

Introduction:

Droit de travail: l'ensemble des règles qui régissent la relation entre l'employeur et l'employé (plus précisément le contrat de travail).

Code de travail. Loi n° 65-99 du 11 Septembre 2003 (c'est la date de promulgation/publication au bulletin officiel) ⇒ création des règles nationales pour réduire les disparités et protéger les salariés du secteur agricole ou d'autres secteurs.

⚠ Phénomène d'uberisation n'applique pas / écarte le Droit de Travail car les salariés n'ont pas un véritable statut et travaillent sans déclarer à l'Etat (Au mieux, ils se déclarent en tant qu'autoentrepreneurs).

⚠ Avec internet, il y a des contrats qu'on peut qualifier de contrats de travail, mais l'Etat n'a pas encore discuté leur activité (Uber - RBNB - Amazon...) ⇒ des zones grises sont toujours là.

Qui définit le contrat de travail? par l'Etat seule

1. **DOE** = **COC** (Dahir / Code des obligations et des contrats = Droit commun des contrats) (*) art 123 et suivant liés aux C.T.

2. **Code du travail** (Loi n° 65-99 du 11 Sept 2003).

* l'Etat

- contrat de travail individualisé selon la relation de travail entre l'employeur et l'employé (COI - COO...)
- Conventions collectives : régissent les E^{es} d'un même secteur d'activité avec un traitement différent selon le secteur : agricole / commercial - industriel - services ...

(*) Le DOE contient 2 grandes parties:

Général

utile pour le contrat de travail car elle traite des aspects liés à la conclusion des contrats

Spécifique

aux grands contrats comme :

- contrat de vente
- " " de louage d'ouvrage
- ...

Constats: L'évolutⁿ du contrat de travail:

1- La libéralisation de la relation de travail. le contrat de travail est laissé à la libre négoiation (Offre et Demande)

Ce qui pose un prob de rapport de force et de dépendance à l'O et la D

↳ l'ordre public social (OPS) - l'Etat intervient pour garantir le respect de l'OPS (par des règles impératives et supplétives).

↳ l'OPS se manifeste pour rééquilibrer la négotiatⁿ en protégeant la partie la + faible dans le contrat.

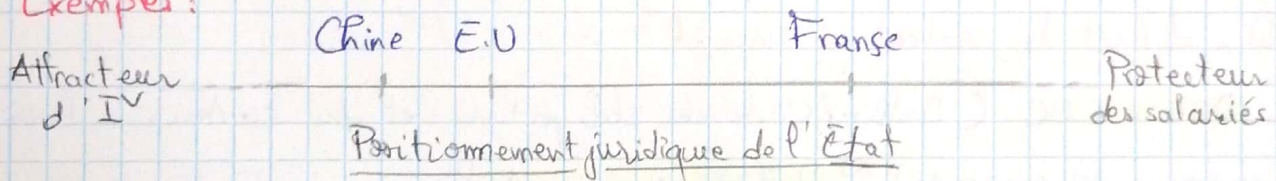
2. La mondialisation: des critères qui influencent le droit de travail de chq pays: économie - culture - niveau du développement technologique - Macro-environnement (les percept^{ns} par l'opinion publique)

N.B.: Flexi-sécurité, concept nouveau lié au droit de travail.

* flexibilité: outil de gestion de l'E^{se} (à modular)

* sécurité: protection des travailleurs.

Exemples:



↳ France: Les français se sont habitués à une bonne protection et ne veulent pas revenir en arrière en ce qui concerne la retraite (c'est les syndicats qui ont pour rôle de défendre les droits acquis et ne pas revenir en arrière).

↳ Chine: - le travail est sacré dans leur éducation.

- ils ont tendance à l'obéissance.

- Vision socialiste de l'économie.

↳ Etats-Unis: facile à licencier le personnel (CDD).

↳ Maroc: le Front populaire sous le protectorat qui a obligé à mettre en place le Droit de Travail, car il y'avait une implantatⁿ ↗ des E^{ses} au Maroc.

A quoi sert le travail ?

(2)

↳ Au niveau individuel :

- il crée de la stabilité psychologique : donner du sens à la vie - surmonter les difficultés - garder un esprit éveillé - avoir un sens critique grâce à l'effort intellectuel.
- il crée de la stabilité financière / indépendance financière - couvrir ses besoins primaires et secondaires

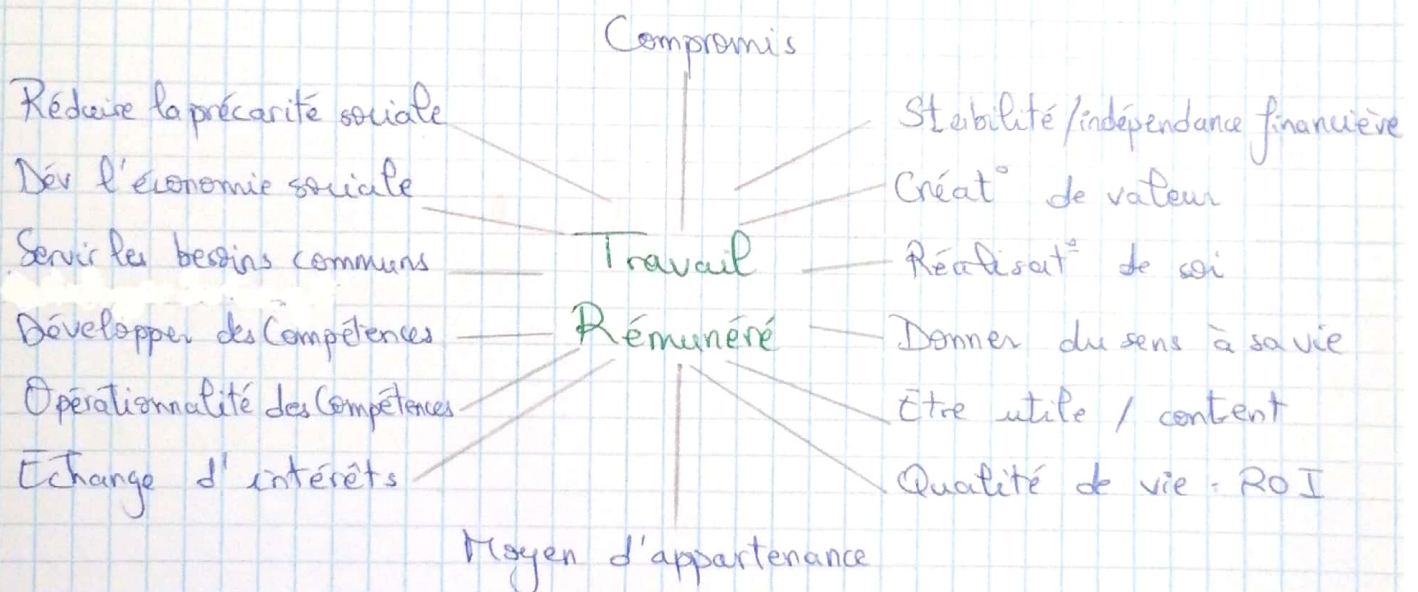
↳ Au niveau de la famille :

