
Resume du Code du travail

Maroc



DROIT DU TRAVAIL

AFRICARRIERES

Edition February 2026

www.africarrieres.com

Ce document est publié par AfriCarrieres à titre informatif. Il ne constitue pas un avis juridique. Veuillez consulter les textes officiels et un professionnel qualifié pour toute décision.

Sommaire

- 01** Code du travail marocain : guide complet des lois de l'emploi
- 02** Droits fondamentaux des salariés au Maroc : guide complet 2024
- 03** Types de contrats de travail au Maroc : CDI, CDD, stage, intérim
- 04** SMIG, SMAG et grilles salariales au Maroc : Guide complet 2024
- 05** Heures de travail et congés au Maroc : Guide du droit du travail
- 06** Licenciement au Maroc : Procédures, Préavis et Indemnités 2024
- 07** Sécurité sociale et assurance maladie au Maroc : Guide complet
- 08** Syndicats et représentation des salariés au Maroc : Guide complet
- 09** Harcèlement et discrimination au travail au Maroc : Guide légal
- 10** Droits des femmes au travail et congé maternité au Maroc
- 11** Travail des jeunes au Maroc : âge minimum et insertion professionnelle

Code du travail marocain : guide complet des lois de l'emploi

Le cadre juridique du travail au Maroc

Le droit du travail marocain est principalement régi par la **Loi n° 65-99 formant Code du travail**, promulguée par le Dahir n° 1-03-194 du 11 septembre 2003. Ce code constitue la pierre angulaire de la réglementation du travail au Royaume du Maroc et encadre les relations entre employeurs et salariés.

Le code du travail marocain s'applique aux relations de travail entre les employeurs et les salariés, qu'ils soient de nationalité marocaine ou étrangère, dans tous les secteurs d'activité, à l'exception notable de :

- L'administration publique
- Les collectivités locales
- Les établissements publics soumis au droit public
- Le secteur agricole (partiellement régi par des dispositions spécifiques)

Structure et organisation du Code du travail

Les livres du Code du travail

Le Code du travail marocain est structuré en plusieurs livres thématiques :

1. **Livre Premier** : Champ d'application et dispositions générales
2. **Livre II** : Conditions d'emploi et de travail
3. **Livre III** : Salaire et accessoires du salaire
4. **Livre IV** : Représentation du personnel et syndicats
5. **Livre V** : Règlement des conflits collectifs du travail
6. **Livre VI** : Contrôle et sanctions

Les décrets d'application

Le Code du travail est complété par plusieurs décrets d'application, notamment :

- **Décret n° 2-04-569** relatif aux modalités d'application du Code du travail
- **Décret n° 2-04-683** fixant les conditions et modalités de révision du salaire minimum
- **Décret n° 2-11-621** relatif au travail des femmes la nuit

Les contrats de travail

Types de contrats reconnus

Le Code du travail marocain reconnaît plusieurs types de contrats de travail :

- **Contrat à durée indéterminée (CDI)** : forme normale et générale de la relation de travail
- **Contrat à durée déterminée (CDD)** : limité à 12 mois renouvelable une fois
- **Contrat de travail temporaire** : pour des missions spécifiques
- **Contrat d'apprentissage** : pour la formation professionnelle

Conditions de validité

Selon l'article 15 du Code du travail, le contrat de travail doit respecter les conditions suivantes :

1. Âge minimum de 15 ans (18 ans pour les travaux dangereux)
2. Consentement libre et éclairé des parties
3. Objet licite du contrat
4. Respect des dispositions d'ordre public

Durée et organisation du travail

Durée légale du travail

La durée normale de travail est fixée comme suit :

- **2288 heures par an** ou **44 heures par semaine** réparties sur 6 jours maximum
- **8 heures par jour** dans les activités non agricoles
- **10 heures par jour** dans les activités agricoles
- Pendant le mois de Ramadan : **8 heures par jour** pour tous les secteurs

Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont majorées selon les taux suivants :

- **25%** de 6h à 21h en jour normal
- **50%** de 21h à 6h, jours fériés et repos hebdomadaire
- **100%** de 21h à 6h les jours fériés et de repos hebdomadaire

Rémunération et avantages sociaux

Salaire minimum (SMIG/SMAG)

Le Maroc applique un système de salaire minimum différencié :

- **SMIG (Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti)** : secteurs industriel, commercial et services
- **SMAG (Salaire Minimum Agricole Garanti)** : secteur agricole

Note : Les montants exacts sont révisés périodiquement par décret - à vérifier selon la dernière révision en vigueur

Primes et indemnités obligatoires

Le Code du travail prévoit plusieurs primes obligatoires :

- **Prime d'ancienneté** : 5% du salaire après 2 ans, puis 5% supplémentaires tous les 3 ans
- **Indemnité de congé payé** : équivalent à 1,5 jour par mois de service
- **Allocation familiale** : 300 MAD par enfant dans la limite de 6 enfants (à vérifier)

Congés et repos

Congés annuels payés

Selon l'article 231 du Code du travail :

- **18 jours ouvrables** après 6 mois de service continu
- **2 jours supplémentaires** après 5 ans d'ancienneté
- **1,5 jour par mois** pour les salariés n'ayant pas accompli 6 mois

Jours fériés

Le Maroc compte plusieurs jours fériés officiels :

- Fêtes religieuses (variables selon le calendrier lunaire)
- Fêtes nationales : 11 janvier, 1er mai, 30 juillet, 14 août, 6 novembre, 18 novembre
- Nouvel An : 1er janvier

Protection sociale et sécurité au travail

Couverture sociale

Le système de protection sociale comprend :

- **CNSS (Caisse Nationale de Sécurité Sociale)** pour le régime général
- **CMR (Caisse Marocaine des Retraites)** pour la fonction publique
- **AMO (Assurance Maladie Obligatoire)**

Médecine du travail

Le Livre II du Code du travail impose :

- Service médical du travail dans les entreprises de plus de 50 salariés
- Surveillance médicale périodique des salariés
- Déclaration obligatoire des accidents du travail

Résolution des conflits et contrôle

Inspection du travail

L'inspection du travail, relevant du **Ministère de l'Inclusion Économique, de la Petite Entreprise, de l'Emploi et des Compétences**, assure :

- Le contrôle de l'application du Code du travail
- La médiation dans les conflits individuels
- La constatation des infractions

Tribunaux de première instance

Les conflits individuels du travail relèvent de la compétence des **tribunaux de première instance** qui statuent en matière sociale selon une procédure spécifique prévue par le Code de procédure civile.

Évolutions récentes et perspectives

Le droit du travail marocain continue d'évoluer avec :

- Les réformes de la protection sociale universelle
- L'adaptation aux nouveaux modes de travail (télétravail, économie numérique)
- Le renforcement de l'égalité professionnelle
- L'harmonisation avec les conventions internationales du travail (OIT)

Avec plus de 3976 offres d'emploi disponibles actuellement sur le marché marocain, la connaissance du cadre juridique du travail reste essentielle pour tous les acteurs économiques du royaume.

Droits fondamentaux des salariés au Maroc : guide complet 2024

Le cadre juridique des droits des travailleurs au Maroc

Les droits fondamentaux des salariés au Maroc sont principalement régis par le **Code du travail (Loi n° 65-99)** promulgué en 2003, qui constitue le texte de référence en matière de relations de travail. Ce code s'applique aux secteurs privé et semi-public, complété par la Constitution de 2011 qui consacre plusieurs droits sociaux fondamentaux.

La législation marocaine s'inspire des conventions internationales du travail ratifiées par le Royaume, notamment celles de l'Organisation Internationale du Travail (OIT). Le Maroc a ratifié **65 conventions de l'OIT**, dont les 8 conventions fondamentales relatives aux droits fondamentaux au travail.

