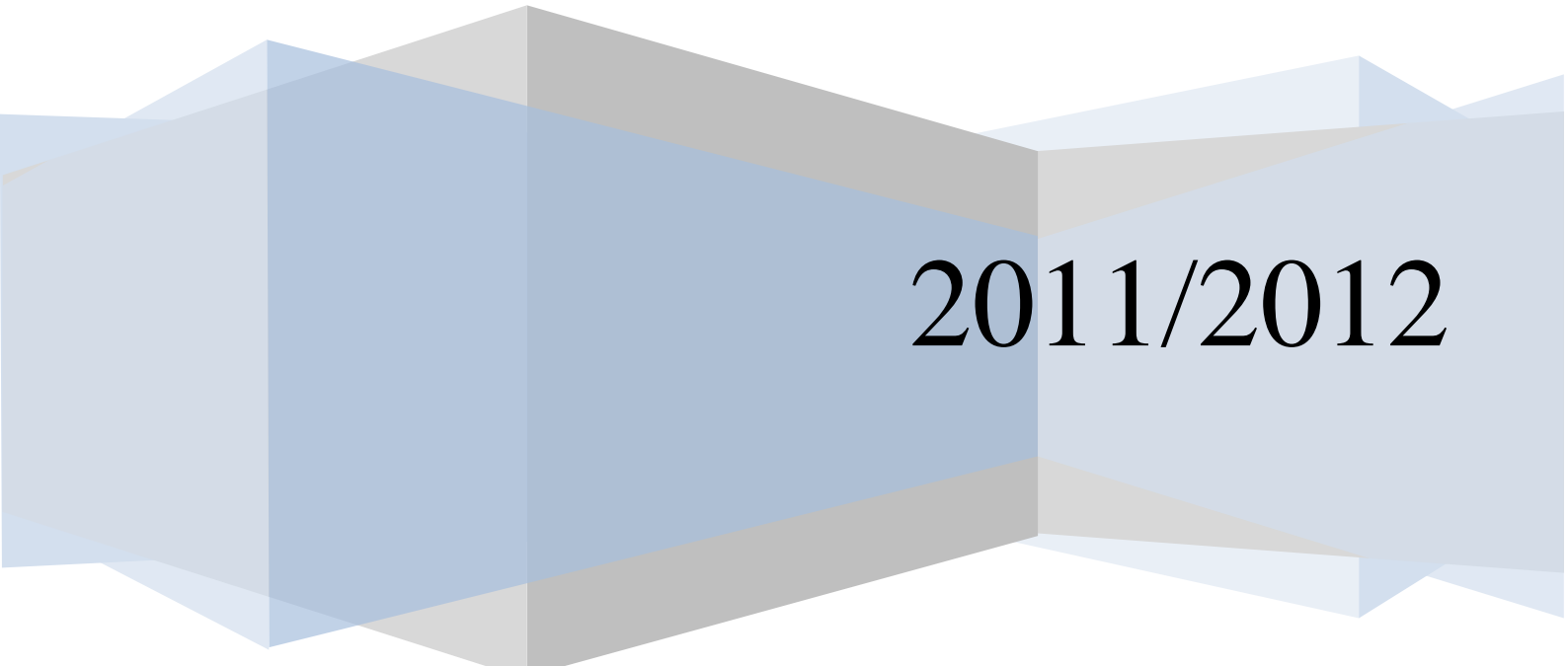


HECI Agadir

DROIT SOCIAL

3^{ème} année CF

Omar BEN OTMAN



2011/2012

Depuis le 8 juin 2004, le nouveau code du travail est entré en vigueur. Ce nouveau code est destiné à assurer un équilibre entre les intérêts de l'entreprise et les droits fondamentaux des travailleurs.

I. Le cadre juridique des rapports du travail

A. Les sources du Droit du travail

1. Le contrat du travail

a. Définition :

Le contrat du travail est une convention par laquelle une personne s'engage à mettre son activité à la disposition d'une autre personne en contre partie d'une rémunération.

b. Formes du contrat du travail

La loi prévoit deux types de contrats de travail :

- Un contrat de droit commun : le contrat à durée indéterminée (CDI).
- Un contrat d'exception : contrat à durée déterminée (CDD).
- le contrat pour accomplir un travail déterminé

c. Le contrat pour accomplir un travail déterminé

Il s'agit d'un contrat qui dure le temps d'un projet, la construction d'un barrage par exemple. Il prend fin avec la fin du projet.

d. Le CDI

Le CDI comme son nom l'indique est un contrat conclu entre l'employeur et le salarié sans limitation de durée.

L'écrit n'est pas obligatoire dans un CDI, en fait l'accord peut très bien être verbal ou encore même tacite.

Le contenu du contrat de travail permet de préciser les points essentiels de la relation de travail et aucune clause n'est vraiment nécessaire à la validité du contrat.

e. Le CDD

D'abord une précision importante : l'écrit n'est pas obligatoire.

Cependant, si le contrat est écrit, il doit être établi en double exemplaire. Il doit être obligatoirement signé et légalisé par les deux parties (employeur/employé). Une copie doit être communiquée au salarié.

