

Résumé de la législation marocaine du travail

Sommaire

- . Recrutement de salarié étranger au Maroc
- . Durée légale du travail
- . Salaires
- . Formalités sociales
- . Congés payés- Congés annuels - Jours fériés
- . Sécurité sociale et charges sociales
- . Rapport employeur - employé
- . Accidents du travail et maladies professionnelles
- . Avantage LF 2015

A- Recrutement de salarié étranger au Maroc

Les Etrangers désireux de travailler au Maroc sont, à l'instar des Marocains, soumis à la législation nationale régissant les relations de travail, en l'occurrence, la loi n° 65-99 formant le Code du travail.

Le code de travail stipule que tout employeur désireux de recruter un salarié étranger doit obtenir une autorisation de l'autorité gouvernementale chargée du travail.

La date du visa est la date à laquelle le contrat de travail prend effet. Toute modification du contrat (salaires, conditions de travail et surtout modification de la durée de contrat, démission, résiliation, licenciement ou encore changement d'employeur) est également soumise au visa.

Le **contrat de travail** réservé aux étrangers doit être conforme au modèle fixé par l'autorité gouvernementale chargée du travail et doit stipuler qu'en cas de refus de l'octroi de l'autorisation de la part de l'autorité chargée du travail, l'engagement de l'employeur de prendre en charge les frais du retour du salarié étranger à son pays ou au pays où il résidait.

Sont éventuellement applicables, les dispositions des conventions internationales multilatérales ou bilatérales relatives à l'emploi de l'étranger ou des salariés étrangers au Maroc.

Comme il a été mentionné ci dessus, l'exercice d'une activité salariée est conditionné par le visa préalable du contrat type par le Ministère de l'Emploi.

Le même visa est requis à chaque renouvellement du contrat.

Ainsi, le salarié doit s'adresser au service de l'immigration relevant du Ministère de l'Emploi auquel il doit présenter les documents suivants :

- un contrat de travail type à faire viser par les services de l'immigration.
- Le passeport, une fiche anthropométrique.
- Un certificat médical datant d'au moins d'un mois constatant que le salarié est apte pour l'emploi offert.
- Documents attestant la qualification professionnelle du salarié étranger (diplômes, attestation de travail délivrée par l'ex-employeur...).

Après avis favorable, le contrat est visé. La durée du contrat de travail du travailleur étranger doit être conforme aux conditions des lois de police (exigence d'une adresse de domicile et du titre de séjour).

Il existe plusieurs types de **contrats de travail** :

- CDD avec une période maximale de 1 an renouvelable une fois,
- CDI pour une période maximale de 6 mois non-renouvelable,
- Intérim pour une période maximale de 3 mois renouvelables une fois

B- Durée légale du travail

- Article 184 de la loi n° 65-99, relative au code du travail, promulguée par le Dahir n° 1-03-194 du 11 septembre 2003 (BO n° 5210 du 6 mai 2004).

Durée/activité	Durée annuelle	Durée hebdomadaire	Répartition
Activité non agricole	2288 heures	44 heures	Ne dépassant pas 10 heures par jour sauf dérogations légales
Activité agricole	2496 heures	Variation selon les nécessités des cultures.	Déterminé par l'autorité gouvernementale compétente.

C- Salaires minimum

Salaires Minimum Interprofessionnel Garanti SMIG : 13.46 DH/heure à partir de juillet 2015

Salaires Minimum Agricole Garanti (SMAG) : 69.73DH/jour à partir de juillet 2015

Tous les travailleurs doivent percevoir, en sus de leur salaire, une prime d'ancienneté de :
5 % du salaire après 2 ans de service continus ou non dans le même établissement ou chez le même employeur ;

10 % après 5 ans de service

15 % après 12 ans de service

20 % après 20 ans de service

D- Formalités sociales

Formalités Sociales	Objectif	Timing	Formalités
---------------------	----------	--------	------------

Affiliation à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS)	Donner à l'employeur la possibilité de percevoir les allocations familiales	Avant le début de l'activité	Auprès de la CNSS ou au Centre Régional d'Investissement (CRI)
--	---	------------------------------	--

