



الإتحاد العام لمقاولات المغرب
ⵜⴰⴳⴷⴰⵏⵜ ⵜⴰⵎⴳⴷⴰⵢⵜ ⵜⴰⵏⴳⴷⴰⵢⵜ ⵜⴰⵎⴳⴷⴰⵢⵜ | ⵎⴰⵔⴷⴰⵢⵜ
Confédération Générale des Entreprises du Maroc

La flexibilité responsable au service de la compétitivité et de l'emploi

Commission Emploi et Relations Sociales

ÉDITO

Le monde vit des turbulences sans précédents.

Les Etats doivent faire face à des crises politiques, économiques et sociales. Les modèles de croissances d'hier ont vécu. De la crise économique de 2008 qui ne finit pas de faire des ravages, à la révolution technologique qui bouscule les modes d'organisations économiques et sociales des entreprises. Pouvons-nous vivre sans croissance ? Comment l'entreprise peut-elle continuer à répondre aux besoins de ses clients externes et internes sans faire sa propre révolution ?

Comment l'Etat pourrait-il ne pas jouer son rôle stratégique de régulateur ? Il n'existe pas d'entreprises qui ne veuillent croître et qui ne soient pas conscientes des attentes des différentes parties prenantes. La question est la suivante : sommes-nous prêts à sortir de nos dogmes et à consentir des efforts idéologiques pour apporter des réponses concrètes aux questions d'emploi, de compétitivité et de démocratie sociale ?

Ces trois dernières années à la CGEM, nous avons inversé le paradigme de la relation avec les syndicats et avec l'Etat. En installant le dialogue social direct, nous avons montré que le patronat marocain avait fait sa mue et que le progrès économique était lié au progrès social et vice versa. C'est une révolution et ce n'est pas qu'un vain mot.

En tant qu'entrepreneur, nous savons mieux que quiconque, que le temps économique n'est pas le temps politique et encore moins le temps social.

La CGEM réclame des réformes de fond pour créer les conditions de la compétitivité et donc de la création de l'emploi. Que cela soit le coût du travail, la flexibilité responsable du marché du travail, la réglementation de l'exercice du droit de grève, en passant par les amendements du code du travail pour le mettre au diapason de la vie moderne et non pas de le sacraliser.

Qui n'avance pas recule, dit le vieil adage.

Après avoir fait des propositions concrètes sur les besoins des entreprises, aujourd'hui, nous proposons à travers ce guide, de poser les bases de notre approche du modèle de flexibilité responsable pour nos entreprises et notre pays.

En effet, il est impératif d'ouvrir le débat car à force de faire le déni de réalité sur nos freins au développement économique, non seulement nous ne servons pas les intérêts de la nation et en plus nous ne répondons pas à la feuille de route de Sa Majesté sur la mise en place du nouveau contrat social, pilier du développement et de l'accès au statut de pays émergent.

Dans notre démarche, il s'agit d'une part de formaliser et de donner un corps juridique à des pratiques et d'innover pour répondre aux aspirations des salariés et aux besoins en souplesse des entreprises.

En 2015, nous n'avons pas le droit de laisser le flou. Ce n'est ni digne ni responsable d'un pays qui porte une réelle ambition comme le Maroc.

Il s'agit de redonner la confiance aux acteurs économiques, la sécurité aux salariés et enfin, la place et le droit de cité aux syndicats responsables à travers leur représentativité.

Nous sommes mûrs pour débattre et amender, mais nous avons l'obligation d'avancer. L'heure est à la responsabilité collective et de mettre fin aux postures.

Jamal BELAHRACH

Président de la Commission Emploi et Relations Sociales

SOMMAIRE

POUR UN MODÈLE DE FLEXIBILITÉ RESPONSABLE	6
PARTIE 1 : SOUPLESSE DU MARCHÉ DU TRAVAIL	13
Le contrat de travail à temps partiel	14
Le contrat de travail unique	21
La rupture conventionnelle	24
Le travail temporaire, outil d'employabilité...	28
PARTIE 2 : SÉCURITÉ ET EMPLOYABILITÉ DES SALARIÉS	41
L'Indemnité pour Perte d'Emploi (IPE)	42
L'accompagnement anapec	45
La formation qualifiante	48

**POUR UN MODÈLE DE
FLEXIBILITÉ RESPONSABLE**

La flexibilité du travail permet aux entreprises de s'adapter aux évolutions imposées par leur environnement, notamment les contraintes du marché en perpétuel changement. Synonyme de réactivité, elle se base sur des contrats de travail souples et adaptables aux différentes circonstances auxquelles peuvent être confrontées les entreprises.

