

La relation individuelle de travail



L'accès à l'emploi

I. Comment déclarer le démarrage de l'entreprise ?

Toute entreprise envisageant d'employer des salariés, est tenue d'en faire déclaration à l'agent chargé de l'inspection du travail (Art 135 et 136 et décret N° 04-423 du 29 décembre 2004). Les conditions et formes relatives à cette déclaration ont été fixées par voie réglementaire et doivent mentionner les éléments suivants :

- Nom et prénom de l'employeur;
- Son adresse;
- Le site de l'entreprise;
- La nature de l'activité;
- Le nombre de salariés à recruter;
- L'immatriculation à la CNSS;
- Le numéro de la police d'assurance contre les accidents de travail.

La même procédure est également suivie dans les cas suivants :

- Lorsque l'entreprise envisage d'embaucher de nouveaux salariés;
- Lorsque, tout en occupant des salariés, l'entreprise change de nature d'activité;
- Lorsque, tout en occupant des salariés, l'entreprise est transférée à un autre emplacement;
- Lorsque l'entreprise décide d'occuper des salariés handicapés;
- 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;
- Lorsque l'entreprise occupe des salariés par embauche temporaire.

II. Quelles règles faut-il respecter pour le recrutement ?

La loi interdit toute discrimination à l'emploi et l'employeur ne doit tenir compte pour tout recrutement, que des qualifications, expériences et recommandations professionnelles des demandeurs d'emploi (Article 507). 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 (Article 508).

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. À noter que l'employeur peut limiter l'embauche des salariés de ces catégories à une proportion de 10% des effectifs permanents.

III. Si vous envisagez de recruter des salariés étrangers

L'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 (Article 516).

Le contrat de travail réservé aux étrangers doit être conforme au modèle fixé par le ministère de l'emploi (Il est possible de télécharger le modèle à partir du site du ministère de l'emploi : www.emploi.gov.ma).

IV. Qu'est-ce que l'Intermédiation ?

L'intermédiation se définit comme 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 475).

Les prestations en matière d'intermédiation fournies par les services de l'Etat sont gratuites.

Les agences de recrutement privées peuvent 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 :

- Rapprocher les demandes et les offres d'emploi sans que l'intermédiaire soit partie dans le rapport de travail qui peut en découler;
- Offrir tout autre service concernant la recherche d'un emploi ou visant à favoriser l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi;
- 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.

V. Qui sont les entreprises d'emploi temporaire ?

L'entreprise d'emploi temporaire mettant un salarié à la disposition d'un utilisateur, doit conclure avec celui-ci un contrat écrit comportant les indications suivantes (Article 499):

- 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.

La tâche ne doit pas dépasser :

- La durée de suspension du contrat en ce qui concerne le remplacement d'un salarié;
- Trois mois renouvelables une seule fois en ce qui concerne l'accroissement de l'activité;
- Six mois non renouvelables en ce qui concerne l'exécution de travaux à caractère saisonnier.

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. Il est à noter que l'employeur ne peut faire appel aux salariés de l'entreprise d'emploi temporaire pour l'exécution de travaux comportant des risques particuliers.

De même, une entreprise qui a licencié tout ou partie de ses salariés pour des raisons économiques 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 (Article 498).

Cependant, cette interdiction est limitée aux postes d'emploi ayant fait l'objet de la mesure de licenciement.

Le contrat de travail

I. Quels sont les différents types de contrat de travail ?

Le contrat de travail est conclu pour une durée indéterminée, pour une durée déterminée ou pour accomplir un travail déterminé (Articles 16,17).

IMPORTANT : le contrat de travail à durée indéterminée n'est pas obligatoirement écrit, La preuve de l'existence du contrat de travail peut être rapportée par tous les moyens.

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.

Le contrat de travail pour une 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, mais cette suspension ne doit pas résulter d'une grève;
- L'accroissement temporaire de l'activité;
- Lors de l'ouverture d'une entreprise ou le lancement d'un produit. Dans ce cas le contrat à durée déterminée peut être conclu pour une période maximum d'une année renouvelable une seule fois. Passée cette période, il devient à durée indéterminée.

II. Quels sont les contrats destinés à favoriser l'insertion professionnelle ?

A. Le Contrat d'Intégration Professionnelle (CIP)

Il s'agit d'un dispositif d'intégration professionnelle des diplômés difficilement insérables.

1. Le contexte

L'expérience montre qu'il y a aujourd'hui une population de chercheurs d'emploi que les mesures publiques d'accompagnement à l'insertion ne suffisent pas à conduire vers une

intégration dans l'entreprise. Pour ces situations difficiles, la concertation entre le gouvernement et la CGEM a permis de définir un nouveau contrat d'insertion que l'ANAPEC mettra désormais en œuvre en sus des dispositifs existants.

2. Les objectifs de la mesure nouvelle

Permettre aux chercheurs d'emploi ayant de grandes difficultés d'insertion d'accéder à un premier emploi;

Permettre aux entreprises de répondre à leurs besoins en compétences via une formation/adaptation des profils aux postes à pourvoir;

Promouvoir l'emploi décent.

3. Les bénéficiaires

Les chercheurs d'emploi inscrits à l'ANAPEC depuis plus d'une année et titulaires d'un diplôme universitaire de formation générale (licence et plus) quelque soit la filière de la formation.

4. Les avantages

Une contribution financière de l'Etat versée à l'entreprise à titre d'indemnité de formation/intégration : 25 000 DH en cas de signature d'un contrat à durée indéterminée (CDI) à l'issue de 6 à 9 mois de stage.