Liberté syndicale et droit de représentation

Droit d'adhésion et de création syndicale

L'article 9 du Code du travail garantit aux salariés le droit de constituer des syndicats professionnels et d'y adhérer librement. Cette liberté syndicale comprend :

- Le droit de créer des organisations syndicales sans autorisation préalable
- Le droit d'adhérer au syndicat de son choix
- Le droit de ne pas adhérer à un syndicat (liberté syndicale négative)
- La protection contre toute discrimination antisyndicale

Représentants des salariés et délégués du personnel

Les entreprises employant habituellement au moins **10 salariés** doivent organiser l'élection de délégués du personnel selon l'article 430 du Code du travail. Le nombre de délégués varie selon l'effectif :

1. 1 à 2 délégués pour 10 à 25 salariés
2. 3 délégués pour 26 à 50 salariés
3. 5 délégués pour 51 à 100 salariés
4. 7 délégués pour 101 à 250 salariés
5. 9 délégués pour 251 à 500 salariés

Les délégués bénéficient d'un crédit d'heures mensuel de **15 heures** pour exercer leur mission, rémunéré comme temps de travail effectif.

Droit de grève

Bien que reconnu par la Constitution de 2011 dans son article 29, le droit de grève reste encadré par certaines procédures. Les salariés peuvent exercer ce droit après épuisement des procédures de conciliation prévues par le Code du travail.

Égalité et non-discrimination au travail

Principe de non-discrimination

L'article 9 du Code du travail interdit toute discrimination en matière d'emploi ou de profession fondée sur :

- La race, la couleur ou l'ascendance nationale
- Le sexe ou l'état matrimonial
- La religion, l'opinion politique ou l'origine sociale
- L'appartenance syndicale
- Le handicap (ajouté par la loi n° 19-12 de 2016)

Égalité salariale

Le principe "à travail égal, salaire égal" est consacré par l'article 346 du Code du travail. Le salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) s'élève actuellement à :

- **3 000 MAD par mois** dans l'industrie, le commerce et les professions libérales
- **69 MAD par jour** dans l'agriculture (à vérifier pour les montants actuels)

Protection de la maternité

Les travailleuses bénéficient de protections spécifiques selon les articles 154 à 165 du Code du travail :

- Congé de maternité de **14 semaines** (98 jours)
- Interdiction de licenciement pendant la grossesse et le congé de maternité
- Droit à des pauses d'allaitement de 30 minutes, deux fois par jour pendant 12 mois
- Affectation à des postes ne présentant pas de risques pour la santé

Protection de la santé et sécurité au travail

Obligations de l'employeur

Les articles 281 à 344 du Code du travail définissent les obligations de l'employeur en matière d'hygiène et de sécurité :

- Fournir des équipements de protection individuelle
- Assurer la formation à la sécurité
- Maintenir les locaux dans de bonnes conditions d'hygiène
- Organiser des visites médicales périodiques

Comité d'hygiène et de sécurité

Les établissements employant au moins **50 salariés** doivent constituer un comité d'hygiène et de sécurité comprenant des représentants de l'employeur et des salariés, ainsi que le médecin du travail.

Accidents du travail et maladies professionnelles

La protection sociale est assurée par la **Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS)** qui couvre :

- Les frais médicaux liés aux accidents du travail
- Les indemnités journalières en cas d'incapacité temporaire
- Les rentes en cas d'incapacité permanente
- Les prestations aux ayants droit en cas de décès

Protection contre le licenciement abusif

Procédures de licenciement

Le Code du travail distingue plusieurs types de licenciements et impose des procédures spécifiques :

- **Licenciement pour motif personnel** : nécessite un motif légitime et une procédure contradictoire
- **Licenciement pour motif économique** : exige une consultation des représentants du personnel
- **Licenciement disciplinaire** : doit respecter la procédure disciplinaire prévue

Indemnités de licenciement

Sauf en cas de faute grave, le salarié licencié a droit à :

- Un préavis dont la durée varie selon l'ancienneté (8 jours à 2 mois)
- Une indemnité de licenciement calculée sur la base de 96 heures de salaire par année d'ancienneté
- Une indemnité compensatrice de congés payés

Temps de travail et repos

Durée légale du travail

La durée normale de travail est fixée à :

- **44 heures par semaine** dans les activités non agricoles
- **48 heures par semaine** dans les activités agricoles
- Maximum **10 heures par jour** dans les activités non agricoles

Congés payés

Tout salarié a droit à un congé annuel payé de **21 jours ouvrables** après 6 mois de service continu, augmenté d'un jour et demi par période de 5 ans d'ancienneté, sans dépasser 30 jours.

Mécanismes de recours et protection juridique

Inspection du travail

Les inspecteurs du travail, relevant du Ministère de l'Inclusion Économique, de la Petite Entreprise, de l'Emploi et des Compétences, ont pour mission de veiller au respect de la législation du travail et peuvent :

- Effectuer des contrôles dans les entreprises
- Dresser des procès-verbaux d'infraction
- Proposer des solutions aux conflits du travail

Tribunaux du travail

Les conflits individuels du travail relèvent de la compétence des tribunaux de première instance. La procédure devant ces juridictions bénéficie de certaines spécificités favorables aux salariés, notamment la gratuité et la possibilité de se faire assister par un délégué syndical.

Les salariés disposent d'un délai de **90 jours** à compter de la cessation du contrat de travail pour saisir le tribunal compétent pour les créances salariales.

Types de contrats de travail au Maroc : CDI, CDD, stage, intérim

Le cadre juridique des contrats de travail au Maroc

Le droit du travail marocain est principalement régi par la **Loi n° 65-99 formant Code du travail**, promulguée par le Dahir n° 1-03-194 du 11 septembre 2003. Cette législation définit les différents types de contrats de travail et leurs modalités d'application sur le territoire marocain.

Le Code du travail marocain reconnaît plusieurs formes contractuelles adaptées aux besoins des entreprises et aux situations des salariés, avec des règles spécifiques pour chaque type de contrat.

Le Contrat à Durée Indéterminée (CDI)

Définition et caractéristiques

Le CDI constitue la forme normale et générale de la relation de travail au Maroc selon l'article 16 du Code du travail. Il est conclu sans limitation de durée et offre la plus grande sécurité d'emploi au salarié.

Modalités du CDI

- **Période d'essai** : Maximum 3 mois pour les cadres et assimilés, 1 mois et demi pour les employés, 15 jours pour les ouvriers
- **Préavis de rupture** : 8 jours pour moins d'un an d'ancienneté, 1 mois entre 1 et 5 ans, 2 mois au-delà de 5 ans
- **Indemnité de licenciement** : Obligatoire après 6 mois d'ancienneté, calculée sur la base du salaire mensuel
- **Congés payés** : 1,5 jour par mois de travail effectif, soit 18 jours ouvrables par an

Avantages du CDI

Le CDI permet au salarié de bénéficier de tous les droits sociaux : couverture sociale CNSS, indemnités familiales, protection contre le licenciement abusif, et accès aux prêts bancaires facilité.

Le Contrat à Durée Déterminée (CDD)

Conditions de recours au CDD

Selon l'article 16 du Code du travail, le CDD ne peut être conclu que dans des cas limitatifs :

1. Remplacement d'un salarié absent
2. Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise
3. Travaux à caractère saisonnier
4. Travaux dans certains secteurs où il est d'usage de ne pas recourir au CDI

Durée et renouvellement

- **Durée maximum** : 1 an renouvelable une seule fois
- **Durée totale** : Ne peut excéder 2 ans, renouvellements inclus
- **Transformation automatique** : En CDI si les limites de durée sont dépassées
- **Période d'essai** : Proportionnelle à la durée du contrat, sans dépasser les maxima du CDI

Rupture du CDD

La rupture anticipée du CDD par l'employeur donne droit au salarié à des dommages-intérêts égaux aux salaires qu'il aurait perçus jusqu'au terme du contrat. Le salarié peut également rompre le contrat moyennant un préavis de 8 jours.