Formalités exigées si le personnel est embauché

Formalités Sociales	Objectif	Timing	Formalités
Déclaration d'existence à l'inspection du travail	L'inspecteur du travail est un élément important de la vie d'une entreprise. Son autorisation doit être demandée pour toute dérogation à la législation sociale	Avant la première embauche et de préférence avant le début de l'activité.	A l'inspection du travail
Demande d'immatriculation en tant qu'employeur à la sécurité sociale	Pour permettre aux salariés de bénéficier des prestations sociales	Dès l'embauche du premier salarié	Auprès de la CNSS
Achat et paraphe du Livre de paie	Le livre de paie permet à l'inspecteur de contrôler le respect de la réglementation en matière de rémunération.	Au plus tard lors de la première embauche	Auprès de l'Inspection du travail
Etablissement d'un règlement intérieur	Afin de définir les conditions de travail dans l'entreprise, comme par exemple la durée du travail et du repos, le salaire, les mesures de sécurité, les sanctions. Tout salarié doit pouvoir prendre connaissance lui-même de ce règlement, à tout moment.	Dans un délai de 2 ans après le démarrage de l'activité.	Consulter les représentants des travailleurs (délégués du personnel et délégués syndicaux) avant l'élaboration du règlement.

NB : La CNSS a mis en place un Portail Internet pour la déclaration et le paiement des cotisations sociales. Baptisé DAMANCOM, ce portail est destiné à servir la communauté des entreprises affiliées à la CNSS ou leurs mandataires.

Ce service gratuit dont l'utilisation n'exige pas de compétences techniques particulières comprend deux opérations :

- La télédéclaration:

Cette fonction permet aux entreprises affiliées de la Caisse d'effectuer leurs déclarations d'une manière électronique.

- Le télépaiement:

Est le second volet important des nouveaux services qui sont offerts par la CNSS.

Cette technique permet aux affiliés de la Caisse de payer leurs cotisations via Internet grâce à un système simple et hautement sécurisé. Cliquez ici pour consulter le portail CNSS

E- Congés payés- Congés annuels

Articles 231, 232, 236, 238 de la loi n° 65-99, relative au code du travail, promulguée par le Dahir n° 1-03-194 du 11 septembre 2003 (BO n° 5210 du 6 mai 2004).

Bénéficiaires	Conditions	Durée du congé
Salariés âgés de moins de 18 ans	- travail dans la même entreprise ou chez le même employeur	2 jours par mois de travail effectif*
Salariés âgés de plus de 18 ans	- pendant 6 mois de service continu.	Un jour et demi par mois de travail effectif*

La durée du congé annuel est augmentée à raison d'un jour et demi ouvrable par période entière, continue ou non, de 5 années de services. Sans que cette augmentation puisse porter la durée totale du congé à plus de 30 jours de travail effectif.

*un mois de travail correspond à 26 jours de travail effectif.

Calcul de la durée du congé annuel payé: exemples

Durée du travail	Durée du congé payé	
	Salariés âgés de moins de 18 ans	Salariés âgés de plus de 18 ans
6 mois de travail effectif	12 jours ouvrables	9 jours ouvrables
12 mois de travail effectif	24 jours ouvrables	18 jours ouvrables

NB: le salarié peut bénéficier d'une durée conventionnelle plus favorable en vertu du contrat de travail, de convention collective, du règlement intérieur ou de l'usage.

F- Jours fériés

Fêtes nationales

- 11 Janvier (Manifeste de l'Indépendance)
- 30 Juillet (Fête du Trône)
- 1er Mai (Fête du Travail)
- 23 Mai (Fête nationale)
- 14 Août (Journée Oued Ed-Dahab)
- 20 Août (Révolution du Roi et du Peuple)
- 21 Août (fête de la jeunesse)
- 6 Novembre (Anniversaire de la Marche verte)

- 18 Novembre (Fête de l'Indépendance)

Fêtes religieuses (Déterminées selon le calendrier hégirien lunaire)