C'est une stratégie intégrée visant à renforcer à la fois la souplesse et la sécurité du marché du travail par la conciliation entre la garantie de la compétitivité des entreprises et la demande de sécurité légitime des salariés.

La flexibilité doit être encadrée pour asseoir les jalons de sa mise en œuvre et surtout permettre aux entreprises un nouveau schéma moderne, qui viendrait s'adjoindre aux modes de fonctionnement existants.

Les entreprises créatrices d'emplois sont contraintes de gérer les fluctuations de leurs marchés, d'où la nécessité d'intégrer la flexibilité dans leur mode de gestion. Face à cela, il est primordial que les partenaires sociaux saisissent ce changement de mode de gestion imposé par la dynamique actuelle de l'économie internationale.

Les entreprises considèrent elles-mêmes un certain nombre de facteurs pour rendre une organisation flexible. L'élément le plus important est la présence d'une culture de l'apprentissage, de la disposition au changement et de la flexibilité (collaborateurs flexibles). Un autre élément important est la (grande) capacité des collaborateurs à remplir des fonctions différentes. Un troisième élément est la présence de collaborateurs et d'équipes autogérés. La rapidité de décision produit aussi un certain impact sur la flexibilité générale de l'organisation.

La flexibilité du travail et des rémunérations permet à l'entreprise d'éviter la conversion de ses coûts salariaux en charges fixes indépendantes du volume de la production, et permet de baisser le chômage en procurant aux entreprises un meilleur équilibre offre-demande et en leur admettant une meilleure adaptation à la conjoncture économique.

Le présent livret expose brièvement une proposition de modèle de flexibilité, à notre avis, adapté à l'actuel contexte socio-économique marocain, et en détaille les principaux outils jugés à la fois légaux (conformes au code du travail marocain) et faciles à mettre en œuvre.

I. FLEXIBILITÉ RESPONSABLE, ENJEU DE COMPÉTITIVITÉ POUR L'EMPLOI DURABLE

Notre pays connaît une crise de croissance qui semble durable et qui ne peut apporter des réponses à la problématique d'emploi que nous connaissons.

Sans une réforme du marché du travail en profondeur et un changement de paradigme de la part des acteurs politiques et des partenaires sociaux, nous ne réussirons jamais à réduire la fracture sociale qui existe et qui interdirait à jamais au primo demandeur d'emploi d'avoir accès au marché du travail.

Il nous faut une révolution culturelle, car créer de l'emploi ne s'improvise pas.

Pour cela, il nous faut regarder la réalité en face. Notre Taux d'activité reste faible par rapport à la moyenne des pays qui se développent (moins de 50%), le Taux d'activité des femmes (<26%) est en deçà du potentiel du marché du travail, l'emploi des jeunes en général et des jeunes diplômés en particulier reste très faible et nous pose ainsi la question suivante: pourquoi notre économie est-elle incapable d'améliorer ces indicateurs?

Si nous le voulons, nous pouvons aller au-delà en faisant de la prospective pour ne plus subir le chômage mais pour apporter des réponses, donnant aux entreprises la flexibilité nécessaire tout en assurant une sécurité aux salariés ainsi qu'une véritable visibilité sur leur employabilité.

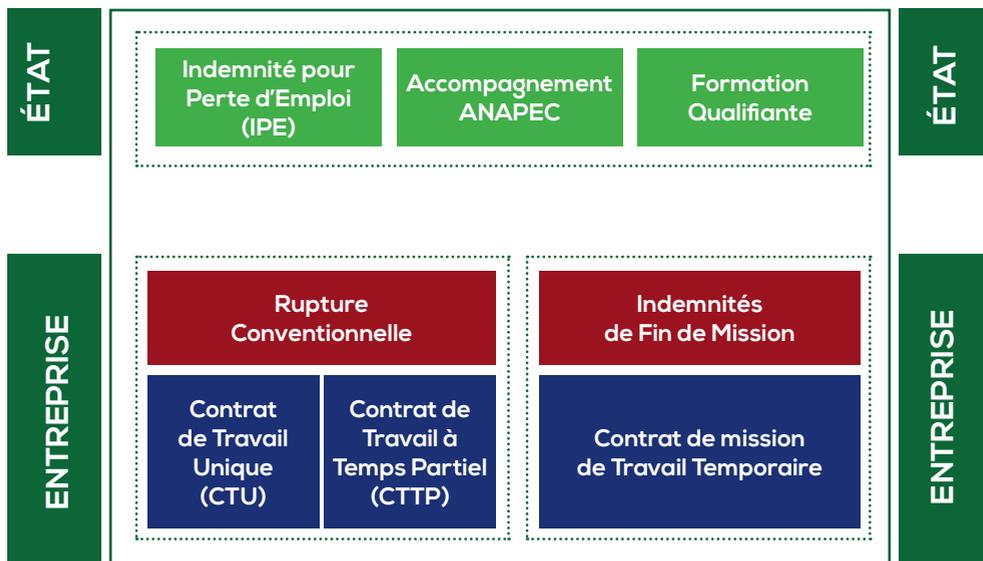
La flexibilité peut et doit être responsable lorsqu'elle est pensée dans sa dimension globale et non pas seulement de manière singulière. Pour cela nous devons sortir des postures et voir le monde tel qu'il évolue.

