de timbre nonobstant toute législation contraire.

Article 416

Les membres chargés de l'administration et de la direction du syndicat professionnel doivent être de nationalité marocaine et jouir de leurs droits civils et politiques et n'avoir encouru aucune condamnation définitive à la réclusion ou à l'emprisonnement ferme, pour l'un des délits suivants : vol, escroquerie, abus de confiance, faux et usage de faux, incitation de mineurs à la débauche, assistance en vue de la débauche, trafic ou usage de stupéfiants ainsi que pour infraction à la législation sur les sociétés et abus de biens sociaux.

Article 417

Tout membre chargé de l'administration ou de la direction d'un syndicat condamné définitivement au titre de l'une des infractions visées à l'article 416 ci-dessus est, de plein droit, déchu de ses fonctions.

Article 418

Toute modification apportée à l'organe de direction d'un syndicat professionnel ou à ses statuts, doit être portée à la connaissance de l'autorité administrative locale et au délégué provincial chargé du travail conformément aux dispositions des articles 414 et 415 ci-dessus.

Article 419

Le représentant syndical dans l'entreprise bénéficie, en accord avec l'employeur, de permissions d'absence pour participer aux sessions de formation, aux conférences, aux séminaires ou aux rencontres syndicales nationales et internationales.

Lesdites permissions d'absence sont rémunérées dans la limite de cinq jours continus ou discontinus par an, sauf accord sur des périodes plus longues entre le représentant syndical et l'employeur.

Chapitre IV

Des unions des syndicats professionnels

Article 420

Les syndicats professionnels peuvent se grouper en union ou en toute organisation similaire quelle que soit sa dénomination.

Les unions des syndicats professionnels jouissent de tous les droits conférés aux syndicats professionnels prévus par le titre I du livre III de la présente loi.

Article 421

Les dispositions du chapitre III du titre I du livre III de la présente loi s'appliquent aux unions des syndicats professionnels et, de façon générale, à toutes les organisations similaires quelle que soit leur dénomination.

Les statuts de chaque union ou organisation similaire, quelle que soit sa dénomination, doivent prévoir les règles régissant ladite union.

Article 422

Les unions sont passibles des sanctions prévues au chapitre VI du titre I du livre III de la présente loi.

Article 423

Les unions des syndicats professionnels les plus représentatives des salariés sont représentées dans les instances et organismes consultatifs, conformément aux textes relatifs à ces instances ou organismes.

Article 424

Les unions des syndicats professionnels ou toute organisation similaire quelle que soit sa dénomination peuvent recevoir des subventions de l'Etat en nature ou sous forme de contribution financière pour couvrir tout ou partie des frais de loyer de leurs sièges, des salaires de certains cadres ou du personnel détaché auprès d'elles, des activités relatives à l'éducation ouvrière organisées au profit de leurs adhérents.□

Ces subventions doivent être consacrées aux objectifs pour lesquels elles ont été allouées.

Par dérogation à l'article 7 du dahir n° 1-59-271 du 17 chaoual 1379 (14 avril 1960) organisant le contrôle financier de l'Etat, le contrôle de l'utilisation des subventions octroyées par l'Etat aux unions des syndicats professionnels est exercé par une commission présidée par un magistrat et composée des représentants des départements ministériels intéressés. La composition et les modalités de fonctionnement de cette commission sont fixées par voie réglementaire.

Les subventions prévues au 1er alinéa du présent article sont attribuées sur la base de critères fixés par voie réglementaire.

Chapitre V

L'Organisation syndicale la plus représentative

Article 425

Pour déterminer l'organisation syndicale la plus représentative au niveau national, il doit être tenu compte de :

– l'obtention d'au moins 6% du total du nombre des délégués des salariés élus dans les secteurs public et privé ;

– l'indépendance effective du syndicat ;

– la capacité contractuelle du syndicat.

Pour déterminer l'organisation syndicale la plus représentative au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, il doit être tenu compte de :

– l'obtention d'au moins 35 % du total du nombre des délégués des salariés élus au niveau de l'entreprise ou de l'établissement ;

– la capacité contractuelle du syndicat.

Chapitre VI

Dispositions pénales

Article 426

Lorsqu'une infraction aux dispositions du présent titre ou un manquement à ses statuts justifie la dissolution du syndicat professionnel, celle-ci ne peut être prononcée que par voie judiciaire, sur requête du ministère public.

Peuvent donner lieu à dissolution du syndicat professionnel les infractions suivantes :

– la constitution du syndicat entre personnes n'exerçant pas la même profession ou le même métier, des professions ou métiers similaires ou connexes concourant à la fabrication de produits ou à l'offre de services déterminés comme stipulé par l'article 398 ;

– le non-respect de ses statuts prévus par l'article 414 de la présente loi ou le fait d'admettre parmi les personnes chargées de l'administration de ses affaires professionnelles ou de sa direction, des personnes ne remplissant pas les conditions prévues par l'article 416.

Article 427

Les fondateurs, présidents, directeurs ou administrateurs des syndicats, quelle que soit leur qualité, sont punis d'une amende de 10.000 à 20.000 dirhams, dans les cas suivants :

– répartition des biens du syndicat entre ses membres après sa dissolution, que cette dissolution soit décidée par ses membres ou découle de l'application de ses statuts, et de manière contraire aux dispositions du deuxième alinéa de l'article 413. □

Dans ce cas, les bénéficiaires du partage des biens du syndicat doivent les restituer ;

– défaut de dépôt auprès des autorités administratives locales ou défaut d'envoi des pièces constitutives du syndicat, contrairement aux dispositions de l'article 414.

Le défaut d'envoi des pièces constitutives du syndicat au délégué préfectoral ou provincial chargé du travail, contrairement aux dispositions de l'article 415 est puni d'une amende de 500 à 1000 dirhams.

L'amende est portée au double, en cas de récidive.

Article 428

Sont punis d'une amende de 25.000 à 30.000 dirhams les fondateurs, présidents, directeurs ou administrateurs d'un syndicat, quelle que soit leur qualité, qui :

– après la dissolution de celui-ci, conformément à l'article 426, se sont maintenus en fonction ou ont reconstitué illégalement ce syndicat ;

– ne respectent pas les dispositions de l'article 397.

Est passible de la même amende toute personne physique ou morale qui entrave l'exercice du droit syndical.

En cas de récidive, l'amende précitée est portée au double.

Article 429

Il y a récidive lorsque les actes visés aux articles 12, 151, 361, 427, 428, 463 et 546 de la présente loi se produisent au cours des deux années suivant un jugement définitif.

TITRE II

DES DELEGUES DES SALARIES

Chapitre premier

Mission des délégués des salariés

Article 430

Doivent être élus dans tous les établissements employant habituellement au moins dix salariés permanents, des délégués des salariés, dans les conditions prévues par la présente loi.

Article 431

Pour les établissements employant moins de dix salariés permanents, il est possible d'adopter le système des délégués des salariés, aux termes d'un accord écrit.

Article 432

Les délégués des salariés ont pour mission :

– de présenter à l'employeur toutes les réclamations individuelles qui n'auraient pas été directement satisfaites et qui sont relatives aux conditions de travail découlant de l'application de la législation du travail, du contrat de travail, de la convention collective de travail ou du règlement intérieur ;

– de saisir l'agent chargé de l'inspection du travail de ces réclamations, au cas où le désaccord subsiste, .

Article 433

Le nombre des délégués des salariés est fixé ainsi qu'il suit :

– de dix à vingt-cinq salariés : un délégué titulaire et un délégué suppléant ;

– de vingt-six à cinquante salariés : deux délégués titulaires et deux délégués suppléants ;□

– de cinquante et un à cent salariés : trois délégués titulaires et trois délégués suppléants ;

– de cent un à deux cent cinquante salariés : cinq délégués titulaires et cinq délégués suppléants ;

– de deux cent cinquante et un à cinq cents salariés : sept délégués titulaires et sept délégués suppléants ;

– de cinq cent un à mille salariés : neuf délégués titulaires et neuf délégués suppléants ;

Un délégué titulaire et un délégué suppléant s'ajoutent pour chaque tranche supplémentaire de cinq cents salariés.

Chapitre II

Election des délégués des salariés

Section I. – Mandat des délégués

Article 434

Les délégués des salariés sont élus pour une durée fixée par voie réglementaire.

Les délégués des salariés des établissements dont l'activité est saisonnière sont élus pour la durée de la campagne. Les élections doivent avoir lieu entre le 56 ème et le 60 ème jour suivant l'ouverture de la campagne.

Le mandat des délégués des salariés est renouvelable.

Article 435

Les fonctions de délégué des salariés prennent fin par le décès, le retrait de confiance, la démission, l'âge de la retraite, la rupture du contrat de travail ou à la suite d'une des condamnations visées à l'article 438 ci-dessous.

Le mandat d'un délégué des salariés peut prendre fin par le retrait de confiance une seule fois après l'écoulement de la moitié du mandat par décision, dont la signature est légalisée, prise par les deux tiers des salariés électeurs.

Article 436

Lorsqu'un délégué titulaire cesse d'exercer ses fonctions, pour une des raisons mentionnées à l'article 435 ci-dessus, son remplacement est assuré par un membre suppléant de la même catégorie professionnelle et appartenant à la même liste électorale, qui devient alors titulaire jusqu'à l'expiration du mandat de celui qu'il remplace.

Section II. – Electorat et éligibilité

Article 437

Les délégués des salariés sont élus, d'une part, par les ouvriers et employés, d'autre part, par les cadres et assimilés.

Le nombre et la composition des collèges électoraux peuvent être modifiés par les conventions collectives de travail ou par les conventions passées entre organisations d'employeurs et de salariés.

La répartition des établissements au sein de l'entreprise, des membres salariés entre les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les collèges font l'objet d'un accord entre l'employeur et les salariés ou, si un accord ne peut être trouvé, d'un arbitrage de l'agent chargé de l'inspection du travail.

Article 438

Sont électeurs, les salariés des deux sexes âgés de seize ans révolus, ayant travaillé au moins six mois dans l'établissement et n'ayant encouru, sous réserve de réhabilitation, aucune condamnation définitive, soit à une peine criminelle, soit à une peine d'emprisonnement ferme prononcée pour crime ou délit, à l'exclusion des infractions non-intentionnelles.

