

Au Maroc, le Code du travail (CT) s'applique à tous les salariés du secteur privé, qui comprend le commerce, l'industrie, les services et le secteur agricole. L'emploi et le recrutement de salariés étrangers, y compris les employés de maison, sont soumis à une procédure spéciale prévue à son article 516. L'article 4 de ce code stipule que les relations de travail sont définies par une loi spéciale. Par ailleurs, il est possible de se référer à deux principes généraux du Code du travail marocain qui protègent les travailleurs marocains et les étrangers :

Principe de non-discrimination et atteintes aux libertés personnelles des salariés

Article 9 CT interdit toute discrimination fondée sur le genre et « situation conjugale », la nationalité, « l'origine » sociale, l'opinion politique, le handicap, pouvant altérer le principe d'égalité en matière d'accès à l'emploi, la répartition du travail, la rémunération, l'octroi d'avantages sociaux ou encore en matière de licenciement.

Interdiction du travail forcé

Article 10 CT interdit de réquisitionner les salariés pour exécuter un travail forcé ou contre leur gré. L'interdiction du travail forcé est née de la transposition de conventions internationales sur le travail dans le CT marocain interdisant toute forme de travail contraint mais aussi l'élimination effective du travail des enfants. Cet article complète l'interdiction faite dans la loi n°27.14 sur la traite des êtres humains.

LE CADRE GÉNÉRAL

Qu'est-ce qu'un salarié ?

Selon l'**art. 6**, un salarié est « toute personne qui s'est engagée à exercer son activité professionnelle sous la direction d'un ou plusieurs employeurs moyennant rémunération, quels que soient sa nature et son mode de paiement ».

Les mineurs ne peuvent être employés avant l'âge de **quinze ans révolus** (art.143 CT). L'emploi des mineurs de 15 à 18 ans est possible avec accord des parents et de l'inspection du travail. L'inspection du travail pour la protection des enfants a le droit de vérifier si le travail du mineur n'excède pas ses capacités, grâce à un examen médical. L'agent de l'inspection peut renvoyer le mineur, sans préavis, en cas d'avis conforme dudit médecin ou à la demande de leurs parents (**art.144 CT**).

Qu'est-ce qu'un employeur ?

L'**art. 6** définit l'employeur comme « toute personne physique ou morale, privée ou publique, qui loue les services d'une ou plusieurs personnes physiques ».

Combien un salarié doit-il recevoir ?

Le **salair**e est librement fixé par accord entre l'employeur et le salarié, à condition de respecter le **salair**e minimum légal (**SMIG**), qui évolue tous les ans sur décision du gouvernement. Pour le secteur privé, au 1er juillet 2020, le SMIG mensuel est de **2.828,71 DH** soit **14,81 DH/H**.

Combien de temps le salarié doit-il travailler ?

Dans les activités non agricoles, la **durée légale de travail des salariés est fixée à 44h/ semaine**. Sont considérées comme heures supplémentaires les heures accomplies au-delà. En contrepartie, le salarié est indemnisé. **Un repos hebdomadaire d'au moins 24h est accordé au salarié**. Il est interdit aux employeurs d'occuper les salariés pendant les jours de fêtes payés.

DEUX PARTICULARITÉS DU SECTEUR

AGRICOLE : Le salaire minimum légal pour ce secteur (**SMAG**) pour une **journée de travail** est fixé à **76.70 DH**. Dans les activités agricoles, la **durée normale de travail est fixée à 2496 H/an**. Elle est répartie par périodes selon les nécessités des cultures et suivant une durée journalière déterminée par l'autorité gouvernementale compétente.

LE CADRE DES EMPLOYÉS DOMESTIQUES PRÉVU PAR LA LOI 19.12

Qu'est-ce qu'un employé domestique ?

Selon l'**art. 1** de la loi 19-12, il est entendu par travailleur domestique la personne qui effectue, de façon permanente et habituelle, moyennant salaire, des travaux liés à la maison ou à la famille, tel que fixés dans l'**art.2**, chez un ou plusieurs employeurs.

Quelles sont ses conditions de travail ?

Le minimum légal est de **60% du SMIG soit 1 697,23 dirhams, sans compter les frais relatifs à la nourriture et l'hébergement**. La durée de travail **est de 48H/semaine** pour les majeurs et de **40H** pour les **mineurs de 16 à 18 ans**. Le contrat **doit** être établi en 3 exemplaires avec une validation de l'inspection du travail. Le **repos hebdomadaire** est d'au moins **24H**.

