



الإتحاد العام لمقاولات المغرب
ⵜⴰⴳⴷⴰⵏⵜ ⵜⴰⵎⴳⴷⴰⵢⵜ ⵜⴰⵏⴳⴷⴰⵢⵜ | ⵜⴰⵎⴳⴷⴰⵢⵜ ⵜⴰⵏⴳⴷⴰⵢⵜ | ⵎⴰⵔⴷⴰⵢⵜ
Confédération Générale des Entreprises du Maroc

**Code du Travail,
au service du développement
et de la responsabilité sociale**

EDITO

Notre code du travail à 10 ans !

En terme de bilan, nous devons reconnaître que certaines évolutions ont été apportées comme la barémisation des indemnités de licenciement. Mais, bon nombre de dispositions sont, soit inapplicables, soit suffisamment floues pour faire «travailler» l'écosystème judiciaire, pénaliser systématiquement l'entreprise et par conséquent, freiner toutes ses velléités de développement, de recrutement et d'investissement ou contribuer au développement de l'informel.

10 ans après, notre économie n'est plus la même, nos défis non plus. Quelque soit le continent où un chef d'entreprise décide d'investir, celui-ci réclame de la visibilité, de la sécurité et de la sérénité. Un code du travail adapté à l'économie moderne, aux défis de l'emploi et de la justice sociale devient alors une nécessité absolue et un outil au service du développement économique et social.

C'est cette vision que nous devons partager avec les parties prenantes qui à savoir : les syndicats et le gouvernement.

Fini le temps où l'Administration pointe dans son viseur l'entreprise, fini le temps où le patron entretient la féodalité dans son organisation, et fini le temps où les syndicats sont des empêcheurs de tourner en rond.

L'heure est à la responsabilité collective pour bâtir un contrat social où l'équité est la règle et le progrès économique, une priorité pour assurer le progrès social.

Valoriser l'entreprise, ce n'est pas faire le déni de la compétence humaine. Nous devons apprendre à passer du OU au ET pour gager ensemble l'avenir de nos entreprises, de nos emplois et de notre pays.

Avec un pacte social entre les syndicats et la CGEM, nous avons fait un pas historique pour installer la confiance et ce faisant, créer les conditions pour avancer ensemble sur les sujets majeurs qui concernent l'entreprise et ses salariés.

Aujourd'hui, il s'agit, pour l'Etat, d'apporter les arbitrages nécessaires pour que le champ réglementaire soit adapté à notre économie et à ses défis, sans obérer les droits des salariés ni l'agilité de l'entreprise.

À l'occasion de cet «anniversaire», la CGEM, à travers sa commission Emploi et Relations Sociales, a voulu contribuer activement aux travaux du Ministère de l'emploi et des Affaires Sociales en faisant des recommandations responsables pour mettre sur orbite, un code du travail qui soit au service du développement et de l'équité sociale et non un cadre restrictif d'un autre temps.

Ce travail a été mené en se basant sur les expériences des adhérents et en s'appuyant sur des experts, tout en respectant, d'une part, les conventions internationales et d'autre part, la réalité économique du pays.

« Code du travail, au service du développement et de la responsabilité sociale » est notre document mettant en exergue les imperfections qui bloquent la mise en œuvre du code du travail. Il propose des améliorations, ayant fait l'objet d'un débat serein et constructif dans le cadre de la plateforme CGEM-Gouvernement.

La CGEM a fait le choix de travailler dans la concertation pour contribuer à l'avènement d'un vrai modèle social marocain.

Si nous voulons créer des emplois, il nous faut des entreprises pérennes et pour cela, nous avons besoin d'un cadre avec des normes claires et souples pour rester agile face à l'évolution de notre économie et la globalisation des échanges.

Si nous voulons un cadre avec des normes claires et souples, il nous faut des entreprises socialement responsables qui respectent ces normes et qui développent le champ conventionnel en respectant la liberté syndicale et ses représentants.

Si nous voulons des partenaires sociaux responsables et ouverts, il nous faut un Etat arbitre qui œuvre dans l'intérêt général, en tenant compte du fait que, sans entreprises fortes et pérennes, il n'y a point de progrès social. Un Etat qui lutte pour réduire la part de l'informel pour s'occuper davantage de ceux qui socialement n'existent pas.

Avec l'Etat et les syndicats, nous avons une responsabilité commune de créer de la richesse pour créer des emplois et bâtir un contrat social durable et équitable.

Nous avons une occasion historique avec les parties prenantes, de prouver que la seule chose qui compte est le développement de notre pays et en même temps, montrer au monde économique, politique et aux institutions internationales la maturité du dialogue social au Maroc, devenant ainsi une référence.

Ne ratons pas cet anniversaire et faisons en sorte que notre futur code du travail soit à la hauteur des enjeux que Sa Majesté le Roi Mohammed VI a défini pour notre pays.

Jamal BELAHRACH
Président de la Commission Emploi et Relations Sociales

SOMMAIRE

Edito	3
Introduction	7
Le code du travail et les relations individuelles	9
Le code du travail et la gouvernance du marché du travail	15
Le code du travail et les conditions du travail: durée du travail et santé et sécurité au travail	19
Les relations collectives de travail et les instruments d'application du code du travail	25
Annexe 1 : Décret d'application relatif au CDD : propositions d'amendements de la CGEM	30
Annexe 2 : Projet de Contrat de Travail à Temps Partiel	35
Annexe 3 : Modèle de Règlement Intérieur	42
Annexe 4 : Propositions d'amendements des dispositions du code du travail relatives aux entreprises de travail temporaire	63

INTRODUCTION

La CGEM soutient l'application du Code du Travail depuis son entrée en vigueur en 2004, celui-ci ayant permis à la législation marocaine de se conformer aux conventions internationales, d'augmenter la flexibilité du travail, de simplifier et moderniser le droit du travail. Toutefois, quelques dispositions restent incomprises et rigides, sujettes à des interprétations multiples et provoquent de nombreux litiges et conflits sociaux.

À l'occasion des 10 ans de la promulgation de la loi 65-99 portant code du travail, la Commission Emploi de la CGEM a saisi cette opportunité pour éditer ce livret, qui vient corroborer les efforts fournis par les entreprises membres de la CGEM en matière de conformité sociale et prouver encore une fois qu'elles n'ont aucune volonté délibérée de ne pas appliquer le code du travail, bien au contraire, qu'elles ont besoin, pour développer un climat social sain, d'un texte clair et adapté au contexte marocain et compris de tous.

Le code du travail doit s'adapter à la réalité économique et non le contraire. Les entrepreneurs prennent tous les jours des risques pour créer des richesses et méritent d'être soutenus pour cela. Nous devons installer une confiance et de la responsabilité entre les parties de la production

(employeurs et employés) en fluidifiant, via la réforme du code du travail, le fonctionnement de l'entreprise. La protection des salariés doit être garantie par les conventions collectives et la démocratie sociale dont les syndicats et la CGEM sont les principaux acteurs.

La CGEM milite pour créer et développer les conditions de l'entrepreneuriat et de l'investissement pour que notre pays soit compétitif et crée de la richesse. La Confédération prône un discours clair et unifié : la CGEM représente avant tout les entreprises qui respectent les règles et condamne fermement toute forme de leur violation. En tant qu'organisation représentant le tissu économique national et partenaire du gouvernement, la CGEM est porteuse du progrès économique et social et cela sans dissociation. Le pacte social avec les syndicats est historique et montre bien que notre organisation est dans la co-construction et dans la coopération pour bâtir un modèle économique et social durable où chaque partie prenante a droit de cité.

LE CODE DU TRAVAIL ET LES RELATIONS INDIVIDUELLES

La promulgation du code du travail en 2004 a constitué une avancée majeure dans l'arsenal juridique national.

Ce fait a engendré une meilleure connaissance de la loi du travail. Un retard de mise en place des textes d'application et des difficultés pratiques a été constaté.

Après 10 années, un bilan d'application des dispositions du code du travail est nécessaire.

Diagnostic global

Dysfonctionnements constatés	Propositions d'amélioration
Contrat de travail	
<p>L'article 16 du code du travail indique les différents types de contractualisation:</p> <ul style="list-style-type: none">■ CDI ;■ CDD ;■ CTD (contrat pour accomplir un travail déterminé). <p>Cet article connaît des difficultés d'application notamment en matière de CDD et CTD</p> <p>Cet article méconnaît la possibilité de contractualisation à temps partiel (CTTP)</p>	<p>Pour une meilleure application de l'article 16 du code du travail et une plus grande efficacité de la contractualisation directe au sein de l'entreprise, des clarifications doivent être apportées:</p> <ul style="list-style-type: none">■ Le texte d'application de l'article 16 tant attendu doit clarifier les diverses situations tous secteurs confondus, où un CDD peut être contracté (voir annexe 1), notamment dans les situations suivantes :<ol style="list-style-type: none">1. Remplacement d'un salarié dont le contrat est suspendu ;2. Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;3. Activités à caractère saisonnier (activités limitées dans le temps et entrecoupées de périodes d'inactivité) ;4. Travaux de chantiers ;5. Missions limitées dans le temps ;6. Travaux très limités dans le temps (personnel intermittent).■ Par ailleurs, une note d'explication ou un guide d'application devrait permettre une meilleure compré-

Contrat de travail

hension du Contrat pour accomplir un travail déterminé (CTD) prévu à l'article 16.

- Dans le même ordre d'idée, il importe de reconnaître, dans cet article, la possibilité de recours au contrat à temps partiel (**CTTP**) et de prévoir des dispositions pratiques d'application qui offrent en même temps les garanties nécessaires aux salariés et la souplesse d'adaptation aux besoins de l'Entreprise. **(voir projet en annexe 2)**

L'article 17 a été mis en place à la demande de la CGEM afin de permettre une certaine flexibilité de contractualisation à l'occasion d'une nouvelle création d'entreprise ou d'établissement ou de lancement d'un nouveau produit.

Cette flexibilité permet théoriquement la contractualisation en CDD d'une durée maximale de 2 ans, tous secteurs confondus.

Cependant la jurisprudence dans le secteur agricole, a interprété, à sa façon, le dernier alinéa de l'article 17 pour qualifier en CDD, après 2 années, tout renouvellement de CDD de 6 mois de manière continue ou même discontinue.

L'article 17 du code du travail doit être clarifié par note de service ou par guide d'application afin de permettre aux différents secteurs de bénéficier de la souplesse prévue en cas de nouvelle création ou de nouveau produit.

Sanctions et procédures disciplinaires

L'article 38 : instaure la graduation dans l'application des sanctions disciplinaires pour fautes non graves, ce qui ne permet pas toujours d'adapter la sanction au degré de gravité de la faute.

L'article 39 du code du travail énumère les fautes graves.

L'article 62 connaît plusieurs difficultés d'application :

- Convocation du salarié ;
- Délai de 8 jours pour conclure l'audition ;
- Recours à l'inspecteur du travail.

Les procédures disciplinaires gagneraient à être clarifiées par note d'orientation ministérielle aux inspecteurs du travail et par guide d'application à l'ensemble des utilisateurs en précisant les responsabilités et rôles de chaque partie :

- La convocation du salarié par l'envoi d'une lettre recommandée avec accusé de réception à l'adresse indiquée par lui-même doit être considérée comme valable au regard du dernier alinéa de l'article 22 ;
- Le rôle de l'inspecteur du travail en cas de recours de l'une des parties en cas de refus de l'autre partie d'entreprendre ou de poursuivre la procédure doit être clarifié par note ministérielle.