Pour l'application de l'alinéa précédent, dans les établissements dont l'activité est saisonnière, cent cinquante six jours de travail discontinu accompli au cours de précédentes campagnes équivalent à six mois de travail.

Article 439

Sont éligibles, à l'exception des ascendants et descendants, frères et sœurs et alliés directs de l'employeur, les électeurs de nationalité marocaine, âgés de vingt ans révolus et ayant travaillé dans l'établissement sans interruption, depuis un an au moins.

Pour l'application de l'alinéa précédent, dans les établissements dont l'activité est saisonnière, cent quatre jours de travail discontinu accompli au cours de la précédente campagne équivalent à un an de travail.

Section III. – Procédure électorale

Sous-section I. – Listes électorales

Article 440

L'employeur est tenu d'établir et d'afficher les listes électorales conformément aux modalités et aux dates fixées par l'autorité gouvernementale chargée du travail. Ces listes doivent être signées conjointement par l'employeur et par l'agent chargé de l'inspection du travail.

Article 441

Tout salarié qui n'a pas été inscrit sur les listes électorales peut demander son inscription dans le délai de huit jours qui suit l'affichage des listes électorales.

Tout salarié déjà inscrit peut réclamer dans le même délai, soit l'inscription d'un électeur omis, soit la radiation d'une personne indûment inscrite.

Article 442

Les réclamations contre les listes électorales sont inscrites sur un registre mis à la disposition des électeurs par l'employeur.

L'employeur doit indiquer sur le registre prévu à l'alinéa précédent du présent article la suite réservée aux réclamations dans le délai de dix jours qui suit l'affichage des listes électorales.

Article 443

Dans les huit jours qui suivent l'expiration du délai prévu au deuxième alinéa de l'article 442 ci-dessus, tout salarié de l'établissement a le droit de former un recours contre les listes électorales dans les conditions prévues à l'article 454 ci-dessous.

Sous-section II. – Listes de candidature et commission électorale

Article 444

Les candidats aux mandats de délégués titulaires et de délégués suppléants doivent déposer les listes de candidature, contre récépissé, auprès de l'employeur qui en signe un exemplaire.

En cas de refus de réception des listes de candidature par l'employeur, celles-ci lui sont expédiées par lettre recommandée avec accusé de réception. Dans ce cas, un exemplaire en est envoyé à l'agent chargé de l'inspection du travail.□

Les listes précitées sont établies par l'employeur selon les modalités et dans les délais fixés par l'autorité gouvernementale chargée du travail.

Article 445

Il est institué dans chaque établissement une commission dite « commission électorale » composée de l'employeur ou de son représentant, en qualité de président, et d'un représentant de chacune des listes en présence.

Cette commission est chargée de la vérification des listes de candidatures. Elle désigne en outre, les membres du ou des bureaux de vote et leur remet les listes électorales.

Article 446

L'employeur est tenu d'afficher les listes des candidats aux fonctions de délégués titulaires et de délégués suppléants aux emplacements prévus par l'article 455 ci-dessous.

Sous-section III . – Opérations électorales

Article 447

L'employeur est tenu de procéder aux élections des délégués des salariés.

Ces élections ont lieu aux dates et selon les modalités fixées par l'autorité gouvernementale chargée du travail.

Article 448

L'élection des délégués des salariés a lieu à la représentation proportionnelle suivant la règle de la plus forte moyenne et au scrutin secret.

Article 449

Les résultats des élections ne peuvent être valablement acquis au premier tour de scrutin que si le nombre de votants est au moins égal à la moitié des électeurs inscrits.

A défaut, il est procédé dans un délai maximum de dix jours à un second tour de scrutin. Les résultats des élections sont alors valablement acquis quel que soit le nombre des votants.

Les résultats des élections sont proclamés immédiatement après le dépouillement du scrutin et affichés aux emplacements prévus par l'article 455 ci-dessous.

Le chef d'entreprise remet une copie du procès-verbal des résultats des élections au représentant de chaque liste électorale et en adresse une à l'agent chargé de l'inspection du travail dans un délai maximum de vingt quatre heures suivant la proclamation des résultats.

Article 450

Il est attribué à chaque liste autant de sièges que le nombre des quotients électoraux obtenus par elle.

Le quotient électoral est égal au nombre total des suffrages valablement exprimés par les électeurs du collège, divisé par le nombre de sièges à pourvoir.

Au cas où aucun siège n'a pu être pourvu, ou s'il reste des sièges à pourvoir, les sièges restants sont attribués sur la base de la plus forte moyenne.

A cet effet, le nombre de voix obtenu par chaque liste est divisé par le nombre, augmenté d'une unité, de sièges attribués à la liste. □

Les différentes listes sont classées dans l'ordre décroissant des moyennes ainsi obtenues. Le premier siège non pourvu est attribué à la liste ayant la plus forte moyenne.

Il est procédé successivement à la même opération pour chacun des sièges non pourvus jusqu'au dernier.

Dans le cas où deux listes ont obtenu la même moyenne et où il n'y a plus qu'un siège à pourvoir, celui-ci est attribué à la liste qui a obtenu le plus grand nombre de voix.

Si deux listes ont recueilli le même nombre de voix et qu'il n'y a plus qu'un seul siège à pourvoir, ce siège est attribué au plus âgé des deux candidats.

Au sein d'une liste, les sièges sont attribués aux candidats dans l'ordre de leur inscription sur la liste.

Lors de la proclamation des résultats, les délégués suppléants sont désignés nommément pour chaque délégué titulaire dans l'ordre donné par les listes de candidature.

Si les élections portent sur un seul délégué titulaire et un seul délégué suppléant, pour une ou plusieurs catégories de salariés et s'il n'y a qu'une seule liste, sont élus le délégué titulaire et le délégué suppléant ayant obtenu le plus grand nombre de voix ; en cas d'égalité des voix, le candidat délégué titulaire le plus âgé est proclamé élu avec son suppléant, quel que soit l'âge de ce dernier.

Sous-section IV . – Elections partielles

Article 451

Il est procédé dans un établissement à des élections partielles dans les deux cas suivants :

1° lorsque, par suite de vacance pour quelque raison que ce soit, le nombre des délégués titulaires et suppléants d'un collège est réduit de moitié ;

2° lorsque le nombre des salariés devient tel qu'il nécessite l'augmentation des délégués titulaires et suppléants.

Les élections partielles doivent avoir lieu dans un délai de trois mois à compter de la constatation par l'employeur soit de la réduction de moitié du nombre des délégués, soit de l'augmentation du nombre des salariés nécessitant l'élection de nouveaux délégués.

Toutefois, il ne peut être procédé à des élections partielles dans les six mois qui précèdent la date des élections dans l'établissement.

Article 452

Le mandat des délégués élus à la suite d'élections partielles conformément aux paragraphes 1° et 2° de l'article 451 ci dessus, prend fin à la date des élections qui doivent être organisées en application de l'article 432 ci-dessus.

Sous-section V. – Contentieux des élections

Article 453

Dans les huit jours qui suivent la proclamation du résultat des élections, tout électeur a le droit de former un recours sur la régularité des opérations électorales. □

Article 454

Les recours prévus aux articles 443 et 453 ci-dessus sont formés par requête déposée et enregistrée sans frais au greffe du tribunal de première instance dans le ressort duquel se trouve le lieu des élections.

Le tribunal statue dans les quinze jours de sa saisine.

Les jugements rendus, contradictoirement ou par défaut, doivent être notifiés dans tous les cas. Ils ne peuvent faire l'objet que d'un pourvoi en cassation dans les conditions prévues par les articles 353 et suivants du Code de procédure civile.

Chapitre III

Exercice des fonctions des délégués des salariés

Article 455

L'employeur est tenu de mettre à la disposition des délégués des salariés le local nécessaire pour leur permettre de remplir leur mission et, notamment, de se réunir.

Les délégués des salariés peuvent afficher les avis qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance des salariés sur les emplacements mis à leur disposition par l'employeur et aux points d'accès au lieu de travail.

Ils peuvent également, en accord avec l'employeur, faire usage de tous autres moyens d'information.

Article 456

L'employeur est tenu de laisser aux délégués des salariés, dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder quinze heures par mois et par délégué, à l'intérieur et à l'extérieur de l'établissement, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions ; ce temps leur est payé comme temps de travail effectif.

Les délégués des salariés peuvent, en accord avec l'employeur, organiser l'emploi du temps qui leur est imparti pour s'acquitter de leurs missions.

Article 457

Toute mesure disciplinaire consistant en un changement de service ou tâche, toute mise à pied ainsi que tout licenciement d'un délégué des salariés titulaire ou suppléant envisagé par l'employeur, doit faire l'objet d'une décision approuvée par l'agent chargé de l'inspection du travail.

Article 458

La procédure prévue à l'article 457 ci-dessus est applicable au changement de service ou de tâche, à la mise à pied et au licenciement des anciens délégués des salariés pendant une durée de six mois, comptée à partir de l'expiration de leur mandat.

La même procédure est applicable aux candidats aux fonctions de délégués des salariés dès l'établissement des listes électorales et pendant une durée de trois mois à compter de la proclamation des résultats des élections.

Article 459

En cas de faute grave, l'employeur peut prononcer immédiatement la mise à pied du délégué des salariés sous réserve de saisir sans délai l'agent chargé de l'inspection du travail de la sanction disciplinaire à prendre.

Dans les cas prévus aux articles 457 et 458 ci-dessus, l'agent chargé de l'inspection du travail doit prendre une décision, en donnant son approbation ou en exprimant son refus, dans les huit jours suivant sa saisine et sa décision doit être motivée.□

Article 460

Les délégués des salariés sont reçus collectivement par l'employeur ou son représentant au moins une fois par mois ; ils sont, en outre, reçus en cas d'urgence, sur leur demande.

Les délégués sont également reçus par l'employeur ou son représentant, soit individuellement soit en qualité de représentants de chaque établissement, chantier, service ou spécialité professionnelle selon les questions qu'ils ont à traiter.

Dans tous les cas, les délégués suppléants peuvent assister avec les délégués titulaires aux réunions avec l'employeur.