- 1er Moharrem (jour de l'an hégirien)
- Aïd El Fitre (Fête de fin du Ramadan)
- Aïd El Adha (Fête du Sacrifice).
- Aïd El Mawlid Annabaoui (Anniversaire de la naissance du Prophète Mohammed)

G- Sécurité sociale et charges sociales

Les cotisations dues à la CNSS sont assises sur l'ensemble des rémunérations perçues par les bénéficiaires du régime de sécurité sociale ; y compris les indemnités, primes, gratifications et tout autre avantage en argent ou en nature, ainsi que toute somme perçue directement ou par l'entremise d'un tiers à titre de pourboire. Ces rémunérations constituent ce que l'on appelle l'assiette des cotisations base sur laquelle sont calculées les cotisations.

Les taux à appliquer lors du calcul de vos cotisations sont déterminés par la loi. Chacune des grandes catégories de prestations sociales se caractérise par un taux de cotisation qui lui est propre.

Les taux suivants s'appliquent à votre entreprise, quelle que soit son activité :

Catégorie de prestation	Base de calcul	Taux Charge patronale	Taux Charge Salariale	Taux Global
1- Prestations Familiales	Le total des salaires réels de la période (mois/trimestre)	6,40%	--	6,40%
2- Prestations sociales à court terme*	Le total des salaires plafonnés (chacun plafonné à 6000 dhs)	1,05%	0,52%	1,57%
3- Prestations sociales à long terme	Le total des salaires plafonnés (chacun plafonné à 6000 dhs)	7,93%	3,96%	11,89%
4- Assurance Maladie Obligatoire	Le total des salaires réels de la période (mois/trimestre)	4,11%	2,26%	6,37%
5- Taxe de formation professionnelle	Le total des salaires réels de la période (mois/trimestre)	1,6 %	--	1,6 %

** Dont 0,57% relatif à l'Indemnité pour perte d'emploi réparti comme suit : la charge patronale est de 0,38% et la charge salariale est de 0,19%.*

H- Rapport employeur - employé

La législation marocaine reconnaît aux travailleurs le droit de se grouper en syndicat pour la défense de leurs intérêts professionnels. Les rapports employeurs-salariés peuvent être définis par des conventions collectives. L'élection des délégués du personnel dans les

établissements industriels ou commerciaux employant plus de 10 salariés est également prévue par la législation.

I- Accidents du travail et maladies professionnelles

Sont considérés comme accidents de travail les accidents survenus par le fait, ou à l'occasion du travail et les accidents qui se produisent en cours du trajet à l'aller et au retour du travail.

L'employeur est tenu :

- De déclarer l'accident dans les 48 heures
- De verser une indemnité journalière à la victime pendant son incapacité temporaire qui est égale à la moitié du salaire pour les 28 jours qui suivent l'accident et au deux tiers (2/3) à partir du 29^e jour.

En ce qui concerne les maladies professionnelles, le travailleur atteint d'une maladie professionnelle bénéficie des avantages fixés par la législation, sur les accidents du travail.

J- Médecine du travail

Les entreprises employant plus de 50 salariés ont l'obligation d'aménager des services médicaux du travail. Les frais de fonctionnement de ces services sont à la charge de l'employeur. L'obligation d'organiser des services médicaux concerne également toutes les entreprises dont l'activité peut générer une maladie professionnelle. Le nombre de salariés est dans ce cas sans importance.

K- Inspection du travail

La surveillance de la législation marocaine du travail est exercée par les inspecteurs de travail, ces derniers visitent les établissements pour le contrôle de l'application des lois sociales et les conditions de travail des salariés. En outre, ils renseignent les employés qui viennent s'informer des dispositions légales qui les concernent. En cas de conflit, les inspecteurs de travail tentent de concilier les différends qui peuvent opposer travailleurs et employeurs.

L- Avantage LF 2015

La loi de finance 2015 prévoit une exonération de l'IR et la cotisation patronale pour les entreprises avec les conditions suivantes:

- Entreprise Créée entre 2015 et 2019
- Exonération pendant 2 ans pour chaque employé
- Limite de 5 employés
- Limite de 10.000 DH brut mensuel
- Le contrat doit être un CDI.