5. Les dispositifs

Ils concernent toute entreprise de droit privé affiliée à la CNSS selon le cheminement suivant :

- Sélection du candidat par l'entreprise dans le cadre d'un processus de recrutement;
- Formation/intégration pendant une période de 6 à 9 mois dans le cadre du dispositif des contrats d'insertion;
- Un module de formation sur les aspects comportementaux en cas de besoin;
- Une éventuelle formation technique assurée par un opérateur externe choisi par l'entreprise;
- Une formation pratique au sein de l'entreprise encadrée par un tuteur désigné à cet effet.
- Versement mensuel par l'entreprise de l'indemnité de stage dès le premier mois;
- Recrutement définitif sur un contrat CDI à l'issue du stage de formation/intégration avec une couverture sociale de bénéficiaire;
- Versement par l'ANAPEC de la prime de formation/intégration à l'entreprise.

B. Le Contrat de Premier Emploi (CPE)

Le dispositif de formation/insertion est sensiblement amélioré par la couverture sociale des bénéficiaires en cas de recrutement sous forme de Contrat à Durée Indéterminée (CDI).

1. Le contexte

Les enquêtes de satisfaction menées auprès des chercheurs d'emploi ont démontré que l'absence de couverture sociale constituait un manque d'attractivité certain du dispositif de formation/insertion et un motif d'insatisfaction pour les chercheurs d'emploi concernés.

2. Les objectifs de la mesure nouvelle

Assurer la couverture sociale aux bénéficiaires des contrats de formation/insertion suite à un recrutement dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée.

3. Les bénéficiaires

Les bacheliers et les lauréats de l'enseignement supérieur ou de la formation professionnelle inscrits à l'ANAPEC depuis plus de six mois à la date de signature du contrat d'insertion.

4. Les entreprises éligibles

Les entreprises individuelles et les personnes morales de droit privé exercent une activité à caractère artisanal, agricole, commercial, industriel, de services ou de promotion immobilière, ainsi que les associations affiliées à la CNSS.

5. Les avantages

La prise en charge par l'Etat de la couverture sociale pendant 1 an (part patronale) en cas de recrutement sur un contrat à durée indéterminée sans période d'essai, au cours ou à l'issue des 24 mois de stage de formation/insertion. Le manuel des procédures fixe les modalités de prise en charge par l'Etat de la part patronale de la couverture sociale.

6. Le mode opératoire de la mesure

Recrutement du bénéficiaire sur un contrat à durée indéterminée sans période d'essai au cours ou à l'issue des 24 mois de stage de formation/insertion.

Immatriculation par l'entreprise de la recrue auprès de la CNSS.

Visa par l'ANAPEC du contrat de travail et du protocole de prise en charge par l'Etat de la couverture sociale.

- Première phase transitoire, remboursement de l'entreprise par la CNSS:
 - Versement par l'entreprise à la CNSS de la cotisation des parts patronale et salariale;
 - Remboursement par la CNSS de la part patronale à l'entreprise.
- Deuxième phase qui sera opérationnelle courant 2013, paiement direct par l'ANAPEC.

Paiement par l'entreprise uniquement de la part salariale de la couverture sociale.

III. Comment fixer la période d'essai ?

La période d'essai est la période pendant laquelle chacune des parties peut rompre volontairement le contrat de travail sans préavis ni indemnité. Après 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 (Articles 13,14):

- Deux jours avant la rupture si le salarié est payé à la journée, à la semaine ou à la quinzaine,
- Huit jours avant la rupture s'il est payé au mois.

A. La période d'essai dans les contrats à durée indéterminée :

- Trois mois pour les cadres et assimilés;
- Un mois et demi pour les employés;
- Quinze jours pour les ouvriers.

B. La période d'essai dans les contrats à durée déterminée :

Elle 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-ci peuvent être prévues par le contrat, la convention collective ou le règlement intérieur.

IV. Quelles sont les obligations des deux parties ?

A. Obligations du salarié (Articles 20, 21,22) :

- Le salarié est responsable de ses actes, de sa négligence ou de son imprudence;
- Il est soumis à l'autorité de l'employeur.
- Il doit veiller à la conservation du matériel et équipements qui lui ont été remis pour l'accomplissement du travail dont il a été chargé et qu'il doit restituer à la fin de son travail;
- Il répond de leur détérioration ou de leur perte sauf si cela résulte d'un cas de force majeure; Le salarié doit informer son employeur de tout changement de sa résidence.

B. Obligations de l'employeur :

- Délivrer aux salariés une carte de travail;
- Préserver leur sécurité, leur santé et leur dignité (Articles 23,24);
- Communiquer les Conventions collectives de travail;
- Communiquer le règlement intérieur;
- Communiquer les horaires de travail;
- Communiquer les modalités d'application du repos hebdomadaire;
- Communiquer les dispositions légales d'hygiène, de sécurité et de prévention des risques liés aux machines;
- Communiquer les date, heure et lieu de la paye;
- Communiquer le numéro d'immatriculation à la CNSS;
- Communiquer le nom de l'organisme d'assurance contre les accidents de travail et les maladies professionnelles;
- Assurer aux salariés des programmes de lutte contre l'analphabétisme et de formation continue (les modalités seront fixées par voie réglementaire).

V. Quand le contrat de Travail est-il suspendu ?

Le contrat est provisoirement suspendu : (Article 32)

- Pendant la durée de service militaire;
- Pendant l'absence du salarié pour maladie ou accident;
- Pendant la période qui précède et qui suit l'accouchement;

- Pendant la période d'incapacité du salarié résultant d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle;
- Pendant les périodes d'absence;
- Pendant la durée de grève (pas de possibilité de remplacer les salariés grévistes);
- Pendant la fermeture provisoire de l'entreprise intervenue légalement.