Article 461

Sauf circonstances exceptionnelles, les délégués des salariés remettent à l'employeur, deux jours avant la date à laquelle ils doivent être reçus, une note écrite exposant sommairement l'objet de la requête du ou des salariés. Copie de cette note est transcrite par les soins de l'employeur sur un registre spécial sur lequel doit être également portée, dans un délai n'excédant pas six jours, la réponse à cette note.

Ce registre doit être tenu pendant un jour ouvrable par quinzaine et en dehors des heures de travail, à la disposition des salariés de l'établissement qui désirent en prendre connaissance et, à la disposition de l'agent chargé de l'inspection du travail.

Chapitre IV

Dispositions pénales

Article 462

Sont punis d'une amende de 2.000 à 5.000 dirhams :

– le défaut d'établissement et d'affichage par l'employeur des listes électorales ou l'établissement et l'affichage non conformes aux dispositions de l'article 440 ;

– le défaut de mise à la disposition des électeurs du registre des réclamations, prévu par l'article 442 ou le défaut d'inscription sur ledit registre des réclamations contre les listes électorales ou le défaut de mention sur ce registre de la suite réservée aux réclamations dans le délai prescrit par ledit article ;

– le défaut d'affichage par l'employeur des listes de candidats aux fonctions de délégués titulaires et suppléants ou l'affichage hors des emplacements prévus par l'article 446 ;

– le non-respect des dates ou des modalités d'organisation des élections, contrairement à l'article 447 ;

– le défaut de mise à la disposition des délégués du local destiné aux réunions prévu par l'article 455 ou des emplacements réservés à l'affichage prévus par le même article ;

– le non-respect des dispositions de l'article 456 concernant le temps à laisser aux délégués pour l'exercice de leurs fonctions et la rémunération de ce temps comme temps de travail ;

– le refus de recevoir les délégués des salariés dans les conditions fixées par les articles 460 et 461 ;

Sont punis d'une amende de 10.000 à 20.000 dirhams :

– l'atteinte ou la tentative d'atteinte à la liberté de vote des délégués des salariés ou à l'exercice régulier de leurs fonctions ;

– le défaut d'organisation d'élections partielles dans les deux cas prévus par l'article 451 ou leur non-organisation dans le délai prévu par le même article ;□

– le non-respect de la procédure prévue par les articles 457, 458 et 459 dans les cas prévus par lesdits articles ;

– le défaut de tenue du registre spécial dans les conditions prévues par l'article 461 ou la non-communication de ce registre telle que prescrite par ledit article.

Article 463

Est puni d'une amende de 25.000 à 30.000 dirhams le défaut d'organisation des élections prévues par l'article 447.

En cas de récidive, l'amende précitée est portée au double.

TITRE III

LE COMITE D'ENTREPRISE

Article 464

Il est créé au sein de chaque entreprise employant habituellement au moins cinquante salariés un comité consultatif dénommé « comité d'entreprise ».

Article 465

Le comité d'entreprise comprend :

– l'employeur ou son représentant ;

– deux délégués des salariés élus par les délégués des salariés de l'entreprise ;

– un ou deux représentants syndicaux dans l'entreprise, le cas échéant.

Article 466

Le comité d'entreprise est chargé dans le cadre de sa mission consultative des questions suivantes :

– les transformations structurelles et technologiques à effectuer dans l'entreprise ;

– le bilan social de l'entreprise lors de son approbation ;

– la stratégie de production de l'entreprise et les moyens d'augmenter la rentabilité ;

– l'élaboration de projets sociaux au profit des salariés et leur mise à exécution ;

– les programmes d'apprentissage, de formation-insertion, de lutte contre l'analphabétisme et de formation continue des salariés.

Sont mis à la disposition des membres du comité d'entreprise toutes les données et tous les documents nécessaires à l'exercice des missions qui leur sont dévolues.

Article 467

Le comité d'entreprise se réunit une fois tous les six mois et chaque fois que cela s'avère nécessaire.

Le comité peut inviter à participer à ses travaux toute personne appartenant à l'entreprise ayant de la compétence et de l'expertise dans sa spécialité.

Article 468

Les membres du comité d'entreprise sont tenus au secret professionnel.

Article 469

Est punie d'une amende de 10.000 à 20.000 dirhams toute infraction aux dispositions du présent titre.□

TITRE IV

LES REPRESENTANTS DES SYNDICATS DANS L'ENTREPRISE

Article 470

Le syndicat le plus représentatif ayant obtenu le plus grand nombre de voix aux dernières élections professionnelles au sein de l'entreprise ou de l'établissement ont 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 :

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.

Article 471

Conformément aux dispositions de l'article 396 de la présente loi, le représentant syndical dans l'entreprise est chargé de :

– présenter à l'employeur ou à son représentant le dossier des revendications ;

– défendre les revendications collectives et engager les négociations à cet effet ;

– participer à la conclusion des conventions collectives.

Article 472

Les représentants syndicaux bénéficient des mêmes facilités et de la même protection dont bénéficient les délégués des salariés en vertu de la présente loi.

Lorsqu'un délégué des salariés exerce en même temps la fonction de représentant syndical, il bénéficie des facilités et de la protection prévues par l'alinéa premier du présent article pour l'exercice de l'une des deux fonctions seulement.

Article 473

En cas de présence des représentants des syndicats et de délégués élus dans un même établissement, l'employeur doit, chaque fois que de besoin, 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.

Article 474

L'infraction aux dispositions du présent titre est punie d'une amende de 25.000 à 30.000 dirhams.

LIVRE IV

DE L'INTERMEDIATION EN MATIERE DE RECRUTEMENT ET D'EMBAUCHAGE

Chapitre premier

De l'intermédiation en matière de recrutement

Section I . – Dispositions générales

Article 475

Pour l'application du présent chapitre, on entend par intermédiation toute opération ayant pour objet le rapprochement de l'offre et de la demande en matière d'emploi ainsi que tous

services offerts aux demandeurs d'emploi et aux employeurs pour la promotion de l'emploi et l'insertion professionnelle.

Article 476

L'intermédiation en matière d'emploi est assurée par des services créés à cette fin par l'autorité gouvernementale chargée du travail.

Les prestations fournies par ces services aux demandeurs d'emploi et aux employeurs sont gratuites.

Article 477

Les agences de recrutement privées peuvent également participer à l'intermédiation après autorisation accordée par l'autorité gouvernementale chargée du travail.

On entend par agence de recrutement privée toute personne morale dont l'activité consiste à accomplir une ou plusieurs des activités suivantes :

a) rapprocher les demandes et les offres d'emploi sans que l'intermédiaire soit partie dans le rapport de travail qui peut en découler ;

b) offrir tout autre service concernant la recherche d'un emploi ou visant à favoriser l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi ;

c) embaucher des salariés en vue de les mettre provisoirement à la disposition d'une tierce personne appelée « l'utilisateur » qui fixe leurs tâches et en contrôle l'exécution.

Article 478

Est interdite aux agences de recrutement privées toute discrimination basée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, de nature à porter atteinte au principe de l'égalité des chances et de traitement en matière d'emploi.

Il est également interdit aux agences de recrutement privées de pratiquer toute discrimination se basant sur la sélection privative de la liberté syndicale ou de la négociation collective.

N'est pas considérée comme mesure discriminatoire, toute offre de service spéciale ou la réalisation de programmes destinés spécialement à aider les demandeurs d'emploi les plus défavorisés dans leur recherche d'un emploi.

Article 479

Les renseignements personnels relatifs aux demandeurs d'emploi doivent être traités par les agences de recrutement privées dans le respect de la vie privée des intéressés, et en se limitant aux seules indications relatives à leurs aptitudes et à leur expérience professionnelle.

Article 480

Il est interdit aux agences de recrutement privées de percevoir, directement ou indirectement, des demandeurs d'emploi des émoluments ou frais, en partie ou en totalité.

Article 481

L'autorisation d'exercer prévue à l'article 477 ci-dessus ne peut être accordée qu'aux agences de recrutement privées disposant dans tous les cas d'un capital social d'un montant au moins égal à 100.000 dirhams.

L'autorisation d'exercer ne peut être accordée ou maintenue aux personnes condamnées définitivement à une peine portant atteinte à l'honorabilité ou condamnées à une peine d'emprisonnement d'une durée supérieure à trois mois.□

L'autorisation d'exercer peut se limiter à certaines activités fixées par l'autorité gouvernementale chargée du travail.

Article 482

Les agences de recrutement privées sont tenues de déposer une caution à la Caisse de dépôt et de gestion d'un montant équivalent à 50 fois la valeur globale annuelle du salaire minimum légal.

Article 483

La demande d'autorisation d'exercer doit comporter :

– un certificat délivré par la Caisse de dépôt et de gestion attestant du dépôt de la caution prévue à l'article 482 ci-dessus ;

– les renseignements relatifs à l'agence, notamment son adresse, la nationalité de son directeur, la nature d'activité envisagée, les modèles de contrats utilisés, son numéro d'immatriculation au registre de commerce, ses statuts, le montant de son capital social et le numéro de son compte bancaire.

Des renseignements complémentaires peuvent être demandés à tout moment aux agences concernées, notamment leur numéro d'immatriculation à la Caisse nationale de sécurité sociale.

Toute modification ultérieure aux indications visées au premier alinéa est communiquée à l'autorité gouvernementale qui a autorisé l'agence à exercer ses activités.

Article 484

Les agences de recrutement privées autorisées à exercer sont tenues de transmettre à la fin de chaque semestre aux services chargés de l'emploi du lieu où elles exercent leurs activités un état détaillé des prestations fournies, comportant notamment les noms et adresses des employeurs ayant sollicité leur intervention, ainsi que les noms et prénoms, adresses, diplômes et professions des demandeurs d'emploi inscrits et les noms et prénoms des demandeurs d'emploi placés par leurs soins.

Article 485

Il est interdit aux responsables des agences de recrutement privées de recevoir ou d'accepter, à l'occasion des opérations de placement faites par eux, des dépôts ou cautionnements de quelque nature que ce soit.

Article 486

Les agences de recrutement privées doivent tenir un registre dont le modèle est fixé par l'autorité gouvernementale chargée du travail pour lui permettre d'effectuer les contrôles nécessaires afin de vérifier si les dispositions du présent chapitre ont bien été respectées.

Article 487

L'autorisation d'exercer peut être retirée par l'autorité gouvernementale chargée du travail par arrêté motivé et sans indemnisation.