Le recours au CDD est **limité aux cas suivants** :

- Remplacement d'un salarié dont le contrat est suspendu pour cause de congé, maladie..., sauf la grève;
- Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;
- Si le travail a un caractère saisonnier (station d'emballage de fruits par exemple)

- Toutefois, et à titre exceptionnel, le CDD peut être conclu pour une durée d'une année renouvelable une fois. Et ce, dans le cas d'ouverture d'une entreprise, d'un établissement ou du lancement d'un nouveau produit.

2. Les conventions collectives et les syndicats

a. Les conventions collectives

La convention collective est le résultat écrit des négociations entre les organisations patronales et syndicats de salariés. La **convention collective** a pour objectif d'améliorer les dispositions du code du travail et de les adapter à des situations particulières d'un secteur d'activité.

Exemple de convention collective déposée au ministère de l'emploi

ENTREPRISE	ADRESSE	ACTIVITE	SYNDICAT	DATE DE CONCLUSION
SAMIR	Mohammedia	Industrie du raffinage	CDT	25/11/2005
Itissalat Almaghrib	Casablanca	Télécommunication	CDT + UMT	16/11/2004

b. Les syndicats

La mission des organisations syndicales consiste notamment à défendre, à étudier et à promouvoir les intérêts de leurs adhérents.

Les subventions de l'Etat sont accordées à toutes unions des syndicats ou à toute organisation selon les critères suivants:

- Nombre de sièges des délégués des salariés;
- Capacité contractuelle;
- Contribution de l'organisation syndicale aux programmes de lutte contre l'analphabétisme et de formation continue;

B. La réglementation du travail

1. La durée du travail

On distingue la durée normale du travail des heures supplémentaires¹ :

¹ 1 heure supplémentaire = taux horaire normale * (1 + taux de majoration)

	Jour ouvrable	Jour férié
De 6h à 21h	25 %	50 %
De 21 h à 6 h	50 %	100 %

*- les heures supplémentaires si elles sont rémunérées avec majoration ne donne droit à aucun repos compensateur.

Durée/ activité	Durée normale annuelle	Durée normale hebdomadaire
Activité non agricole	2288 heures	44 heures Ne dépassant pas 10 heures par jour sauf dérogations légales.
Activité agricole	2496 heures	Variable selon les nécessités des cultures. Déterminée par l'autorité gouvernementale compétente.

L'employeur peut recourir aux heures supplémentaires sous réserve des conditions suivantes :

- Ne pas dépasser 80 heures de travail d'heures supplémentaires par an pour chaque salarié;
- 20 heures supplémentaires après consultation des délégués des salariés.

2. Congés

➤ **le repos hebdomadaire et les jours fériés**

Le repos hebdomadaire doit avoir une durée minimale de 24 heures successive.

Ce jour peut être soit le samedi, soit le dimanche ou le jour du marché hebdomadaire.

Le jours férié : c'est un jour de fête religieuse ou un jour de fête civile.

Les jours fériés reconnus par la loi sont des jours chômés et payés.

➤ **Les absences :**

<u>Raison de l'absence</u>	<u>Durée</u>	<u>Conditions</u>
Naissance	3 jours	Ils sont payés par l'employeur et remboursés par la CNSS
Maladie	La durée est fixée par le certificat médical	<ul style="list-style-type: none"> - Aviser l'employeur dans les 48 heures ; - Le salarié est considéré comme démissionnaire si la durée est supérieure à 6 mois ou si il est incapable de travailler ; - Les jours d'absences ne sont pas payés par l'employeur, mais pris en charge par la CNSS.
Mariage	3 jours ou 2 jours	<ul style="list-style-type: none"> • 3 jours si il s'agit de l'employé et 2 jours pour l'un de ses enfants. • ces jours d'absences sont rémunérés seulement pour les mensualisés.
Décès d'un membre de la famille	3 jours ou 2 jours	<ul style="list-style-type: none"> • 2 jours sil le défunt est le frère ou la sœur du salarié. • 3 jours pour les ascendants, les enfants et les petits

		enfants. • Ces jours d'absences sont rémunérés pour les mensualisés uniquement.
--	--	--

3. Le congé annuel payé

Bénéficiaires	Conditions	Durée du congé
Salariés âgés de moins de 18 ans	- Travail dans la même entreprise ou chez le même employeur. - Pendant 6 mois de service continu.	2 jours par mois de travail effectif *.
Salariés âgés de plus de 18 ans		Un jour et demi par mois de travail effectif*. Soit un congé annuel de 18 jours ouvrables (12*1.5)

En cas de répartition du congé, chaque fraction ne peut pas être inférieure à 12 jours.
Chaque salarié ne peut pas rester plus de deux ans sans prendre son congé.

4. Services médicaux du travail

Le comité d'Hygiène et de sécurité (CHS) est un comité obligatoirement institué dans les entreprises occupant au moins 50 salariés.

Il est composé de :

- l'employeur ou son représentant, président
- le responsable de la sécurité dans l'entreprise ou, à défaut, un ingénieur désigné par l'employeur.
- Le médecin du travail de l'entreprise.
- Deux délégués du personnel, élus parmi les représentants du personnel.
- Un ou deux délégués syndicaux.