VI. Cas de la modification de la situation juridique de l'entreprise

En raison des spécificités de certains secteurs ou de certaines activités, il peut être nécessaire d'inclure certaines clauses dans les contrats de travail.

A. La clause d'objectifs : le salarié s'engage à atteindre un objectif qui doit correspondre cependant à des normes réalisables par rapport aux moyens dont il dispose.

B. La clause de tenue vestimentaire : elle impose une tenue au salarié. Elle s'applique lorsque des raisons d'hygiène ou d'image de marque de l'entreprise la justifient.

C. La clause de mobilité : le salarié accepte sa mutation par avance. L'employeur ne peut faire jouer cette clause que si l'intérêt de l'entreprise le justifie, et il ne doit pas commettre d'abus dans sa mise en œuvre. Du point de vue légal, 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 mises d'accord sur des avantages plus favorables pour le salarié (Article 19).

La mobilité est également évoquée dans l'article 37 du Code du travail dans le chapitre des sanctions disciplinaires : « ...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 ».

Prendre en considération le lieu de résidence du salarié peut d'une certaine manière rendre la mobilité difficilement applicable.

L'exemple du code du travail espagnol est assez édifiant car la mobilité y est expressément réglementée : « L'entreprise doit prévenir le travailleur de la mutation 30 jours à l'avance et doit le dédommager financièrement des frais résultant du transfert. Le travailleur a le droit de résilier son contrat s'il n'est pas d'accord avec le changement; il a droit à une indemnité égale à 20 jours par année travaillée (avec un maximum de 12 mensualités) ».

D. La clause de formation : le salarié s'engage en contrepartie d'une formation payée par l'employeur, et dépassant les obligations de ce dernier en matière de formation (lorsque ces obligations existent), à rester travailler un certain temps pour lui ou à défaut lui rembourser les frais engagés pour sa formation (débit de formation).

E. La clause de non concurrence : elle interdit au salarié de faire concurrence à son ancien employeur. « Est nulle et rend nulle l'obligation qui en dépend toute condition ayant pour effet de restreindre ou d'interdire l'exercice des droits et facultés à toute personne humaine, telles que celles de se marier, d'exercer des droits civils (Code des Obligations et Contrats-DOC). Néanmoins, le DOC précise que cette disposition ne s'applique pas au cas où une partie s'interdirait d'exercer une certaine industrie, pendant un temps ou dans un rayon déterminé » (Article 109 du DOC). De ce fait, la clause de non concurrence doit être limitée dans le temps et dans l'espace.

VIII. Les sanctions

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

- La non délivrance et le non renouvellement de la carte de travail;
- Le défaut d'insertion de toute mention dans la carte de travail;
- L'amende est encourue autant de fois qu'il y a de salariés concernés sans toutefois que le total des amendes dépasse le montant de 20.000 dirhams.

2. Est punie d'une amende de 2.000 à 5.000 dirhams, la non communication aux salariés lors de leur embauche. L'amende est doublée en cas de récidive.

Quand le contrat de travail à durée indéterminée peut-il cesser ?

I. Cas de la démission

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 le préavis (Article 34).

Il y a lieu cependant de tenir compte des clauses de formation ou de non concurrence si elles sont prévues dans le contrat de travail.

II. Cas du Licenciement

A. Les motifs de licenciement non valables :

Le licenciement d'un salarié est interdit pour un motif non valable. Ainsi ne constituent pas des motifs valables de prise de sanctions disciplinaires ou de licenciement :

1. L'affiliation syndicale;
2. La participation à des activités syndicales;
3. Le fait de se porter candidat à un mandat de délégué du personnel;
4. La race, la couleur, le sexe, la situation conjugale, les responsabilités familiales, la religion, l'opinion politique;
5. 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.

B. Quelles sont les mesures disciplinaires ?

Avant tout licenciement disciplinaire l'employeur applique graduellement l'une des sanctions suivantes à l'encontre du salarié :

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 avec une prise en considération de son lieu de résidence.

Lorsque ces sanctions sont épuisées dans l'année, le licenciement est justifié (Articles 37 et 38).

C. Le licenciement pour faute grave :

En cas de faute grave, le salarié peut être licencié sans préavis ni indemnité ni dommages et intérêts. Avant son licenciement, le salarié doit pouvoir se défendre et être entendu par l'employeur en présence du délégué des salariés ou le représentant syndical dans un délai ne dépassant pas huit jours à compter de la date de la constatation de la faute qui lui est imputée.

Il est dressé un procès verbal suite à cette séance d'écoute, signé par les deux parties dont une 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 du travail (Article 62).

La décision de licenciement est remise au salarié en mains propres contre reçu ou par lettre recommandée avec accusé de réception dans un délai de 48h.

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 de la séance d'écoute.

D. Définition de la faute grave :

1. L'atteinte à l'honneur, à la confiance ou aux bonnes mœurs;
2. La divulgation d'un secret professionnel;
3. Le vol ;
4. L'abus de confiance;
5. L'ivresse publique;
6. La consommation de stupéfiants;
7. L'agression corporelle;
8. L'insulte grave;
9. Le refus d'exécuter un travail;
10. L'absence non justifiée pour plus de 4 jours ou 8 demi-journées pendant une période du 12 mois;
11. La détérioration des équipements;
12. Le manquement aux règles d'hygiène et de sécurité, l'incitation à la débauche;
13. La violence ou l'agression dirigée contre un salarié ou l'employeur.