Article 488

En cas d'insolvabilité de l'agence de recrutement privée ou de retrait de son autorisation sans s'acquitter de ses engagements envers ses salariés, la juridiction compétente peut ordonner l'utilisation de la caution déposée auprès de la Caisse de dépôt et de gestion, conformément aux dispositions de l'article 482, pour le paiement des montants dus aux salariés ou à la Caisse nationale de sécurité sociale.□

Article 489

Sont soumis obligatoirement au visa préalable de l'autorité gouvernementale chargée du travail tous les contrats de travail à l'étranger conclus par des agences de recrutement privées.

Les frais éventuellement mis à la charge du salarié bénéficiaire du contrat de travail à l'étranger sont déterminés conformément aux clauses d'un cahier des charges que les agences concernées s'engagent à respecter au moment du dépôt de leur demande d'autorisation d'exercer.

L'autorité gouvernementale chargée du travail fixe le modèle dudit cahier.

Article 490

L'agence de recrutement privée, par l'entremise de laquelle un contrat de travail à l'étranger a été conclu, se charge des frais de retour du salarié à son pays ainsi que de tous les frais engagés par lui en cas de non exécution du contrat pour des raisons indépendantes de sa volonté.

Article 491

Le responsable d'un journal, d'une revue ou d'une publication quelconque, qui aura inséré dans ses annonces une offre ou une demande d'emploi est tenu de fournir, sur leur demande, aux agents chargés de l'inspection du travail et aux fonctionnaires chargés du service institué par l'autorité gouvernementale chargée du travail, toutes indications nécessaires concernant les noms et adresses des auteurs des offres et demandes d'emploi objet de l'annonce.

Section II. – **Des agences artistiques**

Article 492

Les agences artistiques, peuvent procéder, après autorisation accordée par l'autorité gouvernementale chargée du travail, au placement, contre rémunération, des artistes dans les théâtres, concerts, spectacles de variétés, cinémas, cirques et autres entreprises de divertissement.

Ces agences sont tenues de soumettre au visa préalable de l'autorité gouvernementale chargée du travail tous les contrats conclus par leur entremise et portant sur l'engagement d'artistes de nationalité étrangère par des entreprises de spectacle exerçant au Maroc ou sur l'engagement d'artistes de nationalité marocaine par des entreprises de spectacles exerçant à l'étranger.

Article 493

Les redevances réclamées par les agences artistiques sont supportées exclusivement par les employeurs, aucune rétribution n'étant versée par les personnes employées.

Le montant de la redevance ne peut être supérieur à :

– 2 % du cachet de l'artiste pour une période d'engagement ne dépassant pas 15 jours ;

– 5 % du cachet de l'artiste pour une période d'engagement comprise entre 15 jours et un mois ;

– 10 % du cachet de l'artiste pour une durée d'engagement supérieure à un mois.

Des taux plus élevés peuvent, toutefois, être réclamés par les agences pour les engagements d'une durée inférieure à un mois lorsque l'artiste perçoit un cachet journalier supérieur à deux fois le salaire minimum légal mensuel sans que ce taux puisse être supérieur à 10 %.□

Article 494

Toute infraction aux dispositions de l'article 478 est punie d'une amende de 25.000 à 30.000 dirhams.

Toute infraction aux autres dispositions du présent chapitre est punie d'une amende de 10.000 à 20.000 dirhams.

En cas de récidive, l'amende est portée au double.

Chapitre II

Dispositions relatives aux entreprises d'emploi temporaire

Article 495

On entend par entreprise d'emploi temporaire, toute personne morale, indépendante de l'autorité publique, qui se limite à l'exercice de l'activité prévue au c) de l'article 477 ci-dessus.

L'entreprise d'emploi temporaire embauche ces salariés en s'engageant à leur verser leur rémunération et à honorer toutes les obligations légales découlant de leur contrat de travail.

Article 496

L'utilisateur a recours aux salariés de l'entreprise d'emploi temporaire après consultation des organisations représentatives des salariés dans l'entreprise, en vue d'effectuer des travaux non permanents appelés « tâches », uniquement dans les cas suivants :

1 - pour remplacer un salarié par un autre en cas d'absence ou en cas de suspension du contrat de travail, à condition que ladite suspension ne soit pas provoquée par la grève ;

2 - l'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;

3 - l'exécution de travaux à caractère saisonnier ;

4 - l'exécution de travaux pour lesquels il est de coutume de ne pas conclure de contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature du travail.

Une commission spécialisée tripartite est créée en vue d'assurer le suivi de la bonne application des dispositions du présent chapitre.

La composition et les modalités de fonctionnement de ladite commission sont fixées par voie réglementaire.

Article 497

Il ne peut être fait appel aux salariés de l'entreprise d'emploi temporaire pour l'exécution de travaux comportant des risques particuliers.

Article 498

Lorsqu'une entreprise a licencié tout ou partie de ses salariés pour des raisons économiques, elle ne peut avoir recours aux salariés de l'entreprise de travail temporaire durant l'année suivant le licenciement en vue de faire face à l'accroissement d'activité temporaire de l'entreprise, sous réserve des dispositions de l'article 508 ci-dessous.

Ladite interdiction s'applique aux postes d'emploi ayant fait l'objet de la mesure de licenciement.

Article 499

Lorsqu'une entreprise d'emploi temporaire a mis un salarié à la disposition d'un utilisateur, elle doit conclure avec celui-ci un contrat écrit à cet effet comportant les indications suivantes :

– la raison justifiant le recours à un salarié intérimaire ;

– la durée de la tâche et le lieu de son exécution;

– le montant fixé comme contrepartie de la mise du salarié à la disposition de l'utilisateur.□

Article 500

La tâche ne doit pas dépasser :

– la durée de suspension du contrat en ce qui concerne le remplacement d'un salarié, prévu au 1° de l'article 496 ;

– trois mois renouvelables une seule fois en ce qui concerne le cas prévu au 2° dudit article ;

– six mois non renouvelables en ce qui concerne les cas prévus au 3° et 4° dudit article.

Article 501

Le contrat liant l'entreprise d'emploi temporaire à tout salarié mis à la disposition de l'utilisateur est un contrat écrit.

Ce contrat doit indiquer ce qui suit :

– les indications prévues à l'article 499 ci-dessus ;

– les qualifications du salarié ;

– le montant du salaire et les modalités de son paiement ;

– la période d'essai ;

– les caractéristiques du poste que le salarié occupera ;

– le numéro d'adhésion de l'entreprise d'emploi temporaire et le numéro d'immatriculation du salarié à la Caisse nationale de sécurité sociale ;

– la clause de rapatriement du salarié par l'entreprise d'emploi temporaire si la tâche est effectuée en dehors du Maroc.

Le contrat doit stipuler la possibilité d'embaucher le salarié par l'entreprise utilisatrice après la fin de sa tâche.

Article 502

La période d'essai ne peut dépasser :

– deux jours si le contrat est conclu pour une durée de moins d'un mois ;

– trois jours si le contrat est conclu pour une durée variant entre un et deux mois ;

– cinq jours si la durée du contrat dépasse deux mois.

Article 503

Le retrait de l'autorisation prévu à l'article 487 ne dispense pas les responsables des entreprises d'emploi temporaire de leurs engagements vis-à-vis de leurs salariés et de la Caisse nationale de sécurité sociale.

Article 504

L'entreprise utilisatrice doit prendre toutes les mesures de prévention et de protection à même d'assurer la santé et la sécurité des salariés temporaires qu'elle emploie.

L'entreprise utilisatrice est responsable de l'assurance de ses salariés contre les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Article 505

L'infraction aux dispositions du présent chapitre est punie d'une amende de 2.000 à 5.000 dirhams.

Article 506

Les agences de recrutement privées en activité avant la date de publication de la présente loi doivent, dans un délai ne dépassant pas six mois à compter de la date de sa publication au « Bulletin officiel » prendre toutes les mesures nécessaires pour se conformer à ses dispositions.□

En cas de non respect des dispositions de l'alinéa précédent, la juridiction compétente peut ordonner, sur la base du procès-verbal de l'inspecteur du travail, la fermeture de l'agence de recrutement privée.

Chapitre III

De l'embauchage des salariés

Article 507

Tout employeur recrute les salariés dont il a besoin, conformément aux conditions prévues par le présent livre, en ne prenant en considération, pour ce faire, que les qualifications, expériences et recommandations professionnelles des demandeurs d'emploi.

Article 508

L'employeur recrute, par priorité, dans une spécialité donnée, les anciens salariés permanents ou, à défaut, les salariés temporaires, licenciés depuis moins d'un an par suite de la réduction du nombre d'emplois dans la spécialité ou de cessation temporaire de l'activité de tout ou partie de l'entreprise ou les salariés qui ont dû être remplacés à la suite de maladie.

Dans tous les cas, les salariés doivent rejoindre leur poste de travail à la date fixée par l'employeur.

Article 509

L'employeur doit recruter des mutilés de guerre ou de travail, des salariés ayant la qualité de résistant ou d'ancien combattant, lorsque l'agent chargé de l'inspection du travail lui en fait la demande.

Toutefois, l'employeur n'est pas obligé d'embaucher une proportion de salariés desdites catégories dépassant 10% des salariés permanents.

Article 510

Le salarié tenu de quitter son emploi en vue d'accomplir le service militaire a le droit de reprendre son poste ou, à défaut, un poste de la même profession, dans l'entreprise, à la fin de la période du service militaire, à condition d'en faire la demande à l'employeur au plus tard dans le mois qui suit la fin de cette période.

Article 511

L'employeur qui recrute des salariés en application des articles 507 à 510 ci-dessus doit en informer dans le délai de huit jours le service chargé du travail du lieu où il exerce son activité.

Chapitre IV

De l'embauchage des salariés marocains à l'étranger

Article 512

Les salariés marocains se rendant à un Etat étranger pour y occuper un emploi rémunéré doivent être munis d'un contrat de travail visé par les services compétents de l'Etat d'émigration et par l'autorité gouvernementale marocaine chargée du travail.

Ces contrats doivent être conformes aux conventions de main-d'œuvre conclues avec des Etats ou des organismes employeurs en cas d'existence de telles conventions.