LES MINEURS : A compter de 2023, l'âge légal du travail est de 18 ans. Avant, pour les mineurs marocains et étrangers de 16 à 18 ans, une autorisation de l'Inspection du travail devait être délivrée.

LES DISPOSITIONS POUR LUTTER CONTRE LA TRAITE DES ETRES HUMAINS A DES FINS D'EXPLOITATION PAR LE TRAVAIL DE LA LOI N ° 12-19 SUR LES TRAVAILLEURS DOMESTIQUES NOTAMMENT ETRANGERS :

Les garanties les plus importantes qui relèvent de la prévention de la traite des êtres humains sont les suivantes :

- Fournir un contrat fondé sur le consentement éclairé du salarié, et une copie de celui-ci est déposée auprès de l'inspection du travail ;
- Interdiction de l'intermédiation, dans l'emploi de travailleurs domestiques, par des personnes privées ;
- Interdire le recrutement d'un travailleur domestique à des fins de travail forcé ;
- La possibilité d'adresser les plaintes du travailleur domestique à l'inspection du travail concernant la mise en œuvre des termes du contrat de travail.

LE CONTRAT ET SA FORMATION

➔ Le contrat écrit

L'article 15 CT précise qu'en cas de conclusion par écrit, le contrat de travail doit être établi en deux exemplaires revêtus des signatures du salarié et de l'employeur et légalisés par l'autorité compétente. Le salarié conserve l'un des deux exemplaires.

Le contrat de travail est obligatoire pour les travailleurs domestiques (selon un modèle fixé par la loi 19.12) et pour les salariés étrangers, en plus de l'obtention d'une autorisation de l'autorité gouvernementale.

➔ Le contrat oral

L'article 15 CT précise que la preuve du contrat de travail peut être apportée par tous les moyens.

Un contrat de travail n'est pas légal si l'employeur a eu recours à des fausses promesses, des tromperies ou la fraude pour obtenir le consentement du salarié !

L'INTERMEDIATION EN MATIERE DE RECRUTEMENT

C'est le fait de rapprocher l'offre et la demande d'emploi (art. 475 CT). Cette notion d'intermédiation prévue dans le CT est différente de celle de la loi 27.14 mais elles sont complémentaires.

Selon les articles 476 et 477 CT, l'intermédiation en matière d'emploi est assurée par des services de l'état chargés du travail. Les agences de recrutement privées peuvent également participer à l'intermédiation après autorisation accordée par l'autorité gouvernementale chargée du travail.

L'article 4 de la loi 19-12 fixant les conditions de travail et d'emploi des travailleurs domestiques énonce l'interdiction pour toute personne physique d'exercer l'intermédiation en matière de recrutement des travailleurs domestique.

Les obligations de tout employeur :

Communiquer aux salariés **par écrit** lors de l'embauche, les dispositions relatives entre autres (Art.24 CT) :

- Aux horaires de travail et repos hebdomadaire
- A la date du versement du salaire
- Au numéro d'immatriculation à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale et de l'organisme d'assurance les assurant contre les accidents de travail et les maladies professionnelles

L'employeur est également tenu de :

- Délivrer une carte de travail
- Garantir toutes les mesures nécessaires afin **de préserver la sécurité, la santé et la dignité des salariés dans l'accomplissement des tâches qu'ils exécutent sous sa direction** (art.281 à 295 CT)
- Permettre au nouveau salarié de bénéficier **d'une visite médicale** pour attester de son aptitude médicale à occuper son poste, de dépister toute maladie professionnelle ou maladie contagieuse (art.327 CT).

⇒ Les violences verbales et physiques ou le harcèlement sont considérés comme **faute grave de l'employeur (art.40 CT)**.

⇒ **Concernant le logement du salarié en raison de son travail** (art.77 CT), aucune précision n'est faite sur les conditions d'aménagement par l'employeur de cet hébergement.

Les recours et services d'aide spécifiques au travail

- Inspection du travail
- Médiateur du Royaume et ses délégués
- Syndicat
- Avocat
- Tribunaux sociaux

Ressources

- Site du Ministère du travail : Guide emploi des travailleurs étrangers réalisé par le Ministère du Travail¹
- Guide de l'OIT pour les inspecteurs du travail sur le travail forcé et traite des êtres humains²

¹ https://morocco.iom.int/sites/default/files/guide_juridique_vf2.pdf

² https://www.ilo.org/beirut/publications/WCMS_204038/lang--ar/index.htm