En situation normale, le CHS est chargé de :

- d'identifier les risques professionnels au sein de l'entreprise ;
- de veiller sur l'application des prescriptions légales relatives à la sécurité et à la santé des travailleurs ;
- d'assurer que les instruments et les dispositifs de sécurité soient convenablement utilisés ;
- d'assurer la protection de l'environnement à l'intérieur et aux alentours de l'entreprise ;

En situation dangereuse, le CHS doit procéder à une enquête à chaque accident du travail ou maladie à caractère professionnel ayant entraîné la mort ou qui paraissent entraîner une incapacité permanente.

5. Salaire

a. Définition

C'est le nom par lequel le Droit du travail désigne la rémunération versée par l'employeur en contre partie de l'effort physique et intellectuel accomplie par le salarié.

b. Les modalités de paiement

Le salaire est versé soit à la fin du mois ou par quinzaine ou par semaine ou bien par jour. Le paiement ne doit pas s'effectuer :

- Un jour de repos
- Dans les magasins de vente
- Dans les débits de boissons.

c. La preuve du paiement

Elle se fait par :

- Bulletin de paie
- Livre de paie
- Le livre journal

d. Les retenues sur salaire

✓ **A caractère social : (part salariale)**

- Les cotisations à la CNSS au titre de prestations sociales : 4,29°/° du SBI ;
- Les cotisations à la CNSS au titre de l'Assurance Maladie Obligatoire : Elles sont de 2°/° du SBI non plafonné. N.B : Si l'entreprise dispose d'une assurance maladie privée avant septembre 2005 alors elle n'est pas obligée à adhérer au régime de l'AMO ;
- Les cotisations à la CIMR
- Les cotisations aux assurances groupes.

✓ **A caractère fiscal**

Il s'agit de l'**impôt sur les revenus (IR)**

$\text{L'IR brut} = [(\text{Salaire Net Imposable} * \text{Taux de la tranche}) - \text{Somme à déduire}]$ $\text{L'IR net} = \text{L'IR brut} - \text{charges de famille}$

✓ **A caractère personnel**

*- les avances et acomptes :

- les acomptes : Ce sont des sommes versées aux salariés, avant la date normale du paiement de salaire. Elles correspondent au travail déjà effectué par le salarié à la date de versement de l'acompte.
- les avances : Ce sont des sommes versées au salarié avant la date normale du paiement de salaire mais ne correspondent pas au travail déjà effectué.

*- les oppositions sur salaire : Prélèvement à la source pour le règlement d'une créance après un jugement rendu.

*- les cessions sur salaire : Prélèvement sur salaire pour le règlement d'une créance avec l'accord du salarié.

6. La fin du contrat du travail

a. Les modes de rupture du contrat du travail

Le CDD prend fin par :

- L'arrivée de l'échéance
- La fin du travail objet du contrat ;
- La rupture avant échéance du contrat.

Le CDI prend fin par :

- La volonté de l'employeur (licenciement)
- La volonté du salarié (il s'agit de la démission, la lettre de démission du salarié doit être signée et légalisée).

b. Le licenciement pour motif personnel

✓ **Définition**

Le licenciement pour mauvaise conduite du salarié doit être justifié obligatoirement par motif valable. La preuve de l'existence du motif doit être apportée par l'employeur.

✓ **Licenciement non justifié**

Un licenciement n'est pas justifié si le motif est :

- L'activité syndicale
- L'exercice du mandat du délégué du personnel ou du représentant syndical ;
- La participation à des actions judiciaires contre l'employeur ;
- Ou les responsabilités familiales, l'opinion politique, la religion, l'handicap.

✓ **Les fautes graves**

Les fautes graves qui peuvent donner lieu au licenciement du salarié sans préavis, ni indemnité sont :

- Condamnation pour délit d'atteinte à l'honneur, à la confiance ou aux bonnes mœurs ;
- Divulgence du secret professionnel ;
- Vol, abus de confiance, état d'ivresse, agression corporelle, consommation de stupéfiants, refus d'exécuter le travail, absence répétées non justifiées, détérioration des équipements, inobservation des instructions de sécurité, incitation à la débauche, violence ou agression portant atteinte au fonctionnement de l'entreprise.

Les fautes graves commises par l'employeur qui peuvent justifier la fin du contrat du travail par le salarié sont :

- L'insulte grave, violence ou agression contre le salarié ;
- Le harcèlement sexuel ;
- L'incitation à la débauche.

✓ **Procédure de licenciement**

La procédure est la suivante :

- Informer le salarié dans les 48 heures par une lettre dans laquelle il faut indiquer les motifs et la date du licenciement ;
- Le salarié dispose de 8 jours pour choisir un représentant afin de se défendre.
- Adresser une lettre à l'inspecteur du travail dans les 48 heures qui précise la décision du licenciement.

c. Documents à délivrer en cas de rupture du contrat du travail

✓ **Reçu pour solde de tout compte**

C'est un document par lequel le salarié qui quitte l'entreprise reconnaît avoir reçu la totalité des sommes que l'employeur doit lui verser.

✓ **Certificat du travail**

C'est un document remis obligatoirement au salarié à la fin du contrat du travail

7. les indemnités du licenciement :

Les indemnités de licenciements sont dues dans trois cas :

- En cas de licenciement justifié ;
- En cas de licenciement justifié par des motifs économiques ;
- En cas de licenciement abusif

Le salarié licencié a droit à une indemnité après 6 mois de travail dans la même entreprise.