L'autorité gouvernementale chargée du travail procède à la sélection des émigrés sur la base de leurs qualifications professionnelles et de leurs aptitudes physiques et accomplit toutes les formalités administratives nécessaires pour l'acheminement des émigrants vers le pays d'accueil en coordination avec les administrations et les employeurs concernés.□

Article 513

Outre le contrat de travail visé à l'article précédent, le salarié marocain doit, pour quitter le territoire national, être pourvu :

– d'un certificat médical datant de moins d'un mois ;

– de tous documents dont la production est exigée par la réglementation du pays d'accueil.

Article 514

Lorsqu'un employé de maison quitte le territoire national en compagnie de son employeur pour une durée maximum de six mois, celui-ci doit prendre l'engagement de rapatrier l'employé à ses frais et de supporter, le cas échéant, les frais de son hospitalisation en cas de maladie ou d'accident.

Cet engagement établi conformément au modèle déterminé par voie réglementaire est conservé par l'autorité gouvernementale chargée du travail.

Article 515

Les infractions aux dispositions du présent chapitre sont passibles d'une amende de 2.000 à 5.000 dirhams.

Chapitre V

De l'emploi des salariés étrangers

Article 516

Tout employeur désireux de recruter un salarié étranger doit obtenir une autorisation de l'autorité gouvernementale chargée du travail. Cette autorisation est accordée sous forme de visa apposé sur le contrat de travail.

La date du visa est la date à laquelle le contrat de travail prend effet.

Toute modification du contrat est également soumise au visa mentionné au premier alinéa du présent article.

L'autorisation peut être retirée à tout moment par l'autorité gouvernementale chargée du travail.

Article 517

Le contrat de travail réservé aux étrangers doit être conforme au modèle fixé par l'autorité gouvernementale chargée du travail.

Article 518

Le contrat doit stipuler qu'en cas de refus de l'octroi de l'autorisation mentionnée au 1er alinéa de l'article 516, l'employeur s'engage à prendre à sa charge les frais du retour du salarié étranger à son pays ou au pays où il résidait.

Article 519

Le cautionnement déposé par les adjudicataires de travaux exécutés pour le compte de l'Etat, des collectivités locales, des entreprises et des établissements publics, ne peut leur être remboursé et la caution personnelle qu'ils ont présentée ne peut être déchargée de son obligation que sur production d'une attestation administrative délivrée par le délégué préfectoral ou provincial chargé du travail certifiant le paiement des frais de retour des salariés étrangers recrutés hors du Maroc ainsi que des sommes dues à ses salariés.□

Chapitre VI

Dispositions générales

Article 520

Sont prises en considération, le cas échéant, les dispositions des conventions internationales multilatérales ou bilatérales publiées conformément à la loi, relatives à l'emploi des salariés marocains à l'étranger ou des salariés étrangers au Maroc.

Article 521

Est puni d'une amende de 2.000 à 5.000 dirhams tout employeur :

– qui n'a pas obtenu l'autorisation prévue par l'article 516 ou qui a employé un salarié étranger dépourvu de ladite autorisation ;

– qui emploie un salarié étranger dont le contrat n'est pas conforme au modèle prévu par l'article 517 ;

– qui enfreint les dispositions des articles 518 et 519.

Chapitre VII

Le Conseil supérieur de la promotion de l'emploi et les conseils régionaux et provinciaux de la promotion de l'emploi.

Article 522

Est institué auprès de l'autorité gouvernementale chargée du travail un conseil dénommé « le Conseil supérieur de la promotion de l'emploi ».

La mission du conseil supérieur de la promotion de l'emploi est consultative. Il est chargé de coordonner la politique du gouvernement en matière d'emploi et de donner son avis sur toutes les questions concernant l'emploi au niveau national, notamment sur :

– les orientations générales de la politique du gouvernement en matière d'emploi ;

– les mesures visant à promouvoir l'emploi, notamment celles relatives à l'insertion des jeunes et à la gestion du marché de l'emploi.

Il est en outre chargé de :

– contribuer à développer le dialogue et la concertation entre les partenaires dans le processus de production ;

– suivre et évaluer les mesures de promotion de l'emploi et de gestion du marché de l'emploi, notamment celles bénéficiant du soutien et de l'aide de l'Etat ;

– étudier la situation et les possibilités d'emploi dans les secteurs public, semi-public et privé, sur la base des renseignements qu'il reçoit des administrations et des organismes concernés ;

– élaborer un rapport annuel sur la situation et les perspectives de l'emploi qu'il adresse au gouvernement avec ses avis et propositions ;

– coopérer et travailler en coordination avec toutes les commissions et tous les organismes spécialisés, nationaux et locaux, ayant un rapport avec les questions de croissance démographique, d'enseignement, de formation, d'emploi et, de manière générale, avec les questions de développement social ;

– élaborer et proposer des programmes et des plans régionaux pour l'emploi basés sur le partenariat et la participation effective des différents intervenants locaux.□

Article 523

Le Conseil supérieur de la promotion de l'emploi est présidé par le ministre chargé du travail ou son représentant. Il est composé de représentants de l'administration, des organisations professionnelles des employeurs et des syndicats professionnels des salariés les plus représentatifs.

Le nombre des membres du conseil, leur mode de nomination et le mode de fonctionnement du conseil sont fixés par voie réglementaire.

Le président du conseil peut inviter à participer aux travaux de celui-ci toute personne reconnue pour sa compétence et son expertise dans le domaine de compétence du conseil.

Article 524

Il est institué au siège :

– de chacune des régions du Royaume, un « conseil régional de la promotion de l'emploi » placé sous la présidence du gouverneur de la préfecture ou de la province, chef-lieu de région, ou son représentant ;

– de chacune des préfectures ou provinces du Royaume, un « conseil provincial de la promotion de l'emploi » placé sous la présidence du gouverneur de la préfecture ou de la province.

Ces conseils à caractère consultatif sont chargés de :

– donner leur avis sur les questions de l'emploi et l'insertion professionnelle ;

– présenter des propositions susceptibles de promouvoir l'emploi, de soutenir les petites et moyennes entreprises et d'adapter davantage la formation aux besoins du marché d'emploi local ;

– contribuer à évaluer les résultats obtenus au niveau local en ce qui concerne les mesures de promotion de l'emploi qui bénéficient de subvention et soutien de l'Etat ;

– activer le dialogue, la concertation et le partenariat entre les différents intervenants à l'échelon local dans le marché d'emploi ;

– assurer la coordination et la coopération avec toutes les parties concernées à l'échelon local, pour la promotion du marché de l'emploi et pour l'élaboration de programmes communs dans ce domaine.

Les conseils régionaux de la promotion de l'emploi sont également chargés d'élaborer un rapport annuel à présenter au Conseil supérieur de la promotion de l'emploi, sur les questions et perspectives d'emploi, accompagné des propositions et projets susceptibles de promouvoir l'emploi.

Article 525

Les conseils régionaux et provinciaux de la promotion de l'emploi sont constitués de représentants de l'administration, des organisations professionnelles des employeurs et des syndicats professionnels des salariés les plus représentatifs.

Le président du conseil peut inviter à participer à ses travaux toute personne reconnue pour sa compétence et son expertise dans le domaine de compétence du conseil.

Le nombre des membres du conseil, leur mode de désignation et les modalités de fonctionnement des travaux dudit conseil sont fixés par arrêté conjoint du ministre chargé du travail et du ministre chargé de l'intérieur.□

Chapitre VIII

De l'âge de la retraite

Article 526

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.

En ce qui concerne les salariés qui, à l'âge de soixante ans ou de cinquante-cinq ans, ne peuvent justifier de la période d'assurance fixée par l'article 53 du dahir portant loi n° 1-72-184 du 15 Joumada II 1392 (27 juillet 1972) relatif au régime de sécurité sociale, l'âge de la retraite indiqué ci-dessus est porté à la date à laquelle le salarié totalise cette période d'assurance.

Article 527

Ne sont opposables aux employeurs et à la Caisse nationale de sécurité sociale, pour la détermination de l'âge des salariés, que les actes de naissance ou toutes pièces en tenant lieu, produits par les intéressés au moment du recrutement et conservés dans leurs dossiers.

Article 528

L'employeur doit remplacer tout salarié mis à la retraite par un autre salarié en application de l'article 526 ci-dessus.

Article 529

Est punie d'une amende de 2.000 à 5.000 dirhams toute infraction aux dispositions du présent chapitre.

LIVRE V

DES ORGANES DE CONTROLE

Chapitre premier

Des agents chargés de l'inspection du travail

Article 530

Sont chargés de l'inspection du travail, dans les conditions définies par la présente loi, les inspecteurs et contrôleurs du travail et des affaires sociales, les inspecteurs et contrôleurs des lois sociales en agriculture, les agents relevant de l'administration chargée des mines en ce qui concerne l'inspection du travail dans les entreprises minières ainsi que tous agents commissionnés à cet effet par d'autres administrations avec les pouvoirs découlant de leurs missions et selon le partage de compétences opéré entre eux par celles-ci, à raison de la nature des entreprises ou établissements.

Les inspecteurs et les contrôleurs du travail et des affaires sociales ainsi que les inspecteurs et les contrôleurs des lois sociales en agriculture sont chargés, dans le cadre de leur mission, du contrôle de l'application des textes législatifs et réglementaires en vigueur dans les entreprises et établissements relevant de l'Etat et des collectivités locales, sauf si cette mission est dévolue en vertu d'un texte particulier à d'autres agents.

Article 531

Les agents chargés de l'inspection du travail prêtent le serment prévu par le dahir relatif au serment des agents verbalisateurs.

Ils sont soumis aux dispositions du dahir n° 1-58-008 du 4 chaabane 1377 (24 février 1958) portant statut général de la fonction publique, tel qu'il a été modifié et complété, en ce qui concerne le secret professionnel.

Les agents chargés de l'inspection du travail qui révèlent des secrets dont ils ont eu connaissance sont passibles des peines prévues par l'article 446 du code pénal approuvé par le dahir n° 1-59-413 du 28 joumada II 1382 (26 novembre 1962) tel qu'il a été modifié et complété, sous réserve des dérogations prévues par ledit article.