Notre modèle depuis 60 ans est basé sur la culture du Contrat à Durée Indéterminée (CDI), notre code du travail est basé sur le CDI, nos tribunaux et leurs jugements sont basés sur des schémas anciens quand il s'agit de rendre leur verdicts sur les conflits du travail.

Nous pouvons créer un modèle de flexibilité qui soit responsable et qui réponde aux nouveaux enjeux de notre économie et aux attentes des entreprises et des salariés.

Réduire la précarité, donner plus d'opportunités de travail et de sécurité au salariés, élargir l'assiette de cotisations sociales pour réduire la pression sur les entreprises déjà responsables, voilà le modèle cible vers lequel nous devons tendre.

II. MODÈLE DE FLEXIBILITÉ RESPONSABLE



I. Contrat de Travail à Temps Partiel (CTTP)

La création d'un contrat de travail à temps partiel permettrait à beaucoup de nouvelles industries de mieux gérer leurs salariés en adaptant les contrats de travail à leurs réalités industrielles.

Il permettrait à beaucoup de salariés opérant dans le commerce traditionnel, la restauration, la coiffure, etc. de s'inscrire dans le formel. Ce sont là des milliers d'emplois, et par conséquent un élargissement de l'assiette des cotisants de la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS) sans précédent, sans compter l'impact positif sur les caisses de retraites.

De surcroit, le CTTP permettrait aux femmes, dont le taux d'activité reste toujours faible dans notre pays, d'accéder au monde du travail et d'adapter, si elles le souhaitent, leurs vies professionnelles et personnelles.

Convaincue de ses inéluctables effets positifs sur la compétitivité des entreprises et sur la promotion de l'emploi et l'employabilité, la Commission Emploi et Relations Sociales de la CGEM a développé une proposition de CTTP adaptée au contexte national (voir tableau ci-dessous) :

Objectifs	Propositions CGEM
<ul style="list-style-type: none"> ■ Intégration des milliers d'emplois dans le formel ; ■ Développement du taux d'activité des femmes ; ■ Regain de dignité pour les populations écartées du marché du travail (maladies graves et/ou chroniques, personnes à handicap, jeunes étudiants, salariés en charge de personnes malades ...) ; ■ Meilleure gestion de la productivité. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Tout contrat conclu pour une durée inférieure à la durée légale du travail (<44H/semaine) ; ■ Contrat écrit, qui peut être en CDD ou en CDI ; ■ Inférieur à la durée légale ou conventionnelle sans minimum requis ; ■ La période d'essai ne peut être plus longue que celle prévue pour un temps plein ; ■ Qualification, responsabilité et rémunération égales entre temps plein et temps partiel ; ■ La rémunération peut être lissée sur l'année pour assurer un revenu fixe et régulier.

2. Contrat de Travail Unique (CTU)

En effet, créons un contrat de travail unique et accompagnons-le d'une rupture conventionnelle avec un salarié.

Ce contrat de travail unique supprimerait de fait la notion de CDD. Il permettrait d'éviter les inégalités entre les salariés en CDI avec un statut protecteur mais qui dissuade les entreprises d'embaucher, et ceux en CDD, plus flexibles, mais plus précaires. L'idée est donc d'en finir avec toutes les formes de CDD, en adoptant le contrat unique pour tous les salariés.

En contrepartie de ces contrats sans date de fin, tous les benchmark effectués plaident pour des licenciements simplifiés. Pour éviter les procédures de licenciement longues et coûteuses, bons nombres d'entreprise préfèrent ne pas recruter.