Ces indemnités sont égales par année d'ancienneté ou fraction d'année de travail effectif à :

- 96 heures de salaire pour les 5 premières années de travail ;
- 144 heures de salaire pour la période d'ancienneté allant de la 6ème à la 10ème année ;
- 192 heures pour la 11ème à la 15ème année ;
- 240 heures pour la période dépassant 15 ans.

Indemnités pour Licenciement Abusif

Les dommages – intérêts sont dus à tout salarié qui fait l'objet d'un licenciement fondé sur un motif non valable.

Le montant de l'indemnité est fixé à un mois et demi de salaire pour chaque année de travail à condition qu'elle ne dépasse pas 36 mois de salaire.

Application :

Une entreprise a licencié un de ses cadres.

Calculer les indemnités de licenciement dues au salarié sachant qu'il a une ancienneté de 11 ans et 1 mois. Et son salaire mensuel est de 5.500 DH ?

Les indemnités dues		
Salaire horaire 5500/191	28,8	Dhs
Indemnité de licenciement (96x5 + 144x5 + 192x2) x28.8	11059.2	Dhs
Domage-intérêt en cas de licenciement abusif (Le caractère abusif du licenciement est décidé par la justice)		
Domage-intérêt 1.5 x 12 x 5500	99000	Dhs

8. Les délais de préavis

En cas de licenciement et sauf en cas de faute grave du salarié, le respect d'un préavis est obligatoire.

Le délai de préavis pour rupture unilatérale du contrat de travail à durée indéterminée se détermine comme suit :

Le délai de préavis pour les cadres, selon leur ancienneté :

Moins d'un ans un mois;
Un ans à 5 ans deux mois,
Plus de 5 ans trois mois.

Le délai de préavis pour les employés et les ouvriers, selon leur ancienneté :

Moins d'un ans 8 jours;
Un ans à 5 ans un mois,
Plus de 5 ans deux mois.

9. la période d'essai

C'est la période durant laquelle le salarié et l'employeur peuvent mettre fin au contrat de travail. Si le salarié effectue au moins une semaine de travail, un préavis s'impose :

- deux jours pour les non mensuels ;
- huit jours pour les mensuels ;
- huit jours, à la fin de la période d'essai.

a) La durée de la période d'essai d'un CDI

Dans le cas d'un CDI, la période d'essai est renouvelable une seule fois. Elle est de :

- 3 mois pour les cadres et assimilés ;
- 1 mois et demi pour les employés ;
- 15 jours pour les ouvriers.

b) La durée de la période d'essai d'un CDD

Dans le cas d'un CDD, la durée de la période d'essai est de :

- un jour par semaine pour les contrats de moins de 6 mois, sans dépasser deux semaines ;
- un mois dans le cas des contrats de plus de 6 mois.

II. Modalité du calcul du salaire net à payer

A. Exemple :

La société « STB » compte 10 salariés. Les éléments de la paie de M^r MAJID, pour le mois octobre 2007 sont les suivants :

- ✓ Salaire horaire : 30 DH ;
- ✓ Heures normales :
- ✓ Heures supplémentaires : 15 heures à 50 %
- ✓ Prime de rendement : 600 DH
- ✓ Frais de déplacement justifiés : 750 DH
- ✓ Avantage en argent : loyer : 500 DH
- ✓ Avantage en nature : 1 000 DH
- ✓ Acompte sur salaire : 1500 DH
- ✓ Rembourse un crédit logement pour habitation principale : 1 350 DH par mois dont 350 DH d'intérêts.
- ✓ L'entreprise adhère à la CIMR au taux de 4.5 % ;
- ✓ L'entreprise a conclu un contrat d'assurance avec la compagnie AL WATANIYA pour la couverture des frais médicaux : 2% à la charge du salarié et 2% à la charge de l'entreprise.
- ✓ M^r Majid BENOMAR est marié et père de 4 enfants. Il est dans l'entreprise depuis 15 ans

B. Le salaire brut global (SBG) :

Eléments	Explications	Exemple
• Salaire de base (SB)	Nombre d'heures normales* taux horaire	
• Heures supplémentaires (HS)		
• Primes et gratifications (PG)	C'est une somme d'argent accordée à un salarié à titre de récompense	- Prime d'ancienneté (1) - Prime d'assiduité Prime de rendement
• Indemnités (I)	Ce sont des sommes d'argent données à un salarié en réparation d'un dommage ou d'un préjudice ou en compensation de certains frais	- indemnité de déplacement - indemnité de salissure
• Avantages (A)	Ce sont des rémunérations accessoires en argent ou en nature attribués par l'employeur à l'ensemble ou à une partie de son personnel	Le loyer Dépenses d'eau et d'électricité

(1) La prime d'ancienneté :

Elle revêt un caractère obligatoire et son calcul dépend du nombre d'années passées par l'employé au sein de l'entreprise ou avec le même employeur (art 350 du nouveau code de travail).

D'après l'article 353 du code de travail : on relève que la prime d'ancienneté est calculée sur 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.