Par ailleurs, certaines dispositions doivent impérativement être amendées :

- L'article 38 doit permettre l'adaptation de la sanction au degré de gravité de la faute ;
- L'article 39 doit préciser le caractère indicatif de la liste des fautes graves ;
- L'article 62 doit permettre d'effectuer l'audition du salarié dans un délai de 15 jours.

Il importe aussi de permettre au salarié de se faire assister par un collègue de son choix et ce dans les entreprises de moins de 10 salariés, dans les entreprises nouvellement créées ou dans les entreprises ayant eu des difficultés d'organisation des élections professionnelles.

Sanctions et procédures disciplinaires

Article 41 : Cet article permet le recours à la conciliation préliminaire afin de trouver un accord acceptable par les parties et éviter le recours au tribunal. Cependant, la procédure pose encore de grandes difficultés d'application.

Cet article gagnera beaucoup à être clarifié par le biais de notes de service destinées aux différents acteurs et surtout aux inspecteurs du travail qui n'ont pas toujours la même compréhension du texte et la même approche au niveau de la procédure.

En effet, certains inspecteurs du travail considèrent que toute indemnité octroyée lors d'une rupture par accord entre les parties doit être égale à l'ensemble des indemnités que donnerait un juge en cas de licenciement considéré comme abusif.

Dans le respect de l'esprit de la loi, tout accord entre les parties doit être considéré comme valable et définitif.

Licenciement pour raisons économiques

Les articles 66 à 71 du code du travail relatifs au licenciement pour motif technologique, structurel ou économique.

Cette procédure de licenciement est difficilement applicable du fait de l'absence d'implication de l'autorité concernée.

Cette procédure gagnerait à être clarifiée par le biais d'un guide d'application qui précise les rôles et responsabilités de toutes les parties.

Les indemnités de rupture de contrat

Elles concernent : **les articles 43** (préavis), **53** (indemnités de licenciement) et **41** (indemnités de dommages et intérêts), auxquels s'ajoute aujourd'hui l'IPE (l'Indemnité pour Perte d'Emploi).

Concernant les indemnités octroyées actuellement en cas de licenciement, la CGEM réitère sa position de **plafonnement et de non cumul** des indemnités.

L'indemnité de licenciement doit être octroyée exclusivement en cas de licenciement pour motifs technolo-

Sanctions et procédures disciplinaires

L'ensemble de ces indemnités constitue un lourd fardeau pour l'entreprise.

giques, structurels ou économiques. Elle doit être plafonnée à un maximum de 24 mois et ne peut en aucun cas être supérieure à l'ensemble des salaires que recevrait le salarié jusqu'à sa retraite.

L'indemnité de dommages et intérêts doit être octroyée exclusivement en cas de licenciement jugé abusif. Elle doit être plafonnée à un maximum de 24 mois et ne peut en aucun cas être supérieure à l'ensemble des salaires que recevrait le salarié jusqu'à sa retraite.

L'IPE, en tant que premier filet social mis en place, se rajoute à l'indemnité octroyée.

Règlement intérieur (RI)

L'article 138 instaure l'obligation de mise en place d'un Règlement Intérieur.

La généralisation de cette disposition rencontre encore des difficultés.

La validation de ce document enregistre beaucoup de retard.

En vue de la généralisation du RI (**voir annexe 3**), il importe de :

- Mettre à disposition des entreprises un modèle simplifié de RI qui doit rester une synthèse adaptée des dispositions les plus usitées du code du travail et ne doit en aucun cas remplacer la convention collective ;
- Simplifier la procédure de validation ;
- Permettre aux entreprises de préciser certains aspects spécifiques à leurs activités, notamment en clarifiant les fautes graves spécifiques.

**LE CODE DU TRAVAIL ET
LA GOUVERNANCE DU MARCHÉ
DU TRAVAIL**

Dysfonctionnements constatés	Propositions d'amélioration
L'intermédiation du marché du travail	
<p>Agence de recrutement : L'article 482 oblige les agences de recrutement privées à déposer une caution à la CDG.</p>	<p>Les agences de recrutement ne doivent pas être concernées par la caution.</p>
<p>Travail Temporaire : Le travail temporaire est régi dans le code du travail par les articles 475 à 506.</p> <p>Une confusion persiste dans la définition des différentes entreprises agissant dans l'intermédiation.</p> <p>Une caution directe à déposer auprès de la CDG est imposée à toutes les entreprises d'intermédiation sans distinction.</p> <p>Le champ d'action des Entreprises de Travail Temporaire (ETT) est limité notamment au niveau de la durée.</p> <p>Les obligations des parties ne sont pas clairement définies.</p>	<p>Nos propositions dans ce domaine sont les suivantes :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Préciser la définition de l'Entreprise de Travail Temporaire (Articles 482 et 495) ; 2. Remplacer la caution directe par une caution bancaire (Articles 482, 483 et 488) ; 3. La caution bancaire doit concerner les ETT seulement (Articles 482, 483 et 488) ; 4. Elargir le champ d'action des ETT (Articles 481 et 496) ; 5. Adapter la durée de la tâche à la réalité des besoins de l'entreprise (Article 500) ; 6. Définir clairement les obligations de chaque partie (Article 504) (voir projet en annexe 4)
<p>Sous-traitance : Les articles 86 à 91 (soit 6 articles seulement) concernent le contrat de sous-entreprise.</p> <p>Le nombre d'articles est insuffisant et ne permet pas une bonne application des dispositions prévues par le législateur.</p>	<p>Il importe d'élaborer un guide d'application des dispositions relatives à la sous-traitance qui précise les responsabilités de chaque partie et notamment en cas d' Accidents de Travail (AT) et Maladies professionnelles (MP) et en cas d'insolvabilité.</p>

Observation, suivi et analyse du marché du travail

L'Observatoire de l'Emploi et de l'Employabilité (OEE) a pour mission d'alimenter les réflexions sur les politiques d'emploi et de formation, en particulier en observant l'évolution des emplois, des formations et des besoins en qualification sur le territoire national.

L'Observatoire est actif dans la fourniture aux acteurs de l'emploi et de la formation des informations dont ils ont besoin. Ce rôle nécessite de rassembler, confronter les données quantitatives et qualitatives existantes et produites pour l'essentiel par l'appareil statistique public mais aussi par d'autres institutions et de les compléter à partir d'études et enquêtes complémentaires.

Toutes les données collectées font l'objet d'un traitement visant à les rendre claires et accessibles aux professionnels.

D'une façon générale, les travaux de l'Observatoire contribuent à valoriser les productions réalisées, facilitent les réflexions prospectives et font progresser la connaissance des liens entre formation et emploi.

Les objectifs de l'OEE sont de produire des informations fiables et pertinentes pour :

- Identifier les expériences initiées par les Fédérations et les CGEM régions pour les modéliser afin de les généraliser ;
- Permettre une meilleure connaissance des potentialités d'emploi ;

Dysfonctionnements constatés

Propositions d'amélioration

Observation, suivi et analyse du marché du travail

- Contribuer à l'élaboration des Répertoires Emplois Métiers (REM) et des Référentiels Emplois Compétences (REM) par secteur avec une consolidation au niveau régional ;
- Améliorer la compréhension de la structure de l'emploi - et des évolutions prévisibles - à l'échelle sectorielle et à l'échelle territoriale ;
- Contribuer à l'amélioration et à l'accroissement de la capacité nationale (Gouvernement et partenaires) dans la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques de l'Emploi ;
- Produire les recommandations en termes d'adéquation emploi-formation (formation initiale), de développement d'actions emploi-formation (formation tout au long de la vie) ;
- Œuvrer à la construction et accompagner la promotion du Cadre National des Compétences ;
- Produire le baromètre des emplois métiers (tension) par secteur ;
- Favoriser l'ajustement de la formation à l'emploi.

**LE CODE DU TRAVAIL ET LES
CONDITIONS DU TRAVAIL : DURÉE DU
TRAVAIL ET SANTÉ ET SÉCURITÉ AU
TRAVAIL (STT)**

Dysfonctionnements constatés	Propositions d'amélioration
La santé et sécurité au travail	
<p>La prévention des risques professionnels</p> <p>Les articles 281 à 303, prévoient des dispositions générales relatives à la SST.</p> <p>Ces articles sont complétés par un certain nombre de textes d'application anciens ou nouveaux.</p> <p>Les dispositions générales présentent en même temps des principes généraux et des détails relatifs à la question.</p>	<p>La CGEM n'a cessé d'œuvrer pour la promotion de la salubrité des lieux du travail et pour la prévention des salariés vis-à-vis des risques professionnels.</p> <p>Dans ce cadre, des travaux importants ont permis d'avancer dans le domaine du travail décent, par la promotion de labels adaptés en matière de responsabilité sociale.</p> <p>La CGEM appelle l'ensemble des acteurs à plus de responsabilités.</p> <p>La Santé et Sécurité ne doit pas être l'apanage du secteur privé, elle doit concerner aussi le secteur public, d'où l'importance du projet de loi cadre en cours de discussion.</p>
<p>Les articles 336 à 344 précisent les modalités de mise en place et de fonctionnement du Comités de sécurité et d'Hygiène Comité de Sécurité et d'Hygiène (CSH).</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ L'existence de CSH au sein de l'entreprise ne veut pas dire qu'ils sont opérationnels. 	<p>Il importe de dynamiser les CSH par des formations appropriées et des guides de fonctionnement.</p>
<p>Les normes internationales</p> <p>Le code du travail a essayé de prendre en compte les conventions internationales du travail ratifiées par le Maroc, mais depuis 2004, d'autres normes ont vu le jour.</p>	<p>Dans le but d'une meilleure protection de la Santé et Sécurité au Travail, il importe de veiller à la mise à jour de notre législation vis-à-vis des normes internationales et ce, notamment par la prise en considération de la convention 187 sur le cadre promotionnel pour la Sécurité et la Santé au travail.</p>

La santé et sécurité au travail

La médecine du travail : Seuil de mise en place d'un service autonome

Les articles 304 et 305 du code du travail instaurent l'obligation de service médical du travail (autonome pour 50 salariés et plus, ou inter-entreprises pour moins de 50 salariés).

Cette disposition connaît des difficultés d'application.

En vue de la généralisation de la médecine du travail en entreprise, il importe de :

- Relever le seuil de l'effectif pour la mise en place d'un service médical autonome ;
- Permettre le recours direct au médecin du travail dans l'attente de la mise en place du service médical interentreprises ;
- Promouvoir les services médicaux interentreprises notamment dans les zones industrielles.

La superficie des locaux dédiés aux médecins du travail

L'arrêté N° 3124-10 du Ministre de l'Emploi précise, entre autres, les caractéristiques des locaux réservés au service médical du travail.

Les dispositions de l'arrêté doivent être revues de manière à prendre en considération la réalité de l'entreprise marocaine.

La durée minimum de travail du Médecin du travail au sein de l'entreprise

Le 1^{er} paragraphe de l'article 306 du code du travail parle de fixation, par texte réglementaire, de la durée minimale de travail du médecin du travail (Un texte d'application a prévu 1 heure pour 20 salariés et 1 heure pour 10 salariés dans les entreprises à risques).