- il garantit un revenu à la famille et donc un min de qualité de vie

↳ Au niveau de la communauté :

- ça peut rendre un pays + attractif pour signer des conventions (salaires, MD...)
- développement économique et social des pays.

⇒ En général :



- Servir l'intérêt général : Cas de France Telecom qui était une E^{se} publique puis elle s'est privatisée dans une optique d'↑ de la performance par l'entrée en R des investisseurs privés qui cherchent leur satisfait^e (dividendes). Les salariés se sentent inutiles et ne sont plus dans une optique d'intérêt général ⇒ dépression et suicides.

- E^{se} = lieu d'apprentissage : se former (soit c l'E^{se} ou le sys social qui garantit la format²) pour développer des compétences techniques et comportementales (Hard and soft skills) ⇒ développer le deep-learning

càd l'apprentissage en profondeur qui mène à l'excellence.

- Réduire la précarité sociale / pauvreté ... :

Critères de pauvreté	{	Logement	}	Phénomène de "nouveaux pauvres" = des personnes qui ont un travail et n'ont pas de logement, et une mauvaise alimentation.
		Alimentat°		
		Accès aux soins		

- Moyen d'appartenance : créat° du lien et d'une conformité sociale :
ne pas être isolé.

- Mimétisme social : le fait de reproduire le m schéma social, ex des
enfants qui reproduisent les comportements de leurs parents $\Rightarrow$ le travail
est d'exemple pour les enfants.

Plan du cours

- I - Le contrat du travail
- II - L'organisat° du temps de travail
- III - La rémunérat° du travail
- IV - La rupture définitive du travail

I - Le contrat de travail :

(3)

- Il passe par 3 étapes / phases y compris le contrat du travail :
 - 0 - Négociation
 - 1 - Conclusion / commencement du contrat
 - 2 - Exécution du contrat
 - 3 - Terme / Fin du contrat
- En droit de travail, on parle de :
 - 1 - La qualificatⁿ du contrat
 - 2 - La classificatⁿ du contrat
 - 3 - Le régime juridique du contrat

1 - La qualification du contrat :

Art 723 du DCC : le louage de service et de travail est un contrat par lequel l'une des parties s'engage, moyennant un prix que l'autre partie s'oblige à lui payer, à fournir à cette dernière ses services personnels pour un certain temps ou à accomplir un fait déterminé.

le louage d'ouvrage est celui par lequel une personne s'engage à exécuter un ouvrage déterminé, moyennant un prix que l'autre partie s'engage à lui payer.

Le contrat est resté, dans les 2 cas, payant par le consentement des parties (lorsque le contrat est constaté par écrit, il est exempt des droits de timbres et d'enregistrement) ; aussi art 18 du code de T.

Art 6 du code du travail :

"Est considéré comme salaire, toute personne qui s'est engagée à exercer son activité professionnelle sous la direction d'un ou tiens employeurs moyennant remunérat, quels que soient sa nature et son mode de paiement.

Est considéré comme employeur, toute personne physique ou morale, privée ou publique, qui loue les services d'une ou tiens personnes physiques."

↳ Le contrat entre dans la catégorie des actes juridiques

* un acte juridique = une manifestatⁿ de volonté, en vue de produire des effets de droit recherchés par les parties au contrat.

* un fait juridique = une manifestatⁿ de volonté dont les effets de droit sont subis (non voulus) = le contrat n'est pas un fait juridique.

↳ L'art 6 du code de T distingue le contrat de T des autres contrats ".... sous la direction..." → la spécificité du contrat de T est l'existence du lien de subordination.

Remarque: Les juges ne sont pas liés par la qualificatⁿ du contrat donnée par les parties lors de la conclusion du contrat, on parle de la requalificatⁿ du contrat:

ex1: Cas Ibis : contrat de franchise entre franchiseur et franchise → pas de lien de subordination → pas en contrat de travail.

Le franchise (commerçant) = agit avec indépendance pour son propre compte et avec son propre nom → se qualifier le contrat de franchise au contrat de travail (le franchise agit sous la directⁿ du franchiseur).

Pourquoi requalifier ? Transfert des risques au franchiseur = puisque le franchise qui prend les risques, son avocat s'est basé sur l'analyse des faits = le franchiseur se comporte comme un véritable employeur et le franchise se comporte comme un véritable employé → contrat de T.

