

ENTRETIEN AVEC MOHAMED OULKHOUIR, AVOCAT AU BARREAU DE PARIS

«La relation de travail entre l'employeur et le salarié trouve sa source dans un contrat librement consenti de part et d'autre»

Conclure un contrat de travail est un acte impliquant les parties contractantes à savoir le salarié qui s'engage à offrir ses services pour le compte d'une autre personne, l'employeur. Selon l'article 15 du code de travail, «la validité du contrat de travail est subordonnée aux conditions relatives au consentement et à la capacité des parties à contracter ainsi qu'à l'objet et à la cause du contrat, tel qu'elles sont fixées par le code des obligations et contrats». La signature de cet écrit engendre un certain nombre d'obligations à respecter de la part des cocontractants. Le point.



Mohamed Oulkhour.

Matin Emploi : Quelles sont les formalités à accomplir par l'employeur lors d'une embauche ?

Mohamed Oulkhour : Le droit marocain ne prévoit aucune forme particulière de conclusion du contrat de travail. Ce dernier peut être écrit ou verbal. Cependant, il est recommandé d'établir un contrat de travail écrit. Il nous semble que même si l'écrit n'est pas obligatoire pour la validité d'un contrat de travail (sauf dans certains cas particuliers (contrat de VRP, de salariés étrangers, CDD...) ou lorsqu'une convention collective l'exige), il

constitue néanmoins un indispensable outil de gestion de la relation de travail et un important moyen de preuve en cas de litige.

En cas de conclusion par écrit, le contrat de travail doit être établi en deux exemplaires revêtus des signatures du salarié et de l'employeur légalisées par l'autorité compétente qui est généralement la Commune. Une copie du contrat doit naturellement être remise au salarié. L'employeur doit par ailleurs informer, dans un délai de huit jours, le service chargé du travail du lieu où il exerce.

En tout état de cause, il y a lieu de rappeler une obligation méconnue, celle pour l'employeur de communiquer par écrit au salarié lors de l'embauche les informations suivantes : la convention collective du travail, le règlement intérieur, les horaires de travail, les modalités du repos hebdomadaire, les dispositions légales et les mesures concernant la préservation de la santé et de la sécurité, les date, heure et lieu de paie, le numéro d'immatriculation à la sécurité sociale, l'organisme d'assurance l'assurant contre les accidents du travail et les

maladies professionnelles (Article 24 du Code du travail inspiré d'une directive du Conseil des communautés européennes du 14 octobre 1991). La non-communication au salarié de ces informations est sanctionnée d'une amende de 2.000 à 5.000 dirhams (et le double en cas de récidive).

Dans les entreprises soumises à l'obligation de disposer d'un service médical du travail, le nouvel embauché doit faire obligatoirement l'objet d'un examen médical par le médecin du travail avant l'embauchage ou, au plus tard, avant l'expiration de la période d'essai (Article 327 du Code du travail). Un tel examen est destiné à déterminer l'aptitude médicale du salarié et à dépister une éventuelle maladie à caractère professionnel ou contagieuse.

L'employeur est également tenu de délivrer à ses salariés une carte de travail devant comporter les mentions suivantes : la dénomination sociale de l'établissement ou le nom de l'employeur, le numéro d'inscription à la CNSS, le siège social de la société ou l'adresse de l'employeur, le nom et le prénom du salarié, sa date de naissance, sa date d'entrée en fonction, le montant de sa rémunération, le numéro d'immatriculation à la CNSS et le nom de la société d'assurance. Le non-respect de cette obligation est sanctionné d'une amende de 300 à 500 dirhams.

L'employeur doit également tenir à jour un registre unique du personnel sur lequel doivent figurer dans l'ordre d'embauche, les nom et prénom de tous les salariés occupés dans l'établissement.

L'employeur est-il tenu de recourir à un CDI ?