Article 532

Les agents de l'inspection du travail sont chargés :

1) d'assurer l'application des dispositions législatives et réglementaires relatives au travail ;

2) de fournir des informations et des conseils techniques aux employeurs et aux salariés sur les moyens les plus efficaces en conformité avec les dispositions légales ;

3) de porter à la connaissance de l'autorité gouvernementale chargée du travail les lacunes ou les dépassements de certaines dispositions législatives et réglementaires en vigueur ;

4) de procéder à des tentatives de conciliation en matière de conflits individuels du travail.

Ces tentatives de conciliation sont consignées dans un procès-verbal signé par les parties au conflit et contresigné par l'agent chargé de l'inspection du travail. Ce procès-verbal tient lieu de quitus à concurrence des sommes qui y sont portées.

Article 533

Les agents chargés de l'inspection du travail porteurs des pièces justificatives de leurs fonctions, sont autorisés :

1 - à pénétrer librement et sans avertissement préalable à toute heure du jour et de la nuit dans tout établissement assujetti au contrôle de l'inspection du travail ;

2 - à pénétrer, entre 6h et 22h, dans les locaux qui leur paraissent, valablement, être assujettis au contrôle de l'inspection du travail ainsi que dans les lieux où des salariés travaillent à domicile.

Toutefois, lorsque le travail s'effectue dans un lieu habité, les agents chargés de l'inspection du travail ne peuvent y pénétrer qu'après avoir obtenu l'autorisation des habitants ;

3 – à procéder, individuellement ou avec l'aide d'experts dans les domaines scientifique et technique tels que la médecine, le génie ou la chimie, à tous contrôles, enquêtes et investigations jugés nécessaires pour s'assurer que les dispositions législatives et réglementaires sont effectivement appliquées et, notamment :

a) à interroger, soit seuls, soit en présence de témoins, l'employeur ou les salariés de l'établissement sur toutes les questions relatives à l'application des dispositions législatives et réglementaires relatives au travail ;

b) à demander communication de tous livres, registres et documents dont la tenue est prescrite par la législation relative au travail, en vue de vérifier leur conformité avec les dispositions législatives et d'en faire copies ou d'en prendre des extraits ;

c) à exiger l'affichage des avis dont l'apposition est requise par les dispositions législatives, et des affiches indiquant le nom et l'adresse de l'agent chargé de l'inspection du travail auprès de l'établissement ;□

d) à prélever, aux fins d'analyse, dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur, des échantillons des matières premières et substances utilisées ou manipulées par les salariés.

Ces analyses sont effectuées aux frais de l'employeur et les résultats lui en sont communiqués.

Article 534

A l'occasion d'une visite d'inspection, les agents chargés de l'inspection du travail doivent informer de leur présence l'employeur ou son représentant, à moins qu'ils n'estiment qu'un tel avis risque de nuire à l'efficacité du contrôle.

Les agents chargés de l'inspection du travail doivent rédiger un rapport sur toute visite d'inspection qu'ils effectuent.

Le modèle de ce rapport est fixé par l'autorité gouvernementale chargée du travail.

Article 535

Les dispositions relatives aux attributions et obligations des agents chargés de l'inspection du travail prévues aux articles 530, 532 et 533 ci-dessus et celles de l'article 539 ci-dessous s'étendent aux médecins et ingénieurs chargés de l'inspection du travail chacun dans la limite de sa spécialité.

En vue de la prévention des maladies professionnelles, les médecins chargés de l'inspection du travail sont autorisés à examiner les salariés, à prélever, aux fins d'analyse, dans les conditions prévues, des échantillons des matières premières et substances utilisées ou manipulées par les salariés et des matières en suspension dans les locaux du travail ou dans les galeries des mines.

Ces analyses sont effectuées aux frais de l'employeur et les résultats lui sont communiqués.

Article 536

L'employeur ou son représentant doit ouvrir un registre destiné à l'inscription, par l'agent chargé de l'inspection du travail, des mises en demeure et des observations éventuellement signifiées à l'employeur en application des articles 539 et 540 ci-dessous.

Ces mises en demeure et observations sont formulées dans les formes fixées par voie réglementaire.

Un registre doit être tenu, aux même fins, dans chaque établissement, annexe en relevant, succursale ou chantier.

Article 537

Lors de la rédaction du procès-verbal, l'employeur ou son représentant doit produire à l'intention des agents chargés de l'inspection du travail, un document faisant connaître son identité complète.

Article 538

L'employeur ou son représentant est tenu :

1) de présenter sur demande des agents chargés de l'inspection du travail tous les livres, registres et documents qu'il doit tenir et de prendre les dispositions nécessaires pour que, même en son absence, ces livres, registres et documents soient présentés ;

2) de dresser une liste des chantiers temporaires et tenir cette liste à la disposition de l'agent chargé de l'inspection du travail ;

3) d'informer par écrit l'agent chargé de l'inspection du travail de l'ouverture de tout chantier occupant au moins dix salariés et devant durer plus de six jours ;□

4) de satisfaire à la demande de l'agent chargé de l'inspection du travail et de lui fournir toutes informations et données relatives à l'application de la législation du travail.

Chapitre II

De la constatation des infractions

Article 539

Les agents chargés de l'inspection du travail constatent par des procès-verbaux qui font foi jusqu'à preuve contraire, les infractions aux dispositions de la présente loi et de la réglementation prise pour son application.

Avant de dresser un procès-verbal, ces agents peuvent adresser des mises en demeure ou des observations aux employeurs qui contreviennent aux dispositions visées au premier alinéa ci-dessus.

Ils doivent rédiger lesdits procès-verbaux en trois exemplaires dont un est adressé directement à la juridiction compétente par le délégué provincial chargé du travail, un autre à la direction du travail de l'administration centrale et le troisième est conservé dans le dossier réservé à l'établissement.

Article 540

En cas de violation des dispositions législatives ou réglementaires relatives à la sécurité et à l'hygiène ne mettant pas en danger imminent la santé ou la sécurité des salariés, l'agent chargé de l'inspection du travail ne peut dresser un procès-verbal qu'à l'expiration du délai imparti par une mise en demeure préalablement signifiée à l'employeur.

Ce délai qui ne peut, en aucun cas, être inférieur à quatre jours est fixé par l'agent chargé de l'inspection du travail, en tenant compte des circonstances de l'établissement, à partir du minimum établi pour chaque cas par la réglementation en vigueur.

Article 541

Avant l'expiration du délai fixé par la mise en demeure, le chef d'entreprise peut adresser une réclamation à l'autorité gouvernementale chargée du travail au plus tard dans les quinze jours qui suivent la réception de ladite mise en demeure.

La réclamation produit un effet suspensif en ce qui concerne l'établissement du procès-verbal.

La décision de l'autorité gouvernementale chargée du travail est notifiée à l'intéressé dans les formes administratives ; avis en est donné à l'agent chargé de l'inspection du travail.

Article 542

En cas de violation des dispositions législatives ou réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité, mettant en danger imminent la santé ou la sécurité des salariés, l'agent chargé de l'inspection du travail doit mettre en demeure l'employeur de prendre immédiatement toutes mesures qui s'imposent.

Si l'employeur ou son représentant refuse ou néglige de se conformer aux prescriptions contenues dans la mise en demeure, l'agent chargé de l'inspection du travail dresse un procès-verbal dans lequel il fait état du refus de l'employeur de se conformer auxdites prescriptions.

Article 543

L'agent chargé de l'inspection du travail saisit immédiatement de l'affaire le président du tribunal de première instance en sa qualité de juge des référés, par une requête à laquelle il joint le procès-verbal visé à l'article 542 ci-dessus.□

Le président du tribunal de première instance ordonne de prendre toutes les mesures qu'il estime nécessaires pour empêcher le danger imminent. Il peut, à cet effet, accorder un délai à l'employeur pour ce faire, comme il peut ordonner la fermeture de l'établissement, le cas échéant, en fixant la durée nécessaire pour cette fermeture.

Article 544

L'employeur est tenu de verser aux salariés qui ont cessé de travailler, en raison de la fermeture prévue au deuxième alinéa de l'article 543 ci-dessus, une rémunération pour la période de suspension du travail ou pour la période de fermeture de tout ou partie de l'établissement.

Article 545

Si toutes les mesures prévues par les articles 540 à 544 ci-dessus sont épuisées sans que l'employeur s'exécute, un autre procès-verbal est adressé par l'agent chargé de l'inspection du travail au procureur du Roi.

Le procureur du Roi doit soumettre le procès-verbal au tribunal de première instance dans un délai ne dépassant pas huit jours à compter de la date de sa réception. Le tribunal applique alors les dispositions pénales prévues par le chapitre I du titre IV du livre II de la présente loi.

Chapitre III

Dispositions pénales

Article 546

Quiconque aura fait obstacle à l'application des dispositions de la présente loi ou des textes réglementaires pris pour son application, en mettant les agents chargés de l'inspection du travail dans l'impossibilité d'exercer leurs fonctions, est puni d'une amende de 25.000 à 30.000 dirhams.

En cas de récidive, l'amende prévue ci-dessus est portée au double.

Article 547

Sont punis d'une amende de 2.000 à 5.000 dirhams :

– le défaut d'ouverture du registre des mises en demeure prévu par l'article 536 ;

– le non respect des dispositions des articles 537 et 538.

Chapitre IV

Dispositions pénales diverses

Article 548

Est pénalement responsable des infractions aux dispositions de la présente loi et des textes réglementaires pris pour son application, tout employeur, directeur ou chef au sens de l'article 7 ci-dessus ayant, dans l'établissement, par délégation de l'employeur, la compétence et l'autorité suffisantes pour obtenir des salariés placés sous sa surveillance l'obéissance nécessaire au respect des dispositions législatives et réglementaires.

L'employeur est civilement responsable des condamnations aux frais et dommages-intérêts infligées à ses directeurs, gérants ou préposés.□

LIVRE VI

DU REGLEMENT DES CONFLITS COLLECTIFS DU TRAVAIL

Chapitre premier

Dispositions générales

Article 549

Constitue « un conflit collectif du travail » tout différend qui survient à l'occasion du travail et dont l'une des parties est une organisation syndicale de salariés ou un groupe de salariés, ayant pour objet la défense des intérêts collectifs et professionnels desdits salariés.