Les contrats de stage

Stage d'initiation

Le Code du travail prévoit dans ses articles 13 à 15 la possibilité de conclure des contrats de stage d'initiation professionnelle :

- **Durée** : Maximum 6 mois non renouvelable
- **Public cible** : Jeunes de 15 à 30 ans sans qualification professionnelle
- **Rémunération** : Au moins 50% du SMIG la première année, 60% la deuxième année
- **Formation obligatoire** : Au moins 25% du temps de travail consacré à la formation

Stages conventionnés

Les stages effectués dans le cadre de la formation initiale (étudiants, élèves) sont régis par des conventions tripartites entre l'établissement de formation, l'entreprise et le stagiaire. Ces stages peuvent être rémunérés ou non selon les accords convenus.

Le travail intérimaire

Cadre légal

Le travail temporaire (intérim) est réglementé par les articles 495 à 506 du Code du travail. Il nécessite une autorisation préalable du ministère de l'Emploi pour exercer cette activité.

Conditions de recours à l'intérim

L'entreprise utilisatrice ne peut recourir au travail intérimaire que pour :

- Remplacer un salarié temporairement absent
- Faire face à un accroissement temporaire d'activité
- Exécuter des travaux à caractère saisonnier
- Réaliser des travaux urgents pour des raisons de sécurité

Durée et conditions

- **Durée maximum** : 6 mois renouvelable une fois
- **Rémunération** : Au moins égale à celle d'un salarié permanent de même qualification
- **Protection sociale** : Assurée par l'entreprise de travail temporaire
- **Interdictions** : Remplacer un gréviste, occuper un poste présentant des risques particuliers

Dispositions communes et spécificités

Salaire minimum

Depuis juillet 2022, le SMIG (Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti) au Maroc s'élève à :

- **Secteur industriel, commercial et professions libérales** : 3 500 MAD/mois
- **Secteur agricole** : 69 MAD/jour

Durée légale du travail

La durée normale de travail est fixée à :

- **44 heures par semaine** dans les activités non agricoles
- **48 heures par semaine** dans les activités agricoles
- **Ramadan** : Réduction à 39 heures par semaine

Protection sociale

Tous les salariés, quel que soit leur type de contrat, bénéficient de la couverture sociale CNSS comprenant :

- Assurance maladie obligatoire (AMO)
- Indemnités journalières en cas d'arrêt maladie

- Pension de retraite
- Allocations familiales
- Indemnisation en cas d'accident du travail

Conseils pratiques pour employeurs et salariés

Pour les employeurs

- Respecter scrupuleusement les conditions de recours aux CDD pour éviter leur requalification en CDI
- Établir des contrats écrits pour tous les types de contrats
- Déclarer tous les salariés à la CNSS dans les 30 jours suivant l'embauche
- Tenir un registre des salaires et respecter les obligations de l'inspection du travail

Pour les salariés

- Exiger un contrat écrit précisant la nature du contrat et les conditions de travail
- Vérifier l'affiliation à la CNSS et conserver les bulletins de paie
- Connaître ses droits en matière de congés, préavis et indemnités
- Se renseigner sur les conventions collectives applicables à son secteur

Note : Les informations relatives aux montants du SMIG et certaines dispositions spécifiques récentes sont à vérifier auprès des sources officielles, car elles peuvent évoluer par décret gouvernemental.

SMIG, SMAG et grilles salariales au Maroc : Guide complet 2024

Le cadre juridique du salaire minimum au Maroc

Au Maroc, le salaire minimum est régi par le **Code du travail (Loi n° 65-99)** et fait l'objet de révisions périodiques par décret. Le système marocain distingue deux types de salaires minimums selon le secteur d'activité.

Les textes de référence

- Code du travail (Loi n° 65-99)
- Décret n° 2-11-247 du 1er juillet 2011 fixant le salaire minimum
- Arrêtés ministériels sectoriels pour les grilles salariales
- Dahir n° 1-72-078 du 27 juillet 1972 relatif au régime de sécurité sociale

SMIG : Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti

Le **SMIG** s'applique aux secteurs industriel, commercial et des services libéraux. Depuis la dernière révision, les montants sont les suivants :

Montants actuels du SMIG

- **Salaire horaire** : 15,38 MAD (à vérifier pour 2024)
- **Salaire mensuel (191 heures)** : 2 938 MAD brut
- **Salaire hebdomadaire (44 heures)** : 676,72 MAD

Ces montants constituent le plancher légal en dessous duquel aucun employeur ne peut rémunérer un salarié à temps plein.

Secteurs concernés par le SMIG

1. Industries manufacturières
2. Commerce et distribution
3. Services aux entreprises
4. Banques et assurances
5. Télécommunications

6. Transport (hors transport routier de marchandises)

7. Hôtellerie et restauration

SMAG : Salaire Minimum Agricole Garanti

Le **SMAG** concerne spécifiquement le secteur agricole et reste généralement inférieur au SMIG.

Montants du SMAG

- **Salaire journalier** : 76,70 MAD (à vérifier pour 2024)
- **Salaire mensuel estimé** : Environ 2 068 MAD (27 jours travaillés)

Spécificités du secteur agricole

- Possibilité de rémunération à la tâche ou à la pièce
- Prise en compte des avantages en nature (logement, nourriture)
- Variations saisonnières des activités
- Régime spécial pour les travailleurs saisonniers

Grilles salariales par secteur

Fonction publique

La fonction publique marocaine dispose de sa propre grille indiciaire régie par le **Statut général de la fonction publique (Dahir n° 1-58-008)**.

- **Échelles** : 1 à 11 pour les fonctionnaires
- **Grades hors échelle** : A, B, C
- **Salaire minimum (Échelle 1)** : Environ 3 000 MAD (à vérifier)
- **Indemnités obligatoires** : Indemnité de résidence, allocations familiales

Secteur bancaire

Le secteur bancaire marocain applique une convention collective spécifique avec des salaires nettement supérieurs au SMIG.

- **Salaire minimum bancaire** : Environ 6 000 à 8 000 MAD (à vérifier)
- **13ème mois** : Obligatoire
- **Primes** : Prime de rendement, prime de résultats
- **Avantages sociaux** : Couverture médicale étendue, prêts à taux préférentiels

Secteur textile

Le textile, secteur clé de l'économie marocaine, applique généralement le SMIG avec quelques spécificités.

- **Salaire de base** : SMIG (2 938 MAD)
- **Primes de production** : Variables selon les entreprises
- **Heures supplémentaires** : Majorées de 25% (jour) et 50% (nuit)

Secteur minier

L'industrie minière offre des salaires généralement supérieurs au SMIG en raison des conditions de travail.

