Chapitre I : Le droit du travail au Maroc

Introduction

Le travail occupe une place essentielle dans la vie économique et sociale. Il permet à l'individu de subvenir à ses besoins, de développer ses compétences et de participer à la création des richesses. Il constitue également un moyen de développement pour les entreprises et pour la société.

Cependant, les relations entre employeurs et salariés peuvent donner lieu à des désaccords concernant les salaires, les horaires, les congés, les conditions de travail ou la rupture du contrat de travail.

Pour organiser ces relations et protéger les droits de chaque partie, le législateur marocain a mis en place un ensemble de règles juridiques regroupées principalement dans le Code du travail.

Ce chapitre a pour objectif de présenter la notion de travail, de définir le droit du travail et d'identifier ses principales sources au Maroc.

1. La notion de travail

Le travail est une activité consciente et volontaire réalisée par une personne dans le but de produire un bien ou de fournir un service répondant à un besoin.

Il nécessite généralement un effort physique ou intellectuel et peut prendre différentes formes.

1.1. Les différentes formes de travail

On distingue principalement deux formes de travail :

- Le travail manuel : il repose principalement sur l'effort physique. Exemple : ouvrier, maçon, mécanicien ou artisan.
- Le travail intellectuel : il repose principalement sur les capacités de réflexion, d'analyse et de conception. Exemple : enseignant, comptable, ingénieur ou médecin.

En réalité, ces deux formes sont souvent complémentaires : une activité professionnelle peut nécessiter simultanément des efforts physiques et intellectuels.

1.2. L'importance du travail

Le travail joue plusieurs rôles :

- Sur le plan économique : il contribue à la production des biens et des services et à la création de richesses.
- Sur le plan social : il permet l'intégration de l'individu dans la société.
- Sur le plan individuel : il procure un revenu et favorise l'épanouissement personnel.
- Sur le plan professionnel : il permet l'acquisition de compétences et le développement de l'expérience.

2. La définition du droit du travail

Le droit du travail est l'ensemble des règles juridiques qui organisent les relations professionnelles entre les employeurs et les salariés.

Il fixe les droits et les obligations de chaque partie afin d'assurer un équilibre dans la relation de travail.

Au Maroc, le principal texte qui régit ces relations est la loi n° 65-99 relative au Code du travail, promulguée par le Dahir n° 1-03-194 du 11 septembre 2003.

2.1. Les principaux objectifs du droit du travail

Le droit du travail poursuit plusieurs objectifs :

- Protéger les salariés contre les abus et les pratiques injustes.
- Garantir des conditions de travail dignes et sécurisées.
- Déterminer les règles relatives à la rémunération.
- Organiser la durée du travail, les repos et les congés.
- Encadrer les relations entre employeurs et salariés.
- Reconnaître les libertés syndicales et le droit de grève dans le cadre légal.

- Prévenir et régler les conflits individuels et collectifs du travail.

2.2. Le champ d'application du droit du travail

Le droit du travail s'applique principalement aux relations professionnelles entre un employeur et un salarié dans le cadre d'un contrat de travail.

Le salarié met son activité professionnelle au service de l'employeur, sous son autorité et sa direction, en contrepartie d'une rémunération.

Il convient toutefois de noter que certaines catégories professionnelles sont soumises à des statuts particuliers ou à des règles spécifiques.

3. Les sources du droit du travail au Maroc

Les sources du droit du travail désignent l'ensemble des textes, des règles et des pratiques qui permettent de déterminer les droits et les obligations des employeurs et des salariés.

Au Maroc, ces sources sont de différentes natures : constitutionnelle, internationale, législative, réglementaire et conventionnelle.

3.1. Les sources constitutionnelles

La Constitution marocaine de 2011 constitue une source fondamentale des droits sociaux et professionnels.

Elle reconnaît notamment plusieurs droits et libertés :

- L'égalité entre les femmes et les hommes : l'article 19 reconnaît l'égalité dans les droits et les libertés.
- Le droit au travail : l'article 31 prévoit que l'État œuvre pour faciliter l'accès des citoyens au travail et soutenir la recherche d'emploi et l'auto-emploi.
- Le droit à la protection sociale : l'article 31 reconnaît notamment le droit à la protection sociale et à la couverture médicale.
- Le droit à la formation professionnelle : l'article 31 reconnaît l'accès à la formation professionnelle.

- La liberté syndicale : l'article 29 garantit la liberté d'appartenance syndicale.
- Le droit de grève : l'article 29 garantit ce droit, dont les conditions d'exercice sont fixées par la législation.

Ces dispositions constitutionnelles constituent des principes fondamentaux qui orientent la législation du travail au Maroc.

3.2. Les sources internationales

Le droit du travail marocain s'inspire également des textes et des normes internationales relatifs aux droits de l'homme et aux droits des travailleurs.

On distingue principalement :

A. La Déclaration universelle des droits de l'homme (1948)

Elle reconnaît plusieurs droits fondamentaux liés au travail, notamment :

- Le droit au travail et au libre choix de son emploi.
- Le droit à des conditions de travail justes et favorables.
- Le droit à une rémunération équitable.
- Le droit au repos et aux loisirs.
- Le droit de constituer des syndicats et d'y adhérer.

B. Les conventions internationales de l'Organisation internationale du travail (OIT)

L'Organisation internationale du travail est une institution spécialisée des Nations unies qui élabore des normes internationales destinées à améliorer les conditions de travail et à protéger les droits des travailleurs.