Le 2nd paragraphe oblige toute entreprise de plus de 50 salariés à avoir un médecin du travail à plein temps.

Nous nous trouvons devant une contradiction flagrante du même article entre les 2 paragraphes :

Selon le 1^{er} paragraphe, une entreprise de 50 salariés doit disposer d'un médecin pendant 2,5 à 5 heures par mois.

Dans un souci de cohérence et d'efficacité d'application du code du travail, **le 2nd paragraphe de l'article 306 doit être éliminé.**

Selon le 2nd paragraphe, une entreprise de 50 salariés doit disposer d'un médecin durant toutes les heures de travail.

Le profil du médecin du travail

L'article 310 précise que le médecin du travail doit être titulaire d'un diplôme en médecine du travail

Il importe de généraliser la formation des médecins du travail à toutes les facultés de médecine du Royaume.

La relation médecin du travail/Entreprise

L'article 312 instaure l'obligation de contrat de travail entre l'entreprise et le médecin.

Il importe d'adopter plus de souplesse pour permettre à l'entreprise d'avoir recours à un médecin en CDI à temps plein ou à temps partiel ou en convention de prestation de service.

Les pénalités pour non-respect des dispositions de la SST

Les pénalités prévues par le code du travail ne sont pas dissuasives.

Les pénalités pour non-respect des dispositions de la SST doivent être revues à la hausse comme proposé par le projet de loi cadre.

Le travail doit permettre au salarié de gagner sa vie et non pas de la perdre.

Pour cela, il faut sensibiliser, responsabiliser, contrôler et sanctionner au besoin tous les maillons de la chaîne.

Dysfonctionnements constatés

Propositions d'amélioration

L'organisation de la durée du travail

La répartition du temps de travail

L'article 184 du code du travail précise la durée légale du temps du travail et prévoit la possibilité de répartition hebdomadaire ou annuelle.

Le décret 2-04-569 du 21/12/2004 devait préciser les modalités d'application de cet article.

Ce décret n'apporte pas toutes les clarifications nécessaires à une bonne application du code du travail.

Le décret d'application en question n'apporte pas toutes les clarifications utiles, plus grave encore, il a donné lieu à l'abrogation de 36 textes d'application qui régissaient l'organisation du temps de travail dans des secteurs stratégiques et à besoins spécifiques comme les ports ou les transports ...

Cette situation doit être corrigée pour permettre une souplesse adaptée à chaque spécificité.

Par ailleurs, l'annualisation ou la modulation du temps de travail doit permettre plus de souplesse et doit être régie par accords contractés entre les parties.

L'organisation de la durée du travail

La diminution du temps de travail en cas de crise périodique

Les articles 185 et 186 du code du travail organisent les modalités de diminution du temps de travail en cas de crise périodique passagère.

En cas de crise passagère et pour éviter des répercussions encore plus grave, la loi doit permettre plus de diminution du temps de travail, pendant plus de 60 jours par an, avec paiement des heures effectivement effectuées.

Les dérogations permanentes à la durée normale du travail

Les articles 189 à 194 du code du travail indiquent les situations où le salarié peut être occupé en dehors de la durée normale du travail, dans le cadre de dérogations compensées par repos équivalent, ou rémunérées au taux normal.

Clarifier par notes ministérielles ou guide d'applications ces dispositions pour permettre à l'entreprise un recours normal et sans conflit aux heures de dérogation prévues par la loi.

Les heures supplémentaires

Les articles 196 à 202 définissent les heures supplémentaires et les modalités générales d'y avoir recours.

Le décret 2-04-570 du 29/12/2006 essaie de préciser les modalités de recours aux heures supplémentaires.

Le texte d'application doit être plus clair :

- Il ne doit pas interférer dans les dispositions relatives à la répartition du temps de travail en y ajoutant de nouvelles conditions ;
- Il doit permettre la différenciation entre les heures supplémentaires à taux majoré et les heures de dérogation à taux normal.

L'article 10 du code du travail relatif à « L'interdiction de faire travailler le salarié contre son gré »

Cet article a pour objectif l'interdiction du travail forcé sous toutes ses formes. Il est parfois mal interprété et source de conflits.

Clarifier cette interdiction de manière à ne pas permettre le refus d'heures de dérogation, d'heures supplémentaires ou de toute tâche entrant dans les compétences du salarié.

L'organisation de la durée du travail

Règlement intérieur (RI)

L'article 138 instaure l'obligation de mise en place d'un Règlement Intérieur.

La généralisation de cette disposition rencontre encore des difficultés.

La validation de ce document enregistre beaucoup de retard et ne permet pas la généralisation du RI dans les entreprises.

En vue de la généralisation du RI (**voir annexe 3**), il importe de :

- mettre à la disposition des entreprises un modèle simplifié de RI qui doit rester une synthèse adaptée des dispositions les plus usitées du code du travail et ne doit en aucun cas remplacer la convention collective.
- Simplifier la procédure de validation.
- Permettre aux entreprises de préciser certains aspects spécifiques à leurs activités, notamment en clarifiant les fautes graves spécifiques.

**LES RELATIONS COLLECTIVES DE
TRAVAIL ET LES INSTRUMENTS
D'APPLICATION DU CODE DU TRAVAIL**

Les relations collectives du travail, au Maroc, demeurent encore trop conflictuelles.

La CGEM propose d'œuvrer ensemble pour le développement d'un nouveau type de relations sociales, fondées sur l'esprit de participation, en recherchant l'adéquation entre les impératifs économiques et les attentes sociales.

Diagnostic global

Dysfonctionnements constatés	Propositions d'amélioration
Les relations collectives du travail	
<p>Les instances du dialogue social (Mise en place et fonctionnement des Instances Représentatives du Personnel (IRP))</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Les dispositions du code du travail ont permis une avancée dans la mise en place des différentes IRP. ▪ Des difficultés persistent en matière de fonctionnement. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dans le but de réussir les prochaines élections professionnelles, nous proposons l'élaboration, à l'avance, de l'ensemble des textes nécessaires à cette opération, l'élaboration d'un guide simplifié et le lancement d'une campagne efficace ; ▪ Dans un souci de clarification de la représentativité syndicale, il importe d'unifier les critères d'élection des délégués des salariés entre le secteur privé et le secteur public ; ▪ En vue d'assurer un bon fonctionnement des IRP, il importe d'organiser des cycles efficaces de formation de l'ensemble des acteurs à la bonne gouvernance des relations professionnelles ; ▪ Donner à l'inspection du travail les moyens nécessaires pour accompagner les partenaires économiques et sociaux dans la mise en place et le fonctionnement des IRP (Sensibilisation, guide de bonne gouvernance, modèles de règlement intérieur équilibrés, modèles de protocole d'accord, modèles de charte sociale ...).

Dysfonctionnements constatés	Propositions d'amélioration
Les relations collectives du travail	
<p>La négociation collective</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Les dispositions du code du travail ont essayé d'instaurer la négociation collective ; ■ La culture de négociation collective en entreprise reste faible. 	<p>Clarifier par note ministérielle les parties à la négociation collective :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Soit les représentants syndicaux désignés conformément à l'article 470 du code du travail ou le bureau syndical du syndicat le plus représentatif lors des élections professionnelles, pour éviter toute confusion dans ce domaine ; ■ En cas de présence de 2 syndicats représentatifs, encourager la mise en place d'une instance intersyndicale afin de limiter les dégâts de la surenchère syndicale ; ■ Mettre à disposition des partenaires économiques et sociaux un guide de négociation collective, des modèles simplifiés de convention collective ainsi qu'une assistance efficace dans ce domaine.
<p>La résolution des conflits collectifs du travail</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Les procédures mises en place sont trop lentes et peu efficaces. 	<p>Dans un souci d'efficacité, il importe de :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Simplifier les procédures en cours, en donnant plus de poids à l'action rapide de proximité ; ■ Doter l'inspection du travail, en tant qu'acteur de proximité, de moyens appropriés avec obligation de résultats ; ■ Encourager le développement d'instances de médiation.

Dysfonctionnements constatés

Propositions d'amélioration

Instruments d'application du code du travail

L'inspection du travail

Le code du travail a octroyé à l'inspecteur du travail des tâches multiples sans lui accorder les moyens appropriés.

Dans un souci d'efficacité, il importe de :

- Développer le corps des inspecteurs du travail et les doter de moyens matériels suffisants ;
- Mieux encadrer l'action des Inspecteurs du Travail (notes d'orientation, formation, évaluation) ;
- Renforcer l'accompagnement et le contrôle pour l'application du code ;
- Sensibiliser le corps des inspecteurs sur le respect de la déontologie notamment en matière de neutralité syndicale.

Les procédures d'application du code

Les utilisateurs du code du travail trouvent des difficultés à appliquer certaines procédures prévues par le code du travail.

Dans le but de permettre une meilleure application du code, il importe de :

- Vulgariser les dispositions du code du travail auprès des employeurs, salariés, partenaires sociaux, citoyens, par le biais de tous les moyens de communication (Notes, guides, brochures, sites internet dédiés, télévision...)

Les instances juridiques

Le code du travail donne un pouvoir important au juge pour statuer sur les différents du travail.

Il n'existe pas, à ce jour, de juridiction sociale spécialisée.

La jurisprudence en matière sociale n'est pas toujours disponible.

Dans un souci de clarification et d'efficacité d'application du code du travail, il importe de :

- Œuvrer à la généralisation des juridictions sociales spécialisées ;
- Faciliter l'accès à la jurisprudence en matière sociale ;
- Organiser des rencontres régulières avec les juges afin de clarifier les procédures en vigueur et comprendre la jurisprudence dans ce domaine.

Dysfonctionnements constatés

Propositions d'amélioration

Instruments d'application du code du travail

Règlement intérieur

L'article 138 instaure l'obligation de mise en place d'un Règlement Intérieur.

La généralisation de cette disposition rencontre encore des difficultés.

La validation de ce document enregistre beaucoup de retard.

En vue de la généralisation du RI (**voir annexe 3**), il importe de :

- Mettre à la disposition des entreprises un modèle simplifié de RI qui doit rester une synthèse adaptée des dispositions les plus usitées du code du travail, et ne doit en aucun cas remplacer la convention collective ;
- Simplifier la procédure de validation ;
- Permettre aux entreprises de préciser certains aspects spécifiques à leurs activités, notamment en clarifiant les fautes graves spécifiques (**Voir modèle proposé en annexe**).

Les amendes ou pénalités prévues par le code du travail

Certaines amendes ou pénalités restent faibles par rapport à l'infraction constatée.

Dans un souci d'efficacité d'application du code du travail, certaines amendes ou pénalités gagneraient à être adaptées à la gravité de l'infraction.