- **Salaire moyen ouvrier** : 4 000 à 6 000 MAD (à vérifier)
- **Primes de risque** : Variables selon les postes
- **Logement** : Souvent fourni par l'employeur

Calcul et composantes du salaire

Éléments constitutifs du salaire brut

1. **Salaire de base** : Montant fixe mensuel
2. **Primes** : Ancienneté, rendement, assiduité
3. **Indemnités** : Transport, panier, logement
4. **Heures supplémentaires** : Majorées selon la législation
5. **Avantages en nature** : Évalués forfaitairement

Charges sociales et fiscales

- **CNSS (part salariale)** : 4,48% du salaire brut
- **AMO** : 2,26% du salaire brut
- **Impôt sur le revenu** : Barème progressif avec abattement de 2 500 MAD/mois
- **Taxe de formation professionnelle** : À la charge de l'employeur (1,6%)

Évolutions et perspectives

Historique des revalorisations

Le salaire minimum au Maroc fait l'objet de révisions périodiques :

- **2011** : Dernière revalorisation significative du SMIG
- **Fréquence** : Révisions tous les 3 à 5 ans en moyenne
- **Critères** : Inflation, croissance économique, négociations sociales

Négociations en cours

Les partenaires sociaux marocains (gouvernement, patronat, syndicats) mènent régulièrement des discussions sur :

- L'alignement du SMAG sur le SMIG
- L'harmonisation des grilles salariales sectorielles
- L'amélioration du pouvoir d'achat des salariés
- L'extension de la couverture sociale

Obligations des employeurs

Respect du salaire minimum

- **Interdiction** : Rémunérer en dessous du seuil légal
- **Sanctions** : Amendes de 300 à 500 MAD par salarié concerné
- **Contrôles** : Inspections du travail régulières

Obligations déclaratives

1. Déclaration mensuelle CNSS
2. Tenue du livre de paie
3. Remise des bulletins de salaire
4. Déclaration annuelle des salaires (IGR)

Ce guide constitue un référentiel pour comprendre le système de rémunération minimum au Maroc. Il convient de vérifier les montants actuels auprès des sources officielles, ces derniers étant susceptibles d'évoluer.

Heures de travail et congés au Maroc : Guide du droit du travail

Durée légale du travail au Maroc

Le Code du travail marocain (Loi n° 65-99) définit précisément la durée légale du travail applicable à tous les secteurs d'activité. Ces dispositions constituent le socle de la réglementation du temps de travail au Royaume.

Durée hebdomadaire et quotidienne

La durée normale de travail est fixée à :

- **44 heures par semaine** ou 2 288 heures par an
- **8 heures par jour** dans les activités non agricoles
- **10 heures par jour** maximum dans les activités agricoles

Pour les activités agricoles, la durée hebdomadaire peut atteindre **54 heures** réparties sur maximum 6 jours, avec possibilité d'aménagement selon les saisons agricoles.

Aménagements spécifiques

Le Code du travail prévoit des aménagements particuliers :

- **Secteur commercial** : possibilité de répartir les 44 heures sur 6 jours maximum
- **Activités continues** : organisation en équipes avec respect de la durée hebdomadaire
- **Ramadan** : réduction de 2 heures de la durée quotidienne pour les musulmans

Heures supplémentaires et majorations

Définition et limites

Constituent des heures supplémentaires toutes les heures de travail accomplies au-delà de la durée normale fixée à 44 heures par semaine ou 8 heures par jour.

Les limites légales sont :

- **Maximum 60 heures par semaine** (soit 16 heures supplémentaires)
- **Maximum 12 heures par jour** (soit 4 heures supplémentaires quotidiennes)
- Interdiction du travail de nuit pour certaines catégories (femmes enceintes, mineurs)

Taux de majoration des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires donnent lieu à une majoration de salaire selon les taux suivants :

1. **25% de majoration** pour les heures effectuées de 6h00 à 21h00
2. **50% de majoration** pour les heures effectuées de 21h00 à 6h00
3. **50% de majoration** pour les heures effectuées les jours de repos hebdomadaire
4. **100% de majoration** pour les heures effectuées les jours fériés

Autorisation et contingent

Le recours aux heures supplémentaires nécessite :

- L'accord préalable du salarié
- Une autorisation de l'inspection du travail pour dépasser un contingent annuel de **130 heures supplémentaires**
- Le respect d'un repos compensateur en cas de dépassement important

Congés payés annuels

Durée et calcul du congé annuel

Tout salarié a droit à un congé annuel payé après six mois de service continu chez le même employeur. La durée du congé est calculée à raison de :

- **1,5 jour par mois de service**, soit 18 jours ouvrables pour une année complète
- **21 jours calendaires** pour les salariés âgés de moins de 18 ans
- Majoration possible par convention collective ou contrat de travail

Période et modalités de prise

Les règles de prise de congés sont encadrées :

- **Période de référence** : du 1er juin au 31 mai de l'année suivante
- **Prise obligatoire** : minimum 12 jours consécutifs entre le 1er juin et le 30 septembre
- **Report limité** : possibilité de reporter une partie avec accord de l'employeur
- **Fractionnement** : possible en accord avec l'employeur

Indemnité de congés payés

L'indemnité de congés payés correspond au maintien du salaire habituel. Elle est calculée selon la méthode la plus favorable au salarié entre :

1. Le maintien du salaire mensuel moyen des 12 derniers mois
2. Le dixième de la rémunération totale perçue au cours de la période de référence

Jours fériés et repos hebdomadaire

Jours fériés légaux

Le Maroc reconnaît plusieurs jours fériés fixes et mobiles :

Jours fériés fixes :

- 1er janvier : Nouvel An
- 11 janvier : Manifeste de l'Indépendance
- 1er mai : Fête du Travail
- 30 juillet : Fête du Trône
- 14 août : Allégeance de l'Oued Eddahab
- 20 août : Révolution du Roi et du Peuple
- 21 août : Fête de la Jeunesse
- 6 novembre : Marche Verte
- 18 novembre : Fête de l'Indépendance

Jours fériés mobiles (calendrier hégirien) :

- Aïd Al-Fitr (2 jours)
- Aïd Al-Adha (2 jours)
- 1er Moharram (Nouvel An hégirien)
- Aïd Al Mawlid Annabaoui

Repos hebdomadaire

Le repos hebdomadaire est obligatoire et réglementé :

- **Durée minimum** : 24 heures consécutives par semaine
- **Jour habituel** : le vendredi ou un autre jour fixé par l'employeur
- **Déroptions possibles** : avec autorisation administrative pour les activités ne pouvant être interrompues
- **Repos compensateur** : obligatoire en cas de travail un jour de repos

Régimes spéciaux et dérogations

Catégories particulières de salariés

Certaines catégories bénéficient de régimes spécifiques :

- **Jeunes de moins de 18 ans** : durée réduite et interdictions spécifiques
- **Femmes enceintes** : interdiction du travail de nuit et des heures supplémentaires après le 7ème mois
- **Cadres dirigeants** : possibilité de forfait avec accord écrit (à vérifier)
- **Voyageurs de commerce** : régime particulier d'organisation du temps de travail

Sanctions en cas de non-respect

Le non-respect de la réglementation sur le temps de travail expose l'employeur à :

- Des amendes de **300 à 500 MAD** par salarié concerné
- Le paiement rétroactif des majorations dues
- Des sanctions pénales en cas de récidive
- La possibilité pour le salarié de demander la résiliation judiciaire du contrat

Ces dispositions constituent le cadre légal minimum, les conventions collectives et contrats de travail pouvant prévoir des conditions plus favorables aux salariés.

Licenciement au Maroc : Procédures, Préavis et Indemnités 2024

Cadre juridique du licenciement au Maroc

Le licenciement au Maroc est encadré par la **Loi n° 65-99 formant Code du travail**, promulguée par le Dahir n° 1-03-194 du 11 septembre 2003. Cette législation établit les règles strictes que doivent respecter les employeurs pour procéder à un licenciement légal.

Types de licenciement reconnus

- **Licenciement pour motif personnel** : faute grave, faute simple, insuffisance professionnelle
- **Licenciement pour motif économique** : difficultés économiques, restructuration, compression d'effectifs
- **Licenciement pour force majeure** : événements imprévisibles rendant impossible la poursuite du contrat

Procédures de licenciement obligatoires

Licenciement pour faute grave

Selon l'article 39 du Code du travail, l'employeur peut procéder au licenciement immédiat sans préavis dans les cas suivants :

1. Vol, abus de confiance ou détournement
2. Divulgence de secrets professionnels
3. Absence injustifiée dépassant 4 jours consécutifs ou 8 jours non consécutifs sur 12 mois
4. Refus d'exécuter un ordre légitime
5. Voies de fait envers l'employeur ou ses représentants

Procédure obligatoire : L'employeur doit notifier l'inspecteur du travail dans les 48 heures suivant la décision de licenciement.