Quelles preuves ? preuve par tout moyen = fax, emails, la stratégie marketing imposée par le franchiseur pour assurer la performance...

ex2: Cas Uber = contrat de travail déguisé = il n'y a pas le lien de subordination = c'est un lieu de rencontre de P.O et la D.

ex3: Cas des associations → bénévolat = travail autorisé sans rémunératⁿ
→ financer des contrats de T à travers des dons reçus = contrat entre associé-employeur et employé → obj = dev. social.

1.1 Qualificat° par la qualité des personnes.

(4)

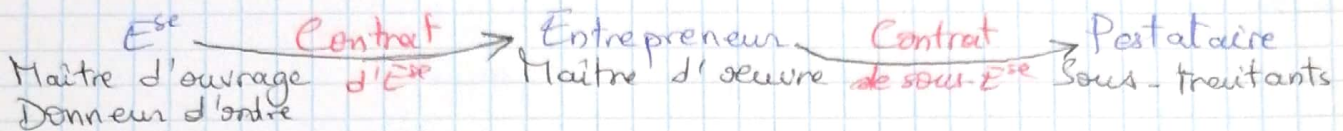
* **Contrat d'E^{se} / d'affaires** : fait :

↳ entre commerçants

↳ entre commerçants et professions libérales

⇒ Une personne (maître d'œuvre) réalise un travail vis-à-vis de l'autre (maître d'ouvrage) = absence du lien de subordination dans le monde d'E^{se}.

* **Contrat de sous-E^{se}** : généré ssi il existe le contrat d'E^{se}.



Ex: Un donneur d'ordre demande à un entrepreneur de construire un hôtel. L'entrepreneur demande à une autre E^{se} d'effectuer une partie du T.

* **Contrat de mandat** : Le mandant passe un contrat de mandat avec le mandataire. Le mandataire agit pour le cpte du mandant = il est son représentant pour effectuer des actes particuliers. *ils sont indépendants ??*

1.2 Qualification par objet :

* **Contrat de travail** : existence du lien de subordination ⇒ Code de T

↳ **Contrat de fonctionariat** : entre les fonctionnaires et l'Etat et ses institutions ⇒ Des lois spéciales dans le Décret portant sur le statut de la fet^e publique 24 Février 1958.

↳ **Les contractuels** : les personnes qui travaillent pour l'Etat et qui n'ont pas un CDI ⇒ soumis aux disposit° du code de T.

Remarque : Si le décret n'est pas favorable pour *Qui ?? employeur / employé*, c'est le code du T qui s'applique et vice-versa ⇒ appliquer le + favorable.

Champ d'applicatⁿ : Article 4 du code du T :

On distingue ce qui fait partie du champ du T de ce qui y sort à travers la catégorie de l'employeur.

Ne sont pas soumises aux dispositions du code du T :

- * les employeurs dans un secteur traditionnel : métier manuel (aucun aide des machines) + assistance familiale seulement (max 5)
- * les employeurs professionnels hors activité traditionnelle = sont prises en considératⁿ 3 conditions :

- 1 - employeur doit être une personne physique
- 2 - Assistance de la famille ou autre (max 5)
- 3 - revenu annuel de l'employeur $< 5 \times$ tranche exonérée de l'ICR.

La formatⁿ du contrat de travail : Article 15 du code du T :

"La validité du contrat de travail est subordonnée aux conditⁿ relatives au consentement et à la capacité des parties à contracter ainsi qu'à l'objet et à la cause du contrat, telles qu'elles sont fixées par le CC.

En cas de conclusion par écrit, le contrat de travail doit être établi en 2 exemplaires revêtus des signatures du salarié et de l'employeur légalisées par l'autorité compétente. Le salarié conserve l'un des 2 exemplaires."

↳ l'écrit n'est pas obligatoire.

Remarques :

① - la qualificatⁿ par objet n'est pas suffisante = on passe à la classifcatⁿ du contrat.

② - On ne peut pas classifié, si on a pas qualifié.

③ - La classifcatⁿ du contrat se fait selon des :

→ modalités de conclusion du contrat.

→ " d'exéc^t du contrat.

→ " de fin du contrat.

2 - La classification du contrat :

Questions : 1/ Est-ce que l'écrit est le contrat ? Est-ce que le contrat est obligatoirement ?

2/ Est-ce que le C.T nécessite l'écrit comme condit° de validité ?

2 - 1 Classification liée à la conclusion du contrat

Contrat consensuel *

Vs.

Contrat Solennel

↓
l'écrit n'est pas exigé

Ex : contrat de travail

↓
l'écrit est obligatoire

Ex : achat d'un terrain
vente d'un immobilier.

Réponses : 1/ Non. Généralement, le contrat contient 2 parties :

↳ partie constante : accord des 2 parties. condit° obligatoire pour tous les contrats.

↳ partie variable : l'écrit

2/ Le CT est un contrat consensuel - c'est un accord de volonté. l'écrit n'est pas une obligat° (seulement l'échange des consentements)

N.B. : La loi n'exige pas l'écrit comme condit° de validité pour le C.T :

Article 18 du Code du travail : " la preuve de l'existence du CT peut être rapportée par tous les moyens (ex : carte de travail, témoignage...)"

Le CT établi par écrit est exonéré des droits d'enregistrement."

2 - 2 Classification liée à l'exécution du contrat

Contrat synallagmatique* /
bilatéral / multilatéral.

Vs.

Contrat unilatéral

↓
Contrat à obligat° réciproques :
les parties ont un engagement réciproque l'une par rapport à l'autre.

Ex : contrat de vente

↓
Contrat duquel naissent des obligat° à la charge d'une seule des parties.

Ex : contrat de don.

2 - 3 Autres classifications

Contrat à titre onéreux *

Vs.

Contrat à titre gratuit

↓
Prestat° et contre-partie

Ex : contrat de travail

↓
Procéder un avantage sans contrepartie

cas des associés ??
Ex : contrat de dépôt gratuit
" de prêt "

Contrat à exécution instantanée
↓
les obligations peuvent s'exécuter en une prestation unique

Ex : achat ou vente au comptant
autres ???

