

**ECOLE SUPÉRIEURE DE MANAGEMENT, DE
COMMERCE ET D'INFORMATIQUE DE FÈS**

MASTER : MANAGEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

MATIERE : ASPECTS PRATIQUES DE LA GRH II

**MME. ZINEB OULIDI JAWHARI
DOCTEURE EN SCIENCES ECONOMIQUES ET GESTION**

ANNÉE UNIVERSITAIRE: 2024/2025



INTRODUCTION

Le **droit du travail au Maroc** est régi par le **Code du travail marocain**, qui établit un cadre juridique structurant les relations entre **employeurs et salariés**. Son principal objectif est de **protéger les droits des travailleurs** tout en garantissant aux entreprises un fonctionnement efficace et conforme aux exigences économiques du pays.

Cette réglementation définit avec précision :

- **Les obligations des parties** (employeurs et salariés).
- **Les différents types de contrats de travail** et leurs spécificités.
- **La gestion du temps de travail et des congés**.
- **Les modalités de rupture du contrat et les recours en cas de litige**.

À travers ce chapitre, nous analyserons en détail les spécificités du **droit du travail au Maroc**, en mettant en lumière les règles fondamentales qui encadrent le monde professionnel et assurent un équilibre entre protection sociale et exigences économiques.



I. Les Sources du Droit du Travail Marocain

Le droit du travail marocain repose sur un ensemble de normes qui encadrent les relations professionnelles et assurent la protection des travailleurs. Ces normes sont issues de différentes sources, tant nationales qu'internationales.

1. Sources nationales

Les sources nationales du droit du travail au Maroc englobent principalement le **Code du travail**, les **conventions collectives**, ainsi que la **jurisprudence** des tribunaux en matière de droit du travail.

- **Le Code du travail (Loi 65-99 de 2003)** : Le Code du travail constitue la pierre angulaire de la législation sociale au Maroc. Adopté en 2003, il encadre les relations entre employeurs et salariés en fixant les droits et obligations des parties. Il régit divers aspects du travail, notamment la conclusion et la rupture du contrat, les conditions de travail, la durée du travail, le droit syndical, ainsi que la protection sociale des travailleurs.
- **Les conventions collectives sectorielles** : Les conventions collectives sont des accords négociés entre les syndicats et les employeurs pour réglementer les conditions de travail dans un secteur donné. Elles permettent d'adapter les règles générales du Code du travail aux réalités spécifiques des différents secteurs économiques. Lorsqu'elles sont homologuées, elles deviennent juridiquement contraignantes et s'imposent aux parties concernées.



- **Les décisions des tribunaux marocains en matière de droit du travail** : La jurisprudence joue également un rôle important dans l'interprétation et l'application des textes législatifs et réglementaires relatifs au droit du travail. Les décisions rendues par les juridictions marocaines (tribunaux de première instance, cours d'appel, Cour de cassation) permettent de préciser certaines dispositions légales et de combler les éventuelles lacunes

2. Sources internationales

En tant que membre de la communauté internationale, le Maroc est soumis à plusieurs instruments juridiques internationaux qui influencent son droit du travail. Ces sources internationales incluent notamment les conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et les accords de libre-échange.



- **Les conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) :** Le Maroc est signataire de nombreuses conventions de l'OIT, organisation spécialisée des Nations Unies chargée de promouvoir les droits des travailleurs à l'échelle mondiale. Ces conventions traitent de divers sujets tels que la liberté syndicale, l'égalité de traitement, la protection contre le travail des enfants et les normes en matière de santé et de sécurité au travail. Lorsqu'une convention est ratifiée par le Maroc, elle devient juridiquement contraignante et doit être intégrée dans l'ordre juridique national.
- **Les accords de libre-échange et engagements internationaux du Maroc :** Le Maroc a conclu plusieurs accords de libre-échange avec des partenaires internationaux (Union Européenne, États-Unis, etc.), qui incluent des dispositions relatives au droit du travail. Ces accords imposent au pays de respecter certaines normes en matière de protection des travailleurs, sous peine de sanctions commerciales ou de restrictions économiques. De plus, d'autres traités et engagements internationaux, notamment ceux relevant des Nations Unies ou de l'Union Africaine, influencent également le cadre législatif du droit du travail marocain.



