Chapitre : Les fondements juridiques régissant la formation du contrat de travail

Le droit du travail constitue un pilier essentiel de la régulation des relations professionnelles, visant à concilier les impératifs économiques de l'employeur et la protection sociale du salarié. Au Maroc, l'évolution de cette discipline reflète une volonté constante de moderniser le marché de l'emploi tout en garantissant la justice sociale. La compréhension des mécanismes de formation du contrat de travail passe obligatoirement par l'analyse de sa trajectoire historique, la délimitation de son cadre réglementaire, et l'étude des règles juridiques strictes qui président à sa création. Ce chapitre examine en détail ces fondements indispensables.

1. Aperçu historique sur l'évolution du droit de travail

L'histoire du droit du travail est celle d'une transition vers la protection progressive du travailleur :

- **Les premiers textes :** Au Maroc, les régulations initiales adoptées au début du XXe siècle se concentraient sur la protection élémentaire contre les risques industriels, la durée du travail et le travail des enfants.
- **L'harmonisation progressive :** Au lendemain de l'indépendance, l'éparpillement des textes réglementaires et l'évolution du tissu économique ont rendu nécessaire une refonte globale de la législation sociale.
- **L'aboutissement législatif :** Cette trajectoire a culminé avec la promulgation d'un cadre unifié et moderne, traduisant les engagements internationaux du pays et

rééquilibrant les rapports de force au sein de l'entreprise.

2. Le champ d'application de la loi n° 65-99 (Code du travail)

La loi n° 65-99 forme le socle du droit du travail marocain :

- **Portée générale :** Ce texte s'applique de plein droit à l'ensemble des salariés et employeurs exerçant dans les secteurs du commerce, de l'industrie, de l'artisanat, des professions libérales, ainsi que dans les exploitations agricoles et forestières.
- **Garantie d'ordre public social :** Les dispositions de la loi n° 65-99 constituent un minimum légal auquel aucune convention individuelle ou collective ne peut déroger, sauf si elle propose des conditions plus favorables au salarié.

3. Définition du champ d'application du Code du travail

Si la loi n° 65-99 constitue le droit commun, son champ d'application est délimité par des règles de compétence d'attribution :

- **Secteurs assujettis :** Il englobe l'ensemble des établissements privés, des coopératives, des associations et des personnes morales exerçant une activité professionnelle ou de service.
- **Régimes d'exception et exclusions :** Ne relèvent pas du Code du travail les fonctionnaires de l'État et des collectivités locales, les membres des forces armées, ainsi que les catégories régies par un statut particulier (tels que les marins ou les employés de maison disposant de textes spécifiques).

4. La formation du contrat de travail

Le contrat de travail est la convention par laquelle une personne s'engage à fournir une prestation sous la subordination juridique d'un employeur contre rémunération. Sa validité repose sur des règles de fond et de forme :

- **Conditions de fond :** Conformément au droit commun des obligations, la validité exige le consentement libre et éclairé des parties, leur capacité légale à contracter, un objet certain et une cause licite.
- **Conditions de forme et preuve :** Le contrat de travail peut être écrit ou verbal. Toutefois, l'écrit est exigé pour la validité de certains contrats spécifiques (comme le contrat à durée déterminée - CDD) et demeure vivement recommandé pour sécuriser la relation professionnelle.
- **Clauses statutaires :** Les parties peuvent intégrer des clauses particulières (période d'essai, non-concurrence, mobilité), sous réserve qu'elles ne violent pas les dispositions impératives de la loi n° 65-99.

La formation du contrat de travail ne se limite pas à un simple accord commercial ; elle s'inscrit dans un cadre juridique rigoureux façonné par l'histoire et codifié par la loi n° 65-99. En délimitant clairement son champ d'application et en soumettant la conclusion des contrats à des règles d'ordre public, le législateur assure l'équilibre nécessaire entre la flexibilité de gestion des entreprises et la sécurité légitime des travailleurs. La maîtrise de ces fondements constitue ainsi le premier pas vers une gestion des ressources humaines conforme, sécurisée et pérenne.