Vs. Contrat à exécution successive
↓
les droits et les obligations se prolongent dans le temps : exécution en plusieurs prestations échelonnées ds le temps.

Ex : Contrat de travail
" d'assurance

Remarque : La résiliation touche les contrats à exécution instantanée
La résiliation concerne... " " " successive.

3 - Les raisons de fin du contrat de travail.

→ Actes unilatéraux :

3.1 Démission : la loi n'exige pas des motifs pour la démission, c'est un acte unilatéral avec la volonté de l'employé qui pour son intérêt peut écrire un courrier de démission pour que ça ne soit pas considéré comme abandon de poste (pas oralement) → c'est l'employeur qui subit la démission.

3.2 Licenciement = la loi impose des motifs légaux de licenciement =

→ pour motif disciplinaire

→ pour cause économique ou structurelle...

N.B. 1) l'absence du salarié pendant 6 mois consécutifs (m avec certificat) est considéré comme démission (l'employeur n'a pas besoin de le licencier).

2) l'harcèlement moral (illégal) est fait pour 2 raisons :

Mise au placard/en quarantaine

↓
négliger le salarié pour le pousser à la démission forcée = on ne veut plus du salarié (inapte, incompetent...)

Mise dans les rangs

↓
pousser le salarié à suivre la hiérarchie et se comporte comme les autres = être compatible...

Celui qui subit l'harcèlement moral peut agir en justice contre son employeur pour demander une réintégration ou des dommages et intérêts (preuves : email de demande d'explication de négligence).

→ Acte bilatéral :

3.3 Accord transactionnel : l'employeur négocie avec l'employé une indemnité de départ (ex des parachutes de départ = une indemnité particulière de départ pour les dirigeants).

4 - Les types de contrats de travail:

* **CDI** = contrat à durée indéterminée = favorable pour le salarié grâce à la sécurité / stabilité du travail - projecté dans l'avenir - projet professionnel.

N.B. = le code de travail est fait essentiellement pour le CDI, le CDD et le CTT ne sont que des exceptions.

↳ Cessat° du CDI = **Licenciement** et **Démission** avec le respect du **délai de préavis** = est nulle de plein droit toute clause fixant un délai de préavis **< 8j** (voir art 43 et suivant)...

Préavis → aviser avant le départ pour éviter une rupture brutale
↳ occasion pour l'employeur pour trouver un autre employé

* **CDD** = contrat à durée déterminée = ne peut être conclu que dans les cas suivants: Art 16 du Code de travail

" 1) Remplacement d'un salarié en CDI, # en sachant qu'on ne peut pas le remplacer par qlq1 en CDI et qu'on n'a pas le droit de remplacer un salarié en grève & son contrat de T.

2) Accroissement temporaire de l'activité de l'E^{se}

3) Si le travail a un caractère saisonnier."

2 motifs supplémentaires au niveau de l'Art 17 du Code de travail

" 4) Ouverture d'une E^{se} pour la 1^{ère} fois ou d'un nouvel établissement au sein de l'E^{se}

5) Lancement d'un nouveau produit pour la 1^{ère} fois"

↳ Dans le cadre du CDD, ex d'un salarié qui a un CDD de 6 mois:

- si le salarié veut s'arrêter après 3 mois → l'employeur peut l'attaquer en justice pour versement des dommages à cause de la violat° / le non respect des disposit° contractuelles → le salarié verse les salaires qui restent pour les mois à courir.

- si c'est l'employeur qui fait la rupture, donc il verse au salarié les salaires qui restent pour les mois à courir.

→ Vaut mieux l'accord transactionnel.

↳ Pour l'interruption du CDD, l'employeur n'est pas obligé de donner un motif.

↳ On peut mettre une durée conditionnelle du CDD sans préciser la durée sur le contrat (jusqu'à ce que le salarié remplacé revienne).

↳ Distinction de la durée du CDD par secteur = Art 17 du Code de travail
Cette distinction entre le secteur agricole et les autres secteurs est faite car le secteur agricole est un secteur à faible productivité et caractérisé par la saisonnalité :

Durée du CDD autres secteurs : Art 17

Max 12 mois renouvelables une seule fois pour la même durée ,
par ex = CDD (Période 1) 12 mois → renouvellement 12 mois

CDD (Période 1) 6 mois → renouvellement 6 mois

On n'a pas le droit de renouveler le CDD d'une durée inférieure à celle de la première période prévue.

N.B. = * contrat écrit, CDD, 12 mois → si + 1 jour sans renouvellement → CDI

* contrat écrit, CDD, 12 mois → renouvelables 1 fois pr la même durée

* pas de contrat écrit, CDD, 12 mois → 12 mois écoulés → CDI.

Durée du CDD secteur agricole : Art 17

Max 6 mois renouvelables plusieurs fois ^{3 fois} sans dépasser 2 ans ,
le contrat devient par la suite à durée indéterminée

* CTT = contrat de travail temporaire.

recours au CTT dans les cas suivants = Art 496 du Code de Travail

- 1) Remplacement d'un salarié
- 2) Accroissement temporaire de l'activité de l'É^{se}
- 3) travail saisonnier
- 4) Autres natures de travaux qui nécessitent pas le CDI "

} 17 que CDD

Durée du CTT : Art 500 du Code de travail

1) ↓ jusqu'au retour 2) ↓ Max 3 mois renouvelable 1 fois 3) & 4) ↓ Max 6 mois non renouvelables

N.B. : En cas de remplacement, la durée du CTT est égale à la durée (7)
jusqu'au retour du salarié, mais si ce dernier dépasse 6 mois, le salarié
est considéré démissionnaire et on peut transformer le CTT en CDI.