Il faut permettre à l'entreprise et au salarié, via la rupture conventionnelle, de se séparer à l'amiable sans passer par les tribunaux. Un accord peut être trouvé entre les parties et ce, en respectant les règles de la séparation et en donnant les indemnités conventionnelles. Avec cette nouveauté, bon nombre de conflits seront évités, la charge de travail des tribunaux sera allégée et le marché du travail sera fluidifié.

3. Rupture conventionnelle

La rupture conventionnelle permet de rompre d'un commun accord un contrat de travail à durée indéterminée, contrairement à la démission ou au licenciement. Les formalités de la rupture conventionnelle sont assez souples, puisque la procédure repose avant tout sur la négociation.

Autorisée par le code du travail mais peu répandue voire méconnue par certains employeurs, la rupture conventionnelle reste totalement sécurisante pour le salarié puisqu'elle répond à des règles très précises et est formalisée par un document légal approuvé par l'Inspection du travail.

Bien évidemment, cette rupture conventionnelle doit permettre au salarié, via l'Agence Nationale de Promotion de l'Emploi et des Compétences (ANAPEC), de bénéficier d'un accompagnement pour retrouver du travail, de suivre une formation complémentaire pour améliorer son employabilité et également de bénéficier de l'indemnité pour Perte d'Emploi (IPE).

4. Travail temporaire, outil d'employabilité...

Dernier élément du modèle de flexibilité responsable, l'utilisation du travail temporaire. Aujourd'hui, ce sont plus de 100 000 emplois plus ou moins déclarés.

Avec une vision globale sur la flexibilité responsable, qui assume le CDI pour contrat de base en ajoutant la rupture conventionnelle accompagnée de formation qualifiante, de l'indemnité de perte d'emploi, d'un contrat de travail en temps partiel et en renforçant la législation sur le travail temporaire, nous posons ainsi les bases d'un modèle pour une véritable réforme du marché du travail.

La croissance fera le reste pour la création d'emploi.

A la CGEM, nous assumons notre rôle d'acteurs responsables qui osons emprunter les chemins pour contribuer au développement d'une économie moderne qui donne la chance aux uns de créer des richesses, et aux autres d'avoir des emplois pour bâtir leur projet de vie dans un pays serein qui donne confiance.

Nous sommes dans l'obligation de prendre la hauteur de vue nécessaire pour réformer notre marché du travail et nous adapter au monde du travail nouveau dans lequel nous sommes entrés.

PARTIE 1 : SOUPLESSE DU MARCHÉ DU TRAVAIL

LE CONTRAT DE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

I. CONSTAT

■ Macroéconomique

- Crise économique mondiale et printemps arabe : conséquences indéniables sur notre économie ;
- Ralentissement de la croissance ;
- Plus de 40% du tissu économique marocain baigne dans l'informel ;
- Populations fragiles n'accédant pas ou difficilement au marché de l'emploi, donc faible pouvoir d'achat...

■ Microéconomique

- Concurrence internationale accrue ;
- Saisonnalité de l'activité dans plusieurs secteurs (fluctuations importantes des commandes) ;
- Flexibilité des systèmes productifs (just in time/flux tenus) ;
- Innovations régulières.

Vs

- Rigidité du code du travail ;
- Flexibilité insuffisante dans la GRH ;
- Mécanismes d'emploi des jeunes inefficaces.

II. DÉFINITION

Le contrat de travail à temps partiel (CTTP) est conclu avec un salarié dont la durée du travail est inférieure à la durée - légale ou conventionnelle - pratiquée dans l'entreprise.

Est considéré comme salarié à temps partiel le salarié dont la durée du travail est inférieure à la durée légale du travail (soit 44 heures par semaine).

Horaires effectués dans le cadre de la semaine	Horaires effectués dans le cadre de l'année
De 15 heures à 43 heures	De 780 à 2287
Soit tous les jours ouvrables de la semaine mais durant une partie de la journée seulement	Travail durant certains mois ou partie du mois seulement sur l'année
Soit uniquement certains jours ouvrables de la semaine, les autres étant non travaillés	

Ces horaires de travail font référence à la durée légale en vigueur au Maroc qui sert de référence pour définir le temps partiel.

Cependant, la durée de référence peut être inférieure, soit parce qu'une convention ou un accord collectif le prévoit, soit parce que cela résulte d'une pratique d'entreprise.

Obligatoirement écrit, ce contrat comporte certaines clauses spécifiques afin, notamment, de garantir les droits du salarié concerné.

