

Code du travail, loi n° 65-99

Référence : Dahir n° 1-03-194 du 14 regeb 1424 (11 septembre 2003) portant promulgation de la loi n° 65-99 relative au Code du travail, entré en vigueur le 8 juin 2004

Bulletin officiel : B.O. n° 5210 du 6 mai 2004

Domaines concernés : Droit du travail, Droit des affaires

Le Code du travail régit les contrats de travail, leur suspension et leur rupture, les conditions de travail (durée, congés, salaire, hygiène et sécurité), les syndicats et représentants du personnel, la négociation collective, l'inspection du travail et le règlement des conflits collectifs.

Le contrat de travail

- CDI de droit commun ; CDD limité aux cas prévus (remplacement, accroissement temporaire d'activité, travail saisonnier, ouverture d'entreprise pour un an renouvelable une fois) (art. 16 et 17).
- Période d'essai : trois mois pour les cadres, un mois et demi pour les employés, quinze jours pour les ouvriers, renouvelable une fois (art. 14).
- Durée légale : 2 288 heures par an, soit 44 heures par semaine dans les activités non agricoles (art. 184).

La rupture du contrat

- Le licenciement doit reposer sur un motif valable lié à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise (art. 35).
- Fautes graves énumérées à l'article 39 (vol, ivresse, agression, absence non justifiée de plus de quatre jours, etc.).
- Procédure d'audition du salarié dans les huit jours de la faute, en présence d'un délégué ou d'un représentant syndical, avec procès-verbal (art. 62) ; la décision est notifiée dans les 48 heures avec copie à l'inspecteur du travail (art. 63).
- Préavis (art. 43 et décret 2-04-469), indemnité de licenciement après six mois d'ancienneté (art. 52 et 53) : 96 heures de salaire par année pour les cinq premières années, 144 heures de la 6e à la 10e, 192 heures de la 11e à la 15e, 240 heures au-delà.
- Licenciement abusif : dommages-intérêts d'un mois et demi de salaire par année ou fraction d'année, plafonnés à 36 mois (art. 41).
- Licenciement pour motifs technologiques, structurels ou économiques soumis à autorisation du gouverneur (art. 66 à 71).

Contentieux

- Compétence de la section sociale du tribunal de première instance ; tentative de conciliation possible devant l'inspection du travail (art. 41 et 532).
- Prescription de deux ans (art. 395).
- Accord conclu devant l'inspecteur du travail : transaction définitive et non susceptible de recours (art. 41).

Articles clés

ART. 35

Est interdit le licenciement d'un salarié sans motif valable, sauf si celui-ci est lié à son aptitude ou à sa conduite, ou fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

ART. 41

En cas de rupture abusive du contrat de travail par l'une des parties, la partie lésée a droit à des dommages-intérêts. Le montant des dommages-intérêts est fixé sur la base du salaire d'un mois et demi par année ou fraction d'année de travail sans toutefois dépasser le plafond de 36 mois.

ART. 62

Avant le licenciement du salarié, il doit pouvoir se défendre et être entendu par l'employeur ou son représentant en présence du délégué des salariés ou du représentant syndical dans l'entreprise qu'il choisit lui-même, dans un délai ne dépassant pas huit jours à compter de la date de constatation de l'acte qui lui est imputé.

Points de vigilance de l'avocat

- Pour l'employeur, le non-respect de la procédure d'audition (art. 62) rend le licenciement abusif même si la faute est réelle.
- Pour le salarié, ne signez jamais un reçu pour solde de tout compte sans vérification : il peut être dénoncé dans les soixante jours (art. 73).
- Conservez les bulletins de paie, contrats et courriers : la charge de la preuve du motif valable pèse sur l'employeur, celle de l'ancienneté et du salaire sur le salarié.

Fiche établie par Maître Mouad Lahfaia, avocat au Barreau de Rabat. 69 Rue Tansift, Apt 6, Agdal, Rabat 10090, Maroc · +212 808-507367 · cabinetlahfaia@gmail.com

Document d'information générale. Seule la version publiée au Bulletin officiel du Royaume du Maroc fait foi ; les articles cités peuvent avoir été modifiés depuis la rédaction de cette fiche. Dernière mise à jour : 1 octobre 2026.