5. La période d'essai

Art 13 du Code de travail : def

"La période d'essai est la période pendant laquelle chacune des parties peut rompre volontairement le contrat de T, sans préavis ni indemnités."

→ Toutefois, si le salarié commet une faute grave, sa dévotion légitime de rompre la PE.

« Toutefois, après au moins une semaine de travail, la rupture de la PE non motivée par la faute grave du salarié, ne peut avoir lieu qu'en donnant l'un des délais de préavis suivants :

- 2 j avant la rupture si le salarié est payé à la journée, semaine ou 15
- 8 j " " " " " " " " " au mois."

Art 14 du Code de travail : durée de la PE = CDI et CDD

1) Période d'essai pour CDI : (selon la catégorie professionnelle)
agents de maîtrise

- | | | | |
|--|--------------------|--------------|--|
| <div style="font-size: 3em; line-height: 1; padding-right: 5px;">}</div> | Max 3 mois | renouvelable | → Cadres et ^{agents de maîtrise} assimilés* |
| | Max 1 mois et demi | 1 seule | → Employés |
| | Max 15 jours | fois | → Ouvriers. |

(*) les salariés qui ont un statut de cadre acquis par l'expérience =

Diplôme + pas d'expérience ↓ Agent de maîtrise provisoire → candidat à être cadre	Pas de dip + expérience ↓ Agent de maîtrise ne progresse pas	Pas de dip + Pas d'exp ↓ Cooptat ²	Dip + Exp ↓ le motiver
--	--	--	---------------------------------

2) Période d'essai pour CDD : (selon la durée du CDD)

- 1 j / semaine ds la limite de 2 semaines $\rightarrow$ pas de CDD < 6 mois
y compris la période de
- 1 mois $\rightarrow$ renouvellement $\rightarrow$ CDD $\gg 6$ mois

Art 502 du Code de travail: durée de la PE = CTT

3) Période d'essai pour CTT: (selon la durée du CTT)

2 j	Pas	$\rightarrow$ CTT $<$ 1 mois
3 j	de	$\rightarrow$ 1 mois $\leq$ CTT $\leq$ 2 mois
5 j	renouvellement	$\rightarrow$ CTT $>$ 2 mois

II - L'organisat° du temps de travail : Art 184 (8)

permet à l'E^{re} d'organiser le temps de travail sur l'année ou sur la semaine

Secteur	Nb d'heures Max	Annuelle	Hebdomadaire (semaine)	Journalière
Non agricole		2288 h	44 h	10 h
	avant réforme	(2496)	(48)	
Agricole		2496 h	selon autorité	selon autorité
	avant réforme	(2700)	gouvernementale	gouvernementale

- La durée annuelle globale de travail peut être répartie de manière égale ou non sur l'année selon les besoins de l'E^{re} à condition de ne pas dépasser 10 heures/j. Cette durée maximale journalière peut aller, exceptionnellement jusqu'à 12 heures/j là où il y a un surplus de travail.

- La journée de travail : 5H → 21H : secteur non agricole
5H → 20H : secteur agricole

Il en sachant que la loi n'interdit pas le travail de nuit c-à-d de 21H à 6H (secteur non agricole) et de 20H à 5H (secteur agricole).

- l'E^{re} doit choisir l'un des 2 régimes d'organisat° du TT (annuel/hebdo) et elle peut le changer mais aviser les instances de travail.

- En cas d'organisat° par ^{relais / roulement /} équipes successives, la durée de T de chq équipe ne peut excéder 8 heures/jour (durée continue avec repos $\leq 1H$)

- Dans les activités agricoles, la durée normale de T annuelle est répartie selon les nécessités suivant une durée journalière déterminée par l'autorité gouvernementale compétente après consultat° des organisat° professionnelles des employeurs et des organisat° syndicales des salariés les + représentatives.

- Une réduct° du TT n'entraîne aucune diminut° du salaire et un mois de travail correspond à 26 jours de travail effectif c-à-d les jours en dehors des jours de repos hebdomadaires, les jours fériés chômés et les jours de fêtes payés.

Remarques:

- ① - Les E^{ses} ont besoin d'une organisation du TT flexible; elles préfèrent avoir un pack de TT de 2288 H/an car ça permet de s'adapter à la situat^o éco de l'E^{se} et gérer au mieux ses flux = $\begin{cases} \uparrow \text{TT si besoins élevés} \\ \downarrow \text{TT si " réduits} \end{cases}$
- ② - Le cadre hebdomadaire (44 H/semaine) est + rigide si l'E^{se} a une contrainte d'activité = ne pas dépasser 10 H/j ???
- ③ - On n'est pas obligé de mettre l'organisat^o du TT sur le contrat de T, on peut placer les horaires sur la carte de travail ou le règlement intérieur ou le planning de chq semaine sur le tableau d'affichage de l'E^{se}

Heures perdues sur le lieu de travail: 347

Ces heures perdues pour une cause indépendante de la volonté du salarié sont des heures rémunérées sur les m^êmes bases que le salaire normal perçu (comme si le salarié a travaillé effectivement).

Ex: ??

Heures supplémentaires: Art 196 → Art 202

Sont considérées comme H.S. les heures de travail accomplies au-delà de la durée normale de T. Elles sont payées en un seul versement en m^ê temps que le salaire dû.

H.S. → à partir de la 10^{ème} heure (quotidiennement)
 " " de la 2289^{ème} heure (annuellement).