Licenciement pour motif économique

La procédure est plus complexe et nécessite :

- **Autorisation préalable** du gouverneur de la province concernée
- **Consultation des représentants du personnel** si l'entreprise dispose d'un comité d'entreprise

- **Justification économique documentée** des difficultés de l'entreprise
- **Respect de l'ordre des licenciements** basé sur l'ancienneté et les charges familiales

Durées de préavis selon le Code du travail

Préavis pour licenciement à l'initiative de l'employeur

L'article 43 du Code du travail fixe les durées minimales de préavis :

Ancienneté du salarié	Durée du préavis
Moins de 1 an	8 jours
De 1 an à 5 ans	1 mois
Plus de 5 ans	2 mois

Dispense de préavis

L'employeur peut dispenser le salarié d'effectuer son préavis mais doit lui verser l'**indemnité compensatrice de préavis** correspondante.

Calcul des indemnités de licenciement

Indemnité légale de licenciement

Selon l'article 52 du Code du travail, l'indemnité se calcule comme suit :

- **96 heures de salaire** par année d'ancienneté pour les 5 premières années
- **144 heures de salaire** par année d'ancienneté à partir de la 6ème année
- **192 heures de salaire** par année d'ancienneté à partir de la 11ème année

Base de calcul : Le salaire horaire est calculé sur la base du salaire mensuel moyen des 52 semaines précédant le licenciement, divisé par 44 heures (durée légale hebdomadaire).

Autres indemnités dues

1. **Indemnité compensatrice de préavis** : si l'employeur dispense le salarié du préavis
2. **Indemnité compensatrice de congés payés** : pour les congés acquis non pris
3. **Indemnité pour heures supplémentaires** : si applicables
4. **Prime d'ancienneté** : selon les dispositions du contrat ou de la convention collective

Cas d'exonération d'indemnités

L'employeur n'est pas tenu de verser l'indemnité de licenciement dans les cas suivants :

- Licenciement pour faute grave
- Démission du salarié
- Fin de contrat à durée déterminée à son terme normal
- Départ volontaire à la retraite

Recours et contestations

Recours devant l'inspecteur du travail

Le salarié dispose d'un **délai de 90 jours** à compter de la date du licenciement pour saisir l'inspecteur du travail territorialement compétent. Cette procédure est gratuite et vise une résolution amiable du conflit.

Recours judiciaire

En cas d'échec de la conciliation, le salarié peut saisir le **tribunal de première instance** dans un délai de **90 jours** suivant l'échec de la procédure de conciliation.

Sanctions en cas de licenciement abusif

- **1,5 mois de salaire** par année d'ancienneté avec un minimum de 6 mois
- **Maximum de 36 mois de salaire** sauf dispositions plus favorables de la convention collective
- **Possibilité de réintégration** si le tribunal l'ordonne et que l'employeur l'accepte

Spécificités sectorielles et conventions collectives

Certains secteurs disposent de conventions collectives plus favorables que le Code du travail. À *vérifier* selon chaque secteur d'activité :

- Secteur bancaire
- Industrie textile
- BTP (Bâtiment et Travaux Publics)
- Transport routier

Protection particulière de certaines catégories

Représentants du personnel

Le licenciement des délégués du personnel et des représentants syndicaux nécessite une **autorisation préalable de l'inspecteur du travail**, conformément à l'article 460 du Code du travail.

Femmes enceintes

L'article 154 interdit le licenciement des femmes enceintes pendant la grossesse et durant les 14 semaines de congé de maternité, sauf faute grave non liée à la grossesse.

Obligations administratives de l'employeur

L'employeur doit remettre au salarié licencié :

1. **Certificat de travail** mentionnant les dates d'emploi et la nature du poste
2. **Solde de tout compte** détaillant les sommes versées
3. **Attestation pour la CNSS** pour les droits aux indemnités de chômage (*à vérifier* selon les dernières réformes)

Le non-respect de ces obligations peut entraîner des sanctions administratives et des dommages-intérêts supplémentaires au profit du salarié.



Sécurité sociale et assurance maladie au Maroc : Guide complet

Le système de sécurité sociale au Maroc

Le système de sécurité sociale marocain repose principalement sur la **Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS)** créée par le Dahir n° 1-59-148 du 31 décembre 1959. Ce régime obligatoire couvre l'ensemble des salariés du secteur privé et assimilés, représentant plus de 4 millions d'affiliés actifs selon les dernières statistiques de 2023.

Organismes gestionnaires

- **CNSS** : Régime général des salariés du secteur privé
- **Caisse Marocaine des Retraites (CMR)** : Fonctionnaires et agents de l'État
- **Régime Collectif d'Allocation de Retraite (RCAR)** : Agents des collectivités locales et établissements publics
- **Caisse Interprofessionnelle Marocaine de Retraites (CIMR)** : Régime complémentaire facultatif

Assurance Maladie Obligatoire (AMO)

Cadre légal et couverture

L'**Assurance Maladie Obligatoire** a été instituée par la Loi n° 65-00 promulguée en 2002. Elle couvre actuellement environ 70% de la population marocaine à travers deux régimes principaux :

- **AMO secteur privé** : Gérée par la CNSS
- **AMO secteur public** : Gérée par la CNOPS (Caisse Nationale des Organismes de Prévoyance Sociale)

Taux de cotisation AMO

Les cotisations AMO sont réparties comme suit :

- **Employeur** : 3,25% du salaire brut
- **Salarié** : 2,25% du salaire brut
- **Taux global** : 5,5% du salaire soumis à cotisation

Prestations remboursées

L'AMO rembourse les frais médicaux selon les tarifs de référence fixés par l'Agence Nationale de l'Assurance Maladie (ANAM) :

1. **Soins ambulatoires** : 70% du tarif de référence
2. **Hospitalisation** : 90% du tarif de référence
3. **Médicaments** : Selon trois catégories (90%, 70%, 30%)
4. **Affections de longue durée (ALD)** : 100% pour une liste de 45 maladies

Prestations familiales

Allocations familiales

Régies par le Dahir n° 1-59-148, les allocations familiales sont versées aux salariés ayant des enfants à charge :

- **Montant** : 300 MAD par mois et par enfant (à vérifier pour 2024)
- **Limite d'âge** : 21 ans (ou 24 ans pour les étudiants)
- **Nombre maximum** : 6 enfants ouvrant droit aux allocations
- **Financement** : Cotisation employeur de 6,4% du salaire

Autres prestations familiales

- **Indemnité de naissance** : Versée à la naissance de chaque enfant
- **Indemnité d'allaitement** : Pour les mères allaitantes pendant 12 mois

Pensions de retraite

Régime de base CNSS

Le régime de retraite de base est défini par la Loi n° 12-18 modifiant le Dahir de 1972 :

- **Âge légal de retraite** : 63 ans (réforme de 2016)
- **Durée minimale de cotisation** : 3 240 jours (10,8 années)
- **Taux de cotisation** : 11,89% (7,93% employeur + 3,96% salarié)
- **Salaire de référence** : Moyenne des 96 derniers mois de salaire

Calcul de la pension

La pension de retraite est calculée selon la formule :

Pension = Salaire de référence × Taux × (Nombre de trimestres cotisés / Nombre de trimestres requis)

- **Taux maximum** : 70% du salaire de référence
- **Pension minimale** : 1 000 MAD par mois (à vérifier)
- **Pension maximale** : Plafonnée selon les revenus soumis à cotisation

Accidents du travail et maladies professionnelles

Couverture et indemnisation

Le régime d'accidents du travail, régi par le Dahir du 6 février 1963, couvre :

- **Accidents du travail** : Survenus pendant l'exercice professionnel
- **Accidents de trajet** : Entre domicile et lieu de travail
- **Maladies professionnelles** : Selon un tableau officiel de 67 maladies