L'absence injustifiée dépassant quatre jours étant considérée comme une faute grave, faudrait-il faire application dans ce cas des dispositions prévues par la procédure d'audition avant le licenciement ?

En principe l'audition est indispensable même si le salarié ne donne plus signe de vie, sinon l'employeur perdrait un procès pour vice de procédure ; mais convoquer un salarié absent n'est pas toujours un exercice aisé.

Il aurait été plus logique de considérer le salarié absent comme un démissionnaire n'ayant pas respecté le délai du préavis.

L'arrêt de la Cour suprême n°273 du 25 mars 2009 (dossier 2009/7/5/566) estime que la procédure d'audition prévue par l'article 62 du code du travail, n'est pas applicable en cas de départ volontaire du salarié (il s'agit du cas d'un salarié qui n'a pas réintégré son travail au terme de son congé payé).

E. Le licenciement pour des nécessités de fonctionnement de l'entreprise :

Si le licenciement est fondé sur des nécessités de fonctionnement de l'entreprise, le salarié a droit au préavis et aux indemnités de licenciement (Article 43) :

1. Le préavis :

La durée du préavis est déterminée comme suit :

Catégorie	Ancienneté	Préavis
Cadres et assimilés	Moins d'une année	un mois
	D'un an à cinq ans	deux mois
	Plus de cinq ans	trois mois
Employés et ouvriers	Moins d'une année	huit jours
	D'un an à cinq ans	un mois
	Plus de cinq ans	deux mois

2. Permission d'absence en vue de la recherche d'un emploi :

Le salarié a la permission d'absence rémunérée en vue de la recherche d'un emploi :

- Deux heures par jour sans qu'elles puissent excéder huit heures dans une semaine ou trente heures dans une période de trente jours consécutifs;
- Si le salarié est occupé dans une entreprise à plus de dix kilomètres d'une ville, quatre heures consécutives deux fois par semaine ou huit heures consécutives une fois par semaine lui sont accordés.

3. Indemnité de licenciement :

Toute rupture du contrat de travail sans préavis entraîne l'obligation par la partie responsable de verser à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération qu'aurait reçue le salarié s'il était resté à son poste de travail (Article 52).

Le salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée a droit, en l'absence d'une faute grave, à une indemnité, en cas de licenciement après six mois de travail.

Le montant de l'indemnité se calcule comme suit:

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

L'indemnité de licenciement est calculée sur la base du salaire brut et de la moyenne des salaires perçus au cours des cinquante deux semaines qui ont précédé la rupture du contrat. Il est bien entendu que le salarié qui bénéficie de ses droits, suite à la rupture de son contrat de travail quelles qu'en soient la cause, doit délivrer à son employeur le reçu pour solde de tout compte pour s'acquitter de tout paiement envers lui et a également droit à un certificat de travail.

4. Le reçu pour solde de tout compte :

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. Le reçu pour solde de tout compte doit mentionner sous peine de nullité :

- La somme totale versée avec les détails des paiements;
- Le délai de forclusion fixé à 60 jours;
- Le fait que le reçu a été établi en deux exemplaires dont l'un est remis au salarié.

Ce reçu doit être accompagné de la signature du salarié précédée de la mention « lu et approuvé » et si le salarié est illettré, le reçu doit être visé par l'agent chargé de l'inspection du travail (Articles 73,74).

5. Le certificat de travail :

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

III. La notion de licenciement abusif

Le salarié licencié pour un motif qu'il juge abusif peut recourir à la conciliation préliminaire auprès de l'inspection du travail. Dans ce cas, s'il y a versement d'indemnités, le reçu de remise de celles-ci est signé par le salarié et l'employeur. Les signatures sont légalisées par les autorités compétentes et le reçu est également contresigné par l'inspecteur du travail.

L'accord conclu dans le cadre de la conciliation préliminaire est définitif et il n'est pas susceptible de recours devant les tribunaux.

A défaut d'accord, le salarié peut avoir droit, par le biais de la justice, à des dommages et intérêts équivalents au salaire d'un mois et demi par année d'ancienneté sans toutefois dépasser 26 mois (Articles 41, 532).

A noter que dans l'article 59 du Code du travail le salarié bénéficie de dommages et intérêts, d'une indemnité de préavis et d'une indemnité de perte d'emploi. Il n'est fait aucune référence dans cet article à l'indemnité légale de licenciement alors que la justice prononce généralement le cumul des indemnités.

IV. Le licenciement pour motif économique

Une entreprise occupant habituellement dix salariés ou plus, qui envisage le licenciement de tout ou partie de ses salariés pour des motifs technologiques, structurels ou économiques doit informer les délégués des salariés et, le cas échéant, les représentants syndicaux de l'entreprise, au moins un mois avant de procéder au licenciement.

Elle 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.

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 sur les résultats des concertations, signé par les deux parties, dont une copie est adressée au délégué provincial chargé du travail.

Le licenciement de tout ou partie des salariés 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 (Article 66).

La demande d'autorisation doit contenir tous les justificatifs nécessaires, les procès verbaux des concertations et négociations avec les représentants des salariés, d'un rapport comportant les motifs économiques nécessitant les licenciements, d'un état de la situation économique et financière de l'entreprise, et d'un rapport établi par un expert-comptable ou un commissaire aux comptes.

Le Délégué provincial chargé du travail effectue ensuite toutes les investigations qu'il juge nécessaires et adresse, dans un délai d'un

mois, le dossier aux membres d'une commission provinciale présidée par le Gouverneur, chargée d'examiner et de statuer sur le dossier.