II. CONTRATS DE TRAVAIL ET OBLIGATIONS LÉGALES AU MAROC

Le droit du travail marocain encadre strictement les relations entre employeurs et salariés à travers différents types de contrats et des obligations légales visant à garantir la protection des travailleurs et la régularité des relations professionnelles.

1. Types de contrats de travail au Maroc

Au Maroc, plusieurs types de contrats de travail sont reconnus par le Code du travail, chacun répondant à des besoins spécifiques des employeurs et des travailleurs.

1. Contrat à Durée Indéterminée (CDI)

Le Contrat à Durée Indéterminée (CDI) est la forme la plus stable du contrat de travail. Il ne prévoit pas de durée de fin et assure une relation de travail continue entre l'employeur et le salarié. Ce type de contrat offre une meilleure protection aux travailleurs en termes de droits sociaux, d'indemnités en cas de licenciement et de stabilité professionnelle.



1.2. Contrat à Durée Déterminée (CDD)

Le Contrat à Durée Déterminée (CDD) est autorisé uniquement dans des situations précises définies par la loi, notamment :

- Le **remplacement temporaire d'un salarié** absent.
- L'exécution de **travaux temporaires** liés à un surcroît d'activité.
- Les **travaux saisonniers** (secteur agricole, tourisme, etc.).

Un CDD doit impérativement être conclu par écrit et préciser sa durée ainsi que le motif du recours à ce type de contrat. Il prend fin automatiquement à l'expiration de la durée convenue, sauf renouvellement sous conditions

NB: La durée maximale de ce type de contrat est d'un an et peut être renouvelé **une seule fois**..

1.3. Contrat de travail temporaire (intérim)

Le **contrat de travail temporaire** est conclu entre un salarié et une agence d'intérim, qui le met à disposition d'une entreprise utilisatrice pour une mission temporaire. Ce type de contrat est soumis à des règles strictes, notamment une **limitation dans le temps** (généralement 6 mois renouvelables une seule fois) et l'obligation pour l'agence d'intérim de garantir les droits des travailleurs (salaire, couverture sociale, etc.).



1.4. Contrats spécifiques

En dehors des formes classiques de contrats de travail, certaines formules adaptées à des catégories particulières de travailleurs existent :

- **Contrat d'apprentissage** : Conclu pour la formation professionnelle des jeunes afin de leur permettre d'acquérir des compétences pratiques en entreprise.
- **Contrat ANAPEC** : Destiné aux jeunes diplômés, ce contrat subventionné par l'État vise à favoriser l'insertion professionnelle des jeunes en entreprise. Il est généralement limité à **24 mois maximum** et peut être une passerelle vers un emploi stable.



2. Obligations des employeurs et des salariés

Le Code du travail marocain impose un certain nombre d'obligations aux employeurs et aux salariés afin d'assurer un cadre professionnel respectueux des droits de chacun.

2.1. Respect du salaire minimum légal (SMIG)

L'employeur est tenu de verser au salarié un salaire qui ne peut être inférieur au **Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti (SMIG)**. En 2023, le SMIG était fixé à **environ 3 000 MAD/mois** dans le secteur privé et **84,37 MAD/jour** dans le secteur agricole. Le non-respect de cette obligation peut entraîner des sanctions pour l'employeur.

2.2. Déclaration à la CNSS (Caisse Nationale de Sécurité Sociale)

Tout employeur doit obligatoirement déclarer ses salariés auprès de la **Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS)** afin de leur garantir une couverture sociale (assurance maladie, retraite, allocations familiales, indemnités journalières en cas d'accident de travail, etc.). Le défaut de déclaration peut exposer l'employeur à des pénalités financières et des poursuites judiciaires.



2.3. Conditions de travail sécurisées

L'employeur a l'obligation d'assurer un **environnement de travail sûr et sain** pour ses salariés en respectant les normes de **santé et de sécurité au travail**. Cela inclut :

- La prévention des risques professionnels (équipements de protection, formation à la sécurité).
- Le respect des normes en matière d'hygiène et d'ergonomie.
- La mise en place de mesures de protection spécifiques dans les secteurs à risques (bâtiment, industrie, etc.).

De leur côté, les **salariés** doivent respecter les consignes de sécurité et adopter un comportement responsable sur leur lieu de travail afin de prévenir tout risque d'accident.