Toute heure supplémentaire est majorée: en 1936

Heures supplémentaires majorées (Art 201)

	Jour ouvrable		Jour de repos ou férié	
Non agricole	6H - 21H	21H - 6H	6H - 21H	21H - 6H
	25%	50%	50%	100%
Agricole	5H - 20H	20H - 5H	5H - 20H	20H - 5H
	25%	50%	50%	100%

Repos hebdomadaire :

(9)

- Le repos hebdomadaire est **obligatoire** et il doit être **au minimum 24 heures consécutives** comptabilisées de minuit à minuit. Il est accordé la fin de la semaine : le vendredi, le samedi, le dimanche ou le jour du marché hebdomadaire et d'une **façon simultanée** à tous les salariés d'un m^êm établissement. (Art 205 et 206)
- Pour les besoins de l'E^{se} (ex: récept[°] de la clientèle, prodts périssables, travail urgent), il est possible de donner un **repos hebdomadaire par roulement**. L'E^{se} doit faire une demande, auprès de l'autorité gouvernementale chargée du travail pour donner le repos hebdomadaire par roulement aux salariés, accompagnée de ttes les justifications (207, 208)
- Le repos hebdomadaire peut être **suspendu** pour les besoins de l'E^{se}. La suspension doit donner lieu à l'attribut[°] d'un **repos compensateur** (égal au repos suspendu) dans un délai ≤ 1 mois, et elle est interdite pour les mineurs - 18 ans, les femmes - 20 ans et les handicapés (Art 212, 214, 215).

Astreintes :

des périodes de **disponibilité virtuelle** du salarié dans la mesure où le salarié peut être **mobilisé à tt moment** si l'E^{se} a besoin de lui (ex: technicien d'une machine...)

Astreintes = temps de travail effectif ? la loi reste muette et pas de jurisprudence sur ce thème. D'après des jurisprudences étrangères, un salarié en astreinte mais qui peut avoir d'autres occupations ne peut être considéré comme au travail (seule la période qui correspond à l'intervent[°] doit être rémunérée).

Congé annuel payé :

- Tout salarié a droit, après 6 mois de service travaillé, à un congé annuel payé d'au moins 1,5 jour par mois pour les salariés + 18 ans et
" " 2 jours " " " " " - 18 ans (231)
- A cette durée minimale, il convient d'ajouter 1,5 jour pour chaque 5 années de service sans que la durée totale du congé ne puisse excéder 30 j (232)
- En CDD, le salarié doit bénéficier de son congé annuel payé avant la date d'expiration du contrat. (233) si CDD 6 mois non renouvelable ??
- Lors du congé, l'indemnité correspond à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il était en services + accessoires matériels ou en nature (249, 250)

Jours fériés :

des jours de fêtes légales prévues par la loi. Il est interdit aux employeurs d'occuper les salariés pendant les jours fériés et les jours de fêtes payés prévus par arrêté gouvernemental. (217)

Pour les besoins de l'E^{le} précités sur le repos hebdomadaire, si le salarié travaille pendant les jours fériés, il va bénéficier de sa journée normale payée + indemnité égale au salaire journalier ou disposer d'un repos compensateur payé.

En cas de non respect des dispositions légales, l'employeur est sanctionné par :

- le versement au salarié de ce qui lui est dû
- amende allant jusqu'à 20 000 €.

Congés spéciaux ou pour convenances personnelles :

- ↳ Naissance : 3 j continus ou discontinus (269) 270)
- ↳ Mariage ; Décès, autres absences = (271)
- ↳ Maladie : justifier l'absence et aviser l'employeur dans 48h
si absence ≥ 4 j $\Rightarrow$ certificat médical justifiant l'absence
si absence ≥ 6 mois $\Rightarrow$ salarié considéré comme démissionnaire
(271, 272)

III - La rémunération du travail :

(10)

- Art 423 du DCC : " c'est la contrepartie du travail effectué pour le compte de l'employeur "
- Le salaire doit être payé au moins 2 fois/mois à 16 jours max aux ouvriers et au moins 1 fois/mois aux employés.
- Le salaire est librement fixé par accord direct entre les parties (345) mais l'employeur doit respecter le niveau légal, le niveau conventionnel (s'il y a une conv^o collective) et acquitter les charges qui pèsent sur ces rémunérat^o.
- Cette rémunérat^o peut être composée de 4 éléments.

La rémunération directe : intègre le salaire et les primes. Elle correspond :

- Dans le secteur non agricole au Nb d'heures x t^x horaire SMIC : 13,46/h
 - Dans le " agricole au Nb de jours x t^x journalier SMAU : 69,73/j
- La réglementat^o du SMIC est d'ordre public; si un employeur ne rémunère pas ses salariés au SMIC $\Rightarrow$ amende de 300 à 500 dh.

Les périphériques légaux comme l'intéressement, la participat^o qui permettent d'économiser sur les charges car elles ne sont pas assujetties aux cotisations.

Les périphériques sélectifs comme le logement de fonction, la voiture de fonction... qui sont fixés forfaitairement. Cela permet une économie en termes de rémunérat^o directe et de charges.

Les périphériques statutaires comme les avantages sociaux tels que la préséance, retraites complémentaires...

$\Rightarrow$ Il faut diversifier ces éléments et ne favoriser pas exclusivement la rémunérat^o directe.

$\Rightarrow$ l'employeur peut, en cas de crise éco passagère, séduire le temps du travail (m avec 3/4) pour une durée < 60 j continue ou par ds l'année mais le salaire ne peut en aucun cas être $< 50\%$.

Salaires brut global: S.B + H.S + avantages + frais de déplacement justifiés + allocat[°] familiales.

Salaires brut imposable: S.B - éléments exonérés comme les frais de dép. justifiés et les allocat[°] familiales.

Prime d'ancienneté: Art 350:

Tt salarié doit bénéficier d'une prime d'ancienneté dont le montant est de:

- 5% du salaire versé après 2 ans de service
- 10% " " " " 5 ans " "
- 15% " " " " 12 ans " "
- 20% " " " " 20 ans " "
- 25% " " " " 25 ans " "

- Le salaire est une condit[°] nécessaire pour conférer à celui qui le reçoit la qualité du salarié sinon c'est un travail illégal.

- Pour le bénévolat, on a 2 catégories de personnes:

↳ les salariés = reçoivent un salaire en respect du code du T.