- Si le gouverneur autorise la fermeture ou le licenciement, les salariés bénéficient des indemnités de licenciement;
- En cas d'absence d'autorisation, les salariés pourraient bénéficier, par voie judiciaire des dommages et intérêts;
- L'employeur et les salariés peuvent recourir à la conciliation préliminaire conformément aux articles 41 et 432 du code (recours à la conciliation auprès de l'inspection du travail);
- Les salariés licenciés bénéficient d'une priorité de réembauche.

V. La Retraite

La retraite est fixée à soixante ans et 3.240 jours de cotisation. Toutefois, il y a possibilité de dépassement de cet âge par autorisation du ministère de l'emploi.

Il faut noter que l'âge de soixante ans est ramené à 55 ans pour les salariés du secteur minier qui justifient avoir travaillé au fond pendant cinq années au moins.

L'assuré qui, ayant atteint l'âge de soixante ans cesse toute activité salariée, a droit à une pension de vieillesse s'il justifie d'au moins 3.240 jours d'assurance (Article 53 du dahir sur la CNSS).

En ce qui concerne les salariés qui, à l'âge de soixante ans ne peuvent justifier la période d'assurance fixée par la CNSS, l'âge de la retraite est porté à la date à laquelle le salarié totalise cette période d'assurance de 3.240 jours (Article 526).

L'employeur doit remplacer tout salarié mis à la retraite par un autre salarié.

Le salaire

Le salaire est fixé par accord direct entre les parties ou par convention collective de travail, sous réserve du respect du salaire minimum légal (SMIG ou SMAG).

I. Comment est fixé le SMIG ?

Les taux du SMIG et du SMAG sont fixés par le décret du 1er juillet 2011 qui a prévu les dispositions suivantes :

- Augmentation du SMIG, réparti en deux tranches pour les secteurs de l'industrie, du commerce, des services et de l'agriculture à partir du 1er juillet 2011 à raison de 10% et à partir du 1er juillet 2012 (5%);
- Ainsi, le SMIG dans les secteurs de l'industrie, du commerce et des services est de 11,70 dirhams l'heure à partir du 1er juillet 2011, et de 12,24 DH/heure à partir du 1er juillet 2012;
- S'agissant du secteur agricole et forestier, le salaire journalier minimum est de 60,63 DH à compter du 1er juillet 2011 et de 63,39 DH à partir du 1er juillet 2012;
- Eu égard à la conjoncture que traverse le secteur du textile-habillement, il a été décidé d'augmenter le SMIG dans ce secteur de 15% sur six tranches (1er juillet et 1er décembre 2011, 1er juillet et 1er décembre 2012, 1er juillet et 1er décembre 2013).

II. Comment peut-on payer les salaires ?

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. Une prime d'ancienneté est accordée à l'employé si son salaire n'est pas basé sur l'ancienneté, en vertu d'une clause du contrat de travail, du règlement intérieur ou d'une convention collective de travail. Elle est fixée 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 ans de service.

Les salaires sont payés au moins deux fois, à 16 jours d'intervalle aux ouvriers et au moins une fois par mois aux employés et cadres.

Pour tout travail à la tâche, à la pièce ou au rendement dont la durée dépasse 15 jours, les dates de paiement peuvent être fixées de gré à gré ; mais le salarié doit recevoir des acomptes chaque quinzaine de manière à ce qu'il soit payé intégralement dans la quinzaine qui suit la livraison de l'ouvrage.

Le salarié payé à l'heure ou à la journée doit être rémunéré dans les 24 heures s'il est licencié et dans les 72 heures suivantes lorsqu'il démissionne.

L'employeur est tenu d'afficher les dates, le jour, l'heure et le lieu de la paie.

A chaque paie, tout salarié a droit à un bulletin de paie qui doit mentionner l'ensemble des indications légales.

L'employeur doit également tenir un livre de paie conformément à un modèle fixé par l'Etat. Ce livre peut être remplacé à la demande de l'employeur par l'utilisation des systèmes de comptabilité mécanographiques ou informatiques. Il doit être conservé par l'employeur pendant deux ans au moins à compter de sa clôture.

III. Quelles sont les garanties du paiement du salaire ?

Les salaires et les indemnités de licenciement bénéficient du privilège de premier rang en cas de liquidation d'une entreprise.

Par ailleurs et en ce qui concerne les entreprises de bâtiment, le salarié peut exercer une action directe contre le maître d'ouvrage si l'entrepreneur se trouve dans l'incapacité de garantir le paiement des salaires (à concurrence de la somme dont le maître d'ouvrage se trouve débiteur envers l'entrepreneur).

Un employeur qui accorde un prêt à ses salariés ne peut se faire rembourser qu'au moyen de retenues successives ne dépassant pas le 1/10 du montant du salaire brut. Les acomptes sur salaire ne sont pas considérés comme prêts.

Il est par ailleurs interdit à tout employeur d'annexer à son établissement un économat pour vendre directement ou indirectement à ses salariés ou à leurs familles des marchandises de quelque nature que ce soit. L'employeur n'a pas le droit d'imposer à ses salariés de dépenser leur salaire, en totalité ou en partie dans des magasins déterminés.

Cependant, il peut être autorisé 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.

La durée du travail

I. Comment fixer la durée du travail ?

La durée du travail se définit comme toute période pendant laquelle un salarié exerce son activité professionnelle sous la direction d'un ou plusieurs employeurs moyennant rémunération.

