

## Embauche

# Petit vade-mecum à l'usage des salariés et des employeurs

L'embauche est le recrutement d'un salarié par la conclusion d'un contrat écrit ou oral. Qu'il s'agisse d'une première embauche ou non, celle-ci est libre sous réserve du respect de certaines règles de non-discrimination et de priorité d'emploi en faveur, par exemple, des mutilés de guerre. Dans le cadre de l'embauchage, le Code du travail proscribit expressément toute discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, le handicap, la situation conjugale, la religion, l'opinion politique, l'affiliation syndicale, l'ascendance nationale ou

l'origine sociale (C. trav., art. 9). Le non-respect de ces dispositions est passible d'une amende pénale de 15 000 à 30 000 dirhams, cette amende est doublée en cas de récidive. Il n'existe pas à proprement parler de contrat de travail ou de réglementation spécifiques dans le cadre d'un premier recrutement. Ce sont principalement les règles de droit commun qui s'appliquent. Il faudra toutefois être particulièrement attentif au choix et à la rédaction des clauses du contrat de travail qui sera conclu à cette occasion.



**Mohamed Oulkhoulir**  
Avocat au barreau de Paris.  
Associé Gérant CWA Morocco.

## Bio express

Titulaire d'un DEA de droit syndical (Paris X Nanterre 2001) et d'un Magistère en droit social (Paris X Nanterre 1998-2001), Mohamed Oulkhoulir conseille un nombre significatif de groupes industriels et commerciaux nationaux et internationaux en matière de relations individuelles et collectives de travail, de licenciements collectifs, d'audits et d'opérations d'externalisation. Titulaire d'un DESS en contentieux et arbitrage (Paris V 2002), M<sup>e</sup> Oulkhoulir assiste régulièrement ses clients devant les tribunaux français ou marocains.

## Le Matin Emploi : Il existe plusieurs types de contrats de travail. Lequel choisir pour une première embauche ?

Mohamed Oulkhoulir : Le Code du travail recense trois types de contrats de travail :

- le contrat de travail à durée indéterminée (CDI),
- le contrat de travail à durée déterminée (CDD) et,
- le contrat de travail temporaire (CTT).

Il convient de préciser que la conclusion d'un CDD ou d'un CTT n'est pas libre et est subordonnée à des cas de recours précis. Contraire-

ment à une pratique particulièrement répandue, ils ne doivent pas être utilisés pour tester un employé avant de lui proposer un éventuel CDI. Ces contrats précaires ne peuvent pas non plus avoir pour effet ou pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Ces contrats ne peuvent être conclus que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire. Rappelons qu'en vue d'inciter les entreprises à embaucher les jeunes diplômés, la loi de Finances 2006 a, par exemple, créé les contrats de formation-insertion. Ce programme, qui permet à l'employeur de bénéficier de deux années d'exonération de charges sociales, donne lieu à un stage de formation-insertion de deux ans à l'issue duquel un contrat de travail à durée indéterminée peut être conclu. Précisons également que lors de l'ouverture d'une entreprise ou d'un nouvel établissement au sein de l'entreprise ou lors du lancement d'un nouveau produit, il peut être conclu un contrat de travail à durée déterminée pour une période maximum d'une année renouvelable une seule fois.

## La conclusion de contrats de travail s'accompagne-t-elle de formalités particulières ?

L'employeur a principalement l'obligation de communiquer par écrit aux nouveaux embauchés un document comportant la convention collective de travail, les horaires de travail, les modalités d'application du repos hebdomadaire, les dispositions légales et les mesures concernant la préservation de la santé et de la sécurité, et la prévention des risques liés aux machines, la date, l'heure et le lieu de paye, le numéro d'immatriculation à la CNSS, l'organisme d'assurance les assurant contre les accidents de travail et les maladies profession-

nelles (C. trav., art. 24).

Les signatures des parties aux contrats de travail doivent être légalisées.

## Quels sont les contrats pour lesquels un écrit est obligatoire ?

La validité du contrat de travail à durée indéterminée n'est pas subordonnée à l'existence d'un écrit. Le Code du travail prévoit toutefois qu'en cas de formulation écrite du CDI, ce dernier doit être établi en deux exemplaires revêtus des signatures du salarié et de l'employeur, et légalisées par la commune.

Il faut souligner, par ailleurs, que la rédaction du CDI, si elle est facultative, n'en demeure pas moins essentielle puisqu'en cas de litige, la preuve de son existence sera plus aisée à rapporter. Par exception, certains contrats doivent nécessairement faire l'objet d'un écrit. Il en est ainsi des contrats concernant les voyageurs, représentants et placiers du commerce et d'industrie (VRP) ; du contrat liant l'entreprise de travail temporaire à tout salarié mis à la disposition de l'utilisateur ; du contrat de travail à durée déterminée mais aussi lorsqu'une convention collective l'impose.

## Peut-on parler de clauses obligatoires et facultatives insérées dans le contrat de travail ?

En dehors des contrats précaires (CDI et CTT notamment), il n'y a pas, à strictement parler, de clauses obligatoires. Il est plus pertinent de parler de clauses générales et de clauses particulières. Les clauses générales ou usuelles sont les suivantes : clauses relatives à l'identification des parties, à la nature et à la durée du contrat de travail, à la définition de la fonction du salarié et à la rémunération. La nécessaire protection des intérêts de l'entreprise impose parfois la rédaction de



clauses particulières. Dans le cas d'une première embauche, il est préférable de prévoir une clause de période d'essai. Il s'agit de faire précéder l'engagement du salarié d'une période pendant laquelle la rupture du contrat de travail peut intervenir à tout moment, sans préavis ni indemnités. Cette clause ne sera toutefois valable qu'en présence d'un contrat écrit, signé et légalisé. Parmi les clauses particulières, celle de non-concurrence apparaît comme étant la plus importante dans la mesure où elle interdit au salarié, à l'expiration de son contrat de travail, l'exercice d'une activité concurrente. Le contrat peut également contenir des clauses relatives à la mobilité, à l'exclusivité, au secret professionnel, au véhicule de fonction ou encore aux frais professionnels.

## Et les clauses illicites... ?

Oui, il faut savoir que toute stipulation moins avantageuse que celles du Code du travail est sans effet. Il est, par exemple, interdit d'indexer les salaires sur le coût de la vie, le SMIG ou tout produit ou service sans lien direct avec le contrat de travail. La validité des clauses prévoyant le recours à l'arbitrage n'est pas encore tranchée même si nous sommes d'avis à titre personnel que les litiges du travail sont parfaitement arbitrales. Plus généralement, toute stipulation portant atteinte à un droit fondamental ou aux bonnes mœurs est le plus souvent prohibée. Les clauses de célibat en vigueur dans le secteur du transport aérien ont ainsi été annulées par les tribunaux marocains. ■

*Propos recueillis par  
Najat Mouhssine*

## Bon à savoir

**Les pièges à éviter lors de la conclusion d'un contrat de travail sont nombreux....il convient par exemple de vérifier que le candidat à l'embauche n'est pas lié par une clause de non-concurrence**

**avec un précédent employeur. A défaut, il pourrait être contraint de licencier ce salarié, voire même être condamné à verser des dommages et intérêts au profit du précédent employeur.**