↳ les non salariés = soient bénévoles, soient reçoivent des rémunérat[°] mais qui n'ont pas la qualificat[°] du salaire.

N.B: Salaires forfaitaire (= structure t^x horaire) n'est pas lié au t^x horaire et au Nb d'heures travaillées dans le mois, il reste fixe & le temps de travail.

La réflexion de la structure du salaire est faite par la direct[°] RH sous 3 objectifs:

- l'E^{se} s'en sort financièrement
- attirer les bons profils
- garder " " "

ex: structure du salaire du commercial = salaire forfaitaire fixe + une variable (% sur le CA réalisé / commission par panier ...)

↓
proportionnalité aux ventes

ex: si CA entre 10000 et 20000 →
commission 2000

Contrat de travail et clauses :

(11)

- Le contrat de travail est un outil de gestion des RH
- " " " " est un élément qui garantit l'attraction des bons profils et la fidélisation des employés
- Le lien de subordination est le critère spécifique du contrat de travail, donc l'employeur est face à 2 situations :

↳ fidéliser : aller au delà du code de travail et offrir des avantages

↳ imposer : mettre le minimum du code de travail et abuser son pouvoir.

- Les clauses ne sont pas obligatoires dans le code du travail → liberté de les faire figurer dans
 - ↳ le contrat de travail
 - ↳ le règlement intérieur
 - ↳ les conv^{ts} collectives sectorielles.

Ainsi, les clauses ne peuvent ni porter atteinte aux droits fondamentaux de la personne, ni comporter de dispositions contraires à l'ordre public, ni déroger dans un sens défavorable aux dispositions légales ou conventionnelles.

A/Clauses relatives à l'exécution

- Clause de mobilité géographique : le salarié a normalement une fixité des lieux sauf si la nature de son travail nécessite des déplacements. Si le salarié signe un contrat contenant cette clause, il doit la respecter et y aller, mais pour + de transparence, la clause doit fixer le périmètre de la mobilité géographique (ex : national, international...). Cette clause est mise en qst si le salarié est en péril / en danger.

Clause d'objectifs :

↳ une obligatⁿ d'obj^t = de résultat = garantir le résultat ^{à 100%} sans se fier au processus
≠ l'obligatⁿ de moyen = # faire pour arriver (m^{ême} résultat pas à 100%)
Cette clause d'obj^t peut être redoutable, en ce qu'elle rend plus aisée la rupture du contrat en cas d'insuffisance du résultat (les obj^s fixés doivent être raisonnables).

⚠ Lorsque il y a un renversement de la charge de la preuve, ce n'est plus au demandeur en justice de prouver ce qu'il avance mais c'est au défendeur de prouver le contraire.

Le renversement n'est valable que pour l'obligatⁿ de résultat (dans l'obligatⁿ de moyen y'a pas de renversement).

Ex: le salarié n'est pas payé → principe général: le salarié qui va agir en justice qui doit prouver sa → si y'a renversement de la charge de la preuve, le juge va demander à l'employeur de prouver qu'il a effectué le paiement.

B) Clause de non concurrence (CNC)

- Cette clause ne se confond pas avec l'obligatⁿ générale de non concurrence que doit respecter le salarié durant l'exécutⁿ du contrat de travail : Dans tt C.T, on a le principe de loyauté / bonne foi / absence de détournement ou de concurrence déloyale et donc tt salarié en cours de travail ne peut :
 - + faire son propre projet ds le m^êm métier de l'E^{mp}
 - + travailler ds une E^{mp} opérant ds le m^êm métier.
 - La clause de non concurrence n'est effective qu'à la conclusion / fin du contrat: lorsque le salarié quitte son travail, il lui est interdit d'exercer une activité professionnelle concurrente.
 - La CNC touche à la liberté du salarié et donne du pouvoir à l'employeur (Art 109 du DDC) et pour qu'elle soit valable, elle doit être limitée dans le temps et dans l'espace.
 - La jurisprudence c'est la cours suprême détermine la limite
 - de temps: Max 2 ans à compter de la fin du CT.
 - d'espace: Max 200 Km de diamètre circulaire à partir du lieu de travail du salarié.
- ex: si on a CNC: 2 ans et 300 Km → clause abusive et donc nulle (comme si elle n'a jamais existé / considérée comme non écrite).
- ex: si on a CNC: 2 ans et 150 Km → clause valable.

- Un contrat contenant une CNC doit comporter une contrepartie⁽¹²⁾ pécuniaire c-à-d le versement au salarié (par l'E^{se}) d'une indemnité pour dédommager la contrainte de non concurrence. Au Maroc, il n'y a aucun texte de loi qui évoque cette indemnité et donc on peut le préciser dans le C.T dans la CNC.

- Si l'employé ne respecte pas la CNC, l'employeur peut l'attaquer en justice (si contrat signé et légalisé) et devant le juge :

- l'employeur demande une indemnité pour préjudice subi.
- l'employé montre sa bonne foi avec preuves *il a cherché mais n'a pas trouvé*

C/ Clauses de fidélisation de la main d'œuvre.

Clause de garantie d'emploi : une stipulatⁿ du contrat par laquelle l'employeur s'interdit de licencier le salarié pendant une certaine période, sauf à lui verser une indemnité de licenciement majorée.

Clause du dédit-formation : en contrepartie d'une formatⁿ entièrement financée par l'E^{se}, le salarié s'engage à rester un certain temps à son service après avoir suivi sa formatⁿ et à verser, en cas de départ anticipé, une somme forfaitaire fixée à l'avance ou à rembourser les frais de formatⁿ.

Remarques :

D'un salarié à un autre, on a sur le contrat :

- des éléments de différenciatⁿ selon la négociatⁿ : Chq contrat est unique
- des constantes → liées à la base légale et au respect de l'OPS = Droits et obligatⁿ de l'employé et l'employeur : congé - prime d'ancienneté - autres avantages au delà du code de travail.