Elle a été fixée à 2288 heures par an ou 44 heures par semaine (Article 184).

Elle peut être répartie sur l'année selon les besoins de l'entreprise à condition que la durée journalière n'excède pas 10 heures.

Dans les activités agricoles, elle est fixée à 2.496 heures par an.

A la lecture de « durée normale », on comprendrait que celle-ci (44 h par semaine ou 2.288h par an) ne pourrait être réduite qu'en conformité avec les dispositions des articles 185 et 186 du code du travail.

S'agissant d'un salarié nouvellement recruté, serait-il permis à l'employeur d'opter pour une durée inférieure à la durée dite normale, autrement dit un travail à temps partiel ?

Apparemment rien ne l'interdit à la lecture des dispositions légales suivantes :

- Article 6 du code du travail: « Est considéré comme salarié toute personne qui s'est engagée à exercer son activité professionnelle sous la direction d'un ou plusieurs employeurs moyennant rémunération, quel que soit sa nature et son mode de paiement »;
- Article 238 du code du travail : « Pour la détermination de la durée du congé annuel payé, chaque période de travail continue ou discontinue de 191 heures correspond à un mois de travail »;
- CNSS : « L'employeur est tenu de déclarer le nombre de jours travaillés par le salarié, dans la limite de 26 jours ouvrables par mois civil déclaré »;
- Le SMIG est dorénavant horaire.

Le code du travail tunisien, contrairement au code marocain a nettement défini le travail à temps partiel. Ainsi, est considéré comme travail à temps partiel le travail effectué selon une du-

rée de travail ne dépassant pas 70% de la durée normale de travail applicable à l'entreprise.

II. Les heures supplémentaires

Lorsque l'entreprise doit faire face à des surcroûts de travail, les salariés peuvent être employés au-delà de la durée normale du travail hebdomadaire.

L'heure supplémentaire est majorée de 25% si elle est effectuée entre 6 h et 21 h et de 50% si elle est effectuée entre 21 h et 6 h. La majoration est portée à 50% et à 100% si les heures supplémentaires sont effectuées pendant le repos hebdomadaire même si un repos compensateur est accordé.

Le total des heures supplémentaires ne peut dépasser 80 heures de travail par an pour chaque salarié. Toutefois l'employeur peut, après consultation des délégués des salariés ou, le cas échéant, du comité d'entreprise, employer ses salariés 20 heures supplémentaires, si la nature de l'activité de l'entreprise l'exige, à condition toutefois que le total des heures supplémentaires ne dépasse pas 100 heures par an pour chaque salarié.

III. le travail Intermittent et les travaux préparatoires

Lorsqu'il s'agit d'un travail intermittent ou lorsque la nature de l'activité exige des travaux préparatoires ou complémentaires qui ne peuvent être réalisés dans la limite de la durée normale du travail, la durée du travail peut être prorogée dans la limite journalière maximum de 12 heures (Article 190).

Ces heures 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;
- Lorsqu'elles sont destinées à permettre au salarié de prendre un repas si la durée du repas est comprise dans le temps de travail;
- Lorsqu'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 (concierges, surveillants, gardiens, préposés aux services d'incendie ou à la distribution d'essence et les préposés aux services médicaux de l'entreprise).

IV. Quand peut-on réduire la durée du travail ?

Pour se protéger contre les crises périodiques passagères, l'employeur peut réduire la durée normale du travail pour une période continue ou discontinue ne dépassant pas 60 jours par an, après consultation des représentants des salariés (Article 185).

Si la réduction de la durée du travail est supérieure à 60 jours, elle doit être fixée par accord entre l'employeur et les représentants des salariés. A défaut d'accord, la réduction de la durée du travail ne peut être opérée que sur autorisation du gouverneur de la préfecture ou de la province.

L'employeur employant dix salariés et plus qui envisage la réduction de la durée du travail doit aviser les délégués du personnel et le cas échéant les représentants syndicaux une semaine avant de procéder à la réduction. Il doit également les consulter sur toute mesure susceptible d'empêcher la réduction ou d'en diminuer les effets négatifs.

Le comité d'entreprise se substitue aux délégués des salariés et aux représentants des syndicats dans les entreprises employant plus de cinquante salariés (Article 186).

V. Interruption du travail résultant de causes accidentelles ou de force majeure

En cas d'interruption collective du travail 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. Le législateur a néanmoins fixé le cadre et les modalités de cette récupération. Ainsi :

- Dans tous les cas, la récupération des heures de travail perdues ne peut être autorisée 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.

VI. Sanctions relatives aux dispositions sur la durée du travail

- Les amendes infligées en cas du non application des dispositions en matière de durée du travail varient entre 300 DH et 500 DH;
- 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;
- L'amende est de 10.000 à 20.000 dirhams en cas de non respect des dispositions des articles 185 et 186 (réduction de la durée du travail)...

Repos hebdomadaire

I. Modalités d'application du repos hebdomadaire

Un repos hebdomadaire d'au moins 24 heures (de minuit à minuit) doit obligatoirement être accordé aux salariés. Il doit correspondre au vendredi, au samedi, au dimanche ou au jour du marché hebdomadaire. Les salariés doivent en bénéficier simultanément.

Les établissements dont l'activité nécessite une ouverture permanente au public ou dont l'interruption du travail nuirait à l'ordre public sont admis à donner soit à la totalité de leurs salariés soit à certains d'entre eux, un repos hebdomadaire par roulement. Ceci concerne également les établissements dans lesquels une interruption de l'activité entraînerait des pertes du fait de la nature périssable des matières premières.

