

Vocabulaire :

- + Code du travail = Recense l'ensemble des dispositions constituant la réglementation du travail (Lois & décrets) dans un même recueil. Il régit l'ensemble des relations entre employeurs & salariés, du début à la fin de la relation de travail : embauche, contrats, conditions du travail, relation de travail, suspension du contrat de travail. Il fixe les droits minimaux et les obligations maximales applicables à tous les salariés.
- + Travailleur indépendant : (freelance, micro-entrepreneur) soumis à un contrat d'entreprise ou de service ≠ contrat de travail par habitude sans requalification, c'est un entrepreneur individuel patenté pers. physique qui exerce pour son compte une activité industrielle, commerciale, artisanale ou de prestations de services dont CA $\leq$ 500.000 DHs pour AI/AC/AA et $\leq$ 200.000 DHs pour PS.
- + Clause pénale : Fixe un MT à payer en cas d'inexécution d'une obligation par l'un des parties d'un contrat d'affaires. Et de travail, elle stipule le montant, à modifier par le juge s'il est excessif ou dérisoire, des dommages-intérêts, prévues en cas de violation de la clause de non-concurrence.
- Contrat de travail : une convention par laquelle une personne, appelée salarié, s'engage à mettre son activité à la disposition d'une autre, appelé employeur, sous la subordination de laquelle elle se place, moyennant une rémunération. Art 6: Def. indirecte. Art 15 = Art 723 D.O.C.

- + Concurrence déloyale: une pratique commerciale abusive d'une E/te à l'encontre d'E/s tierces, elle est prouvée par la cumulation d'une faute, d'un préjudice & d'un lien de cause à effet.
- + Carte de travail: est nécessairement délivrée au salarié doit comporter les M^o & être renouvelée en cas de changement de la qualification du salarié ou du M^t du salaire. (Art 23)
pro
- + Requalification: Action qui consiste à faire reconnaître l'existence d'un contrat de travail, elle suppose la réunion de 3 critères: La fourniture d'un travail, le paiement d'une rémunération & l'existence d'un lien de subordination juridique.
- + Période d'essai: la période pendant laquelle chacune des parties rompt volontairement le contrat de travail, sans préavis ni indemnité.
- + Préavis: un délai de prévenance que l'employeur ou le salarié doivent respecter lorsqu'ils souhaitent de leur propre décision mettre un terme au contrat de travail qui les lie.
- + Licenciement éco: quand l'E/te réduit le nombre des salariés.
- + Mise en quarantaine: Démission forcée.
- + Suspension du contrat: Ce n'est pas une rupture définitive: le salarié n'est pas en Ate, mais il conserve tjrs ses droits, pendant cette période, son ancienneté est comptabilisée. Art 32
- + Clause de conscience: permettant de rompre unilatéralement un contrat de travail tout en assurant un départ dans des conditions favorables.
- + Evaluation
 - in concreto = L'écart de conduite apprécié selon les seules aptitudes propre de pers mise en
 - in abstracto = " " bon père de famille con

+ OIT = Organisation Internationale du Travail, spécialisée de l'O.N.U. Sa mission est de rassembler gouvernement, employeurs et travailleurs de ses Etats membres dans le cadre d'une institution tripartite, en vue d'une action commune pour promouvoir les droits au travail, encourager la création d'emplois décentes, développer la protection sociale et renforcer le dialogue social dans le domaine du travail.

+ BIT = Bureau International de Travail, organisme rattaché & chargé des qsts générales liées au travail dans le monde, il réside à Genève.

+ Renversement de la charge de la preuve = lorsqu'il y a lieu de présomption légale qui dispense le demandeur d'apporter la preuve, la place est laissée à la preuve contraire.

+ La charge de la preuve = Consiste à se demander lequel de ces 3 personnes (Juge, demandeur, ou défendeur) doit rechercher & apporter la preuve de la prétention alléguée. (Par tout moyen) Art 15

+ La convention = un accord de volonté conclu entre des personnes (des individus, des groupes sociaux ou politiques, des Etats) et qui est destinée à produire des conséquences juridiques

+ La convention collective = Document qui liste les obligat^{ns} patronales, les conditions de travail & les garanties sociales. & doit être affichée par l'E^{te} & le salarié informé par son existence.