Le barème de calcul de la prime d'ancienneté est le suivant :

Durée d'ancienneté en années	taux
[2-5[5 ‰
[5-12[10 ‰
[12-20[15 ‰
[20-25[20 ‰
+ 25 ans	25 ‰

La prime d'ancienneté = Base de calcul * taux

Exemple calcul du salaire brut global du salarié Majid BENOMAR :

Eléments	Calcul
• Salaire de base
• Heures supplémentaires
• Prime de rendement
• Indemnité de logement
• Frais de déplacement justifiés
• Avantages en nature
Salaire brut avant calcul prime ancienneté	
- déduction selon Art 353 du code du travail	
= Salaire soumis à prime d'ancienneté	
Prime ancienneté	
Salaire brut global	

$$\mathbf{SBG = SB + HS + PG + I + A}$$

Remarque : certaines entreprises incluent les allocations familiales dans le calcul du salaire brut global.

C. LES RETENUES SUR SALAIRE :

L'entreprise ne verse pas intégralement le salaire brut global. Mais, elle opère plusieurs retenues. Ces retenues sont versées soit à l'Etat sous forme d'IGR (il s'agit alors de retenues fiscales) soit aux organismes sociaux sous forme de cotisations (on parle alors de retenues sociales) soit à des tiers sous forme d'opposition, saisie arrêt ou cession (on parle alors de retenues au profit de tiers) soit au profit de l'entreprise (à la suite d'avances ou acomptes versés au salarié).

1. Le salaire brut imposable

Le salaire brut imposable s'obtient en retranchant du salaire brut global les éléments suivants :

- ✓ Prime d'outillage
- ✓ Prime de salissure
- ✓ Prime d'usure de vêtements ou prime de bleu.
- ✓ Prime de panier, de casse croûte ou de cantine ;
- ✓ Repas servis à l'occasion du mois de ramadan ;
- ✓ Indemnités relatives aux postes téléphoniques ;
- ✓ Indemnités de lait : accordée aux travailleurs manipulant des produits toxiques ;
- ✓ Indemnités de l'utilisation de véhicule personnel ;
- ✓ Indemnités de déménagement : il s'agit de déménagements imposés, en cas de nécessité de service, par l'employeur ;
- ✓ Indemnité de caisse ;

- ✓ Indemnité de licenciement ;
- ✓ Indemnité de déplacement et de frais de déplacements justifiés ;
- ✓ Indemnité de transport ;
- ✓ Indemnité journalière : allouée aux victimes d'un accident de travail ;
- ✓ L'aide médicale ;
- ✓ Les gratifications à caractère discrétionnaire et social : accordée à l'occasion d'un mariage, d'un décès ou d'un pèlerinage.
- ✓ La cantine collective ;

2. Les retenues à caractère social :

a) La CNSS

Le salarié cotise à la C.N.S.S. pour bénéficier des prestations sociales à court terme et à long terme.

Cotisation C.N.S.S. = 4.29 °/° * S.B.I

Remarque :

- L'affiliation à la CNSS est **obligatoire**
- Les cotisations salariales pour la couverture des prestations sociales sont calculées sur l'ensemble de la rémunération brute, après déduction des éléments non soumis, dans la limite d'un plafond de **6000 DH**.
- L'entreprise, ne disposant pas d'une assurance maladie privée, doit adhérer au régime de l'AMO. Dans ce cas, les cotisations salariales seront augmentées de 2°/° (voir annexe).

c) La C.I.M.R. :

Les cotisations sont calculées sur le salaire brut imposable déduction faite des avantages

Cotisation C.I.M.R. = Taux * (S.B.I. – avantages)
--

d) Assurance groupe :

Les taux sont variables selon le contrat.

e) Assurance Maladie Obligatoire : voir schéma

3. Les retenues à caractère individuel :

✓ Les oppositions sur salaire :

.....

✓ Les cessions sur salaire :

.....

✓ Les avances sur salaires :

.....

✓ **Les acomptes sur salaires :**

.....

EXEMPLE du salarié BENOMAR

Eléments	Calcul
S.B.G.	
Eléments exonérés :	
S.B.I.	
C.N.S.S	
C.I.M.R.	
A.M.O	

4. Les retenues à caractère fiscal (I.R.):

a) **La détermination du S.B.I. : (voir 3)**

b) **Détermination du salaire net catégoriel :**

Le salaire net catégoriel est obtenu en retranchant du S.B.I. les déductions suivantes :

-
-
-
-
-

Exemple : Calcul du salaire net catégoriel (S.N.C.) de Mr BENOMAR

Eléments	Calcul
S.B.I.	
Eléments déductibles :	
• Frais professionnels	
• C.I.M.R.	
• C.N.S.S.	
• A.M.O	
Salaire Net Catégoriel	

c) **Détermination du salaire net imposable :**

Le S.N.I. est obtenu en retranchant du S.N.C. les éléments suivants :

-

•
Exemple : Calcul des intérêts déductibles :

-
-

S.N.I. =

d) Calcul de l'I.R. :

I.R. brut =

Barème mensuel de l'I.R

Revenu annuel en DH situé entre	Taux	Somme à déduire
0 et 2000	0 ‰	0
2 001 et 2 500	15 ‰	300
2 501 et 3 750	25 ‰	550
3 751 et 5 000	35 ‰	925
5 001 et 10 000	40 ‰	1 175
Au-delà de 10 000	42 ‰	1 375

Calcul de l'IR brut de Mr BENOMAR

.....