Sont également considérés comme des conflits collectifs du travail, tous différends qui naissent à l'occasion du travail et dont l'une des parties est un ou plusieurs employeurs ou une organisation professionnelle des employeurs, ayant pour objet la défense des intérêts du ou des employeurs ou de l'organisation professionnelle des employeurs intéressés.

Article 550

Les conflits collectifs du travail sont réglés conformément à la procédure de conciliation et d'arbitrage prévue à cet effet.

Chapitre II

De la conciliation

Section I. – Tentative de conciliation au niveau de l'inspection du travail

Article 551

Tout différend de travail susceptible d'entraîner un conflit collectif fait l'objet d'une tentative de conciliation devant le délégué chargé du travail auprès de la préfecture ou de la province, de l'agent chargé de l'inspection du travail, de la commission provinciale d'enquête et de conciliation ou devant la commission nationale d'enquête et de conciliation, selon la nature du conflit collectif, conformément aux articles 552, 556 et 565 ci-dessous.

Article 552

Lorsque le conflit collectif concerne plus d'une entreprise, la tentative de conciliation a lieu devant le délégué chargé du travail auprès de la préfecture ou province.

Si le conflit collectif ne concerne qu'une seule entreprise, la tentative de conciliation a lieu devant l'agent chargé de l'inspection du travail.

Article 553

Il est procédé immédiatement à la tentative de conciliation, soit à l'initiative de la partie la plus diligente qui présente une requête où elle fixe les points du différend, soit à l'initiative du délégué chargé du travail auprès de la préfecture ou province ou à celle de l'agent chargé de l'inspection du travail au sein de l'entreprise.

Article 554

Il est fait application de la procédure prévue aux articles 558, 559 et 560 ci-dessous, devant le délégué chargé du travail auprès de la préfecture ou province et devant l'agent chargé de l'inspection du travail.

Article 555

A l'issue des séances de conciliation, le délégué chargé du travail auprès de la préfecture ou province ou l'agent chargé de l'inspection du travail, selon le cas, dresse immédiatement un procès-verbal où sont consignés l'accord total ou partiel, la non-conciliation et, le cas échéant, la non comparution des parties.□

Le procès-verbal est signé, selon le cas, par le délégué chargé du travail auprès de la préfecture ou province ou par l'agent chargé de l'inspection du travail ainsi que par les parties. Copie en est remise aux parties intéressées ou leur est notifiée le cas échéant.

Article 556

Si la tentative de conciliation n'aboutit à aucun accord, le délégué provincial chargé du travail auprès de la préfecture ou province ou l'agent chargé de l'inspection du travail ou encore l'une des parties prend l'initiative, dans un délai de trois jours, de soumettre le conflit collectif du travail à la commission provinciale d'enquête et de conciliation.

Section II. – La commission provinciale d'enquête et de conciliation

Article 557

Il est institué auprès de chaque préfecture ou province, une commission dénommée « commission provinciale d'enquête et de conciliation » présidée par le gouverneur de la préfecture ou province et composée à égalité de représentants de l'administration, des organisations professionnelles des employeurs et des organisations syndicales des salariés les plus représentatives.

Le secrétariat de la commission est assuré par le délégué provincial chargé du travail.

Article 558

Le président de la commission provinciale d'enquête et de conciliation convoque les parties au conflit par télégramme dans un délai ne dépassant pas quarante-huit heures à compter de la date de sa saisine.

Les parties doivent comparaître en personne devant la commission ou se faire représenter par une personne habilitée à conclure l'accord de conciliation si un cas de force majeure les empêche de comparaître.

Toute personne morale, partie au conflit, doit déléguer un représentant légal habilité à conclure l'accord de conciliation.

Toute partie peut se faire assister par un membre du syndicat ou de l'organisation professionnelle à laquelle elle appartient ou par un délégué des salariés.

Article 559

Chacune des parties peut présenter au président de la commission provinciale d'enquête et de conciliation un mémoire écrit comportant ses observations.

Le président de la commission doit communiquer copie dudit mémoire à l'autre partie.

Article 560

La commission provinciale d'enquête et de conciliation tente de régler le conflit collectif de travail, en vue de parvenir à un accord entre les parties, dans un délai ne dépassant pas six jours à compter de la date à laquelle le conflit collectif du travail lui a été soumis.

Article 561

Le président de la commission provinciale d'enquête et de conciliation dispose de toutes les attributions pour enquêter sur la situation des entreprises et celle des salariés concernés par le conflit collectif du travail. Il peut ordonner toutes enquêtes et investigations auprès des entreprises et des salariés qui y travaillent et demander aux parties de produire tous documents

ou renseignements, de quelque nature que ce soit, susceptibles de l'éclairer. Il peut également se faire assister par des experts ou par toute autre personne dont l'aide lui paraît utile.

Article 562

Les parties au conflit doivent présenter toutes facilités et fournir tous documents et renseignements en relation avec le conflit, à la demande de la commission provinciale d'enquête et de conciliation.

Article 563

A l'issue des séances de conciliation, l'accord total, l'accord partiel ou la non-réconciliation des parties, et, le cas échéant, la non comparution des parties, sont consignés dans un procès-verbal immédiatement dressé.

Le procès-verbal doit être signé par le président de la commission et les parties. Copie doit en être délivrée aux parties concernées ou leur être, le cas échéant, notifiée.

Si aucun accord n'intervient au niveau de la commission provinciale d'enquête et de conciliation, le conflit est soumis directement à la commission visée à l'article 564 ci-dessous, dans un délai de trois jours.

Section III. – La commission nationale d'enquête et de conciliation

Article 564

Il est institué auprès de l'autorité gouvernementale chargée du travail une commission dénommée « commission nationale d'enquête et de conciliation » présidée par le ministre chargé du travail ou son représentant et composée, à égalité, de représentants de l'administration, des organisations professionnelles des employeurs et des organisations syndicales des salariés les plus représentatives.

Le président de la commission peut inviter à assister à ses travaux toute personne reconnue pour sa compétence dans le domaine d'action de la commission.

Le chef du service d'inspection du travail est chargé du secrétariat de la commission nationale d'enquête et de conciliation.

Article 565

Le conflit est soumis à la commission nationale d'enquête et de conciliation dans les deux cas suivants :

– lorsque le conflit collectif du travail s'étend à plusieurs préfectures ou provinces ou à l'ensemble du territoire national ;

– si les parties au conflit ne parviennent à aucun accord devant la commission provinciale d'enquête et de conciliation.

Article 566

Le conflit est soumis à la commission nationale d'enquête et de conciliation par le président de la commission provinciale d'enquête et de conciliation ou par les parties concernées.

Ladite commission remplit ses fonctions conformément à la procédure arrêtée pour le fonctionnement de la commission provinciale d'enquête et de conciliation prévue aux articles 558, 559, 560 et 561 ci-dessus.□

Chapitre III

De l'arbitrage

Section I. – De la procédure d'arbitrage

Article 567

Si les parties ne parviennent à aucun accord devant la commission provinciale d'enquête et de conciliation et devant la commission nationale d'enquête et de conciliation ou si des désaccords subsistent sur certains points ou encore en cas de non comparution de toutes ou de l'une des parties, la commission concernée peut soumettre le conflit collectif du travail à l'arbitrage après accord des parties concernées.

Le président de la commission provinciale d'enquête et de conciliation ou, le cas échéant, le président de la commission nationale d'enquête et de conciliation soumet le dossier relatif au conflit collectif du travail avec le procès-verbal dressé par ladite commission, à l'arbitre dans les quarante-huit heures suivant la rédaction du procès-verbal.

Article 568

L'arbitrage est confié à un arbitre choisi en commun accord par les parties, sur une liste d'arbitres fixée par arrêté du ministre chargé du travail.

La liste d'arbitres est établie sur la base des propositions des organisations professionnelles des employeurs et des organisations syndicales des salariés les plus représentatives.

Pour l'établissement de ladite liste d'arbitres, il est tenu compte de l'autorité morale de ces derniers, de leur compétence et de leur spécialisation dans les domaines économique et social.

La liste des arbitres est révisée une fois tous les trois ans.

Une indemnité est fixée pour l'arbitre conformément aux règles en vigueur.

Article 569

Si les parties ne parviennent pas à un accord sur le choix de l'arbitre, pour une raison quelconque, le ministre chargé du travail désigne alors un arbitre de la même liste prévue à l'article 568 ci-dessus, dans un délai de quarante-huit heures.

Article 570

L'arbitre convoque les parties, par télégramme, dans un délai maximum de quatre jours à compter de la date à laquelle il reçoit le procès-verbal.

Les parties doivent comparaître personnellement devant l'arbitre ou se faire représenter par un représentant légal si une force majeure les empêche de se présenter eux-mêmes.

Toute personne morale partie au conflit doit se faire représenter par un représentant légal.

Pour l'accomplissement de sa mission, l'arbitre dispose des mêmes attributions que celles du président de la commission provinciale d'enquête et de conciliation prévues à l'article 561 ci-dessus.

Article 571

Les parties doivent offrir toutes facilités, produire tous documents et fournir tous renseignements se rapportant au conflit, à la demande de l'arbitre.□

Article 572

L'arbitre statue conformément aux règles de droit sur les conflits collectifs du travail concernant l'interprétation ou l'application des dispositions législatives, réglementaires ou contractuelles.

Sur les conflits collectifs du travail non prévus par des dispositions législatives, réglementaires ou contractuelles, l'arbitre se prononce, conformément aux règles d'équité.

Article 573

L'arbitre ne statue que sur les questions et propositions inscrites au procès-verbal constatant la non-conciliation, émanant de la commission provinciale d'enquête et de conciliation ou de la commission nationale d'enquête et de conciliation ainsi que sur les autres faits survenus après la rédaction du procès-verbal de non-conciliation et résultant du différend.

Article 574

L'arbitre prononce sa décision arbitrale sur le conflit dans un délai ne dépassant pas quatre jours à compter de la comparution des parties devant lui.

La décision de l'arbitre doit être motivée et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux parties dans les vingt-quatre heures suivant la date à laquelle elle a été prononcée.

Section II. – Les recours formés contre les décisions d'arbitrage

Article 575

Il ne peut être formé de recours contre les décisions d'arbitrage prononcées en matière de conflits collectifs du travail que devant la chambre sociale près la Cour suprême, conformément à la procédure prévue ci-dessous.

