

I - Définition

Le contrat de travail est un type de contrat par lequel une personne (l'employée) s'engage à effectuer un travail pour un autre (l'employeur) moyennant une rémunération.

II - Contrat de travail au Maroc

1) Les contrats à durée indéterminée (CDI)

Comme son nom l'évoque, ce type de contrat de travail est à durée indéterminée, ce qui fait qu'il sera conclu avec le consentement des deux parties et il est établi de manière écrite, verbale ou même tacite. À noter que le contenu du contrat de travail à durée indéterminée permet d'énoncer tous les points essentiels des tâches que se doit d'accomplir l'employé. Toutefois, pour ce genre de contrat aucune clause n'est pas vraiment nécessaire à la validité du contrat.

2) Les contrats à durée déterminée (CDD)

Concernant le contrat de travail à durée déterminée, le code du travail est très clair. Ce contrat est une exception car il ne peut être conclu que dans les cas où la relation de travail ne pourrait avoir une durée indéterminée et pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire.

Les cas de recours sont limitativement énumérés par la loi :

Premier type de possibilités de recours au CDD:

Remplacement d'un salarié ou du dirigeant d'entreprise absent à condition que le salarié absent ne doive pas être gréviste et l'absence doit être temporaire. Il est interdit de recourir au CDD pour pourvoir de manière générale à toute absence de personnel. L'absence peut résulter d'un congé quelconque ou être dû à la maladie ou à un accident. Si l'absence temporaire devient définitive (le salarié malade décède, la salariée en congé de maternité démissionne), il faut mettre fin au CDD ou le transformer en CDI.

Accroissement temporaire d'activité : augmentation temporaire du volume de travail habituel de l'entreprise (cas des périodes de fêtes ou de la rentrée scolaire dans les activités de commerce), exécution d'une tâche occasionnelle précisément définie et non durable, survenance d'une commande exceptionnelle travaux urgents nécessités par des mesures de

sécurité

Exécution d'un travail a un caractère saisonnier.

Dans certains secteurs et certain cas exceptionnels fixés par texte réglementaire ou par convention collective (contrat de mission, contrat de projet, contrat de chantier)

Dans tout ces cas le CDD est d'une durée égale à la durée de la situation concernée.

Deuxième type de possibilités de recours au CDD : il est permis de conclure des contrats de travail à durée déterminée pour une période maximale d'une année renouvelable une seule fois :

Lors de l'ouverture d'une entreprise pour la première fois ou d'un nouvel établissement au sein de l'entreprise.

Cette période passée, le contrat devient dans tous les cas à durée indéterminée. Toutefois, le contrat conclu pour une durée maximale d'une année devient un contrat à durée indéterminée lorsqu'il est maintenu au-delà de sa durée. Dans le secteur agricole, le contrat de travail à durée déterminée peut être conclu pour une durée de six mois renouvelable à condition que la durée des contrats ne dépasse pas deux ans. Le contrat devient par la suite à durée indéterminée lors du lancement d'un nouveau produit, dans les secteurs autres que le secteur agricole.

Le contrat CDD doit comporter les mentions suivantes : la définition précise du motif de recours la date d'échéance du terme ou à défaut, la durée minimale pour laquelle il est conclu la désignation du poste de travail le montant de la rémunération la durée hebdomadaire de travail ainsi que le lieu de travail L'absence de motif du recours au contrat à durée déterminée inscrit dans ce contrat entraîne la requalification automatique du contrat irrégulier en contrat à durée indéterminée. Il en est de même en cas d'absence d'indication de la durée minimale du contrat ou de son terme. Il s'agit des mentions qui sont de l'essence même de ce type particulier de contrat.

3) Les contrats de travail à temps partiel

Les contrats de travail à temps partiel sont appliqués lorsqu'il n'est pas utile que l'employé travaille dans les locaux de l'employeur plus de 44 heures par semaines. Pour que le contrat soit effectif, il est de rigueur qu'il soit mentionné par écrit sinon, le contrat sera considéré

comme un contrat de travail à temps plein. Il convient de rappeler que même dans ce genre de contrat, le salarié bénéficie des mêmes droits que les salariés travaillant à temps plein aux yeux de la loi.

4) Les contrats d'apprentissage

On appelle contrat d'apprentissage tout type de contrat qui permet à un adolescent de plus de 15 ans de suivre une formation professionnelle. Dans ce genre de contrat, l'employeur peut profiter des prestations de la jeune recrue moyennant une bonne rémunération.

5) Les contrats de stage formation-insertion professionnel

Le contrat de stage formation-insertion professionnel s'apparente à un contrat qui permet aux jeunes diplômés universitaires de suivre une formation qui leur permettra ensuite de disposer de bonnes expériences en vue de leur entrée dans le monde du travail. Pour ce type de contrat, le Code du travail permet à l'employeur de profiter des services de ses salariés sans pour autant se vanter d'être leur employeur.

Il existe également d'autres contrats qui permettent de bénéficier de certains avantages financiers, notamment des exonérations des charges sociales et des salaires inférieurs au SMIG (Salaire minimum interprofessionnel garanti). À noter que pour être effectifs, ces contrats doivent allier des formations prodiguées par l'employeur et des prestations assurées par les salariés.

III - Rupture Du Contrat De Travail

Extrait du nouveau code de travail 2004B.O n° 5210 du Jeudi 6 Mai 2004. Dahir n° 1-03-194 du 14 rejeb 1424 (11 septembre 2003) portant promulgation de la loi n° 65-99 relative au Code du travail.

Article 33

Le contrat de travail à durée déterminée prend fin au terme fixé par le contrat ou par la fin du travail qui a fait l'objet du contrat.

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

donne lieu à dommages-intérêts.

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

Article 34

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

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

Article 35

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

Article 36

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

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

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

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

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

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

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

Article 37

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

l'avertissement ;

le blâme ;

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

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

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

Article 38

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

Article 39

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

Le délit portant atteinte à l'honneur, à la confiance ou aux bonnes moeurs ayant donné lieu à un jugement définitif privatif de liberté ;

La divulgation d'un secret professionnel ayant causé un préjudice à l'entreprise ;

Le fait de commettre les actes suivants à l'intérieur de l'établissement ou pendant le travail :

le vol ;

l'abus de confiance ;

l'ivresse publique ;

la consommation de stupéfiants ;

l'agression corporelle ;

l'insulte grave ;

le refus délibéré et injustifié du salarié d'exécuter un travail de sa compétence ;

l'absence non justifiée du salarié pour plus de quatre jours ou de huit demi-journées pendant une période de douze mois ;

la détérioration grave des équipements, des machines ou des matières premières causée délibérément par le salarié ou à la suite d'une négligence grave de sa part ;

la faute du salarié occasionnant un dommage matériel considérable à l'employeur ;

l'inobservation par le salarié des instructions à suivre pour garantir la sécurité du travail ou de l'établissement ayant causé un dommage considérable ;

l'incitation à la débauche ;

toute forme de violence ou d'agression dirigée contre un salarié, l'employeur ou son représentant portant atteinte au fonctionnement de l'entreprise.

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

Article 40

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

l'insulte grave ;

la pratique de toute forme de violence ou d'agression dirigée contre le salarié ;

le harcèlement sexuel ;

l'incitation à la débauche.

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

Article 41

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

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

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

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

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

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

Article 42

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

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

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

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

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

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