+ Les conventions internationales = Traités = Accords entre 2 ou plusieurs Etats, ou organisations internationales, comportant l'octroi réciproque de droits & l'acceptation d'obligat^{ns}. Les Etats sont libres de les ratifier ou non.

+ Discrimination (+) = mesures correctrices d'inégalités qui visent à favoriser certains groupes de personnes victimes de discrimination.

+ L'ATP conduit avec le salarié temporaire un contrat écrit, dit contrat de mission, et avec l'E/le utilisatrice un contrat de MAD qui doit contenir le motif de recours, le terme de la mission, le Sm, les caractéristiques particulières de poste de travail, le Ht de rémunération avec ses composantes, la nature des équipements de protection individuelle que le salarié doit utiliser, le lieu (fixe = mobile) Période d'essai.

+ Tout employeur désireux de recruter un salarié étranger doit obtenir une autorisation de l'autorité gouvernementale chargée du travail. Cette autorisation est accordée sous forme de visa apposé sur le contrat de travail. En cas d'omission, l'employeur risque une amende et doit prendre à sa charge les frais de rapatriement du salarié qui n'aurait pas obtenu le dit visa de travail ou son renouvellement. De son côté, l'employé ne peut pas travailler légalement & demeurer sur le territoire marocain.

+ L'arrêt (suspension du contrat) →

Provisoire:
 • fermeture provisoire (Aménagt / Détérioration / Renouvellement de machines).
 • Maladie / Accident
 • Congé payé / maternité / paternité / d'adoption / créat° d'E/le / format°
 • Parental d'éducation / sabbatique

Définitif

ou

Départ anticipé
 licenciement
 Démission forcée
 Démission
 transaction: Ht
 d'indemnité
 selon la négociat°

Donc, le
 remplacement d'un
 salarié en CDI
 et on ne sait
 quand il va revenir
 (CTT → CDD°).

Activité	Période H.S	J. ouvrés	J. fériés
Agricole	J [5h-20h]	25%	50%
Nuit [20h-5h]		50%	100%

⇒ Lorsqu'on dépasse les 44 H, on est dans les H.S

⇒ il se peut que l'E/le n'applique pas 4R du samedi, alors elle va la répartir sur 4R jrs

Activité	Période H.S	J. ouvrés	J. fériés
N Agricole	J [6h-21h]	25%	50%
N [21h-5h]		50%	100%

$$H.S = \text{H}^{\circ} \text{horaire} \times \text{nombre} \times \text{coeff}$$

Indemnité de maladie = salaire journalier $m \times \frac{2}{3}$
 $\times$ nbre j arrêt

Indemnité de maternité = salaire journalier $m \times 77j$

Salaire brut = Salaire de base + Primes + Indemnités + Avantages A/N + H.S
 + Allocations familiales (300 dhs - 312 ,)

La qualification d'un contrat ne suffit pas

⇓ "requalification"

1. Les causes:

+ Ayant immisé dans la gestion & comporté comme un employeur

+ Donneur d'ordre des tâches à effectuer
+ Réalisation du travail dans le local avec son matériel.

+ Des consignes à suivre imposées.

2. Les conséquences

+ Paiement d'un préavis & d'une indemnité de licenciement.

3. La procédure:

Après la rupture du précédent contrat, une demande est adressée au juge qui dispose de ce pouvoir.

Avantages	Obligations	Droits
- Logement - Voiture de sc - Cartes de carburant - Panier repas	- Congé Payé - Préavis - Confidentialité - Période d'essai	- Prime de présence - Prime d'ancienneté - Assurance maladie - Couverture sociale

⇒ Si l'écrit est obligé en l'a pas fait, il aura une requête du CTT vers CDI.

⇒ Si le salarié continue à travailler à fin du CTT, il devient CDI.