I.R. net =

Les charges de famille sont de 30 DH par personne sans dépasser 6 (y compris l'épouse)

III. PRESENTATION DU BULLETIN DE PAIE :

.....

BULLETIN DE PAIE			MOIS DE PAIE		ANNEE	Page		
			Octobre		2007	1/1		
RAISON SOCIALE		ADRESSE			N° affiliation CNSS			
STB					De la sté			
MATRICULE		NOM ET PRENOM			N°immatriculation CNSS			
34678		BENOMAR MAJID			3444444			
DATE DE NAISSANCE		Date d'embauche	Qualification	Situation familiale		Nombre d'enfants		
			salarié	C	M		D	V
					£			4

N° rubrique	Eléments	Base		Taux		Gains		Retenues	
001	...Salaire de base								
002	...heures suppl								
003	Prime de rendement								
004	Prime d'ancienneté								
005	Frais de dépalcement j								
006	Avantage								
007	Allocations familiales								
008	CNSS								
009	CIMR								
010	ASSURANCE GR								
011	IR								
006	AVANTAGES								
012	ACCOMPTE								
Totaux									
Cachet et signature du responsable				signature du salarié				Net à payer	
.....le									

D. LES CHARGES PATRONALES

Le patron participe aussi à la constitution des pensions et des retraites pour ses salariés :

1. Les cotisations à la C.N.S.S

Ces cotisations ont un caractère obligatoire. Les taux sont les suivants :

- 8.6 ‰ au titre des cotisations pour prestations sociales **plafonnées à 6000 DH**
- 6.4 ‰ pour les cotisations d'allocations familiales **sans plafond**
- 1.6 ‰ pour la taxe de formation professionnelle **sans plafond.**
- 1,5 ‰ au titre de la solidarité AMO **sans plafond.** Quelque soit le cas, ce taux doit être payé par les entreprises.
- 2 ‰ au titre de la part patronale dans l'AMO **sans plafond.** Cependant les entreprises qui disposent d'une couverture médicale facultative ne sont pas obligées d'adhérer au régime de l'AMO.

2. Les autres cotisations :

- Cotisations dans les mutuelles privées
- Cotisations à la C.I.M.R

Exemple : Calcul des charges patronales concernant le salarié BENOMAR

VI. Les conditions de travail :

A. Dispositions générales :

a. L'ouverture des entreprises :

Toute entreprise 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.

Il faut que la déclaration comporte le nom de l'employeur ou son représentant, son adresse, le lieu où se trouve l'entreprise, son activité et le nombre de salariés employés (masculins et féminins), leur numéro d'affiliation à la CNSS et le numéro d'assurance en cas d'accident de travail ou maladie professionnelle. Cette déclaration doit être datée et signée par le déclarant.

Une déclaration analogue 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 est transférée à un autre emplacement
3. lorsque, tout en occupant des salariés, l'entreprise change d'activité
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 des activités à des salariés travaillant chez eux ou à un sous-traitant.
6. lorsque l'entreprise occupe des salariés par embauche temporaire.

b. le recrutement intérieur :

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.

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 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 ;

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 salariés sont habituellement payés.

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

L'employeur et les salariés ont tenu au respect des dispositions du règlement intérieur.

L'employeur ou son représentant doit fixer dans le règlement intérieur les conditions, le lieu, les jours et l'heure 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.

B- Protection du mineur et de la femme :

1. L'âge d'admission au travail :

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

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 de la santé publique de tous 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 du dit médecin et après examen contradictoire à la demande de leurs parents.

Aucun mineur de moins de dix-huit 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 fait par les entreprises dont la liste est fixée comme suit :

- Les entreprises cinématographiques ;
- Les spectacles mobiles
- Les entreprises publicitaires

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

2. Protection de la maternité :

La femme salariée en état de grossesse attestée par certificat médical dispose d'un congé de maternité de 14 semaines sauf stipulation plus favorables dans le contrat de travail, la convention collective de travail ou le règlement intérieur.

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

L'employeur veille à alléger les travaux confiés à la femme salariée 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 14 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 femme salariée épuise les 14 semaines de suspension du contrat auxquelles elle a droit.

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

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

V. L'hygiène et la sécurité des salariés :

A. L'hygiène :

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 nécessaire à la santé des salariés, notamment en ce qui concerne le dispositif de préventions de l'incendie, l'éclairage, le chauffage, l'aération, l'insonorisation, la ventilation, l'eau potable, les fosses d'aisances, l'évaluation des eaux résiduaires et de lavage, les poussières, les vestiaires, la toilette et le couchage des salariés.

B. La sécurité :

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 transmissions, appareils de chauffage et d'éclairage, outils et engins doivent être munis de dispositifs de possibles de sécurité afin que leur utilisation ne présente pas de danger pour les salariés.

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.

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

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.

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.

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.

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.

VI. les relations collectives du droit du travail

Le Code du Travail a réglementé les **relations collectives** du travail : les négociations collectives du travail, le droit syndical, les institutions représentatives :

a) Négociations collectives

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

La négociation collective a pour objet :

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

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

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

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

b) Droit Syndical

Les dispositions du code du travail, tout en confirmant les droits acquis depuis 1957 en matière de droit d'organisation, renforcent l'exercice des libertés et droits syndicaux tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'entreprise.