III. ENJEUX DU CTPP

■ Pour les salariés

- Faciliter l'accès au marché de travail à des populations jusque-là écartés (dilemme entre temps plein ou inactivité) donc création d'emplois ;
- Faciliter l'entrée dans la vie active ou le départ à la retraite rendue progressifs ;
- Transfert de compétences et knowledge management ;
- Permet un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales ou le temps consacré à d'autres activités telles que les loisirs ;
- Permet un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la formation initiale, continue ou l'engagement civique ;
- Permet un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et les contraintes de soins (maladies lourdes) ;
- Permet une entrée progressive dans la vie active à certaines formes de handicaps ;
- Possibilité de congés parentaux, de congés d'éducation...

■ Pour les entreprises

- Les avantages de la flexibilité liée au travail à temps partiel, adaptation aux besoins définis et exigés par son activité ;
- Plus de souplesse pour adapter le rythme de leur activité aux exigences du marché ;
- Un gain de productivité ;
- Liaison salaire/productivité ;
- Mettre en relation tous les mécanismes par rapport à un volume horaires (protection, congés...).

IV. ORGANISATION DU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

1. Durée du Travail

Est considéré comme salarié à temps partiel le salarié dont la durée du travail est inférieure :

- à la durée légale du travail (soit 44 heures par semaine) ou, lorsque cette durée est inférieure à la durée légale, à la durée du travail fixée conventionnellement pour le secteur ou à la durée de travail applicable au sein de l'entreprise ;
- à la durée mensuelle résultant de l'application, sur cette période, de la durée légale du travail ou, si elle est inférieure, à la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou à la durée du travail applicable dans l'établissement ;
- à la durée de travail annuelle résultant de l'application sur cette période de la durée légale du travail, soit 1 607 heures, ou, si elle est inférieure, à la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou à la durée du travail applicable dans l'établissement.

2. Organisation du Travail

Le travail à temps partiel peut être organisé sur la semaine, sur le mois ou sur l'année.

La durée de travail prévue dans le contrat doit être respectée.

3. La modulation de la durée du travail à temps partiel

La durée hebdomadaire ou mensuelle du travail d'un salarié à temps partiel peut varier sur tout ou partie de l'année à condition que cette durée n'excède pas, en moyenne, la durée stipulée dans le contrat de travail. (La moyenne du travail effectué en entreprise par semaine ne doit pas excéder la durée contractée initialement).

Par ailleurs, l'écart entre la limite des variations de la durée du travail et la durée stipulée dans le contrat ne peut excéder le tiers de cette durée.

Cette modulation ne peut se faire qu'avec un accord ou une convention qui prévoit :

- les modalités selon lesquelles le programme indicatif de la répartition de la durée du travail est communiqué par écrit au salarié ;
- les modalités et les délais selon lesquels ces horaires peuvent être modifiés. Cette modification ne peut intervenir moins de sept jours après la date à laquelle le salarié en a été informé, ce délai pouvant être ramené à trois jours par convention ou accord collectif.

4. Modification de la répartition d'horaires

La répartition de la durée du travail dans la semaine ou le mois figure obligatoirement dans le contrat de travail à temps partiel ou dans l'avenant y afférent.

Doivent également être mentionnées les circonstances dans lesquelles cette répartition peut faire l'objet d'une modification ainsi que la nature de celle-ci. Toutefois, une modification de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ne peut intervenir qu'après le respect, par l'employeur, d'un préavis de 5 jours ouvrables. Le point de départ de ce préavis est la notification, au salarié par écrit, de la modification envisagée.

Lorsque le changement est structurel et modifie la clause contractuelle, un avenant au contrat initial est obligatoire.

Le salarié peut s'opposer à un tel changement, sans encourir ni sanction ni licenciement, lorsque :

- l'employeur demande une modification dans des circonstances ou selon des modalités autres que celles prévues par le contrat de travail ;
- le changement, bien qu'intervenant dans un cas et selon les modalités définies par le contrat, n'est pas compatible avec des obligations familiales impérieuses, le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, une période d'activité chez un autre employeur ou encore une activité professionnelle non salariée.

V. DROITS DU SALARIÉ

1. Période d'essai

La durée de la période d'essai d'un salarié à temps partiel ne peut pas être plus longue que celle du salarié à temps plein.