Prestations en nature et en espèces

1. **Soins médicaux** : Prise en charge à 100%
2. **Indemnités journalières** :
 - 66,67% du salaire pendant les 28 premiers jours
 - 50% du salaire à partir du 29ème jour
3. **Rentes d'incapacité permanente** : Selon le taux d'incapacité déterminé
4. **Capital décès** : En cas d'accident mortel

Indemnités de perte d'emploi

Allocation de perte d'emploi (APE)

Instituée par la Loi n° 14-17 en vigueur depuis 2019, l'APE bénéficie aux salariés ayant perdu involontairement leur emploi :

- **Durée minimale de cotisation** : 780 jours sur les 3 dernières années
- **Montant** : 70% du salaire de référence le premier mois, puis dégressif
- **Durée maximale** : 6 mois
- **Taux de cotisation** : 0,38% (0,19% employeur + 0,19% salarié)

Procédures administratives

Affiliation et immatriculation

L'employeur doit obligatoirement :

1. **S'immatriculer** auprès de la CNSS dans les 30 jours suivant le début d'activité
2. **Déclarer les salariés** dans les 8 jours suivant l'embauche
3. **Verser les cotisations** avant le 28 de chaque mois
4. **Déposer les déclarations** mensuelles et annuelles

Services en ligne

La CNSS propose plusieurs services digitaux :

- **Portail employeur** : Déclarations et paiements en ligne
- **Espace assuré** : Consultation des droits et prestations
- **Application mobile "Ma CNSS"** : Services pour les assurés

Évolutions récentes et perspectives

Généralisation de la protection sociale

Le projet royal de généralisation de la couverture sociale, lancé en 2021, vise à couvrir 22 millions de Marocains supplémentaires d'ici 2025 :

- **Extension de l'AMO** aux travailleurs indépendants et agricoles
- **Allocation familiale** généralisée à 7 millions d'enfants
- **Retraite** pour les travailleurs indépendants
- **Indemnisation chômage** étendue

Ce système de protection sociale, bien qu'en constante évolution, constitue un pilier essentiel du droit du travail marocain et garantit une couverture sociale minimale aux travailleurs du royaume.

Syndicats et représentation des salariés au Maroc : Guide complet

Cadre juridique des syndicats au Maroc

La liberté syndicale au Maroc est garantie par la **Constitution de 2011** dans son article 8, et encadrée par le **Code du travail (Loi n° 65-99)** promulgué en 2003. Le droit syndical marocain s'inspire également de la **Loi n° 11-98 relative aux syndicats professionnels** qui régit la création et le fonctionnement des organisations syndicales.

Les principales dispositions légales incluent :

- Articles 396 à 457 du Code du travail
- Dahir n° 1-57-119 du 16 juillet 1957 sur les syndicats professionnels
- Décret n° 2-04-569 du 29 décembre 2004 pris pour l'application du Code du travail

Liberté syndicale et droit d'adhésion

Principes fondamentaux

Le Code du travail marocain garantit aux salariés et aux employeurs le droit de constituer librement des syndicats professionnels sans autorisation préalable. Cette liberté comprend :

1. **Liberté d'adhésion** : Tout salarié âgé de 15 ans révolus peut adhérer au syndicat de son choix
2. **Liberté de non-adhésion** : Aucun salarié ne peut être contraint d'adhérer à un syndicat
3. **Liberté de retrait** : Possibilité de démissionner du syndicat à tout moment
4. **Protection contre la discrimination** : Interdiction de licencier ou discriminer un salarié en raison de ses activités syndicales

Conditions de création d'un syndicat

Pour créer un syndicat professionnel au Maroc, les conditions suivantes doivent être remplies :

- Minimum de **12 membres fondateurs** exerçant la même profession ou des professions connexes
- Dépôt des statuts auprès du **secrétariat-greffe du tribunal de première instance**
- Publication au **Bulletin officiel** dans un délai de 30 jours
- Respect des conditions de nationalité (à vérifier pour les étrangers)

Représentation des salariés dans l'entreprise

Délégués du personnel

Selon l'article 430 du Code du travail, l'élection de délégués du personnel est **obligatoire** dans les entreprises employant habituellement au moins **10 salariés**. Le nombre de délégués varie selon l'effectif :

- 10 à 25 salariés : 1 délégué titulaire et 1 suppléant
- 26 à 50 salariés : 2 délégués titulaires et 2 suppléants
- 51 à 100 salariés : 3 délégués titulaires et 3 suppléants
- 101 à 250 salariés : 5 délégués titulaires et 5 suppléants
- 251 à 500 salariés : 7 délégués titulaires et 7 suppléants
- Plus de 500 salariés : 1 délégué supplémentaire par tranche de 500 salariés

Représentants syndicaux

Les syndicats les plus représentatifs peuvent désigner des **représentants syndicaux** dans les entreprises de plus de 100 salariés. Ces représentants bénéficient :

- D'un crédit d'heures mensuel pour leurs activités syndicales
- D'une protection renforcée contre le licenciement
- Du droit de circuler librement dans l'entreprise
- D'un local pour exercer leurs fonctions (entreprises de plus de 500 salariés)

Droit de grève

Cadre légal de la grève

Le droit de grève est reconnu par la Constitution marocaine de 2011 (article 29) et encadré par les articles 288 à 292 du Code du travail. La grève est définie comme un **arrêt collectif et concerté du travail** en vue d'appuyer des revendications professionnelles.

Procédures obligatoires

Avant tout déclenchement de grève, les procédures suivantes sont obligatoires :

1. **Tentative de règlement à l'amiable** : Négociation directe entre les parties
2. **Recours à la médiation** : Intervention de l'inspecteur du travail ou d'un médiateur désigné
3. **Procédure d'arbitrage** : Si la médiation échoue
4. **Préavis de grève** : Notification écrite au moins 10 jours avant le déclenchement

Limites et interdictions

Certaines catégories de salariés ont des restrictions concernant le droit de grève :

- **Fonctionnaires** : Droit de grève limité selon le statut de la fonction publique
- **Services publics essentiels** : Maintien d'un service minimum obligatoire
- **Secteurs stratégiques** : Énergie, transport, santé (modalités spécifiques à vérifier)

Principales centrales syndicales

Le paysage syndical marocain est dominé par plusieurs centrales syndicales historiques :

Syndicats les plus représentatifs

- **Union Marocaine du Travail (UMT)** : Fondée en 1955, proche de l'USFP
- **Confédération Démocratique du Travail (CDT)** : Créée en 1978
- **Union Générale des Travailleurs du Maroc (UGTM)** : Liée au Parti de l'Istiqlal
- **Fédération Démocratique du Travail (FDT)** : Fondée en 2003

Négociation collective

Ces centrales participent activement aux négociations collectives, notamment :

- Négociation du **SMIG (Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti)** fixé à 3 000 MAD/mois en 2022
- Dialogue social tripartite (gouvernement-patronat-syndicats)
- Négociation des conventions collectives sectorielles

Protection des représentants du personnel

Statut protecteur

Les représentants du personnel bénéficient d'une protection légale renforcée :

- **Autorisation préalable** de l'inspecteur du travail pour tout licenciement
- **Maintien de salaire** pendant l'exercice des fonctions représentatives
- **Protection étendue** : 6 mois après la fin du mandat
- **Nullité des sanctions** prises en violation de la procédure

Crédit d'heures

Les délégués du personnel disposent d'un crédit d'heures mensuel :

- Entreprises de moins de 500 salariés : **10 heures par mois**

- Entreprises de plus de 500 salariés : **15 heures par mois**

Sanctions et recours

Le non-respect des dispositions relatives à la représentation du personnel est sanctionné par :

- **Amendes administratives** : 2 000 à 5 000 MAD selon l'infraction
- **Sanctions pénales** : En cas d'entrave aux droits syndicaux
- **Recours devant les tribunaux** : Tribunaux de première instance compétents
- **Intervention de l'inspection du travail** : Médiation et contrôle

Les conflits collectifs peuvent être portés devant les **tribunaux sociaux** créés par la réforme de 2011, ou faire l'objet de procédures de médiation et d'arbitrage prévues par le Code du travail.