Outre cette dérogation, l'autorité gouvernementale chargée du travail peut, après avis des organisations patronales et salariales, autoriser les établissements qui en font la demande à donner le repos hebdomadaire par roulement à leurs salariés.

II. Peut-on suspendre ou réduire le repos hebdomadaire ?

Le repos hebdomadaire peut être suspendu lorsque la nature de l'activité de l'établissement le justifie, ainsi que dans certains cas de travaux

urgents ou de surcroît exceptionnel de travail.

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 des travaux d'entretien qui doivent nécessairement être réalisés le jour du repos collectif et qui sont indispensables pour éviter tout retard dans la reprise normale du travail.

Les salariés dont le repos hebdomadaire a été suspendu ou réduit doivent bénéficier d'un repos compensateur dans un délai d'un mois (Article 32, Article 19).

Jours fériés

I. Quels sont les jours fériés payés ?

Les salariés ne doivent pas être occupés pendant les jours de fêtes payés dont la liste est la suivante (Article 217 du Code et décret 2.04.426 du 29 décembre 2004) :

- 11 janvier (commémoration de la présentation du Manifeste de l'indépendance);
- 1er mai (fête du travail);
- 30 juillet (fête du Trône);
- 14 août (Oued Ed-Dahab);
- 20 août (commémoration de la Révolution du Roi et du Peuple);
- 21 août (fête de la jeunesse);
- 6 novembre (fête de la Marche Verte);
- 18 novembre (fête de l'indépendance);
- Aid El Fitr;
- Aid El Adha 1er Moharrem;
- Aïd Al Maoulid Annabaoui.

II. Indemnités

A. Salaire payé à l'heure ou à la journée :

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.

L'indemnité est due si le salarié est occupé immédiatement avant le jour de fête ou durant les treize jours du mois qui précèdent le jour de fête.

B. Salaire payé à la tâche, au rendement ou à la pièce :

L'indemnité 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.

C. Salaire payé au pourboire :

Les salariés rémunérés en totalité ou en partie au pourboire bénéficient, cependant, 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.

D. Salaire payé 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.

III. Si le travail ne peut pas être interrompu

Il s'agit des entreprises pratiquant le travail par roulement, traitant des matières périssables, les restaurants, la vente de produits alimentaires,

Dans ce cas, le salarié perçoit outre la rémunération correspondant au travail effectué, une indemnité supplémentaire égale au montant de cette rémunération. L'indemnité supplémentaire peut être, par accord entre l'employeur et le salarié, remplacée par un repos compensateur payé.

Les jours de travail perdus en raison d'un jour férié peuvent être récupérés, après consultation des représentants des salariés sous réserve que la durée du travail ne dépasse pas dix heures par jour.

Les heures récupérées sont rémunérées dans les mêmes conditions que les heures normales de travail (Article 223).

Quels sont les congés payés et les congés spéciaux

I. Les congés payés

A. Comment sont décomptés les congés payés ?

Tout salarié a droit, après six mois de travail continu dans la même entreprise, à un congé annuel payé dont la durée est fixée comme suit :

- Un jour et demi par mois de service;
- Deux jours par mois de service pour les salariés âgés de moins de 18 ans.

La durée du congé est augmentée d'un jour et demi par période, continue ou non, de 5 ans de service, sans toutefois que cette augmentation puisse porter la durée du congé à plus de 30 jours.

La durée du congé est augmentée d'autant de jours qu'il y a de jours fériés pendant la durée du congé.

Pour la détermination du congé annuel, il faut observer ce qui suit :

- Un mois de travail correspond à 26 jours de travail effectif;
- Chaque période de travail continu ou discontinu de 191 heures dans les activités non agricoles et 208 heures dans les activités agricoles correspondent à un mois de travail.

Pour le calcul de la durée du congé annuel payé, sont considérées comme périodes de travail effectif :

- Les périodes pendant lesquelles le contrat a été suspendu;
- Les absences autorisées ne dépassant pas 10 jours;
- La fermeture temporaire de l'établissement par décision judiciaire ou administrative ou pour un cas de force majeure;
- 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.

B. Quelles sont les règles en matière de droit à congés payés ?

Les dates du congé sont fixées par l'employeur après consultation des délégués des salariés, en tenant compte de la situation familiale des salariés et de leur ancienneté dans l'entreprise. L'ordre des départs doit être communiqué au moins 30 jours à l'avance.

Il est interdit d'occuper un salarié pendant la période du congé. De même qu'il est interdit à tout employeur d'occuper un salarié d'une autre entreprise, alors qu'il savait qu'il bénéficiait d'un congé annuel payé.

Lorsque le contrat est à durée déterminée, le salarié doit bénéficier de la totalité de son congé avant l'expiration du contrat.

Le congé payé peut être fractionné, après accord entre l'employeur et le salarié. Ce fractionnement ne peut réduire la durée du congé à une période inférieure à 12 jours ouvrables incluant deux jours de repos hebdomadaire.

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

C. L'indemnité compensatrice du congé payé :

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

Si son contrat est résilié après six mois de service continu, il a droit à une indemnité compensatrice afférente aux congés ou fractions de congés dont il n'a pas bénéficiés durant les deux années précédentes.

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. Après un mois de travail, au minimum, dans une entreprise, et en cas de rupture du contrat de travail, le salarié a droit à une indemnité correspondant à un jour et demi par mois de travail.

Lorsqu'un salarié rompt le contrat sans respecter le préavis, l'employeur peut opérer une compensation entre l'indemnité du congé et l'indemnité de préavis.