Les principaux formes

	Ecrit oblig	Période d'essai	Rupture de Période d'essai	Préavis (Ancienneté)
CDI sécurité stabilité	Non	C < A: 3 mois E: 1,5 " (Art 14) O: 15 jrs Renouvelée une seule fois	"sans motivée par faute grave du salarié"	< 1 an: C < A: 1m Ex O: 8 j + 5 ans: C < A: 3m Ex O: 2m
CDD	Non	D < 6 m ⇒ 1j/s limite 2s. D > 6 m ⇒ 1m	+ 2 jrs → payé à j/s/15j + 8 jrs → " à m.	Pas de préavis puisqu'il prend fin à l'échéance du terme.
insécurité CTT (Art 10 - 11)	Oui	D < 1m ⇒ 2j D < 2m ⇒ 3j D > 2m ⇒ 5j Condition de validité & Protect. salarié	"Après l'expiration de Période d'essai → licenciement sans faute grave"	1jrs/s ⇒ limite 2s n'est pas obligé, prévu dans le contrat.
C Pour étranger	Oui	—	≥ 8 jrs	—

* clause du droit d'image

* clause d'invention

* clause de mobilité

* clause de tenue vestimentaire

* clause de dédit
- formation etc

- Présenter au public direct^{mt} ou indirect^{mt} par reproduct^e de son image, sur tout support audiovisuel, un s^{ce} / msg pub au nom & pr le compte de L'E^{te}

- Cette clause permettra aux parties d'organiser ensemble les effets financiers consécutifs à la réalisation de l'invention

Les mentions obligatoires du contrat de travail :

- + Les coordonnées de l'employeur & du salarié
- + La nature du poste occupé
- + Les modalités de calcul de la rémunération & des congés payés.

Les mentions oblig. d'une carte de travail :

- + La raison sociale de l'établissement ou les noms & prénoms de l'employeur
- + Le numéro d'affiliatⁿ à CNSS
- + Le siège social de L'E^{te} ou l'adresse de l'employeur
- + Les noms & prénoms, la date de naissance, la date d'entrée en fonction, la fonction, le Mt du salaire & le num d'immatric à la CNSS du salarié

La validité du Contrat de travail (Art 15)

En cas de conclusion par écrit

⇓ Dépend.

- + Conditions relatives au consentement
- + Capacité des parties à contracter
- + Objet + Cause du Contrat.

D. G. C

⇒ Il se peut que le salarié commence très tôt ou + tard de la date qui figure dans le contrat.

⇒ La vision anglo-saxon a tendance vers l'égalité du pouvoir de négociation

⇒ Le code de travail ne peut être trop protecteur pour les salariés.

⇒ le contrat de travail est inférieur à la loi (Préambule).

⇓
② exemplaires revêtus des signatures du salarié & de l'employeur légalisés par l'autorité compétente.

le salarié conserve l'un des 2.

⇒ Le salarié prend en cpte ce qui est à sa faveur concernant le contenu du contrat de travail ou la convention collective.

⇒ En recrutement, on tient en cpte: critères obj & subj.

Contrat de travail

Vs

Convention collective

- + Négociation individuelle
- + Personnalisée
- + Standardisée
- + sous-groupe de la convention
- + Création d'obligations
- + Contient une indice sur l'existence de la convention collective

- + " tripartite
- + Prénégocié
- + Diffère selon le secteur d'Alé.
- + Source de droit composée de Contrats
- + Création d'obligations.



Caractéristiques	Explication
* À titre onéreux ≠ gratuit	- Ce n'est pas donc à titre gratuit (rémunération en contrepartie du travail)
* Synallagmatique bilatérale ≠ unilatérale	- Obligations réciproques des 2 parties : traçabilité de Paiement / N. refus de tâche qui relève des compétences du salarié
* À exécution successive ≠ instantanée	- Droits & obligat ^{ns} étalés dans le tps
* Intuitu personae	- fondé sur le choix de la personne "salarié" & ne peut se faire remplacé sans l'accord de l'employeur
* Consensuel ≠ solennel	- L'écrit n'est pas condition de sa validité, la simple rencontre de la volonté des 2 parties suffit.
* d'adhésion ≠ de gré à gré	- inégalité de pouvoir de négociation contractuelle.
* Nommé ≠ innommé	- car il est réglé par le cadre législatif "Code du travail" qui définit les droits & obligat ^{ns} des parties.
* Commutatif ≠ aléatoire	- La prestation de la partie est connue à l'avance.
* Individuel ≠ collectif	- N'engage que Les parties & leurs ayants cause.
* Principal ≠ Accessoire	- Ayant une existence autonome d'une fin en lui m.
* À obligation du résultat ≠ "de moyen.."	- L'employeur est responsable de la santé physique & mentale de ses salariés

+ Les règles du droit du travail sont principalement réunies dans le Code du travail & le Code de la sécurité sociale.