ANNEXES

ANNEXE 1	32
<hr/>	
Décret d'application relatif au CDD : propositions d'amendements de la CGEM	
ANNEXE 2	37
<hr/>	
Projet de Contrat de Travail à Temps Partiel	
ANNEXE 3	45
<hr/>	
Modèle de Règlement Intérieur	
ANNEXE 4	65
<hr/>	
Propositions d'amendements des dispositions du code du travail relatives aux entreprises de travail temporaire	

ANNEXE 1

DÉCRET D'APPLICATION RELATIF AU CDD : PROPOSITIONS D'AMENDEMENTS DE LA CGEM

Conformément à la loi n° 65.99 relative au Code de travail, promulguée en application du Dahir n° 1.03.194, du 14 Rajab 1424 (11 septembre 2003), notamment l'article 16 ;

Après avis des organisations professionnelles des employeurs et des organisations syndicales des salariés les plus représentatives ;

Et après l'étude du projet au conseil du gouvernement tenu le

Il a été décrété ce qui suit :

Article 1^{er} : Définition et champ d'application

Le CDD est un contrat de travail par lequel un employeur recrute un salarié pour une durée limitée pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire et seulement dans les cas énumérés par la loi.

Il peut être contracté dans **tous les secteurs non agricoles** ou agricoles, dans toutes les situations où la relation de travail ne revêt pas un caractère permanent.

Il peut être établi « à terme précis » ou à terme imprécis dans certaines circonstances.

Un CDD ne peut permettre de pourvoir durablement un emploi lié à une activité normale et permanente de l'entreprise. Conclu en dehors du cadre légal, il peut être requalifié en contrat à durée indéterminée.

Article 2 : Situations de CDD

Le CDD peut être conclu dans tous les secteurs sans distinction, dans les situations suivantes :

1. Remplacement d'un salarié dont le contrat est suspendu notamment :
 - Lorsque le salarié bénéficie de la formation continue ;
 - Lorsque le salarié est absent pour cause de maladie ou d'accident attestés par certificat médical ;
 - Durant la période avant et après l'accouchement de la femme enceinte, tel que déterminé dans les articles 154 et 156 du Code de travail ;
 - Durant la période d'incapacité provisoire due à un accident de travail ou à une maladie professionnelle ;
 - Durant la période d'absence du salarié pour passer un examen ou pour

effectuer un entraînement sportif national ou pour participer à une compétition sportive officielle internationale ou nationale ;

- Lors du départ définitif d'un salarié précédant la suppression de son poste.

2. Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;
3. Activités à caractère saisonnier (activités limitées dans le temps et entrecoupées de périodes d'inactivité) ;
4. Missions limitées dans le temps ;
5. Travaux de chantiers limités dans le temps ;
6. Marché de prestation de service limité dans le temps ;
7. Emplois pour lesquels il n'est pas d'usage de recourir à un CDI ;
8. Lors de l'ouverture d'une entreprise pour la première fois ou d'un nouvel établissement au sein de l'entreprise ;
9. Lors du lancement d'un nouveau produit pour la première fois.

Article 3 : Spécificités du secteur agricole

Au vu de la saisonnalité de son activité, le secteur agricole peut avoir recours au contrat à durée déterminée de saison, lorsqu'il s'agit de travaux qui sont nor-

malement appelés à se répéter chaque année dans une exploitation agricole, à date à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs. Il s'agit notamment :

- Des opérations liées aux engagements des cultures des céréales et des légumineuses, de leur récolte et de la collecte de leur production ;
- Des opérations relatives aux engagements des cultures des légumes et des produits maraichers et leurs récoltes ;
- Des opérations relatives aux engagements de la culture des arbres fruitiers et la cueillette de leurs fruits ;
- Des activités considérées comme saisonnières selon les us et coutumes locales.

Ne sont pas considérés des CDD, au sens de ce décret, les contrats conclus pour effectuer diverses activités indépendantes ou achevées à caractère saisonnier durant toute l'année par le salarié au profit d'un seul employeur.

Par ailleurs, lors de l'ouverture d'une entreprise pour la première fois ou d'un nouvel établissement au sein de l'entreprise ou lors du lancement d'un nouveau produit pour la première fois, dans le secteur

agricole, il peut être conclu un contrat de travail à durée déterminée pour une durée maximale de six mois renouvelable à condition que la durée des contrats successifs conclus de manière continue ne dépasse pas deux ans.

Passée cette période, les contrats successifs conclus de manière continue sont qualifiés en contrat à durée indéterminée.

Article 4 : Durée du CDD et période d'essai

Le contrat à durée déterminée est conclu pour une durée limitée. Il prend fin soit à la date fixée ou - en l'absence de terme précis - lorsque se réalise l'objet pour lequel il a été conclu (retour du salarié remplacé, fin de la saison...). La durée totale, compte tenu du renouvellement éventuel, ne doit pas dépasser la limite maximale autorisée.

Motifs de CDD	Durée maximale du contrat	
	Contrat à terme précis	Contrat sans terme précis (1)
Remplacement d'un salarié absent	24 mois	Fin de l'absence
Remplacement d'un salarié dont le départ définitif précède la suppression de son poste	24 mois	-
Accroissement temporaire de l'activité	24 mois	-
Travaux saisonniers	-	Fin de saison
Mission limitée dans le temps	24 mois	Fin de mission
Travaux de chantiers limités dans le temps	-	Fin de chantier
Marché de prestation de service limité dans le temps	-	Fin de marché
Emplois pour lesquels il n'est pas d'usage de recourir à un CDI	-	Fin de tâche
Lors de l'ouverture d'une entreprise pour la première fois ou d'un nouvel établissement au sein de l'entreprise	24 mois	-
Lors du lancement d'un nouveau produit pour la première fois	24 mois	-

(1) Le contrat doit comporter une durée minimale s'il est à terme incertain.

Le contrat de travail à durée déterminée peut comporter une période d'essai limitée à :

- Un jour par semaine (sans que la durée puisse dépasser deux semaines) pour les contrats inférieurs ou égaux à six mois ;
- Un mois maximum pour les contrats supérieurs à six mois.

Article 5 : Forme et contenu du contrat

Tout CDD dont la durée est supérieure à trois mois doit être rédigé en deux copies signées par le salarié et l'employeur. Le salarié en garde une copie.

Outre les conditions relatives au consentement des parties et à leur aptitude à conclure des contrats, les CDD doivent comprendre notamment les données suivantes :

- Le motif nécessitant le recours au CDD ;
- Le poste de travail occupé par le salarié ;
- La durée du contrat, les dates d'effet et d'échéance ;
- La durée de la période d'essai éventuellement prévue ;
- Le montant du salaire et le mode de son paiement ;

Article 6 : Rupture de CDD

Le CDD peut être rompu avant son échéance dans les cas suivants :

- A l'initiative du salarié qui justifie d'une embauche en contrat à durée indéterminée. Le salarié doit alors respecter un préavis d'une durée égale à 1 jour par semaine compte tenu de la durée totale du CDD ;
- Accord conclu entre l'employeur et le salarié ;
- Force majeure, c'est-à-dire un événement exceptionnel, imprévisible et insurmontable qui rend impossible l'exécution du contrat de travail (des difficultés économiques ou la liquidation judiciaire de l'entreprise ne constituent pas, pour l'employeur, des situations de force majeure) ;
- Inaptitude constatée par le médecin du travail ;
- Faute grave de l'employeur ou du salarié.

En dehors de ces situations, la rupture prématurée du contrat est sanctionnée, selon qu'elle est le fait de l'employeur ou du salarié par le versement de dommages-intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations que le salarié aurait perçues jusqu'au terme du contrat.

Article 7 : Date d'effet

La mise en application de ce décret à publier au Bulletin officiel est conférée au Ministre de l'emploi et des affaires sociales.

ANNEXE 2

PROJET DE CONTRAT DE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL (CTTP)

DÉFINITION

Le contrat de travail à temps partiel est conclu avec un salarié dont la durée du travail est inférieure à la durée - légale ou conventionnelle - pratiquée dans l'entreprise.

Est considéré comme salarié à temps partiel le salarié dont la durée du travail est inférieure à la durée légale du travail (soit 44 heures par semaine).

Horaires effectués dans le cadre de la semaine	Horaires effectués dans le cadre de l'année
De 15 heures à 43 heures	De 780 à 2287
Soit tous les jours ouvrables de la semaine mais durant une partie de la journée seulement.	Travail durant certains mois ou partie du mois seulement sur l'année.
Soit uniquement certains jours ouvrables de la semaine, les autres étant non travaillés.	

Ces horaires de travail font référence à la durée légale en vigueur au Maroc qui sert de référence pour définir le temps partiel.

Cependant, la durée de référence peut être inférieure, soit parce qu'une convention ou un accord collectif le prévoit, soit parce que cela résulte d'une pratique d'entreprise.

Obligatoirement écrit, ce contrat comporte certaines clauses spécifiques afin, notamment, de garantir les droits du salarié concerné.

CONSTATS

Macroéconomique

- Crise économique mondiale et printemps arabe: conséquences indéniables sur notre économie ;
- Ralentissement de la croissance ;
- Plus de 40% du tissu économique marocain baigne dans l'informel ;
- Populations fragiles n'accédant pas au marché de l'emploi : faible pouvoir d'achat.

Microéconomique

- Concurrence internationale accrue ;

- Saisonnalité de l'activité dans plusieurs secteurs (fluctuations importantes des commandes) ;
- Flexibilité des systèmes productifs (just in time) ;
- Innovations régulières.

Vs

- Rigidité du code du travail ;
- Flexibilité insuffisante dans la gestion des Ressources Humaines ;
- Mécanismes d'emploi des jeunes inefficaces.

ENJEUX DU CTPP

Pour les salariés

- Faciliter l'accès au marché du travail à des populations jusque là écartées (dilemme entre temps plein ou inactivité) donc création d'emplois ;
- Faciliter l'entrée dans la vie active ou le départ à la retraite rendu progressif ;
- Transférer les compétences et le knowledge management ;
- Permettre un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales ou le temps consacré à d'autres activités telles que les loisirs ;
- Permettre un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la formation initiale,

continue ou l'engagement civique ;

- Permettre un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et les contraintes de soins (maladies lourdes) ;
- Permettre une entrée progressive dans la vie active à certaines formes de handicaps ;
- Permettre les congés parentaux, congés d'éducation...

Pour les entreprises

- Les avantages de la flexibilité liée au travail à temps partiel ;
- L'adaptation aux besoins définis et exigés par leur activité ;
- Plus de souplesse pour adapter le rythme de leur activité aux exigences du marché ;
- Un gain de productivité ;
- Liaison salaire/productivité ;
- Relation entre tous les mécanismes par rapport à un volume horaire (protection, congés...)

VOLET ORGANISATION DU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

DURÉE DU TRAVAIL

Est considéré comme salarié à temps partiel le salarié dont la durée du travail est inférieure à :

- La durée légale du travail (soit 44 heures par semaine) ou, lorsque cette durée est inférieure à la durée légale, à la durée du travail fixée conventionnellement pour le secteur ou la durée de travail applicable au sein de l'entreprise ;
- La durée mensuelle résultant de l'application, sur cette période, de la durée légale du travail ou, si elle est inférieure, de la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou de la durée du travail applicable dans l'établissement ;
- La durée de travail annuelle résultant de l'application sur cette période de la durée légale du travail, soit 1 607 heures, ou, si elle est inférieure, de la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou de la durée du travail applicable dans l'établissement.

ORGANISATION DU TRAVAIL

Le travail à temps partiel peut être organisé sur la semaine, sur le mois ou sur l'année.

La durée de travail prévue dans le contrat doit être respectée.