Le contrat de travail se définit comme la convention écrite ou verbale selon laquelle une personne s'engage à travailler pour le compte et sous la subordination d'une autre personne moyennant rémunération. En droit marocain, il existe trois formes de contrat de travail : le contrat à durée indéterminée (CDI), le contrat à durée déterminée (CDD) et le contrat pour accomplir un travail déterminé.

Le CDI comme son nom l'indique est un contrat conclu entre l'employeur et le salarié sans limitation de durée. Le contrat de travail à durée déterminée, quel que soit son motif, ne



Le contrat de travail se définit comme la convention écrite ou verbale selon laquelle une personne s'engage à travailler pour le compte et sous la subordination d'une autre personne.

peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Il ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, et seulement dans les cas énumérés par l'article 16 du Code du travail, c'est-à-dire remplacement d'un salarié absent, accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise, emplois à caractère saisonnier ou dans certains secteurs d'activité.

L'employeur peut également recourir au contrat pour accomplir un travail déterminé. Il s'agit d'un contrat qui dure le temps d'un projet, la construction d'un pont par exemple. Il prend fin avec la fin du projet.

Que doit contenir le contrat de travail ?

Le contrat de travail n'étant pas impérativement écrit même si nous le recommandons vivement, aucune clause n'est obligatoire, mais certaines clauses usuelles sont vivement conseillées.

De manière assez classique, il convient d'incorporer les mentions suivantes dans le contrat de travail : l'identité des parties, la convention collective applicable, le lieu de travail, la fonction du salarié, sa rémunération, la durée de la période d'essai, la durée du préavis...

Le contenu du contrat de travail permet de préciser les points essentiels de la relation de travail bien qu'aucune clause ne soit légalement nécessaire à la validité de ce dernier.

Peut-on refuser l'embauche d'un salarié pour un motif autre que professionnel ?

La relation de travail entre l'employeur et le salarié trouve sa source dans un contrat librement consenti de part et d'autre, et où chacune des parties peut choisir son cocontractant et est libre de ne pas contracter.

• Si l'employeur peut librement choisir ses collaborateurs, il ne peut refuser d'embaucher une personne en raison de : sa race, sa couleur, son sexe, son handicap, sa situation conjugale, sa religion, son opinion politique, son affiliation syndicale, son ascendance nationale ou son origine sociale (article 9 du Code du travail). Le principe de non-discrimination des candidats salariés à l'embauche est civilement sanctionné d'une amende de 15.000 à 30.000 dirhams ; et en cas de récidive, cette amende est portée au double.

• L'employeur est notamment tenu de vérifier, avant toute embauche d'un candidat de nationalité étrangère, que celui-ci est en mesure d'obtenir un visa du ministre de l'Emploi l'autorisant à travailler au Maroc.

• Le nouvel employeur doit vérifier que le candidat à l'embauche n'est pas lié par une clause de non-concurrence avec un précédent employeur. L'embauche par un employeur d'un salarié qu'il savait lié par une clause de non-concurrence peut le condamner à verser des dommages et intérêts au profit de l'employeur initial. ■

Propos recueillis par Najat Mouhssine

Conseils de l'Expert

S'il est préférable de recourir à un écrit dans le cadre d'un contrat de travail, le choix d'une rédaction écrite reste cependant porteur de risques considérables. En effet, l'employeur est soumis à un double impératif :

• d'une part, il doit entourer d'un maximum de précautions les aspects essentiels de la relation de travail en vue de permettre aux parties d'avoir les garanties suffisantes quant au

bon déroulement de celle-ci.

• d'autre part, il doit éviter une rédaction trop imprécise ou vague, qui serait source d'interprétations jurisprudentielles préjudiciables à l'employeur.

À l'inverse, l'employeur doit éviter une rédaction trop rigoureuse ou précise, de nature à scléroser la relation de travail et ne permettant pas son évolution. En effet, l'employeur doit conserver une part de flexibilité.