Ses conventions portent notamment sur :

- La liberté syndicale et la protection du droit syndical.
- Le droit d'organisation et de négociation collective.
- L'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

- L'abolition du travail forcé.
- L'interdiction du travail des enfants.
- La sécurité et la santé au travail.

Les conventions internationales ratifiées par le Maroc constituent des références juridiques importantes dans le domaine du travail, conformément aux règles constitutionnelles et légales applicables.

OMPI+1

3.3. Les sources législatives et réglementaires

Elles regroupent les textes juridiques adoptés par les autorités compétentes pour organiser les relations professionnelles.

A. Les lois

La principale loi en matière de droit du travail est la loi n° 65-99 relative au Code du travail, promulguée par le Dahir n° 1-03-194 du 11 septembre 2003.

Elle traite notamment des domaines suivants :

- Le contrat de travail.
- Les conditions d'embauche.
- La rémunération et le salaire.
- La durée du travail.
- Les congés et les repos.
- L'hygiène et la sécurité au travail.
- La représentation des salariés.
- Les syndicats professionnels.
- Les conflits individuels et collectifs.
- La rupture du contrat de travail.

B. Les règlements

Les règlements sont des textes pris par les autorités administratives pour préciser les modalités d'application des lois.

Ils comprennent notamment les décrets et les arrêtés réglementaires relatifs aux conditions de travail, à la sécurité et à l'organisation des relations professionnelles.

C. Les textes relatifs à la protection sociale

La protection sociale des travailleurs est également organisée par différents textes juridiques, notamment ceux relatifs à la sécurité sociale, à l'assurance maladie obligatoire, aux accidents du travail et aux prestations sociales.

Il faut donc distinguer le Code du travail des autres textes qui organisent la protection sociale des salariés.

3.4. Les sources conventionnelles

Les sources conventionnelles résultent d'accords conclus entre les représentants des employeurs et ceux des salariés ou entre les parties concernées.

Elles permettent d'adapter les règles générales du droit du travail aux besoins d'un secteur professionnel ou d'une entreprise.

On distingue principalement :

A. Les conventions collectives

Une convention collective est un accord écrit conclu entre les représentants des employeurs et ceux des salariés, portant sur les conditions d'emploi et de travail.

Elle peut prévoir notamment :

- Les salaires et les primes.
- Les conditions de recrutement.
- Les horaires de travail.
- Les congés.
- Les conditions de promotion.
- Les avantages sociaux.

B. Les accords d'établissement

Ce sont des accords conclus au niveau d'un établissement ou d'une entreprise entre l'employeur et les représentants habilités des salariés.

Ils permettent de régler certaines questions particulières relatives à l'organisation et aux conditions de travail.

C. Le contrat de travail

Le contrat de travail est un accord par lequel une personne, appelée salarié, s'engage à exercer une activité professionnelle sous la direction d'un employeur, en contrepartie d'une rémunération.

Il précise notamment les conditions individuelles de la relation professionnelle : poste occupé, rémunération, durée du travail et autres conditions convenues.

Les dispositions conventionnelles et contractuelles doivent respecter les règles légales applicables. Elles peuvent accorder des avantages plus favorables aux salariés lorsque la loi le permet.

3.5. La jurisprudence

La jurisprudence désigne l'ensemble des décisions rendues par les tribunaux à l'occasion du règlement des litiges.

Dans le domaine du droit du travail, elle permet notamment :

- D'interpréter les dispositions du Code du travail.
- De préciser les droits et les obligations des employeurs et des salariés.
- De résoudre les difficultés liées à l'application des textes juridiques.
- D'apporter des solutions aux conflits relatifs au licenciement, au salaire ou à l'exécution du contrat de travail.

Exemple : lorsqu'un salarié conteste son licenciement, le tribunal compétent examine les faits et les dispositions légales applicables afin de déterminer si le licenciement est justifié ou abusif.

3.6. Les usages professionnels et la coutume

Les usages professionnels sont des pratiques qui se développent progressivement dans une profession ou une entreprise à force d'être répétées et acceptées.

Ils peuvent concerner :

- L'attribution de certaines primes.
- Les modalités d'organisation du travail.
- Les avantages accordés aux salariés.
- Certaines pratiques relatives aux conditions de travail.

Ces usages peuvent être pris en considération dans le règlement des litiges, à condition de ne pas être contraires aux dispositions légales et aux principes applicables.

3.7. Les principes généraux du droit et les règles d'équité

Lorsque les textes applicables ne permettent pas de résoudre directement une difficulté, les règles générales du droit et les principes d'équité peuvent également être pris en considération dans le règlement des conflits du travail.

Le Code du travail marocain prévoit plusieurs éléments de référence pour le règlement des conflits individuels et collectifs, notamment les dispositions légales, les conventions internationales ratifiées, les conventions collectives, le contrat de travail, la jurisprudence, les usages et les principes d'équité.

Conclusion

Le droit du travail constitue un instrument essentiel pour organiser les relations professionnelles et garantir un équilibre entre les intérêts des employeurs et ceux des salariés.

Au Maroc, il repose sur plusieurs sources complémentaires : la Constitution de 2011, les conventions internationales ratifiées, les lois et règlements, les conventions collectives, les contrats de travail, la jurisprudence et les usages professionnels.

La connaissance de ces différentes sources permet aux employeurs de respecter leurs obligations légales et aux salariés de connaître et de défendre leurs droits.

Ainsi, le respect du droit du travail contribue à instaurer un climat professionnel fondé sur la justice, la sécurité, le dialogue social et le respect de la dignité humaine.