2. Rémunération

La rémunération du salarié à temps partiel ne peut être inférieure à celle du salarié qui, à qualification égale, occupe à temps complet un emploi équivalent dans l'établissement ou l'entreprise. Pour le calcul de la rémunération, il est tenu compte de la durée de travail et de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

3. Avantages liés à l'ancienneté

Le salarié à temps partiel bénéficie également des avantages liés à l'ancienneté (jours de congés supplémentaires, primes et indemnités versées au prorata du montant du salaire, par exemple).

L'ancienneté du salarié à temps partiel est décomptée comme s'il avait travaillé à temps plein. Les périodes non travaillées sont prises en compte en totalité.

4. Congés

Le salarié à temps partiel bénéficie des congés au prorata des jours travaillés.

En cas de départ de l'entreprise, l'indemnité de congés payés est déterminée en fonction des salaires perçus.

Les salariés à temps partiel bénéficient de congés pour événements familiaux dans les mêmes conditions que les salariés à temps complet.

Ces congés sont payés selon l'horaire que le travailleur à temps partiel aurait accompli s'il avait travaillé ce jour-là.

5. Jours fériés

Les jours fériés chômés sont rémunérés au salarié à temps partiel.

6. Représentation du personnel

Le salarié à temps partiel peut être électeur, éligible ou désigné délégué des salariés. Ils sont comptabilisés dans l'effectif au prorata de leur temps de présence

- Toutefois, lorsqu'il travaille dans plusieurs entreprises, il ne peut être élu que dans une seule. Il doit choisir celle dans laquelle il fait acte de candidature ;
- L'utilisation d'un crédit d'heures de délégation ne peut réduire de plus de 10% le temps de travail contractuel du salarié à temps partiel.

7. L'indemnité de départ

L'indemnité de départ pour les salariés ayant occupé un emploi à temps partiel est calculée de la même manière qu'un salarié travaillant à temps plein.

8. Particularités

- Un salarié à temps partiel peut avoir plusieurs employeurs sous réserve que la durée globale journalière et hebdomadaire ne dépasse pas les maxima légaux : respectivement 10 heures par jour et 44 heures par semaine ;
- L'employeur a l'obligation d'accéder à la demande d'un salarié à temps partiel qui souhaite occuper un emploi à temps complet vacant dès lors que l'intéressé remplit les conditions requises par l'emploi concerné, l'intégrer dans le processus de recrutement au même titre que les autres candidats, tout en étant prioritaire s'il y a adéquation poste profil.

De même, un salarié à temps complet est prioritaire, s'il le souhaite, pour prendre un emploi à temps partiel disponible dans l'établissement ou dans l'entreprise correspondant à sa catégorie professionnelle.

LE CONTRAT DE TRAVAIL UNIQUE

I. CONSTAT

Le schéma actuel du marché du travail présente des inégalités apparentes entre les salariés en CDI avec un statut protecteur mais qui dissuade les entreprises d'embaucher, et ceux en CDD, plus flexibles, mais plus précaires.

L'idée est donc d'en finir avec toutes les formes de contrats représentant une certaine instabilité, en adoptant le contrat unique sans date de fin pour tous les salariés. Un contrat qui, naturellement, doit être accompagné par des licenciements simplifiés.

Il faut permettre à l'entreprise et au salarié de se séparer à l'amiable sans passer par les tribunaux (rupture conventionnelle). Un accord peut être trouvé entre les parties et ce, en respectant les règles de la séparation et en donnant les indemnités conventionnelles.

II. DÉFINITION

Le contrat de travail unique (CTU) a pour objet de sécuriser et d'homogénéiser les parcours professionnels en incitant les entreprises à tenir compte de la valeur sociale des emplois afin d'assurer un véritable droit au reclassement aux salariés. Dans cette perspective, le contrat de travail unique possède deux caractéristiques principales :

- C'est un contrat écrit à durée indéterminée ;
- En cas de rupture du contrat, le salarié bénéficie d'une indemnité conventionnelle et d'un accompagnement personnalisé pour réintégrer facilement le marché du travail.

III. Enjeux du CTU

- **Pour les salariés**
 - Fluidité du marché de travail et création d'emplois ;
 - Équité : tous les salariés seront en CDI ;
 - Diminution de la précarité induite par les contrats de courtes durées ;
 - Bénéfice d'une indemnité conventionnelle et d'un accompagnement ajusté pour réintégrer facilement le marché du travail ;
 - Transfert de compétences et knowledge management.

■ Pour les entreprises

- Renforcement de leur capital humain par de nouvelles compétences ;
- Allègement des coûts liés au licenciement ;
- Simplification de la procédure de licenciement ;
- Plus de souplesse pour mieux adapter le rythme de leur activité aux exigences du marché ;
- Un gain de productivité ;
- Liaison salaire/productivité.