III. GESTION DES CONGÉS ET TEMPS DE TRAVAIL AU MAROC

Le droit du travail marocain établit un cadre réglementaire précis concernant la durée du travail, les heures supplémentaires, ainsi que les congés et absences des salariés. Ces dispositions visent à garantir un équilibre entre les exigences professionnelles et les droits des travailleurs.

1. Durée légale du travail

La réglementation marocaine fixe la durée légale du travail et encadre les heures supplémentaires ainsi que le travail de nuit et les jours fériés.

1.1. Durée normale du travail

- La durée légale du travail est de **44 heures par semaine** dans le secteur privé, soit **2 288 heures par an**.
- Cette durée peut être répartie différemment selon les conventions collectives et les accords internes à l'entreprise, à condition de respecter le plafond annuel.
- Dans le secteur agricole, la durée légale est de **2 496 heures par an**.



1.2. Heures supplémentaires

Les heures effectuées au-delà de la durée légale sont considérées comme **heures supplémentaires** et doivent être rémunérées avec une majoration :

- **25 % en journée** (si les heures supplémentaires sont effectuées entre 6h et 21h).
- **50 % la nuit** (si elles sont effectuées entre 21h et 6h).
- La majoration passe à **50 % en journée et 100 % la nuit** si les heures supplémentaires sont effectuées un jour férié ou un jour de repos.

1.3. Travail de nuit et jours fériés

- Le travail de nuit est soumis à des règles spécifiques et concerne principalement les **secteurs nécessitant une continuité d'activité** (industrie, hôtellerie, santé, transport, etc.).
- Certains travailleurs bénéficient d'une protection particulière, notamment les femmes enceintes et les mineurs, pour qui le travail de nuit est strictement réglementé.
- Les jours fériés sont définis par la loi et varient selon les conventions collectives. Les jours fériés travaillés doivent être compensés par un repos ou une rémunération majorée.



2. Les congés payés et autres absences

Le droit marocain garantit aux salariés divers types de congés, qu'ils soient annuels, exceptionnels ou liés à des situations particulières comme la maladie ou la parentalité.

2.1. Congés payés

- Tout salarié a droit à **un minimum de 1,5 jour ouvrable de congé par mois de travail effectif, soit 18 jours ouvrables par an après une année complète de service.**
- La durée du congé peut être augmentée en fonction de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise (exemple : un jour supplémentaire tous les cinq ans d'ancienneté).
- Les périodes de congés doivent être planifiées en accord avec l'employeur, qui peut organiser un roulement selon les besoins de l'entreprise.

2.2. Congés exceptionnels

Certains événements familiaux donnent droit à des congés exceptionnels rémunérés, notamment :

- **Mariage du salarié : 4 jours de congé.**
- **Mariage d'un enfant du salarié : 2 jours de congé.**
- **Décès d'un proche (conjoint, parent, enfant, frère/sœur) : 3 jours de congé.**
- **Congé de maternité : 14 semaines rémunérées, avec possibilité de prolongation sous certaines conditions.**
- **Congé de paternité : 3 jours consécutifs après la naissance d'un enfant.**



2.3. Congé maladie

- En cas de maladie, le salarié doit fournir un **justificatif médical** pour bénéficier d'une **indemnisation** par la **CNSS (Caisse Nationale de Sécurité Sociale)**.
- L'indemnité journalière de la CNSS est calculée sur la base du salaire du salarié et versée après un délai de carence de **3 jours**.
- Pour les maladies de longue durée, une prolongation du congé est possible avec une couverture médicale spécifique.

IV. RUPTURE DU CONTRAT ET CONTENTIEUX RH AU MAROC

La rupture du contrat de travail au Maroc est encadrée par des règles strictes visant à protéger les droits des employeurs et des salariés. Elle peut résulter d'une décision unilatérale (démission, licenciement) ou d'un accord mutuel (rupture conventionnelle). En cas de litige, plusieurs voies de recours existent pour garantir le respect des droits des parties concernées.