Harcèlement et discrimination au travail au Maroc : Guide légal

Cadre juridique de protection contre le harcèlement et la discrimination

Le Maroc dispose d'un arsenal juridique pour lutter contre le harcèlement et la discrimination au travail, principalement encadré par le **Code du travail (Loi n° 65-99)** et la **Constitution de 2011**. Ces textes établissent les droits fondamentaux des salariés et les obligations des employeurs en matière de protection.

Textes de référence

- Code du travail (Loi n° 65-99)
- Constitution du Royaume du Maroc de 2011
- Code pénal marocain
- Loi n° 103-13 relative à la lutte contre les violences faites aux femmes

Types de harcèlement et discrimination interdits

Harcèlement moral

Bien que le Code du travail marocain ne définisse pas explicitement le harcèlement moral, la jurisprudence et la doctrine reconnaissent comme harcèlement moral :

- Les agissements répétés ayant pour objet ou effet une dégradation des conditions de travail
- Les comportements susceptibles de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié
- Les actes visant à altérer la santé physique ou mentale du travailleur
- Les pratiques compromettant l'avenir professionnel

Harcèlement sexuel

La **Loi n° 103-13 de 2018** relative à la lutte contre les violences faites aux femmes a renforcé la protection contre le harcèlement sexuel en milieu professionnel. Elle définit le harcèlement sexuel comme :

- Tout comportement à connotation sexuelle non désiré
- Les propositions sexuelles importunes
- Les commentaires déplacés sur l'apparence physique
- Les gestes ou paroles à caractère sexuel

Discrimination interdite

L'article 9 du Code du travail interdit expressément toute discrimination basée sur :

1. La race, la couleur et l'ascendance nationale
2. L'origine sociale
3. La situation matrimoniale
4. Le sexe
5. L'opinion politique
6. L'appartenance syndicale
7. La langue
8. L'état de santé ou le handicap

Obligations des employeurs

Prévention et protection

Les employeurs au Maroc ont l'obligation légale de :

- Assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés
- Mettre en place des mesures préventives contre le harcèlement
- Informer les salariés sur leurs droits
- Traiter les plaintes de manière confidentielle et impartiale
- Sanctionner les comportements inappropriés

Mesures disciplinaires

L'employeur peut prendre des sanctions disciplinaires contre les auteurs de harcèlement ou discrimination :

1. Avertissement
2. Blâme
3. Deuxième blâme ou mise à pied disciplinaire de 1 à 8 jours
4. Licenciement (avec ou sans préavis selon la gravité)

Droits et recours des victimes

Procédures internes

Les salariés victimes peuvent :

- Signaler les faits à leur supérieur hiérarchique
- Saisir les représentants du personnel
- Utiliser les procédures de médiation interne si elles existent
- Demander une mutation ou un changement de poste

Recours externes

Plusieurs voies de recours sont disponibles :

- **Inspection du travail** : Dépôt de plainte auprès de l'inspecteur du travail territorialement compétent
- **Tribunal de première instance** : Action en justice pour dommages-intérêts
- **Parquet** : Plainte pénale si les faits constituent une infraction
- **Médiation** : Recours à la médiation institutionnelle

Sanctions pénales

Sanctions pour harcèlement sexuel

Selon la Loi n° 103-13, le harcèlement sexuel est puni de :

- 1 à 6 mois d'emprisonnement
- Amende de 2 000 à 10 000 MAD
- Sanctions aggravées si l'auteur est en position d'autorité

Autres sanctions applicables

- Sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement
- Dommages-intérêts au profit de la victime
- Sanctions pénales selon les dispositions du Code pénal

Procédures pratiques

Constitution du dossier

Pour faire valoir ses droits, la victime doit rassembler :

1. Témoignages écrits de collègues
2. Courriels, messages ou documents compromettants
3. Certificats médicaux en cas d'impact sur la santé
4. Preuves des signalements effectués

- 5. Relevés d'absences ou arrêts de travail liés aux faits

Délais à respecter

Les délais de prescription varient selon la procédure :

- **Action civile** : *À vérifier* - délai de prescription générale
- **Action pénale** : 3 ans à compter des faits pour les délits
- **Procédure disciplinaire** : Généralement 2 mois après connaissance des faits

Protection contre les représailles

Le Code du travail marocain protège les salariés contre les mesures de rétorsion. Il est interdit de :

- Licencier un salarié ayant déposé une plainte de bonne foi
- Modifier ses conditions de travail de manière défavorable
- Lui refuser une promotion ou une formation
- L'isoler ou le marginaliser

Toute mesure de représailles peut être contestée devant le tribunal et donner lieu à des dommages-intérêts.

Ressources et contacts utiles

Institutions compétentes

- **Ministère de l'Emploi et de l'Insertion professionnelle**
- **Inspection du travail** - Bureaux régionaux
- **Tribunaux de première instance**
- **Conseil National des Droits de l'Homme (CNDH)**

Accompagnement juridique

Les victimes peuvent bénéficier de :

- Aide juridictionnelle pour les personnes aux revenus modestes
- Consultation gratuite auprès des avocats commis d'office
- Accompagnement par les organisations syndicales
- Soutien des associations de défense des droits

Droits des femmes au travail et congé maternité au Maroc

Cadre juridique des droits des femmes au travail au Maroc

Le droit du travail marocain garantit des protections spécifiques aux femmes travailleuses à travers plusieurs textes législatifs. Le **Code du travail (Loi n° 65-99)**, promulgué en 2003, constitue le pilier principal de ces droits, complété par la Constitution de 2011 qui consacre le principe d'égalité entre hommes et femmes.

La **Loi n° 103-13** relative à la lutte contre les violences faites aux femmes, adoptée en 2018, renforce également la protection des travailleuses contre le harcèlement sur le lieu de travail.

Congé de maternité : durée et conditions

Durée légale du congé maternité

Selon l'article 154 du Code du travail marocain, les femmes salariées bénéficient d'un **congé de maternité de 14 semaines**, réparties comme suit :

- 7 semaines avant la date présumée de l'accouchement
- 7 semaines après l'accouchement
- Possibilité de reporter une partie du congé prénatal sur la période postnatale, dans la limite de 3 semaines

Indemnisation pendant le congé maternité

L'indemnisation du congé maternité est assurée par la **Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS)** à hauteur de :

- **100% du salaire de référence** pendant toute la durée du congé
- Plafond mensuel : 6 000 MAD (à vérifier pour 2024)
- Condition d'ouverture de droits : 54 jours de cotisation dans les 10 mois précédant l'accouchement

Protection contre le licenciement

L'article 153 du Code du travail interdit formellement :

1. Le licenciement d'une femme enceinte, sauf faute grave
2. Le licenciement pendant le congé de maternité
3. Le licenciement pendant les 100 jours suivant la reprise du travail après le congé

Droits spécifiques des mères allaitantes

Pause d'allaitement

Conformément à l'article 159 du Code du travail, les mères allaitantes bénéficient de :

- **Deux pauses d'une demi-heure chacune** pendant les heures de travail
- Durée : pendant les 12 premiers mois suivant la naissance
- Ces pauses sont considérées comme temps de travail effectif
- Possibilité de les cumuler en début ou fin de journée

Aménagement du lieu de travail

Les entreprises employant plus de 50 femmes doivent mettre à disposition :

- Une chambre d'allaitement ou une crèche (à vérifier selon la réglementation actuelle)
- Des conditions d'hygiène appropriées

Égalité salariale et non-discrimination

Principe d'égalité des salaires

L'article 346 du Code du travail marocain stipule que **"à travail de valeur égale, le salaire doit être égal"**.