La mission des organisations syndicales consiste notamment à défendre, à étudier et à promouvoir les intérêts de leurs adhérents.

La commission de contrôle des subventions est présidée par le président de la chambre sociale près de la Cour suprême et 3 représentants de l'autorité gouvernementale chargée du travail, des finances et de l'intérieur.

c) Contrôle de la réglementation du travail :

1) Organes de contrôle : inspection du travail.

L'inspection du travail fait partie des services extérieurs du ministère du travail. Elle est chargée de l'application des dispositions légales et réglementaires relatives au régime du travail, du conseil aux employeurs et aux salariés pour cette application, de la conciliation en cas de conflits collectifs du travail et de l'arbitrage de certaines difficultés nées ou pouvant naître à l'occasion des élections de délégués de personnel.

D'autres fonctionnaires ont la qualité ou les attributions de l'inspecteur du travail, tel est le cas des mines où les attributions de l'agent chargé de l'inspection du travail sont conférées aux ingénieurs des mines, ou à bord des navires où le contrôle est confié aux chefs de quartier maritime.

2) Moyens d'actions :

Pour l'exercice de leurs fonctions les inspecteurs du travail disposent de moyens d'actions d'ordre réglementaire et d'ordre matériel.

Les moyens d'actions d'ordre réglementaire :

- l'inspecteur du travail muni d'une pièce justificative de ses fonctions est autorisé à pénétrer librement et sans avertissement préalable, le jour ou la nuit, dans tout local où sont employés des travailleurs.

- Le droit de visiter peut être exercé en l'absence de l'employeur, y compris de nuit, lorsque le travail est organisé durant la nuit.

- droit de communication : L'employeur est tenu de présenter à l'inspecteur du travail l'ensemble des livres, registres et documents dont la tenue est exigée par la loi, en vue de vérifier la conformité avec la loi.

- Droit de prélèvement : le médecin inspecteur du travail est autorisé, au cours de ses visites, à procéder à tout prélèvement portant sur des matières dans les locaux du travail ou dans les galeries de mines.

- Pouvoir de décision : dans certains cas, l'inspecteur du travail dispose d'un pouvoir de décision

1. l'autorisation de l'inspecteur du travail est nécessaire pour le **licenciement d'un délégué du personnel**.

2. l'inspecteur du travail peut obtenir une décision de justice ordonnant **l'arrêt du travail ou la fermeture provisoire de l'établissement en cas de danger immédiat**.

3. l'inspecteur du travail peut décider, en qualité d'arbitre, dans les désaccords relatifs à la répartition du personnel.

Les moyens d'actions d'ordre matériel : l'effectif et la formation

Les inspecteurs du travail redoutaient en effet, de voir ainsi, à l'horizon 2010, la moitié du corps inspectoral à la retraite, et l'autre moitié dans la tranche d'âge 45-55 ans. Les derniers recrutements les rassurent donc quant à l'engagement du gouvernement. La relève sera donc assurée. Le corps inspectoral compte, selon l'administration centrale, 456 agents dont 275 opérationnels dans le monde du travail. Parmi eux, 245 sont chargés de contrôler les entreprises et professions libérales (près de 80.000 unités couvertes et environ 130.000 à la limite de l'informel). Le reste, soit 30 personnes, est affecté aux exploitations agricoles (80.270 exploitations et forêts). Un nombre qui contraste avec les ravages de la contrebande sociale dans ce secteur. Autre source de satisfaction pour la profession: la formation. Sur ce chapitre aussi, elle stigmatisait des insuffisances et des lacunes. Elle réclamait en effet une formation idoine pour l'ensemble de ses effectifs

pour pouvoir suivre l'application du code du travail. D'autant plus que dans la nouvelle législation, ces fonctionnaires ont vu leur périmètre d'intervention s'élargir. Jusque-là, mis à part quelques actions ponctuelles jugées insuffisantes, les agents du corps inspectoral n'ont bénéficié d'aucune formation aux nouvelles dispositions du code du travail, confié un inspecteur du travail. La situation semble se débloquer avec le programme monté avec le BIT (cf. notre dossier Emploi&Carrière du lundi 7 novembre) dont un large pan est consacré à la mise à niveau des inspecteurs du travail. Doté d'un budget de 2,5 millions de dollars, ce projet, d'une durée de 30 à 36 mois, vise à accompagner la mise en oeuvre du code du travail sur le volet rapports collectifs. Les actions de formation pour la mise à niveau des inspecteurs du travail devraient débiter dès janvier 2005. Elles porteront notamment sur la mission, les différentes catégories de visites en entreprise, leurs mise en oeuvre, suivi et évaluation. Mais aussi la négociation, les conventions collectives et les méthodes de négociation.

VII- Représentation du personnel

A. Comité d'entreprise et délégué syndical

*** Comité d'entreprise**

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

Ce Comité, qui doit être mis en place dans les entreprises employant 50 salariés et plus, a un rôle consultatif sur toutes les questions relatives :

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

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

Pour assurer le suivi de l'évolution de l'activité de l'entreprise, son comité est tenu de se réunir tous les six mois.