Article 576

La chambre sociale près la Cour suprême est constituée en chambre d'arbitrage pour connaître, à ce titre, des recours pour excès de pouvoir ou violation de la loi et formés par les parties contre les décisions d'arbitrage.

Article 577

Les recours contre les décisions d'arbitrage doivent être formés dans un délai de quinze jours suivant la date de leur notification.

Le recours est formé par lettre recommandée avec accusé de réception adressée au président de la chambre d'arbitrage.

Sous peine d'irrecevabilité, la lettre doit indiquer les motifs du recours et être accompagnée d'une copie de la décision contre laquelle le recours a été formé.

Article 578

La chambre d'arbitrage doit prononcer sa décision dans un délai maximum de trente jours à compter de la date de sa saisine.

La décision d'arbitrage de la chambre doit être notifiée aux parties dans les vingt-quatre heures suivant la date de son prononcé.

Article 579

Lorsque la chambre d'arbitrage prononce la cassation de tout ou partie de la décision d'arbitrage, elle renvoie, l'examen de l'affaire, devant un nouvel arbitre désigné dans les conditions prévues aux articles 568 et 569 ci-dessus.□

Article 580

Lorsque la chambre d'arbitrage prononce la cassation de la nouvelle décision rendue par l'arbitre et contre laquelle un autre recours est formé, elle doit désigner un rapporteur parmi ses membres en vue d'effectuer une enquête complémentaire.

La chambre d'arbitrage prononce, dans les trente jours suivant l'arrêt de cassation, un arrêt d'arbitrage non susceptible de recours.

Chapitre IV

De l'exécution des accords de conciliation et des décisions d'arbitrage

Article 581

L'accord de conciliation et la décision d'arbitrage ont force exécutoire, conformément aux dispositions du Code de procédure civile.

L'original de l'accord de conciliation et celui de la décision d'arbitrage sont conservés, selon le cas, auprès du secrétariat de la commission d'enquête et de conciliation ou auprès du secrétariat de l'arbitre.

Chapitre V

Dispositions diverses

Article 582

Les dispositions du présent livre ne font pas obstacle à l'application de procédures de conciliation ou d'arbitrage fixées par une convention collective de travail ou des statuts particuliers.

Article 583

Si l'une des parties, dûment convoquée par la commission provinciale d'enquête et de conciliation, la commission nationale d'enquête et de conciliation, l'arbitre ou la chambre d'arbitrage, dans le cas d'une enquête complémentaire, ne comparaît pas sans motif valable et ne se fait pas représenter par un représentant légal, le président de la commission concernée ou l'arbitre rédige un rapport sur la question qu'il adresse au ministre chargé du travail lequel le soumet au ministère public.

Article 584

Si l'une des parties refuse de produire les documents visés à l'article 561 ci-dessus, le président de la commission d'enquête et de conciliation concernée ou l'arbitre élabore un rapport à cet effet qu'il adresse au ministre chargé du travail, lequel le soumet au ministère public.

Article 585

Sont punies d'une amende de 10.000 à 20.000 dirhams les infractions aux dispositions des articles 583 et 584 ci-dessus.

LIVRE VII

DISPOSITIONS FINALES

Article 586

Sont abrogées, à la date d'entrée en vigueur de la présente loi, toutes dispositions contraires ou relatives au même objet et notamment :

Bureaux de placement :

Le dahir du 24 moharrem 1340 (27 septembre 1921) relatif aux bureaux de placement des travailleurs ;□

Le décret royal n° 319-66 du 8 joumada I 1387 (14 août 1967) instituant des commissions de la main-d'œuvre et un conseil supérieur de la main-d'œuvre ;

Cautionnements :

Le dahir du 28 rabii I 1355 (18 juin 1936) relatif aux cautionnements ;

Congé annuel payé :

Le dahir du 5 safar 1365 (9 janvier 1946) relatif aux congés annuels payés, sauf les articles 41 à 46 et 47 à 49 ;

Congés supplémentaires à l'occasion de naissance :

Le dahir du 25 kaada 1365 (22 octobre 1946) tendant à accorder au chef de famille salarié, fonctionnaire ou agent des services publics un congé supplémentaire à l'occasion de chaque naissance à son foyer, en ce qui concerne les salariés soumis à la présente loi ;

Contrat de travail :

Le dahir du 26 rabii I 1359 (7 mai 1940) relatif à l'embauchage des salariés et à la rupture de leur contrat de travail ;

Le dahir du 15 hija 1364 (21 novembre 1945) relatif à la réintégration, au réemploi et à la réadaptation des démobilisés, des prisonniers, déportés et assimilés ;

Le dahir du 25 chaoual 1370 (30 juillet 1951) relatif aux délais de préavis en matière de louage de services ;

Le décret royal n° 316-66 du 8 joumada I 1387 (14 août 1967) portant loi instituant une indemnité en cas de licenciement de certaines catégories de personnels ;

Le décret royal n° 314-66 du 8 joumada I 1387 (14 août 1967) portant loi relatif au maintien de l'activité des entreprises industrielles et commerciales et au licenciement de leur personnel ;

Conventions collectives de travail :

Le dahir n° 1-57-067 du 16 ramadan 1376 (17 avril 1957) relatif à la convention collective de travail ;

Le dahir n° 1-58-145 du 10 joumada II 1380 (29 novembre 1960) portant institution d'un conseil supérieur des conventions collectives ;

Immigration :

Le dahir du 7 chaabane 1353 (15 novembre 1934) réglementant l'immigration ;

Les dispositions dudit dahir subsistent en ce qui concerne les personnes autres que les salariés tels que définis à l'article 3 de la présente loi ;

Emigration :

Dahir du 16 moharrem 1369 (8 novembre 1949) portant réglementation de l'émigration des travailleurs marocains ;

Réglementation du travail, durée du travail, repos :

Le dahir du 13 chaabane 1366 (2 juillet 1947) portant réglementation du travail ;

Le dahir portant loi n° 1-72-219 du 20 rabii I 1393 (24 avril 1973) déterminant les conditions d'emploi et de rémunération des salariés agricoles ;

Le dahir du 28 rabii I 1355 (18 juin 1936) portant réglementation de la durée du travail ;□

Le dahir du 2 ramadan 1366 (21 juillet 1947) relatif au repos hebdomadaire et au repos des jours fériés ;

Représentation du personnel :

Le dahir n° 1-61-116 du 29 joumada I 1382 (29 octobre 1962) relatif à la représentation du personnel dans les entreprises ;

Salaires :

Le dahir du 28 rabii I 1355 (18 juin 1936) relatif au salaire minimum des ouvriers et employés ;

Le dahir du 14 rabii I 1360 (12 avril 1941) relatif au régime des salaires ;

Le dahir du 11 joumada I 1360 (7 juin 1941) réglementant la saisie-arrêt et la cession des sommes dues à titre de rémunération d'un travail effectué pour le compte d'un employeur ;

Le dahir du 24 ramadan 1360 (16 octobre 1941) complétant le dahir du 14 rabii I 1360 (12 avril 1941) relatif au régime des salaires ;

Le dahir n° 1-59-352 du 28 rabii II 1379 (31 octobre 1959) relatif au relèvement général des salaires en fonction de l'augmentation du coût de la vie ;

Le dahir du 8 kaada 1358 (20 décembre 1939) concernant la détermination du salaire des ouvrières et des ouvriers exécutant des travaux à domicile ;

Le dahir du 15 rabii II 1361 (1er mai 1942) relatif à la répartition et au contrôle des pourboires et à la suppression des redevances perçues par les employeurs ;

Le dahir du 8 joumada I 1372 (24 janvier 1953) relatif au calcul et au paiement des salaires, aux économats, au marchandage et au contrat de sous-entreprise ;

Services médicaux du travail :

Le dahir n° 1-56-093 du 10 hija 1376 (8 juillet 1957) concernant l'organisation des services médicaux du travail ;

Décret n° 2-56-248 du 18 rejeb 1377 (8 février 1958) portant application du dahir n° 1-56-093 du 10 hija 1376 (8 juillet 1957) organisant les services médicaux du travail ;

Statuts :

Le dahir du 19 hija 1367 (23 octobre 1948) relatif au statut-type fixant les rapports entre les salariés qui exercent une profession commerciale, industrielle ou libérale et leur employeur ;

Le dahir du 16 joumada I 1362 (21 mai 1943) réglementant la profession de voyageur, représentant et placier de commerce et d'industrie ;

Les dispositions dudit dahir restent en vigueur en ce qui concerne les accidents du travail et les maladies professionnelles ;

Le dahir du 25 hija 1356 (26 février 1938) relatif au personnel des sociétés concessionnaires de production ou de distribution d'électricité ;

Syndicats professionnels :

Le dahir n° 1-57-119 du 18 hija 1376 (16 juillet 1957) sur les syndicats professionnels ;

Les dispositions dudit dahir demeurent en vigueur en ce qui concerne les syndicats des fonctionnaires et l'ensemble des organismes professionnels auxquels les dispositions de la présente loi ne sont pas applicables ;□

Conflits collectifs du travail :

Le dahir du 15 safar 1365 (19 janvier 1946) relatif à la conciliation et à l'arbitrage en matière de différends collectifs du travail ;

Age de la retraite :

Le dahir n° 1-81-314 du 11 rejeb 1402 (6 mai 1982) portant promulgation de la loi n° 7-80 fixant la limite d'âge pour l'occupation d'un emploi salarié et imposant l'obligation à l'employeur de recruter un personnel de remplacement.

Article 587

Demeurent provisoirement en vigueur les textes pris en application des dahirs, des décrets royaux portant loi et des dahirs portant loi mentionnés à l'article précédent tant qu'ils ne sont pas contraires aux dispositions de la présente loi.

Article 588

Les références aux dispositions des textes abrogés en vertu de la présente loi et contenues dans les textes législatifs ou réglementaires s'appliquent aux dispositions correspondantes prévues par la présente loi.

Article 589

La présente loi entre en vigueur après l'expiration d'un délai de six mois à compter de la date de sa publication au *Bulletin officiel.*

Le texte en langue arabe a été publié dans l'édition générale du « Bulletin officiel » n° 5167 du 13 chaoual 1424 (8 décembre 2003).