Cependant, des disparités persistent dans la pratique :

- Écart salarial moyen : environ 20% défavorable aux femmes (données à vérifier)
- Secteurs les plus touchés : industrie, services financiers
- Recours possible devant l'inspection du travail en cas de discrimination

Interdiction de discrimination à l'embauche

La loi interdit explicitement :

- Les questions relatives à la grossesse lors des entretiens
- L'exigence de tests de grossesse
- Les clauses contractuelles interdisant la grossesse
- La discrimination basée sur le statut marital ou familial

Protection contre le harcèlement au travail

Définition légale

La **Loi n° 103-13** définit le harcèlement sexuel au travail comme tout comportement à connotation sexuelle répété ou grave portant atteinte à la dignité de la personne.

Sanctions prévues

- **Sanctions pénales** : 1 mois à 6 mois d'emprisonnement et/ou amende de 5 000 à 50 000 MAD
- **Sanctions disciplinaires** pouvant aller jusqu'au licenciement
- Obligation pour l'employeur de prendre des mesures préventives

Travail de nuit et heures supplémentaires

Réglementation du travail de nuit

Selon l'article 172 du Code du travail :

- Interdiction du travail de nuit pour les femmes enceintes
- Dérogations possibles dans certains secteurs (santé, hôtellerie) avec conditions spécifiques
- Période de nuit : 21h00 à 06h00

Limitations des heures supplémentaires

- Même régime que pour les hommes en principe
- Restrictions pour les femmes enceintes ou allaitantes
- Repos compensateur obligatoire

Congés spéciaux et autorisations d'absence

Congé pour examens médicaux

Les femmes enceintes bénéficient :

- D'autorisations d'absence pour consultations prénatales
- Sans retenue sur salaire
- Sur présentation de justificatifs médicaux

Congé en cas de fausse couche

- Durée : 6 semaines (à vérifier)
- Indemnisation par la CNSS sous conditions
- Protection contre le licenciement

Procédures de recours et inspection du travail

Saisine de l'inspection du travail

En cas de violation des droits, les travailleuses peuvent :

- Déposer une plainte auprès de l'inspecteur du travail
- Saisir le tribunal de première instance
- Faire appel aux syndicats et associations de défense des droits des femmes

Délais de prescription

- **Actions en paiement de salaire** : 2 ans
- **Actions pour licenciement abusif** : 90 jours
- **Harcèlement** : selon le droit pénal

Ces dispositions s'appliquent à l'ensemble des **3 976 offres d'emploi** disponibles sur le marché marocain et constituent un socle minimal de protection que tout employeur doit respecter.

Travail des jeunes au Maroc : âge minimum et insertion professionnelle

Âge minimum d'emploi au Maroc

Le **Code du travail marocain** (Loi n° 65-99) fixe des règles strictes concernant l'emploi des mineurs pour protéger les jeunes travailleurs.

Âge minimum légal

- **15 ans** : Âge minimum général pour l'admission au travail
- **18 ans** : Âge minimum pour les travaux dangereux ou insalubres
- **16 ans** : Âge minimum dans le secteur agricole avec dérogations spécifiques
- **12 ans** : Âge minimum pour les travaux légers n'affectant pas la scolarité (à vérifier selon les dernières modifications)

Exceptions et dérogations

L'inspecteur du travail peut accorder des dérogations exceptionnelles :

1. Pour les enfants de 12 à 15 ans dans des activités non dangereuses
2. Uniquement si la scolarité obligatoire est respectée
3. Avec autorisation parentale écrite obligatoire

Protection des mineurs au travail

Travaux interdits aux mineurs

Le Code du travail interdit formellement aux mineurs de moins de 18 ans :

- Travaux dans les mines et carrières
- Manipulation de machines dangereuses
- Exposition aux produits chimiques toxiques
- Travail de nuit (entre 22h et 6h)
- Port de charges excédant leurs capacités physiques
- Travaux susceptibles de nuire à leur moralité

Conditions de travail spécifiques

Pour les jeunes de 15 à 18 ans, la loi impose :

- **Durée maximale** : 8 heures par jour, 44 heures par semaine
- **Repos hebdomadaire** : 24 heures consécutives minimum
- **Congés annuels** : 21 jours ouvrables minimum
- **Visite médicale** : Obligatoire avant l'embauche et annuellement

Formalités administratives

L'employeur doit constituer un dossier comprenant :

1. Copie de l'acte de naissance ou carte d'identité
2. Autorisation parentale légalisée
3. Certificat médical d'aptitude
4. Déclaration à l'inspection du travail
5. Attestation de scolarité le cas échéant

Programmes d'insertion professionnelle des jeunes

Dispositifs gouvernementaux

Le Maroc a développé plusieurs programmes pour faciliter l'insertion des jeunes :

Programme "Tahil"

- Formation qualifiante de 9 mois
- Stage en entreprise de 3 mois
- Allocation mensuelle de 2 000 MAD pendant la formation
- Ciblage des diplômés sans emploi

Programme "Idmaj"

- Contrats d'insertion de 24 mois maximum
- Prise en charge de 60% du salaire par l'État
- Formation complémentaire obligatoire
- Destiné aux jeunes de 20 à 45 ans

Initiative "Moukawalati"

- Accompagnement à la création d'entreprise
- Financement jusqu'à 250 000 MAD

- Formation en gestion d'entreprise
- Suivi post-création sur 3 ans

Formation professionnelle

Le système de formation professionnelle marocain comprend :

Secteur public

- **OFPPT** : Office de la Formation Professionnelle et de la Promotion du Travail
- Plus de 350 établissements de formation
- Formations dans 120 filières différentes
- Taux d'insertion professionnelle : environ 65% (   vérifier)

Apprentissage traditionnel

- Secteur artisanal régulé par le Ministère du Tourisme, de l'Artisanat et de l'  conomie Sociale
- Contrats d'apprentissage de 2 à 4 ans
- Formation théorique et pratique combinée
- Délivrance de certificats reconnus

Contrôle et sanctions

Rôle de l'inspection du travail

Les inspecteurs du travail sont chargés de :

- Contrôler le respect de l'âge minimum d'emploi
- Vérifier les conditions de travail des jeunes
- Enquêter sur les signalements de travail des enfants
- Imposer des mesures correctives aux employeurs

Sanctions pénales

Les violations de la législation sur le travail des mineurs sont punies de :

- **Amende** : 25 000    30 000 MAD pour emploi de mineurs en dessous de l'âge légal
- **Récidive** : Doublement de l'amende et possible fermeture temporaire
- **Travaux dangereux** : Sanctions aggravées selon la gravité
- **Réparation** : Indemnisation obligatoire en cas de préjudice

Défis et perspectives

Enjeux actuels

Malgré les avancées législatives, plusieurs défis persistent :

- **Secteur informel** : Difficultés de contrôle dans l'économie non structurée
- **Zones rurales** : Application moins stricte de la réglementation
- **Artisanat traditionnel** : Équilibre entre formation et protection
- **Décrochage scolaire** : Lien entre abandon scolaire et travail précoce

Améliorations récentes

Les autorités marocaines ont renforcé :

1. La coordination entre ministères (Travail, Éducation, Justice)
2. Les campagnes de sensibilisation sur les droits des enfants
3. La formation des inspecteurs du travail
4. Les partenariats avec les ONG de protection de l'enfance

Avec **3 976 offres d'emploi** disponibles actuellement sur le marché marocain, l'insertion professionnelle des jeunes reste un enjeu majeur nécessitant une application rigoureuse du cadre légal et un renforcement des programmes d'accompagnement.