- Il faut avoir un équilibre contractuel des droits et des obligatⁿ à respecter = c'est de la responsabilité contractuelle l'un vis-à-vis de l'autre. Si on ne respecte pas la responsab. contractuelle, on verse des D et I.

IV - Rupture définitive de la relatⁿ du travail:

Licenciement pour motifs disciplinaires:

1 - Fautes non graves:

Art 37: " 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. le 2^e blâme ou mise à pied ≤ 8 j
4. le 3^e blâme ou transfert "

N.B: - Avertissement: sert à aviser et informer avec un appui juridique, c formel mais en degré de gravité $\ll$ grave

- Blâme: sert de leçon au salarié; une force juridique + forte/+ grave

Art 38: " L'employeur applique les sanctions disciplinaires graduellement. Lorsque les sanctions sont épuisées dans l'année, l'employeur peut procéder au licenciement du salarié. Dans ce cas, le licenciement est considéré comme justifié "

- On peut tenir un registre de fautes, signé par le salarié, les sanctions disciplinaires avec les dates pour prouver que t'a été fait dans l'ordre.

- Si au cours d'une année, le salarié épuise ttes les sanctions disciplinaires, il peut être licencié (on ne peut pas procéder au licenciement sans la vérificatⁿ de l'inspecteur de travail).

2. Fautes graves

Art 39: "... les fautes graves pouvant provoquer le licenciement du salarié ... "

- Il se peut qu'il y a une faute grave mais l'employeur ne procède pas au licenciement.

N.B: Tte faute, hors les fautes graves ^{répertoriées} listées de l'art 39, est considérée comme faute non grave, par ex retard, prendre + de temps de pause ...

Licenciement pour motifs technologiques, structurels ou économiques (14)

- * Motif éco : l'E^{se} se trouve incapable de faire face à des difficultés financières et/ou commerciales.
 - * Motif technologique : l'E^{se} n'arrive pas à payer une machine, remplacer le salarié par la machine
 - * Motif structurel : restructuratⁿ de l'E^{se} (recentrage de l'activité, fusion-absorptⁿ...) → entraîne des doublements de poste
- ⇒ Dans tous les cas, l'E^{se} se trouve incapable d'en sortir financièrement.
- Qui va s'assurer de la légitimité du motif?
 - l'E^{se} n'atteint pas son seuil de rentabilité
 - E^{se} débitrice = produits ne couvrent pas les charges.
 - Selon le code du travail, seules les E^{ses} agricoles, commerciales, industrielles, artisanales et qui ont au moins 10 salariés, peuvent procéder au licenciement collectif. (Art 66)
 - ≠ les E^{ses} civiles, associatⁿ, coopératives ne sont pas admissibles au licenciement collectif si elles ont au moins 10 salariés (10 ou +).
 - Licenciement collectif (qui va être licencié / selon quels critères?)
- Critères de choix : (Art 41)
- l'ancienneté
 - les compétences personnelles du salarié
 - la situatⁿ familiale.
- L'employeur n'est pas obligé de respecter ces critères dans l'ordre, il a le pouvoir d'appréciatⁿ → traitement unique pour chq salarié.
- Dans ce cas de licenciement, Les personnes licenciées ont une priorité de ré-embauchage.

Procédures : (licenciements doivent être motivés)

- = En cas de licenciement pour motif disciplinaire, il faut informer le salarié sur le motif (fautes non graves répétitives, faute grave).
- = En cas de licenciement pour motif éco, il faut une procédure:
 - + qui se passe à l'intérieur de l'E^{se}:

* une obligatⁿ d'informer et aviser

1) les représentants des salariés : délégués des salariés + représentants syndicaux des salariés + les membres du comité d'E^{se} pour les E^{ses} de + 50 salariés

2) les salariés concernés par le licenciement:

* le droit à la concertation : discuter pour trouver des solutions, des alternatives (ex : transfert de poste, modifier les tâches, placer dans une autre filiale, redéploiement à mi-temps de l'E^{se} et autre d'une autre, soutien ou formatⁿ pour le lancement d'une activité indépendante...).

* **Transmissibilité** : PV de réunion rédigé par l'E^{se}, et signé et légalisé par les 2 parties. Le PV est destiné en copie :

- aux représentants des salariés
- au délégué provincial en charge du travail de la province ou préfecture

+ qui se passe à l'extérieur de l'E^{se} (Art 64)

* **Obj** : obtenir l'autorisatⁿ délivrée par le gouverneur de la province ou la préfecture (dans 2 mois max après la présentatⁿ de la demande au délégué).

* **Procédure** : Le délégué provincial a un pouvoir de police ; il doit mener des investigations au delà du PV pour chercher la réalité.

Puis, il constitue un dossier comportant :

- la demande d'autorisatⁿ du licenciement
- Copie du PV
- les docs justifiant le licenciement : apprécier la situation réelle de l'E^{se}

Le délégué doit adresser le dossier, dans 1 mois max de la receptⁿ de la demande, à la commission provinciale qui va juste l'examiner et

et donner des conclusions sur la crédibilité du dossier. (15)

La commission va transmettre le dossier au gouverneur qui va trancher sur le sujet de licenciement, en motivant et justifiant sa décision (oui ou non) dans les 2 mois qui suivent la réceptⁿ de la demande par le délégué).

Si le gouverneur refuse, ça sera un prob pour l'E^{se} qui va soit :

- accepter la décision du gouverneur et ne pas procéder au licenciement
- refuser de se soumettre à la décision du gouverneur et licencier.

⚠ des salariés peuvent agir en justice contre l'E^{se} et montrer qu'il s'agit d'un licenciement abusif (Art 41)

⚠ les salariés victimes bénéficient des D et I (Art 52, 53)