1. Modes de rupture du contrat de travail

La cessation d'un contrat de travail peut intervenir selon plusieurs modalités :

1.1. Démission

Le salarié peut décider de mettre fin à son contrat en **présentant une démission écrite** à son employeur. Il est tenu de respecter un **préavis**, dont la durée varie en fonction de son ancienneté et des dispositions du Code du travail ou des conventions collectives. L'absence de préavis peut entraîner des pénalités, sauf dispense accordée par l'employeur.



1.2. Licenciement

L'employeur peut rompre un contrat de travail sous certaines conditions :

- **Licenciement disciplinaire (faute grave)** : Un salarié peut être licencié pour **faute grave**, notamment en cas de vol, insubordination, fraude, abandon de poste, ou tout autre manquement grave aux obligations professionnelles. Ce licenciement doit être justifié et respecter une procédure stricte, incluant une convocation à un entretien et une notification écrite.
- **Licenciement économique** : Lorsqu'une entreprise rencontre des **difficultés économiques**, elle peut procéder à un licenciement collectif ou individuel. Toutefois, ce type de licenciement est soumis à **l'autorisation préalable de l'Inspection du travail** et doit être justifié par des raisons objectives telles qu'une restructuration ou une baisse d'activité.
- **Licenciement abusif** : Un licenciement est considéré comme **abusif** s'il est effectué sans motif légitime ou sans respect de la procédure légale. Dans ce cas, le salarié peut **réclamer une indemnisation** devant les juridictions compétentes.

1.3. Rupture conventionnelle

L'employeur et le salarié peuvent convenir d'une **rupture conventionnelle** du contrat de travail, d'un commun accord. Cette rupture amiable doit être formalisée par un **écrit** précisant les modalités de séparation, y compris les indemnités éventuelles versées au salarié.



2. Recours en cas de conflit

Lorsqu'un désaccord survient entre un salarié et son employeur concernant la rupture du contrat, plusieurs solutions sont envisageables.

2.1. Inspection du travail

L'Inspection du travail joue un rôle de **médiateur** en cas de conflit. Elle peut être saisie par l'une des parties pour tenter de **trouver une solution à l'amiable**. Dans certains cas, son intervention est obligatoire, notamment pour les licenciements économiques.

2.2. Conseil de Prud'hommes

Si aucune conciliation n'est possible, le **Conseil de Prud'hommes** (juridiction spécialisée en droit du travail) est compétent pour statuer sur les **litiges entre employeurs et salariés**. Il peut ordonner le **versement d'indemnités** ou la **réintégration** du salarié en cas de licenciement jugé abusif.



2.3. Indemnités en cas de licenciement abusif

Lorsqu'un licenciement est jugé **abusif**, le salarié peut prétendre à plusieurs indemnités :

Indemnité de licenciement, calculée en fonction de l'ancienneté et du salaire.

- Pour les 5 premières années : **15 jours de salaire par année.**
- Pour les années suivantes (au-delà de 5 ans) : **20 jours de salaire par année.**
- **Indemnité pour préavis**, si l'employeur n'a pas respecté la période de préavis.
- **Indemnité pour licenciement abusif**, dont le montant peut être fixé par le Conseil de Prud'hommes.

CONCLUSION GÉNÉRALE

Le **droit du travail marocain**, bien qu'inspiré des normes internationales, notamment celles de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), intègre des spécificités adaptées aux réalités économiques et sociales du pays. Il établit un cadre légal visant à **équilibrer les droits et obligations des employeurs et des salariés**, tout en garantissant une protection adéquate aux travailleurs.

La réglementation couvre divers aspects essentiels, tels que **les types de contrats de travail, la gestion du temps de travail, les congés, ainsi que les procédures de rupture du contrat et de règlement des litiges**. Son application rigoureuse permet de prévenir les abus et de maintenir une relation de travail harmonieuse.

Toutefois, pour **éviter les conflits** et assurer un **climat professionnel stable**, il est primordial pour les employeurs et les salariés de bien **connaître et respecter leurs droits et devoirs**. Une meilleure compréhension du droit du travail favorise non seulement **la conformité légale**, mais aussi **le développement d'un environnement de travail serein et productif**, bénéfique pour toutes les parties.