Si le salarié décède avant d'avoir bénéficié de son congé, est versé à ses ayants-droit l'indemnité qu'il aurait perçue si le contrat avait été rompu le jour du décès.

Si le congé s'accompagne de la fermeture totale ou partielle de l'établissement, l'employeur doit en aviser l'inspection du travail. Dans ce cas, tous les salariés reçoivent une indemnité correspondant à la durée de cette fermeture.

II. Quels sont les congés spéciaux ?

A. Cas de congé à l'occasion d'une naissance :

Il est égal à 3 jours payés. Cela s'applique également en cas de reconnaissance par le salarié de la paternité d'un enfant. Ces jours peuvent être continus ou discontinus, mais doivent être inclus dans une période d'un mois à compter de la date de la naissance.

B. Cas d'un congé de maladie :

Le salarié doit justifier son absence et en aviser l'employeur dans les 48 heures, sauf cas de force majeure.

Si l'absence se prolonge plus de 4 jours, le salarié doit lui fournir, sauf en cas d'empêchement, un certificat médical justifiant son absence.

L'employeur a dans ce cas la faculté de recourir à une contre-visite du salarié par un médecin de son choix.

Lorsque la durée d'absence pour maladie ou accident est supérieure à 180 jours consécutifs au cours d'une période de 365 jours, ou lorsque le salarié est devenu inapte à continuer l'exercice de sa fonction, l'employeur peut le considérer comme démissionnaire de son emploi. Les absences pour maladie ou accident autres qu'une maladie professionnelle ou accident du travail ne sont pas rémunérées.

C. Les congés spéciaux :

1. Mariage

- Du salarié : 4 jours;
- D'un enfant du salarié ou d'un enfant issu d'un précédent mariage du conjoint du salarié : 2 jours.

2. Décès

- D'un conjoint, d'un enfant, d'un petit enfant, d'un ascendant du salarié ou d'un enfant d'un précédent mariage du conjoint : 3 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 : 2 jours.

3. Circoncision : 2 jours

4. Opération chirurgicale du conjoint ou d'un enfant à charge : 2 jours.

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

Ces absences ne sont payées qu'aux salariés payés au mois. Toutefois les absences suivantes sont payées aux autres catégories de salariés à raison de :

- 2 jours pour le mariage du salarié;
- 1 jour pour le décès du conjoint, du père, de la mère ou d'un enfant du salarié.

L'hygiène et la sécurité au travail

I. Dispositions générales

Les locaux de travail doivent être 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;
- L'évacuation des eaux résiduelles et de lavage;
- Les poussières, les vapeurs et les vestiaires.

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 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 (Article 286).

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.

L'étiquetage des emballages ou récipients contenant des substances ou préparations dangereuses est obligatoire.

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 pla-

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

II. Quels sont les services médicaux du travail ?

Un service médical du travail indépendant doit être créé auprès :

- Des entreprises occupant cinquante salariés au moins;
- Des entreprises effectuant des travaux exposant les salariés au risque de maladies professionnelles.

Le service médical indépendant 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, un rapport sur l'organisation, le fonctionnement et la gestion financière du service pendant l'année précédente (Article 307).

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

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.

Le médecin du travail est lié à l'employeur par un contrat de travail respectant les règles de déontologie professionnelle.

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'embauche 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.

Il a aussi 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.

Le médecin de travail est consulté :

- Sur toutes les questions d'organisation technique du service médical du travail;
- Sur les nouvelles techniques de production;
- Sur les substances et produits nouveaux.

Il est tenu au secret des dispositifs industriels et techniques et de la composition des produits employés. Il est tenu de déclarer tous les cas de maladies professionnelles dont il aura connaissance ainsi que les symptômes ou maladies pouvant avoir un caractère professionnel.

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.

III. Quelles démarches suivre en cas d'accident du travail ?

- La victime d'un accident du travail doit, dans la journée où l'accident s'est produit, ou au plus tard dans les vingt quatre heures en informer l'employeur;
- L'employeur ou son préposé doit déclarer l'accident, dans les quarante-huit heures, à l'autorité municipale ou à l'autorité locale ou, à défaut, au brigadier de gendarmerie ou, à défaut de ce dernier, au chef de poste de police du lieu où l'accident s'est produit;
- La déclaration de l'accident peut être faite par la victime ou ses représentants jusqu'à l'expiration de la deuxième année qui suit l'accident;
- L'autorité qui a reçu la déclaration en avise immédiatement l'agent chargé de l'inspection du travail dans l'établissement.

IV. Le Contrôle

A. La mise en demeure de l'inspection du travail :

L'article 2 du décret n° 2-06-378 du 21 mai 2009 permet aux inspecteurs du travail d'adresser des mises en demeure en cas de violation des dispositions légales en matière d'hygiène et de sécurité.

L'existence de danger imminent justifie la prise de mesures immédiatement exécutoires pour sauver la vie des travailleurs exposés à ces dangers.

L'inspecteur du travail est ainsi habilité à inviter l'employeur à prendre immédiatement les mesures qui s'imposent.

Si celui-ci refuse ou tarde à se conformer aux prescriptions contenues dans la mise en demeure, l'inspecteur du travail saisit le juge des référés.

Celui-ci ordonne toutes les mesures qu'il estime nécessaires pour empêcher le danger imminent.

A cet effet, il peut accorder un délai à l'employeur comme il peut décider la fermeture de l'établissement en fixant la durée de cette fermeture.

B. Les sanctions :

- Amendes de 2 000 DH à 20 000 DH;
- Fermeture avec le maintien des salaires pendant la durée de la fermeture.