LA MODULATION DE LA DURÉE DU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

La durée hebdomadaire ou mensuelle du travail d'un salarié à temps partiel peut varier sur tout ou partie de l'année à condition que cette durée n'excède pas, en moyenne, la durée stipulée dans le contrat de travail (La moyenne du travail effectué en entreprise par semaine ne doit pas excéder la durée contractée initialement).

Par ailleurs, l'écart entre la limite des variations de la durée du travail et la durée stipulée au contrat ne peut excéder le tiers de cette durée.

Cette modulation ne peut se faire qu'avec un accord ou une convention qui prévoit :

- Les modalités selon lesquelles le programme indicatif de la répartition de la durée du travail est communiqué par écrit au salarié ;
- Les modalités et les délais selon lesquels ces horaires peuvent être modifiés. Cette modification ne peut intervenir moins de sept jours après la date à laquelle le salarié en a été informé, ce délai pouvant être ramené à trois jours par convention ou accord collectif.

MODIFICATION DE LA RÉPARTITION D'HORAIRE

La répartition de la durée du travail dans la semaine ou le mois figure obligatoirement dans le contrat de travail à temps partiel ou dans l'avenant y afférent.

Doivent également être mentionnées les circonstances dans lesquelles cette répartition peut faire l'objet d'une modification ainsi que la nature de celle-ci. Toutefois, une modification de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ne peut intervenir qu'après le respect, par l'employeur, d'un préavis de 5 jours ouvrables. Le point de départ de ce préavis est la notification de la modification envisagée au salarié par écrit.

Lorsque le changement est structurel et modifie la clause contractuelle, un avenant au contrat initial est obligatoire.

Le salarié peut s'opposer à un tel changement, sans encourir ni sanction ni licenciement, lorsque :

- L'employeur demande une modification dans des circonstances ou selon des modalités autres que celles prévues par le contrat de travail ;
- Le changement, bien qu'intervenant dans un cas et selon les modalités définies par le contrat, n'est pas compatible avec des obligations familiales impérieuses, le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, une période d'activité chez un autre employeur ou encore une activité professionnelle non salariée.

VOLET DROITS DU SALARIÉ

PÉRIODE D'ESSAI

La durée de la période d'essai d'un salarié à temps partiel ne peut pas être plus longue que celle du salarié à temps plein.

RÉMUNÉRATION

La rémunération du salarié à temps partiel ne peut être inférieure à celle du salarié qui, à qualification égale, occupe à temps complet un emploi équivalent dans l'établissement ou l'entreprise. Pour le calcul de la rémunération, il est tenu compte de la durée de travail et de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

AVANTAGES LIÉS À L'ANCIENNETÉ

Le salarié à temps partiel bénéficie également des avantages liés à l'ancienneté (jours de congés supplémentaires, primes et indemnités versées au prorata du montant du salaire, par exemple).

L'ancienneté du salarié à temps partiel est décomptée comme s'il avait travaillé à temps plein.

Les périodes non travaillées sont prises en compte en totalité.

CONGÉS

Le salarié à temps partiel bénéficie des congés au prorata des jours travaillés.

En cas de départ de l'entreprise, l'indemnité de congés payés est déterminée en fonction des salaires perçus.

Les salariés à temps partiel bénéficient de congés pour événements familiaux dans les mêmes conditions que les salariés à temps complet.

Ces congés sont payés selon l'horaire que le travailleur à temps partiel aurait accompli s'il avait travaillé ce jour-là.

JOURS FÉRIÉS

Les jours fériés chômés sont rémunérés au salarié à temps partiel.

REPRÉSENTATION DU PERSONNEL

Le salarié à temps partiel peut être électeur, éligible ou désigné délégué syndical. Ils sont comptabilisés dans l'effectif au prorata de leur temps de présence.

Toutefois, lorsqu'il travaille dans plusieurs entreprises, il ne peut être élu que dans une seule. Il doit choisir celle dans laquelle il fait acte de candidature.

L'utilisation d'un crédit d'heures de délégation ne peut réduire de plus 10% le temps de travail contractuel du salarié à temps partiel.

L'INDEMNITÉ DE DÉPART

L'indemnité de départ pour les salariés ayant occupé un emploi à temps partiel est calculée de la même manière qu'un salarié travaillant à temps plein.

PARTICULARITÉS

Un salarié à temps partiel peut avoir plusieurs employeurs sous réserve que la durée globale journalière et hebdomadaire ne dépasse pas les maxima légaux: respectivement 10 heures par jour et 44 heures par semaine.

L'employeur a l'obligation d'accéder à la demande d'un salarié à temps partiel qui souhaite occuper un emploi à temps complet vacant dès lors que l'intéressé remplit les conditions requises par l'emploi concerné, l'intégrer dans le processus de recrutement au même titre que les autres candidats, tout en étant prioritaire s'il y a adéquation poste/profil.

De même, un salarié à temps complet est prioritaire, s'il le souhaite, pour prendre un emploi à temps partiel disponible dans l'établissement ou dans l'entreprise correspondant à sa catégorie professionnelle.

ANNEXE 3

MODÈLE RÈGLEMENT INTÉRIEUR

Date : ../../....

NOM DE L'ENTREPRISE

.....

TABLE DES MATIERES

PREAMBULE	
SECTION I : OBJET, CHAMP D'APPLICATION ET CONDITIONS D'EMPLOI	2
ARTICLE 1 : OBJET	
ARTICLE 2 : CHAMP D'APPLICATION	
ARTICLE 3 : RECRUTEMENT	
ARTICLE 4 : CONTRAT DE TRAVAIL	
ARTICLE 5 : CLASSIFICATION DU PERSONNEL	
ARTICLE 6 : PERIODE D'ESSAI	
SECTION II : OBLIGATIONS ET ORGANISATION DU TRAVAIL	4
ARTICLE 7 : OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR	
ARTICLE 8 : OBLIGATIONS DU SALARIE	
ARTICLE 9 : ACCES AUX LIEUX DE TRAVAIL	
ARTICLE 10 : DUREE ET HORAIRES DE TRAVAIL	
ARTICLE 11: DEROGATIONS A LA DUREE DU TRAVAIL	
ARTICLE 12: REPOS HEBDOMADAIRE ET JOURS FERIES	
SECTION III : GESTION DES CONGES ET ABSENCES	6
ARTICLE 13 : CONGES ANNUELS	
ARTICLE 14 : PROTECTION DE LA MATERNITE	
ARTICLE 15 : ABSENCES POUR MALADIE	
SECTION IV : SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL	7
ARTICLE 16 : OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR	
ARTICLE 17 : OBLIGATIONS DU SALARIE	
ARTICLE 18 : LES INSTITUTIONS INTERNES DE SANTE ET SECURITE	
ARTICLE 19 : ACCIDENT DU TRAVAIL	
SECTION V : GESTION DE LA DISCIPLINE ET CESSATION DE LA RELATION DE TRAVAIL	9
ARTICLE 20 : OBLIGATIONS EN MATIERE DE DISCIPLINE	
ARTICLE 21 : FAUTES PROFESSIONNELLES ET SANCTIONS	
ARTICLE 22 : PROCEDURES DISCIPLINAIRES	
ARTICLE 23 : CESSATION DE LA RELATION DE TRAVAIL	
ARTICLE 24 : PREAVIS	
ARTICLE 25 : CERTIFICAT DE TRAVAIL ET REÇU POUR SOLDE DE TOUT COMPTE	
SECTION VI : INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL	11
ARTICLE 26 : OBLIGATION EN MATIERE DE RELATIONS PROFESSIONNELLES	
ARTICLE 27 : MISE EN PLACE ET FONCTIONNEMENT DES IRP	
SECTION VII : REMUNERATION ET COUVERTURE SOCIALE	14
ARTICLE 28: REMUNERATION	
ARTICLE 29: COUVERTURE SOCIALE	
SECTION VIII : DISPOSITIONS DIVERSES	16
ARTICLE 30 : CONDITIONS DE RECEPTION DES SALARIES	
ARTICLE 31 : INFORMATION, DEPOT, ENTREE EN VIGUEUR ET PUBLICITE	
ARTICLE 32 : DISPOSTIONS FINALES	

PREAMBULE

**(Possibilité de prévoir un préambule qui présente l'objet,
les objectifs et le contenu du règlement intérieur)**

SECTION I : OBJET, CHAMP D'APPLICATION ET CONDITIONS D'EMPLOI

ARTICLE 1 : OBJET

En application de l'article 138 du Code du Travail, la société met en place le présent règlement intérieur qui a pour objet de préciser les règles et mesures relatives :

- Aux conditions d'emploi des salariés et d'organisation du travail ;
- A la gestion des repos, des absences, des congés et du paiement des salaires ;
- Aux obligations en matière d'hygiène, de sécurité, et de réadaptation des salariés handicapés ;
- Aux procédures de gestion de la discipline ;
- A la mise en place et au fonctionnement des institutions représentatives du personnel.

ARTICLE 2 : CHAMP D'APPLICATION

Le présent règlement intérieur s'applique à tous les salariés de la société et ce, dans tous les lieux où le travail est exécuté pour le compte de la société.

(Possibilité de détailler cet article)

ARTICLE 3 : RECRUTEMENT

La société recrute ses salariés, en fonction des besoins et des profils requis en ne prenant en considération que les aptitudes, les compétences professionnelles et les références des candidats et ce, dans le respect des dispositions du code du travail.

Le salarié doit informer l'entreprise de tout changement qui interviendrait dans l'adresse de son lieu de résidence.

(Possibilité de détailler cet article)

ARTICLE 4 : CONTRAT ET CARTE DE TRAVAIL

En cas de conclusion par écrit, le contrat de travail doit être établi en deux exemplaires revêtus des signatures légalisées du salarié et de l'employeur. Le salarié reçoit également une carte de travail comportant les mentions fixées par voie réglementaire.

ARTICLE 5 : CLASSIFICATION DU PERSONNEL

Le personnel de la société est réparti selon les grandes catégories suivantes :

- Cadres et assimilés, employés et ouvriers.

(Possibilité de détailler cet article)

ARTICLE 6 : PERIODE D'ESSAI

- Tout salarié recruté sous contrat à durée indéterminée (CDI) est soumis à une période d'essai, qui ne peut excéder les durées suivantes, renouvelable une seule fois :

Catégories	Période d'essai
Cadres et assimilés	3 mois
Employés, techniciens, et maîtrises	45 jours
Ouvriers	15 jours

- Tout salarié recruté sous contrat à durée déterminée (CDD) est soumis à une période d'essai non renouvelable en fonction de la durée du contrat comme suit :

Durée du CDD	Période d'essai
Inférieure ou égale à 6 mois	1 jour/semaine et au maximum 2 semaines
Supérieure à 6 mois	1 mois

Pendant la période d'essai, les deux parties peuvent rompre la relation de travail sans indemnités ni préavis sauf celui prévu à l'article 13 du Code du Travail.

SECTION II : OBLIGATIONS ET ORGANISATION DU TRAVAIL

ARTICLE 7 : OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

- Prendre les mesures nécessaires afin de préserver la sécurité, la santé et la dignité des salariés durant l'accomplissement des tâches qu'ils exécutent pour le compte de la société ;
- Communiquer à toute nouvelle recrue, par écrit ou dans un livret d'accueil :
 - Le Règlement Intérieur ;
 - Les horaires de travail et les modalités d'application du repos hebdomadaire ;
 - Les modalités et la périodicité de paiement de la rémunération ;
 - Les numéros d'immatriculation aux organismes de protection sociale ;
 - L'organisme d'assurance contre les accidents de travail et les maladies professionnelles ;
 - Les règles et les consignes de sécurité, d'hygiène au travail et les mesures de prévention des risques professionnels.