IV. LE CONTRAT DE TRAVAIL UNIQUE ET LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

La nouveauté du licenciement simplifié apportée par le Contrat de Travail Unique induit systématiquement l'instauration de la notion de « rupture conventionnelle ». Une démarche qui obéit à une procédure spécifique et est entourée d'un certain nombre de garanties pour le salarié, notamment une indemnité négociable et plus importante que celle exigée par l'article 53 du code du travail (loi 65-99), et un accompagnement personnalisé permettant son reclassement au niveau du marché de l'emploi.

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

I. DÉFINITION

La rupture conventionnelle est une procédure qui permet à l'employeur et au salarié de convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée (CDI) qui les lie.

La rupture conventionnelle ne concerne pas les cas de licenciement ou de démission. En aucun cas elle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

Cette rupture résulte d'une convention signée par les parties contractantes : l'employeur et le salarié. Cette convention est soumise aux dispositions impératives fixées par le Code du Travail destinées à garantir la liberté du consentement des parties.

II. OBJECTIFS

- Définir les conditions de rupture à l'amiable du contrat de travail en évitant le licenciement et en favorisant le reclassement ;
- Offrir un cadre légal à la rupture du contrat de travail sur une base individuelle, en l'absence de faute et sans recours au licenciement abusif.

III. CRITÈRES À REMPLIR

- **Pour l'employeur**
 - Possibilité de procéder à la séparation individuelle sans contourner le code du travail ;
 - Raccourcissement des délais par disparation de la période de préavis ;
 - Absence de recours une fois la période de recours dépassée ;
 - Promotion de la responsabilité sociale en mettant en avant le reclassement au lieu de la compensation financière seule ;
 - Limitation de la compensation financière à un niveau inférieur à celle octroyée pour un licenciement abusif.
- **Pour l'employé**
 - Procédure moins stigmatisante qu'un licenciement ;
 - Réduction significative du délai de paiement par rapport à une procédure de licenciement abusif ;
 - Pas de délai de préavis à respecter (dans le cas d'un nouvel emploi déjà identifié) ;
 - Incitations au reclassement, forme de « filet de sécurité ».

IV. QUELS EN SONT LES ÉLÉMENTS CONSTITUTIFS ?

La rupture conventionnelle remplace la démission ou le licenciement. Elle résulte d'un accord entre les deux parties sans que l'une ou l'autre l'ait imposée.

La rupture conventionnelle correspond à un traitement individuel d'une situation dans laquelle le maintien de l'emploi n'est plus possible. Elle ne peut se substituer aux licenciements collectifs (impossibilité de traiter un licenciement collectif en multiples ruptures conventionnelles) et ne peut en contourner les règles.

La rupture conventionnelle prévoit une compensation pour l'employé, basée sur les éléments suivants :

- une indemnité de rupture conventionnelle ne pouvant être inférieure à l'indemnité de licenciement prévue à l'article 53 du code du travail. Cette indemnité est ouverte à la négociation et prend en compte la difficulté de reclassement, les avantages consentis dans le cadre du contrat de travail ou les avantages de fait, le besoin de respecter une clause de non-concurrence, etc ;
- une possibilité de reclassement sous la forme de formations complémentaires, bilan de compétence, aide à la recherche d'emploi, en fonction des possibilités offertes par le marché.

V. QUELLE EN EST LA PROCÉDURE ?

L'employeur et l'employé conviennent d'un projet de rupture conventionnelle lors d'un ou plusieurs entretiens. L'employé peut être assisté par un salarié ou représentant du personnel. Les entretiens couvrent les éléments constitutifs de la rupture conventionnelle tels que :

- date de fin de contrat ;
- indemnités de rupture conventionnelle ;
- types de reclassements disponibles ;
- éventuelle clause de non-concurrence ;
- autres éléments nécessitant un accord entre l'employeur et l'employé.

Pendant la période de négociation de la rupture conventionnelle, le salarié continue d'exercer son activité habituelle, sauf accord entre les deux parties.

Une fois les conditions de rupture conventionnelle agréées entre l'employeur et l'employé, un protocole transactionnel est établi. L'employé bénéficie d'un délai de rétractation de 7 jours. A l'issue de cette période, l'employeur et l'employé font homologuer la rupture par l'inspection du travail (séparation à l'amiable). La relation de travail est alors définitivement rompue, sans possibilité de recours de l'une ou l'autre des parties.