EXERCICES D'APPLICATION



1. Quelle est la durée légale du travail au Maroc ?

- A) 40 heures par semaine
- B) 44 heures par semaine
- C) 48 heures par semaine
- D) 50 heures par semaine

2. Combien de fois un CDD peut-il être renouvelé au Maroc ?

- A) Aucune limite
- B) Une seule fois
- C) Deux fois
- D) Trois fois

3. Un salarié peut-il se voir refuser ses congés annuels pour des raisons de forte activité de l'entreprise ?

- A) Oui, l'employeur a le droit de refuser définitivement
- B) Non, le salarié a droit à ses congés après consultation avec l'employeur
- C) Oui, mais uniquement si l'entreprise est en crise financière
- D) Non, mais uniquement après cinq ans d'ancienneté



4. Quelle instance est compétente pour régler les litiges entre un employeur et un salarié en cas de licenciement abusif ?

- A) Tribunal administratif
- B) Conseil de Prud'hommes
- C) Inspection du travail
- D) Ministère du Travail

5. Un employé travaille sans contrat écrit depuis 2 ans. Quelle est la conséquence légale ?

- A) Il est considéré comme un stagiaire
- B) Son contrat est automatiquement un CDI
- C) Son contrat est annulé
- D) Il doit signer un CDD immédiatement

6. Que risque une entreprise qui refuse d'affilier ses employés à la CNSS ?

- A) Une simple amende administrative
- B) Aucune sanction
- C) Des sanctions administratives et pénales
- D) Une interdiction d'embaucher de nouveaux salariés



7. Si un employeur impose à ses salariés de travailler un jour férié obligatoire, que doit-il faire pour respecter la loi ?

- A) Aucune compensation n'est nécessaire
- B) Il doit leur accorder un repos compensatoire ou une majoration salariale
- C) Il doit leur accorder un jour de congé supplémentaire non payé
- D) Il peut le faire uniquement avec l'autorisation de l'Inspection du travail

8. Un employé est licencié pour avoir rejoint un syndicat. Ce licenciement est-il légal ?

- A) Oui, car l'employeur décide librement des embauches et des licenciements
- B) Non, car la liberté syndicale est protégée par le Code du travail
- C) Oui, uniquement si cela nuit à l'image de l'entreprise
- D) Non, mais l'employé ne peut pas demander d'indemnisation

9. Quelle est la majoration appliquée aux heures supplémentaires effectuées de nuit ?

- A) 10 %
- B) 25 %
- C) 50 %
- D) 100 %



10. Quelle est la durée du congé de maternité au Maroc ?

- A) 10 semaines
- B) 12 semaines
- C) 14 semaines
- D) 16 semaines

11. Quelle est la période minimale de préavis pour un salarié en CDI démissionnaire ?

- A) 8 jours
- B) 1 mois
- C) 2 mois
- D) Cela dépend de l'ancienneté du salarié

12. En cas de licenciement abusif, quelle est l'indemnité maximale pouvant être accordée au salarié ?

- A) 12 mois de salaire
- B) 24 mois de salaire
- C) 36 mois de salaire
- D) Il n'existe pas d'indemnité maximale



13. Quel est le salaire minimum légal (SMIG) au Maroc en 2023 pour le secteur privé ?

- A) 2 000 MAD/mois
- B) 2 500 MAD/mois
- C) 3 000 MAD/mois
- D) 3 500 MAD/mois

14. Un CDD peut-il être utilisé pour un poste permanent dans l'entreprise ?

- A) Oui, sans restriction
- B) Non, sauf dans certains cas précis définis par la loi
- C) Oui, mais uniquement si l'employé donne son accord
- D) Oui, mais il doit être renouvelé tous les ans

15. Qui est responsable de garantir la sécurité et la santé des employés sur le lieu de travail ?

- A) L'employé lui-même
- B) L'Inspection du travail
- C) L'employeur
- D) La CNSS



16. Quelle est la durée du congé de paternité au Maroc ?

- A) 1 jour
- B) 3 jours
- C) 5 jours
- D) 10 jours

17. Un salarié en CDD peut-il prétendre à une indemnité de licenciement si son contrat prend fin à son terme ?

- A) Oui, comme un CDI
- B) Non, sauf si le contrat est rompu avant son terme de manière abusive
- C) Oui, uniquement s'il a travaillé plus de 3 ans dans l'entreprise
- D) Non, en aucun cas

18. Qui peut saisir l'Inspection du travail en cas de conflit entre employeur et salarié ?

- A) Uniquement l'employeur
- B) Uniquement le salarié
- C) L'employeur ou le salarié
- D) Uniquement un avocat



19. Un employé a travaillé dans une entreprise pendant 6 ans avant d'être licencié. À combien de jours d'indemnité de licenciement a-t-il droit par année d'ancienneté ?