ARTICLE 8 : OBLIGATIONS DU SALARIE

- Exécuter la mission et les tâches qui lui sont confiées, selon les règles et procédures internes, les directives de la hiérarchie et ce, dans le cadre de la législation en vigueur et des règles internes ;
- Veiller, dans l'exercice de ses fonctions, à la préservation des biens de la société et à la bonne tenue des lieux de travail, des vestiaires et des infrastructures sociales ;

(Possibilité d'ajouter d'autres obligations)

ARTICLE 9 : ACCES AUX LIEUX DE TRAVAIL

L'accès à l'entreprise est régi par les procédures internes et consignes de sécurité auxquelles chaque salarié doit se conformer.

(Possibilité de détailler cet article)

ARTICLE 10 : DUREE ET HORAIRES DE TRAVAIL

Conformément aux dispositions de l'article 184 du code du travail et des textes pris pour son application, la durée normale effective du travail à ne peut dépasser 44 heures par semaine.

(Possibilités de mise en évidence des spécificités d'organisation du temps de travail)

ARTICLE 11: DEROGATIONS A LA DUREE NORMALE DU TRAVAIL

Conformément à la loi, l'entreprise peut faire appel à ses salariés en dehors de la durée normale du travail et ce, dans le cadre des dérogations permanentes ou d'heures supplémentaires dans les conditions prévues par le Code du Travail.

(Possibilité de détailler cet article)

ARTICLE 12: REPOS HEBDOMADAIRE ET JOURS FERIES

Repos hebdomadaire

Le repos hebdomadaire au sein de la société est octroyé aux salariés conformément aux dispositions légales et règlementaires. Il est octroyé le dimanche à l'ensemble du personnel

(Possibilité de détailler cet article)

Jours fériés

Le personnel bénéficie du repos des jours de fêtes chômés et payés au sein de la société conformément à la législation en vigueur et aux règles internes.

Le salarié occupé le jour de fête reçoit, en plus de sa rémunération, une indemnité supplémentaire égale à 100% du salaire de la journée ou, s'il le désire, un repos compensateur d'une journée.

(Possibilité de détailler cet article)

SECTION III : GESTION DES CONGES ET ABSENCES

ARTICLE 13 : CONGES ANNUELS

Tout salarié a droit, après six mois de service continu à un congé annuel payé dont la durée est fixée conformément aux dispositions légales et aux règles internes à la société.

Le congé annuel payé peut, après accord entre le salarié et l'employeur, être fractionné ou cumulé sur deux années consécutives.

Les dates du congé annuel sont fixées par l'employeur après consultation des représentants du personnel et des salariés concernés, en tenant compte des besoins de service et de la situation de famille des salariés et de leur ancienneté dans l'entreprise.

L'ordre des départs est communiqué à tout salarié ayant droit au congé annuel payé au moins trente jours avant la date de départ.

ARTICLE 14 : ABSENCES POUR MATERNITE OU EVENEMENTS FAMILIAUX

Congés et autorisation d'absences pour maternité

Conformément aux dispositions du code du travail, la femme salariée bénéficie en cas de maternité de congés et d'autorisations d'absences comme suit :

- D'un congé de maternité de quatorze (14) semaines, sauf complications justifiées ;
- D'autorisations d'absence payées, durant 12 mois à compter de la reprise du travail après l'accouchement, en vue d'allaiter son enfant, d'une durée d'une heure par jour organisée en accord entre les parties ;

(Possibilité de détailler cet article)

Absences pour évènements familiaux

Les salariés de la société bénéficient de permissions d'absences rémunérées, en cas d'évènements familiaux, conformément aux dispositions du code du travail.

(Possibilité de détailler cet article)

ARTICLE 15 : ABSENCES POUR MALADIE

Tout salarié qui ne peut se rendre à son travail pour cause de maladie ou d'accident, doit le justifier et en aviser l'employeur dans les plus brefs délais sans dépasser le délai de 48 heures, sauf cas de force majeure. Si l'absence se prolonge, le salarié doit faire connaître à l'employeur la durée probable de son absence et lui fournir, dans un délai de quatre jours, un certificat médical justifiant son absence.

(Possibilité de détailler cet article)

SECTION IV : SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL

ARTICLE 16 : OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

..... s'engage à mettre en place et à garantir les conditions de protection de la santé et de la sécurité et à mobiliser tous les moyens de protection et de prévention appropriés pour assurer la sécurité des salariés et éviter les risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles et ce, conformément aux dispositions du code du travail (Articles 281 et suivants) et de l'arrêté ministériel N°93.08 du 12 mai 2008, pris pour son application.

(Possibilités de mise en évidence des spécificités)

ARTICLE 17 : OBLIGATIONS DU SALARIE

Chaque salarié de la société doit respecter l'ensemble des règles de propreté corporelles et vestimentaires ainsi que les prescriptions d'hygiène et les consignes de sécurité portées à sa connaissance,

notamment le port des équipements de protection individuelle dont il est doté et en prendre soin conformément aux procédures en vigueur.

(Possibilité de détailler cet article)

ARTICLE 18 : LES INSTITUTIONS INTERNES DE SANTE ET SECURITE

Médecine du Travail

La société met à la disposition de l'ensemble de son personnel un Service de Médecine du Travail, conformément aux dispositions du code du travail.

Le Service de Médecine du Travail organise, à la demande de la Direction des Ressources Humaines, des visites médicales obligatoires, auxquelles tout salarié doit se soumettre.

(Possibilité de détailler cet article)

Le comité de sécurité et d'hygiène (Pour les établissements de 50 salariés et plus)

Le Comité de Sécurité et d'Hygiène est institué au sein de la société, en application des articles 336 et 337 du Code du Travail.

ARTICLE 19 : ACCIDENT DU TRAVAIL ET READAPTATION DES SALARIES HANDICAPES

Tout accident de travail ou de trajet doit être déclaré à la hiérarchie ou aux services compétents de la Société dans les 24 heures au plus tard, sauf cas de force majeure.

(Possibilité de détailler cet article)

La société prend, après avis du Médecin du Travail et du Comité de Sécurité et d'Hygiène, toutes les mesures possibles, en vue de la réadaptation de tout salarié devenu handicapé.

(Possibilité de détailler cet article)

SECTION V : GESTION DE LA DISCIPLINE ET CESSATION DE LA RELATION DE TRAVAIL

ARTICLE 20 : OBLIGATIONS EN MATIERE DE DISCIPLINE

Tout salarié est tenu de se conformer scrupuleusement aux dispositions légales et réglementaires en vigueur et de respecter les dispositions du présent règlement intérieur ainsi que les consignes spécifiques à l'activité de la société.

ARTICLE 21 : FAUTES PROFESSIONNELLES ET SANCTIONS

Fautes professionnelles non graves :

- L'employeur peut prendre l'une des sanctions disciplinaires suivantes à l'encontre du salarié pour faute non grave :
 - 1° l'avertissement ;
 - 2° le blâme ;
 - 3° un deuxième blâme ou la mise à pied pour une durée n'excédant pas huit jours ;
 - 4° un troisième blâme ou le transfert à un autre service.
- Les dispositions de l'article 62 relatives à l'audition, sont applicables aux sanctions prévues aux 3° et 4° du présent article ;
L'employeur applique les sanctions disciplinaires graduellement.

Fautes professionnelles graves :

Comme prévu à l'article 39 du code du travail, en cas de faute grave, le salarié peut être licencié sans préavis ni indemnités.

(Possibilités de détails et de mise en évidence des spécificités)

ARTICLE 22 : PROCEDURES DISCIPLINAIRES

- Les sanctions d'avertissement ou de premier blâme sont prises par décision motivée du management, après avoir provoqué les explications de l'intéressé ;
- Avant d'administrer au salarié toute autre sanction de niveau supérieur, il doit pouvoir se défendre et être entendu par l'employeur ou son représentant, dans un délai ne dépassant pas huit jours à

compter de la date de constat de faute, et ce en présence d'un représentant du personnel dans l'entreprise qu'il choisit lui-même ;

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

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

ARTICLE 23 : CESSATION DE LA RELATION DE TRAVAIL ET PREAVIS

Motifs de cessation de la relation de travail

La cessation de la relation de travail peut avoir lieu pour les motifs prévus par la loi et notamment :

- La démission du salarié portant signature légalisée ;
- Le licenciement pour cause économique, structurelle ou technologique ;
- Le licenciement disciplinaire ;
- L'inaptitude ;
- La retraite ;
- Le décès.

(Possibilité de détailler cet article)

ARTICLE 24 : PREAVIS

Conformément à l'article 43 du code du travail, la rupture unilatérale du contrat de travail à durée indéterminée est subordonnée, en l'absence de faute grave de l'autre partie, au respect d'un délai de préavis au moins égal aux délais réglementaires suivants :

Catégorie du salarié	Ancienneté < à 1 an	Ancienneté 1 à 5 ans	Ancienneté > à 5 ans
Cadres et assimilés	1 mois	2 mois	3 mois
Maîtrise, employés et ouvriers	8 jours	1 mois	2 mois

ARTICLE 25 : CERTIFICAT DE TRAVAIL ET REÇU POUR SOLDE DE TOUT COMPTE

Lors de la cessation du contrat de travail pour quelque motif que ce soit, la Direction des Ressources Humaines de la société met à la disposition du salarié concerné, un solde de tout compte et un certificat de travail, comportant toutes les mentions prévues par le code du travail.

(Possibilité de détailler cet article)

SECTION VI : INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

ARTICLE 26 : OBLIGATION EN MATIERE DE RELATIONS PROFESSIONNELLES

Les Institutions Représentatives du Personnel prévues par le Code du Travail sont mises en place au sein de la société et fonctionnent conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, comme précisé dans la présente section.

ARTICLE 27 : DELEGUES DES SALARIES (COMITE DE SECURITE ET D'HYGIENE, COMITE D'ENTREPRISE LE CAS ECHEANT)

Délégués des salariés

- **Institution et prérogatives :**
Les Délégués des salariés sont mis en place au sein de l'entreprise conformément aux conditions et procédures d'élection fixées par la législation en vigueur.
- **Les Délégués des salariés ont notamment pour missions de :**
 - Présenter à l'employeur ou son représentant les réclamations individuelles qui n'auraient pas été traitées directement et qui sont relatives aux conditions du travail, à l'application de la législation du travail, du contrat de travail, du Règlement Intérieur, de la convention collective, ou de toute charte ou tout accord social en vigueur au sein de la société ;

- Assister à l'audition du salarié dans le cadre des procédures disciplinaires ;
- Ils sont consultés lors de la mise en place du Règlement Intérieur ;
- Ils participent au Comité d'Entreprise et au Comité de Sécurité et d'Hygiène.

■ **Fonctionnement :**

Le fonctionnement des délégués des salariés est organisé conformément aux dispositions de la législation en vigueur et des règles internes à la société et ce, dans le cadre de réunions organisées et planifiées.