*** Représentants Syndicaux**

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

Leurs missions consistent en :

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

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

Pour leur permettre de jouer pleinement leur rôle, les dispositions du code les fait **bénéficier des mêmes facilités** et de la même protection reconnues aux délégués de personnel.

B- Délégués du personnel

Les dispositions régissant actuellement cette institution sont reconduites dans le nouveau Code du Travail.

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

Tous les établissements soumis à la législation du travail employant habituellement 10 salariés au moins sont concernés par l'institution d'un ou plusieurs délégués du personnel.

Les délégués du personnel ont pour mission :

- de présenter au chef d'entreprise toutes les réclamations qui n'ont pas été directement satisfaite et qui sont relatives aux conditions du travail.
- Saisir l'inspection du travail en cas de désaccord.

***Moyens d'actions :**

- Temps libre : chaque délégué dispose de 15 heures par mois pour l'exercice de ses fonctions.
- Les délégués du personnel disposent d'un local au sein de l'entreprise, ce local doit être fourni par l'employeur.
- Les délégués peuvent se déplacer librement dans l'entreprise pour l'accomplissement de leur mission.

***Protection des délégués du personnel :**

Le délégué du personnel est un salarié de l'entreprise. Pour les protéger contre les répressions de l'employeur, le code du travail a institué une procédure particulière.

Cette procédure concerne :

1. les délégués titulaires pendant l'exercice de leur fonction
2. les candidats aux fonctions de délégué du personnel dès l'établissement des listes électorales et pendant une durée de 3 mois.
3. les anciens délégués pendant une durée de 6 mois à partir de l'expiration de leur mandat.

Cette protection concerne :

1. les mesures disciplinaires : toutes mesures ayant pour effet le changement de service ou d'atelier à l'encontre d'un délégué du personnel doit être soumise à l'acceptation de l'inspecteur du travail.
2. Même en cas de faute grave du salarié délégué, l'employeur ne peut pas licencié immédiatement le salarié délégué. Il peut seulement lui infliger une mise à pied en attendant la décision de l'agent chargé de l'inspection du travail.
3. Aucune modification du contrat ne peut être imposée au délégué du personnel.

VIII. Quelques Précisions à retenir:

- **Le congé payé** : période annuelle de repos consentie au salarié avec maintien de la rémunération.
- **Le congé fractionné** : congé réparti sur deux ou plusieurs périodes par accord mutuel entre l'employeur et le salarié.
- **Le congé périodique** : congé consenti à la même période de chaque année.
- **Le cumul des congés** : c'est le fait de grouper les congés jusqu'à concurrence de trois années consécutives.

- **Les Jours de travail effectif** : sont les jours autres que les jours de repos hebdomadaires, les jours de fêtes payés et les jours fériés chômés dans l'établissement. Un mois de travail correspond à **26 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 non agricoles correspond à un mois de travail.
- **Le repos du personnel** : est un arrêt de travail légalement accordé aux salariés une fois par semaine et dont la durée varie suivant les entreprises. Ce repos est payé.
- **Cessation (ou résiliation) du contrat de travail** : lorsqu'un contrat de travail est résilié, chacune des parties reprend sa liberté. Il n'existe plus aucun lien entre elles.
- **Suspension du contrat de travail** : a pour effet de modifier temporairement les obligations de l'employeur et du salarié tout en laissant subsister entre eux un lien de droit. Exemple : suspension du contrat de travail à cause d'un appel au service militaire, d'une maladie de longue durée, d'une mise à pied pour chômage technique temporaire, d'une force majeure (incendie)...etc.
Donc à ce moment, il n'y a ni travail, ni salaire, mais l'exécution du contrat peut répondre à tout moment. Pendant ce temps, le salarié est considéré comme faisant partie du personnel de l'entreprise.
- **Droit de Travail** : l'ensemble des règles juridiques applicables aux relations individuelles et collectives qui naissent à l'occasion du travail entre les employeurs privés ou assimilés et ceux qui travaillent sous leur autorité.
- **Salaire minimum (SMIG et SMAG)** : le salaire le plus petit fixé par la loi. Il est fixé par décision des pouvoirs publics en fonction de l'augmentation du coût de la vie, sur avis de la commission centrale des prix et des salaires. Elle est présidée par le ministre de l'emploi et comprend les représentants d'autres ministères (finances, agriculture, intérieur....etc.)
- **Salaire conventionnel** : est le salaire laissé pour son taux à la liberté des parties en applications des règles générales prévues par la loi.
- **La carte de travail** : à défaut du contrat de travail (acte signé par les deux parties sur papier timbré), l'employeur est tenu de remettre au salarié une carte de travail permanente. Cette carte doit être renouvelée en cas de modifications intervenues dans le salaire ou la qualification professionnelle. Les mentions obligatoires :

Société FILTEX

123, ZI. Méknes

N° d'affiliation à la CNSS : 760185436

Photo de
l'intéressé

CARTE DE TRAVAIL

Nom et Prénom : HILALI YOUSSEF

Date de naissance : 12/04/82

Date d'embauche : 20/11/2004

Fonction : Assistant Comptable

Salaire net mensuel : 5 000 DH

N° d'immatriculation à la CNSS : 760185436055

Assurance : AL WATANIA

Signature de l'employeur