- A) 7 jours
- B) 10 jours
- C) 15 jours
- D) 20 jours

20. Quelle institution est chargée de gérer la sécurité sociale des salariés au Maroc ?

- A) Le Conseil de Prud'hommes
- B) La CNSS
- C) L'Inspection du travail
- D) Le Ministère de l'Emploi



CORRECTION

1. Quelle est la durée légale du travail au Maroc ?

- A) 40 heures par semaine
- B) 44 heures par semaine
- C) 48 heures par semaine
- D) 50 heures par semaine

Réponse : B) 44 heures par semaine

Explication : Selon l'article 190 du **Code du travail marocain**, la durée légale du travail est **44 heures par semaine**. Les heures supplémentaires sont permises, mais elles doivent être rémunérées avec une majoration (25 % en journée et 50 % de nuit).

2. Combien de fois un CDD peut-il être renouvelé au Maroc ?

- A) Aucune limite
- B) Une seule fois
- C) Deux fois
- D) Trois fois

Réponse : B) Une seule fois

Explication : Le Code du travail marocain limite le renouvellement d'un **contrat à durée déterminée (CDD)** à **une seule fois**. Au-delà de ce renouvellement, le contrat doit être transformé en **contrat à durée indéterminée (CDI)**.



3. Un salarié peut-il se voir refuser ses congés annuels pour des raisons de forte activité de l'entreprise ?

- A) Oui, l'employeur a le droit de refuser définitivement
- B) Non, le salarié a droit à ses congés après consultation avec l'employeur
- C) Oui, mais uniquement si l'entreprise est en crise financière
- D) Non, mais uniquement après cinq ans d'ancienneté

Réponse : B) Non, le salarié a droit à ses congés après consultation avec l'employeur

Explication : Le salarié a droit à un congé annuel payé, et l'employeur doit organiser la prise des congés en consultation avec le salarié. Le refus de congés n'est pas légal sans justification raisonnable, notamment si le refus devient abusif.

4. Quelle instance est compétente pour régler les litiges entre un employeur et un salarié en cas de licenciement abusif ?

- A) Tribunal administratif
- B) Conseil de Prud'hommes
- C) Inspection du travail
- D) Ministère du Travail

Réponse : B) Conseil de Prud'hommes

Explication : En cas de licenciement abusif, le Conseil de Prud'hommes est l'instance compétente pour résoudre le conflit. Il peut être saisi par le salarié pour demander des réparations et des indemnités.



5. Un employé travaille sans contrat écrit depuis 2 ans. Quelle est la conséquence légale ?

- A) Il est considéré comme un stagiaire
- B) Son contrat est automatiquement un CDI
- C) Son contrat est annulé
- D) Il doit signer un CDD immédiatement

Réponse : B) Son contrat est automatiquement un CDI

Explication : En l'absence de **contrat écrit**, la relation de travail est présumée être un **CDI** (contrat à durée indéterminée), comme prévu par le Code du travail marocain. Le salarié bénéficie des protections et avantages liés à ce type de contrat.

6. Que risque une entreprise qui refuse d'affilier ses employés à la CNSS ?

- A) Une simple amende administrative
- B) Aucune sanction
- C) Des sanctions administratives et pénales
- D) Une interdiction d'embaucher de nouveaux salariés

Réponse : C) Des sanctions administratives et pénales

Explication : Si un employeur refuse d'affilier ses employés à la **CNSS** (Caisse Nationale de Sécurité Sociale), il s'expose à des **sanctions administratives et pénales**, car l'affiliation à la CNSS est obligatoire pour assurer la couverture sociale des salariés.



7. Si un employeur impose à ses salariés de travailler un jour férié obligatoire, que doit-il faire pour respecter la loi ?