■ **Facilités :**

Les délégués des salariés bénéficient de tous les moyens d'action et de protection nécessaires à l'accomplissement de leurs missions, comme prévu par la législation du travail et des règles internes à l'entreprise

Comité de Sécurité et d'Hygiène (Pour les établissements de 50 salariés et plus)

■ **Institution et composition :**

Le comité de sécurité et d'hygiène se compose de :

- L'employeur ou son représentant, président ;
- Le chef du service de sécurité, ou à défaut, un ingénieur ou cadre technique travaillant dans l'entreprise, désigné par l'employeur ;
- Le médecin du travail dans l'entreprise ;
- Deux délégués des salariés, élus par les délégués des salariés ;
- Un ou deux représentants des syndicats dans l'entreprise, le cas échéant.

■ **Prérogatives et fonctionnement :**

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

- Détecter les risques professionnels auxquels sont exposés les salariés de l'entreprise ;
- Assurer l'application des textes législatifs et réglementaires concernant la sécurité et l'hygiène ;
- Veiller au bon entretien et au bon usage des dispositifs de protection des salariés contre les risques professionnels ;

- Veiller à la protection de l'environnement à l'intérieur et aux alentours de l'entreprise ;
- Susciter toutes initiatives portant notamment sur les méthodes et procédés de travail, le choix du matériel, de l'appareillage et de l'outillage nécessaires et adaptés au travail ;
- Présenter des propositions concernant la réadaptation des salariés handicapés dans l'entreprise ;
- Donner son avis sur le fonctionnement du service médical du travail ;
- Développer le sens de prévention des risques professionnels et de sécurité au sein de l'entreprise.

Le comité de sécurité et d'hygiène se réunit sur convocation de son président une fois chaque trimestre et chaque fois qu'il est nécessaire ainsi qu'à la suite de tout accident ayant entraîné ou qui aurait pu entraîner des conséquences graves.

Comité d'Entreprise (Pour les entreprises de 50 salariés et plus)

■ **Institution et composition**

Le comité d'entreprise comprend :

- L'employeur ou ses représentants ;
- Deux délégués des salariés élus par les délégués des salariés de l'entreprise ;
- Un ou deux représentants syndicaux dans l'entreprise, le cas échéant.

■ **Prérogatives et fonctionnement :**

Le comité d'entreprise est chargé des questions suivantes :

- Les transformations structurelles et technologiques à effectuer dans l'entreprise ;
- La stratégie de production de l'entreprise et les moyens d'augmenter la rentabilité ;
- L'élaboration de projets sociaux au profit des salariés et leur mise à exécution ;
- Les programmes d'apprentissage, de formation-insertion, de lutte contre l'analphabétisme et de formation continue des salariés.
- **Le comité d'entreprise se réunit** une fois tous les six mois et chaque fois que cela s'avère nécessaire.

SECTION VII : REMUNERATION ET COUVERTURE SOCIALE

ARTICLE 28 : REMUNERATION

- Les salaires, les indemnités et les primes sont déterminés et versés conformément aux lois et règlements en vigueur et aux règles internes de la société ;
- Tout salarié bénéficie d'un salaire qui ne peut en aucun cas être inférieur au Smig ;
- Il bénéficie également d'une prime d'ancienneté comme prévu par le code du travail ;
- Le salarié reçoit, en même temps que son salaire, un bulletin de paie mentionnant les indications fixées par l'autorité gouvernementale chargée du travail.

(Possibilités de mise en évidence des spécificités)

ARTICLE 29 : COUVERTURE SOCIALE

Les salariés de l'entreprise bénéficient des prestations et des couvertures légales fournies par les organismes auxquels il est affilié.

(Possibilités de détail et de mise en évidence des spécificités)

SECTION VIII : DISPOSITIONS DIVERSES

ARTICLE 30 : CONDITIONS DE RECEPTION DES SALARIES

Tout salarié, désirant régler une affaire d'ordre administratif ou présenter une réclamation, est en droit de s'adresser directement au service concerné, en vue du traitement de la requête selon les procédures internes et dans les délais prévus.

Par ailleurs et conformément aux dispositions de l'article 141 du code du travail, la Direction fixe le jour du de à pour recevoir tout salarié qui en fait la demande, accompagné ou non d'un représentant du personnel..

ARTICLE 31 : INFORMATION, DEPOT, ENTREE EN VIGUEUR ET PUBLICITE

Le présent Règlement Intérieur entrera en vigueur dès son approbation par l'Administration du travail.

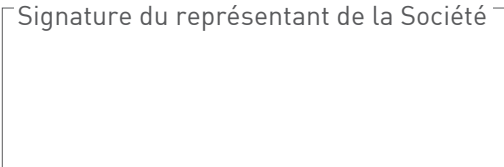
Il sera mis à la disposition des salariés et sera affiché aux emplacements prévus par la législation du travail en vigueur.

Toutes modifications ultérieures du présent Règlement Intérieur feront l'objet des mêmes procédures de consultation, d'information, de publicité et de dépôt.


Article 32 : DISPOSITIONS FINALES

Tout ce qui n'est pas prévu dans le présent Règlement Intérieur reste régi par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Signature du représentant de la Société



Cachet de la Société



**SUPPORTS DE FORMALITES
D'APPROBATION DU REGLEMENT
INTERIEUR**

Lettre d'accompagnement

De

.....

A Monsieur le délégué Régional de l'Emploi

.....

Objet : Demande de validation du Règlement Intérieur (RI)

Monsieur le Délégué Régional,

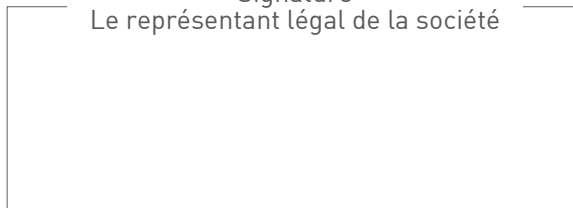
Conformément aux dispositions de l'article 138 du code du travail, j'ai l'honneur de vous adresser le projet de Règlement Intérieur de la société sise, et ce en vue de sa validation.

Nous restons à votre disposition pour prendre en compte toutes les remarques ou modifications éventuelles relatives à ce projet.

Je vous prie, Monsieur le Délégué Régional, de croire en l'assurance de ma parfaite considération.

Signature

Le représentant légal de la société



PJ :

- 2 copies du projet de RI version arabe ;
- 2 copies du projet de RI version française ;
- 1 copie du récépissé de remise de projet aux délégués des salariés ;
- Fiche technique de l'hôtel.

FICHE TECHNIQUE RELATIVE A L'ENTREPRISE

Nom ou raison sociale :

Nature juridique :

Adresse :

Téléphone :

Fax :

Nom du directeur / Responsable juridique :

Adresse mail :

Activité :

Date de création :

Date de début de l'activité :

Nombre de salariés :

Nombre des délégués des salariés :

Nombre de représentants syndicaux :

Date de création du CE :

Date de création du CSH :

Date de création du service médical du travail :

Nom de la société d'assurance des AT :

Assurance maladie :

RECIPISSSE DE REMISE D'UNE COPIE DU REGLEMENT INTERIEUR AUX DELEGUES DES SALARIES

Nous soussignés, délégués des salariés de la société
déclarons avoir reçu, ce jour .../.. /2014, une copie du projet de règle-
ment intérieur.

Nom et prénom du délégué	Fonction dans la société	Signature

NB : La réception d'une copie du Règlement Intérieur de la part des délégués des salariés ne vaut pas validation ou non validation du dit projet.

ANNEXE 4

PROPOSITIONS D'AMENDEMENTS DES DISPOSITIONS DU CODE DU TRAVAIL RELATIVES AUX ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE (ETT)

INTRODUCTION

La veille législative doit permettre une amélioration continue des dispositions légales qui encadrent la relation de travail, notamment en matière d'intermédiation.

Les présentes propositions ont pour objectifs de :

- Préciser la définition de l'Entreprise de Travail Temporaire (Articles 482 et 495) ;
- Remplacer la caution directe par une caution bancaire (Articles 482, 483 et 488) ;
- La caution bancaire doit concerner les Entreprises de Travail Temporaire seulement (Articles 482, 483 et 488) ;
- Elargir le champ d'action des Entreprises de Travail Temporaire (Articles 481 et 496) ;
- Adapter la durée de la tâche à la réalité des besoins de l'entreprise (Article 500) ;
- Définir clairement les obligations de chaque partie (Article 504).

AMENDEMENTS PROPOSÉS

N°	Disposition actuelle	Propositions <u>En bleu : les ajouts</u> <u>En rouge : les suppressions</u>
1	<p>Article 481 : L'autorisation d'exercer prévue à l'article 477 ci-dessus ne peut être accordée qu'aux agences de recrutement privées disposant dans tous les cas d'un capital social d'un montant au moins égal à 100.000 dirhams.</p> <p>L'autorisation d'exercer ne peut être accordée ou maintenue aux personnes condamnées définitivement à une peine portant atteinte à l'honorabilité ou condamnées à une peine d'emprisonnement d'une durée supérieure à trois mois.</p> <p>L'autorisation d'exercer peut se limiter à certaines activités fixées par l'autorité gouvernementale chargée du travail.</p>	<p>Article 481 : L'autorisation d'exercer prévue à l'article 477 ci-dessus ne peut être accordée qu'aux agences de recrutement privées disposant dans tous les cas d'un capital social d'un montant au moins égal à 100.000 dirhams.</p> <p>L'autorisation d'exercer ne peut être accordée ou maintenue aux personnes condamnées définitivement à une peine portant atteinte à l'honorabilité ou condamnées à une peine d'emprisonnement d'une durée supérieure à trois mois.</p> <p>L'autorisation d'exercer peut se limiter à certaines activités fixées par l'autorité gouvernementale chargée du travail.</p>

N°	Disposition actuelle	Propositions <u>En bleu : les ajouts</u> <u>En rouge : les suppressions</u>
2	<p>Article 482 : Les agences de recrutement privées sont tenues de déposer une caution à la Caisse de Dépôt et de Gestion d'un montant équivalent à 50 fois la valeur globale annuelle du salaire minimum légal.</p>	<p>Article 482 : Les agences de recrutement privées dont l'activité consiste à embaucher des salariés en vue de les mettre provisoirement à la disposition d'une tierce personne appelée « l'utilisateur », sont tenues de déposer une caution bancaire à la Caisse de Dépôt et de Gestion d'un montant équivalent à 50 fois la valeur globale annuelle du salaire minimum légal.</p>
3	<p>Article 483 : La demande d'autorisation d'exercer doit comporter :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Un certificat délivré par la Caisse de Dépôt et de Gestion attestant du dépôt de la caution prévue à l'article 482 ci-dessus ; ■ Les renseignements relatifs à l'agence, notamment son adresse, la nationalité de son directeur, la nature d'activité envisagée, les modèles de contrats utilisés, son numéro d'immatriculation au registre du commerce, ses statuts, le montant de son capital social et le numéro de son compte bancaire ; <p>Des renseignements complémentaires peuvent être demandés à tout moment aux agences concernées notamment leur numéro d'immatriculation à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale.</p> <p>Toute modification ultérieure aux indications visées au premier alinéa est communiquée à l'autorité gouvernementale qui a autorisé l'agence à exercer ses activités.</p>	<p>Article 483 : La demande d'autorisation d'exercer doit comporter :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Un certificat délivré par la Caisse de dépôt et de gestion attestant du dépôt de la caution bancaire prévue à l'article 482 ci-dessus pour les Entreprises de Travail Temporaire ; ■ Les renseignements relatifs à l'agence, notamment son adresse, la nationalité de son directeur, la nature d'activité envisagée, les modèles de contrats utilisés, son numéro d'immatriculation au registre du commerce, son numéro d'Immatriculation à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale, ses statuts, le montant de son capital social et le numéro de son compte bancaire. <p>Des renseignements complémentaires peuvent être demandés à tout moment aux agences concernées. notamment leur numéro d'immatriculation à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale.</p>