Droit du Travail

Contrat d'E/C

V_s

Contrat de travail

- + d'affaires
- + Indépendance
- + Plus de liberté de négociation.
- + Souplesse
- + Clause pénale
- + Pas de caractère abusif ≠ (déséquilibre)
- + Respect des règles d'ordre public

Rupture de relat^s brutale: préavis raisonnable

Délais de Paiement: ≤ 60j
Exception 45j fin du mois.

- + Social
- + Lien de subordination ^{contrôle} ^{direction}
- + Moins de liberté de négociation.
- + Rigidité.
- + Principe d'interdiction des sanctions pécuniaires & amendes à l'encontre d'un salarié.
- + Pas de caractère abusif
- + Respect des règles d'ordre public.
- + Prend en considération les dispositions établies dans une convention collective.

* La classification permet une qualification afin d'appliquer le régime juridique correspondant.

Contrat de travail

Contrat synallagmatique bilatérale:

Contrat conclu intuitu personae:

Contrat à titre onéreux:

Contrat à obligation du résultat.

Contrat de droit privé

Contrat civil / individuel

"Liberté de travail" (Art 9)

+ Interdiction de toute atteintes aux libertés & aux droits relatifs à l'exercice syndical à l'int de l'Ét.

+ " de toute discriminatⁿ

Discrimination ⊕ :

« forme équitable de l'égalité »

système de cota
[liste électorale]

+ efficace

CV anonyme:

⇒ Pour les pays moins protecteurs, l'État va donner + d'import^{ce} à la négociation individuel.

⇒ Quand on est interchangeable, on devient un outil de productⁿ, une M/c ≠ VA, créativité.

⇒ Le salarié dispose d'un privilège supercréancier, en cas de liquidation, ça serait le 1^{er} payé en plus de l'État.

⇒ Le contrat écrit est utilisé comme outil de Gestⁿ (droits & avts)

Clauses	Explication
* D'exclusivité.	- Pendant l'exécution du c.d.T, il est interdit de travailler pour d'autres employeurs ou se livrer à des activités concurrentes.
* D'obligation de discrétion.	- Ne pas communiquer à qui que ce soit, pendant la durée du c.d.T & après sa rupture, des infos & docs sur les méthodes, l'org ou le fonctionnement de l'Ét.
* De non-concurrence ou de non rétablissement.	- Après la rupture du c.d.T, interdit de travailler pour le concurrent (2 ans - 100km). « C'est la jurisprudence qui décide en la matière & une indemnité compensatoire est versé le 1 ^{er} mois

	Indemnité de licenciement	Période maximale	Motifs de recours
CDI	(Ancienneté) 5 ans: 96h 5-10 ans: 244h 11-15a: 192h	/	/
CDD	> 15a: 240h	Non renouvelée une seule fois	+ le remplacement d'un salarié en suspension ≠ grève. + ↑ temporaire de l'ATé de l'É. + Travail saisonnier.
CTT	/	6 mois non renouvelé	les m motifs + Nature du travail ne permet pas de conclure un CDI.
C Pour étranger CTE			

- ⇒ La période d'essai n'est pas obligatoire (Art 13, 14), s'il n'y a pas de 7E facile de démissionner sinon difficile de licencier sans sérieux motifs.
- ⇒ Le CDI c'est la règle, les autres ce sont les exceptions.
- ⇒ le contrat conclu pour une durée max d'une année devient un CDI s'il est maintenu au-delà de sa durée.
- ⇒ La preuve de l'existence du contrat de travail peut être rapportée par tous les moyens.
- ⇒ Avant 2004, l'intermédiation privée a été interdite.
- ⇒ le salarié peut agir contre son employeur
et justifier à cause de la mise en quarantaine
à l'É/É de prouver le contraire.
- ⇒ si faute grave: licenciement sans indemnité préalable