- A) Aucune compensation n'est nécessaire
- B) Il doit leur accorder un repos compensatoire ou une majoration salariale
- C) Il doit leur accorder un jour de congé supplémentaire non payé
- D) Il peut le faire uniquement avec l'autorisation de l'Inspection du travail

Réponse : B) Il doit leur accorder un repos compensatoire ou une majoration salariale

Explication : Le travail effectué pendant un **jour férié obligatoire** doit être compensé, soit par un **repos compensatoire**, soit par une **majoration salariale** (généralement de 100 %). Il n'est pas légal d'imposer ce travail sans compensation.

8. Un employé est licencié pour avoir rejoint un syndicat. Ce licenciement est-il légal ?

- A) Oui, car l'employeur décide librement des embauches et des licenciements
- B) Non, car la liberté syndicale est protégée par le Code du travail
- C) Oui, uniquement si cela nuit à l'image de l'entreprise
- D) Non, mais l'employé ne peut pas demander d'indemnisation

Réponse : B) Non, car la liberté syndicale est protégée par le Code du travail

Explication : Le **droit syndical** est un droit fondamental garanti par le Code du travail marocain. Un salarié ne peut pas être licencié en raison de son appartenance à un syndicat ou de son activité syndicale.



9. Quelle est la majoration appliquée aux heures supplémentaires effectuées de nuit ?

- A) 10 %
- B) 25 %
- C) 50 %
- D) 100 %

Réponse : C) 50 %

Explication : Selon le Code du travail marocain, les heures supplémentaires effectuées pendant la **nuit** (généralement entre 21 h et 6 h) sont majorées de **50 %** par rapport à la rémunération normale.

10. Quelle est la durée du congé de maternité au Maroc ?

- A) 10 semaines
- B) 12 semaines
- C) 14 semaines
- D) 16 semaines

Réponse : C) 14 semaines

Explication : Le **congé de maternité** au Maroc est de **14 semaines**. Il commence généralement 4 semaines avant la date prévue de l'accouchement et se termine 10 semaines après l'accouchement, offrant ainsi une protection pour la santé de la mère et de l'enfant.



11. Quelle est la période minimale de préavis pour un salarié en CDI démissionnaire ?

- A) 8 jours
- B) 1 mois
- C) 2 mois
- D) Cela dépend de l'ancienneté du salarié

Réponse : D) Cela dépend de l'ancienneté du salarié

Explication : La durée du préavis pour une **démission** dépend de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

- Moins de 1 an : **1 mois** de préavis
- Plus de 1 an : **2 mois** de préavis

12. En cas de licenciement abusif, quelle est l'indemnité maximale pouvant être accordée au salarié ?

- A) 12 mois de salaire
- B) 24 mois de salaire
- C) 36 mois de salaire
- D) Il n'existe pas d'indemnité maximale

Réponse : C) 36 mois de salaire

Explication : En cas de **licenciement abusif**, l'indemnité maximale accordée au salarié peut aller jusqu'à **36 mois de salaire**, en fonction de l'ancienneté et de la situation du salarié. Cela permet de compenser le préjudice lié à un licenciement injustifié.



13. Quel est le salaire minimum légal (SMIG) au Maroc en 2023 pour le secteur privé ?

- A) 2 000 MAD/mois
- B) 2 500 MAD/mois
- C) 3 000 MAD/mois
- D) 3 500 MAD/mois

Réponse : C) 3 000 MAD/mois

Explication : Le SMIG en 2023 pour le secteur privé est fixé à 3 000 MAD/mois. Ce salaire minimum garantit aux travailleurs un revenu de base, mais peut être révisé en fonction des décisions du gouvernement.

14. Un CDD peut-il être utilisé pour un poste permanent dans l'entreprise ?

- A) Oui, sans restriction
- B) Non, sauf dans certains cas précis définis par la loi
- C) Oui, mais uniquement si l'employé donne son accord
- D) Oui, mais il doit être renouvelé tous les ans

Réponse : B) Non, sauf dans certains cas précis définis par la loi

Explication : Un CDD ne peut être utilisé que dans des situations exceptionnelles et temporaires (remplacement, travaux saisonniers, etc.). Si un employeur utilise un CDD pour un poste permanent, il est obligé de le transformer en CDI après un certain délai.