N°	DISPOSITION ACTUELLE	PROPOSITIONS <u>En bleu : les ajouts</u> <u>En rouge : les suppressions</u>
3		Toute modification ultérieure aux indications visées au premier alinéa est communiquée à l'autorité gouvernementale qui a autorisé l'agence à exercer ses activités.
4	<p>Article 488 : En cas d'insolvabilité de l'agence de recrutement privée ou de retrait de son autorisation sans s'acquitter de ses engagements envers ses salariés, la juridiction compétente peut ordonner l'utilisation de la caution déposée auprès de la Caisse de Dépôt et de Gestion, conformément aux dispositions de l'article 482, pour le paiement des montants dus aux salariés ou à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale.</p>	<p>Article 488 : En cas d'insolvabilité de l'Entreprise de Travail Temporaire, ou de retrait de son autorisation sans s'acquitter de ses engagements envers ses salariés, la juridiction compétente peut ordonner l'utilisation de la caution bancaire déposée auprès de la Caisse de Dépôt et de Gestion, conformément aux dispositions de l'article 482, pour le paiement des montants dus aux salariés ou à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale.</p>
5	<p>CHAPITRE II : Dispositions relatives aux entreprises d'emploi temporaire</p> <p>Article 495 : On entend par entreprise d'emploi temporaire, toute personne morale, indépendante de l'autorité publique, qui se limite à l'exercice de l'activité prévue au c) de l'article 477 ci-dessus.</p> <p>L'entreprise d'emploi temporaire embauche ces salariés en s'engageant à leur verser leur rémunération et à honorer toutes les obligations légales découlant de leur contrat de travail.</p>	<p>CHAPITRE II : Dispositions relatives aux entreprises d'emploi temporaire</p> <p>Article 495 : On entend par entreprise d'emploi temporaire, toute personne morale, indépendante de l'autorité publique, dont l'activité consiste à 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, comme indiqué au c) de l'article 477 ci-dessus.</p> <p>L'entreprise d'emploi temporaire embauche ses salariés en s'engageant à leur verser leur rémunération et à honorer toutes les obligations légales découlant de leur contrat de travail.</p>

N°	DISPOSITION ACTUELLE	PROPOSITIONS <u>En bleu : les ajouts</u> <u>En rouge : les suppressions</u>
6	<p>Article 496 : L'utilisateur a recours aux salariés de l'entreprise d'emploi temporaire après consultation des organisations représentatives des salariés dans l'entreprise, en vue d'effectuer des travaux non permanents appelés « tâches » , uniquement dans les cas suivants :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pour remplacer un salarié par un autre en cas d'absence ou en cas de suspension du contrat de travail, à condition que ladite suspension ne soit pas provoquée par la grève ; 2. L'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ; 3. L'exécution de travaux à caractère saisonnier ; 4. L'exécution de travaux pour lesquels il est de coutume de ne pas conclure de contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature du travail. <p>Une commission spécialisée tripartite est créée en vue d'assurer le suivi de la bonne application des dispositions du présent chapitre.</p> <p>La composition et les modalités de fonctionnement de ladite commission sont fixées par voie réglementaire.</p>	<p>Article 496 : L'utilisateur a recours aux salariés de l'entreprise d'emploi temporaire après consultation des organisations représentatives des salariés dans l'entreprise, en vue d'effectuer des travaux non permanents appelés « tâches » , uniquement dans les cas suivants :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Remplacement d'un salarié par un autre en cas d'absence ou en cas de suspension du contrat de travail, à condition que ladite suspension ne soit pas provoquée par la grève ; 2. Accroissement temporaire de l'activité ; 3. Exécution de travaux à caractère saisonnier ; 4. Ouverture d'une entreprise pour la première fois ou d'un nouvel établissement au sein de l'entreprise ; 5. Lancement d'un nouveau produit pour la première fois ; 6. Travaux de chantier ; 7. Mission limitée dans le temps ; 8. Exécution de travaux pour lesquels il est de coutume de ne pas conclure de contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature du travail. <p>Une commission spécialisée tripartite est créée en vue d'assurer le suivi de la bonne application des dispositions du présent chapitre.</p> <p>La composition et les modalités de fonctionnement de ladite commission sont fixées par voie réglementaire.</p>

N°	Disposition actuelle	Propositions <u>En bleu : les ajouts</u> <u>En rouge : les suppressions</u>																
7	<p>Article 497 : Il ne peut être fait appel aux salariés de l'entreprise d'emploi temporaire pour l'exécution de travaux comportant des risques particuliers.</p>	<p>Il incombe au médecin du travail de l'entreprise utilisatrice de contrôler l'aptitude au poste à confier aux salariés des Entreprise de Travail Temporaire (ETT), et de déterminer les travaux à risques pour lesquels ils ne peuvent être employés.</p>																
8	<p>Article 500 : La tâche ne doit pas dépasser :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ La durée de suspension du contrat en ce qui concerne le remplacement d'un salarié, prévu au 1° de l'article 496; ▪ Trois mois renouvelables une seule fois en ce qui concerne le cas prévu au 2° dudit article; ▪ Six mois non renouvelables en ce qui concerne les cas prévus au 3° et 4° dudit article. 	<p>Article 500 : La tâche ne doit pas dépasser les durées suivantes:</p> <table border="1" data-bbox="699 660 1111 1543"> <thead> <tr> <th data-bbox="699 660 918 784">Motifs de recours au travail temporaire</th> <th data-bbox="918 660 1111 784">Durée maximale</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="699 784 918 911">Remplacement d'un salarié dont le contrat est suspendu</td> <td data-bbox="918 784 1111 911">Durée effective de la suspension</td> </tr> <tr> <td data-bbox="699 911 918 1015">Accroissement temporaire de l'activité</td> <td data-bbox="918 911 1111 1015">Durée effective de l'accroissement</td> </tr> <tr> <td data-bbox="699 1015 918 1124">Exécution de travaux à caractère saisonnier</td> <td data-bbox="918 1015 1111 1124">Durée de la saison</td> </tr> <tr> <td data-bbox="699 1124 918 1252">Première ouverture</td> <td data-bbox="918 1124 1111 1252">Une année maximum renouvelable une fois</td> </tr> <tr> <td data-bbox="699 1252 918 1379">Nouveau produit</td> <td data-bbox="918 1252 1111 1379">Une année maximum renouvelable une fois</td> </tr> <tr> <td data-bbox="699 1379 918 1470">Travaux de chantier</td> <td data-bbox="918 1379 1111 1470">Durée effective du chantier</td> </tr> <tr> <td data-bbox="699 1470 918 1543">Mission limitée dans le temps</td> <td data-bbox="918 1470 1111 1543">Durée effective de la mission</td> </tr> </tbody> </table>	Motifs de recours au travail temporaire	Durée maximale	Remplacement d'un salarié dont le contrat est suspendu	Durée effective de la suspension	Accroissement temporaire de l'activité	Durée effective de l'accroissement	Exécution de travaux à caractère saisonnier	Durée de la saison	Première ouverture	Une année maximum renouvelable une fois	Nouveau produit	Une année maximum renouvelable une fois	Travaux de chantier	Durée effective du chantier	Mission limitée dans le temps	Durée effective de la mission
Motifs de recours au travail temporaire	Durée maximale																	
Remplacement d'un salarié dont le contrat est suspendu	Durée effective de la suspension																	
Accroissement temporaire de l'activité	Durée effective de l'accroissement																	
Exécution de travaux à caractère saisonnier	Durée de la saison																	
Première ouverture	Une année maximum renouvelable une fois																	
Nouveau produit	Une année maximum renouvelable une fois																	
Travaux de chantier	Durée effective du chantier																	
Mission limitée dans le temps	Durée effective de la mission																	

N°	Disposition actuelle	Propositions <u>En bleu : les ajouts</u> <u>En rouge : les suppressions</u>
9	<p>Article 502 : La période d'essai ne peut dépasser :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Deux jours si le contrat est conclu pour une durée de moins d'un mois ; ■ Trois jours si le contrat est conclu pour une durée variant entre un et deux mois ; ■ Cinq jours si la durée du contrat dépasse deux mois. 	<p>Article 502 : La période d'essai ne peut dépasser :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Deux jours si le contrat est conclu pour une durée de moins d'un mois ; ■ Trois jours si le contrat est conclu pour une durée variant entre un et deux mois ; ■ Cinq jours si la durée du contrat dépasse deux mois. <p>Au delà de cette période, la société utilisatrice ne peut provoquer une fin de mission sauf en cas de faute grave ou professionnelle.</p>
10	<p>Article 504 : L'entreprise utilisatrice doit prendre toutes les mesures de prévention et de protection à même d'assurer la santé et la sécurité des salariés temporaires qu'elle emploie.</p> <p>L'entreprise utilisatrice est responsable de l'assurance de ses salariés contre les accidents du travail et les maladies professionnelles.</p>	<p>Article 504 : Responsabilités de l'entreprise de travail temporaire :</p> <p>L'Entreprise de Travail Temporaire doit respecter l'ensemble des dispositions légales et réglementaires, notamment en matière de couverture sociale, de médecine du travail, d'assurance contre les accidents du travail et les maladies professionnelles.</p> <p>Responsabilités de l'entreprise utilisatrice :</p> <p>Pendant la durée de la mission, l'entreprise utilisatrice est responsable des conditions d'exécution du travail telles qu'elles sont déterminées par le contrat de mission, ainsi que les aspects réglementaires applicables aux lieux du travail, notamment en matière de durée du travail, de travail de nuit, de repos hebdomadaire et des jours fériés,</p>

N°	DISPOSITION ACTUELLE	PROPOSITIONS <u>En bleu : les ajouts</u> <u>En rouge : les suppressions</u>
10		<p>d'hygiène, de santé et de sécurité.</p> <p>Toute modification de fonction ou de poste de travail qui ne correspond pas à la mission initiale doit être signalée à l'entreprise de travail temporaire et faire l'objet d'un avenant.</p> <p>L'entreprise de travail temporaire ne saurait être responsable en cas d'accident de travail survenu dans le cadre de ce changement de fonction ou de poste.</p> <p>Responsabilité du salarié intérimaire :</p> <p>Le salarié mis à disposition doit exécuter les instructions de l'entreprise utilisatrice, sauf motif sérieux ou cas de force majeure. Dans ce cas, il doit en avertir immédiatement l'entreprise de travail temporaire.</p>





Retrouvez tous nos guides en version téléchargeable sur www.cgem.ma – Rubrique « publications »



23, Bd Mohamed Abdou, Quartier Palmiers
20 340 - Casablanca - Maroc
Tél : +212 522 99 70 00 - Fax : +212 522 98 39 71
www.cgem.ma