15. Qui est responsable de garantir la sécurité et la santé des employés sur le lieu de travail ?

- A) L'employé lui-même
- B) L'Inspection du travail
- C) L'employeur
- D) La CNSS

Réponse : C) L'employeur

Explication : L'employeur a la responsabilité de garantir un environnement de travail sûr et de respecter les normes de sécurité et de santé définies par la loi.

16. Quelle est la durée du congé de paternité au Maroc ?

- A) 1 jour
- B) 3 jours
- C) 5 jours
- D) 10 jours

Réponse : B) 3 jours

Explication : Le congé de paternité au Maroc est de 3 jours. Il permet au père de s'occuper de sa famille après la naissance d'un enfant.



17. Un salarié en CDD peut-il prétendre à une indemnité de licenciement si son contrat prend fin à son terme ?

- A) Oui, comme un CDI
- B) Non, sauf si le contrat est rompu avant son terme de manière abusive
- C) Oui, uniquement s'il a travaillé plus de 3 ans dans l'entreprise
- D) Non, en aucun cas

Réponse : B) Non, sauf si le contrat est rompu avant son terme de manière abusive

Explication : Un salarié en CDD ne reçoit généralement pas d'indemnité de licenciement si son contrat arrive à son terme normalement. Toutefois, si le contrat est rompu de manière abusive avant son terme, une indemnité peut être due.

18. Qui peut saisir l'Inspection du travail en cas de conflit entre employeur et salarié ?

- A) Uniquement l'employeur
- B) Uniquement le salarié
- C) L'employeur ou le salarié
- D) Uniquement un avocat

Réponse : C) L'employeur ou le salarié

Explication : En cas de conflit, tant l'employeur que le salarié peuvent saisir l'Inspection du travail. Elle joue un rôle de médiateur pour résoudre les différends avant qu'ils n'aboutissent devant le tribunal.



19. Un employé a travaillé dans une entreprise pendant 6 ans avant d'être licencié. À combien de jours d'indemnité de licenciement a-t-il droit par année d'ancienneté ?

- A) 7 jours
- B) 10 jours
- C) 15 jours
- D) 20 jours

Réponse : C) 15 jours

Explication : Selon la législation marocaine, un salarié ayant plus de 2 ans d'ancienneté peut prétendre à 15 jours de salaire par année d'ancienneté en cas de licenciement.

20. Quelle institution est chargée de gérer la sécurité sociale des salariés au Maroc ?

- A) Le Conseil de Prud'hommes
- B) La CNSS
- C) L'Inspection du travail
- D) Le Ministère de l'Emploi

Réponse : B) La CNSS

Explication : La CNSS (Caisse Nationale de Sécurité Sociale) est l'institution chargée de gérer les prestations sociales pour les salariés (retraites, soins de santé, indemnités de chômage, etc.).



EXERCICE

Un salarié a travaillé dans une entreprise pendant 6 ans. Son salaire mensuel brut est de 10 000 MAD. Il a été licencié sans motif valable, donc il est éligible à une indemnité de licenciement.

TAF: calculer le montant total de l'indemnité de licenciement que le salarié devrait recevoir?

CORRECTION

Selon le Code du travail marocain, l'indemnité de licenciement se calcule en fonction de l'ancienneté du salarié.

Calcul de l'indemnité :

Ancienneté : 6 ans

Indemnité par année d'ancienneté :

- Pour les 5 premières années : **15 jours de salaire par année.**
- Pour les années suivantes (au-delà de 5 ans) : **20 jours de salaire par année.**

Le salarié a travaillé 6 ans, donc on applique :

- Pour les 5 premières années : $5 \times 15 \text{ jours} = 75 \text{ Jours}$
- Pour la 6e année : $1 \times 20 \text{ jours} = 20 \text{ jours}$
-

Calcul de l'indemnité de licenciement : Le nombre total de jours d'indemnité est:

$$75 \text{ jours} + 20 \text{ jours} = 95 \text{ jours}$$

Salaire quotidien : Le salaire mensuel est de 10 000 MAD, donc le salaire quotidien est :

$10000 / 30 \text{ jours} = 333,33 \text{ MAD par jour}$

Montant total de l'indemnité de licenciement : L'indemnité totale est donc :

$95 \text{ jours} \times 333,33 \text{ MAD} = 31666,35 \text{ MAD}$

Résultat :

L'indemnité de licenciement que le salarié recevra est **31 666,35 MAD.**