LE TRAVAIL TEMPORAIRE, OUTIL D'EMPLOYABILITÉ...

I. LE TRAVAIL TEMPORAIRE AU MAROC : INSTRUMENT FLEXIBLE MAIS SOUMIS À DES ENTRAVES

Le travail temporaire est un réel outil de flexibilité moderne qui permet aux entreprises de gagner en compétitivité, mais également aux salariés de trouver un emploi, d'enchaîner des missions et donc de développer leur employabilité afin que leurs compétences soient reconnues leur donnant l'opportunité à un contrat à durée indéterminé.

C'est dans cet état d'esprit que la Commission Emploi et Relations Sociales de la CGEM et la Fédération Nationale des Entreprises de Travail Temporaire (FNETT) ont développé des propositions d'amendements aux textes actuels régissant le secteur du travail Temporaire, en vue d'assurer la protection des droits des salariés intérimaires et de structurer l'exercice du métier d'une manière plus rigoureuse et plus professionnelle.

Ces propositions qui visent principalement à promouvoir la flexibilité organisée auprès des opérateurs économiques, à créer et à défendre un véritable statut de collaborateur temporaire, mais aussi à participer au développement de l'emploi et des compétences et à la fluidité du marché du travail, ont été pensées dans l'optique de compléter les dispositions du code du travail, jugées insuffisantes. Pis, certaines d'entre elles vont même, de l'avis des professionnels, à l'encontre du développement normal et transparent de cette activité, offrant un terrain favorable à l'encouragement de la précarité des salariés, dont certains sont livrés à des entreprises d'intérim dont les pratiques ne sont conformes à aucune règle ou loi.

A commencer par la durée des contrats d'intérim qui est limitée à 3 mois, renouvelables une fois ou 6 mois (en une seule fois) non renouvelables. Une telle durée n'encourage pas les entreprises utilisatrices, c'est-à-dire qui ont recours au travail intérimaire, à dispenser des formations complémentaires à ces salariés qui, une fois leur mission achevée, retournent au chômage.

Du reste, les filières de formation continue de l'Office de la formation professionnelle et de la promotion du travail (OFPPT) leur sont entièrement fermées. Cette durée des contrats d'intérim devrait être au moins égale, selon les professionnels du secteur, à celle d'un contrat à durée déterminée (CDD). Le code prévoit qu'il peut aller, sous certaines conditions et dans certains secteurs, jusqu'à une année renouvelable

une seule fois (articles 16 et 17). Ce qui laisse le temps à ces salariés d'acquérir un savoir-faire et éventuellement d'être intégrés auprès de l'entreprise utilisatrice, et, dans le cas contraire, d'être mieux armés pour retrouver un nouveau travail.

Remplacement de la garantie financière par une caution bancaire

L'autre point important que la FNETT et la CGEM veulent réformer est la garantie financière. Les entreprises de travail temporaire sont tenues de déposer auprès de la Caisse de dépôt et de gestion (CDG) une somme équivalente à 50 fois le montant du Smig annuel, soit environ 1,4 million de DH. Une telle garantie devrait être remplacée par une caution bancaire, et pour laquelle l'entreprise d'intérim paierait uniquement les intérêts annuels.

Par ailleurs, le projet de texte contient des dispositions sur le contrôle des entreprises d'intérim par les agents de la Caisse nationale de sécurité sociale (CNSS) et ceux de la Direction Générale des Impôts (DGI). Des agents de contrôle dont le nombre reste remarquablement insuffisamment et qui, quelques fois, ignorent les spécificités de l'activité du travail temporaire pour accomplir leur mission dans les meilleures conditions. Ce qui les contraint à appliquer le même contrôle que celui appliqué aux entreprises classiques.

Parmi les propositions des professionnels, on trouve la délimitation des contours du travail intérimaire, lequel est souvent confondu avec l'externalisation par les entreprises d'une partie de leurs activités et même parfois avec l'activité de sous-traitance. Les entreprises ont d'une manière générale le droit de recourir au travail d'intérim, mais pas aux dépens des droits des salariés intérimaires.

Le meilleur moyen de protéger ceux-ci reste de veiller à ce que les entreprises de travail d'intérim ne fassent pas tout et n'importe quoi et évoluent dans un cadre réglementaire précis.

II. TRAVAIL TEMPORAIRE ET CODE DU TRAVAIL : LA PROPOSITION D'AMENDEMENTS DE LA CGEM

La veille législative doit permettre une amélioration continue des dispositions légales qui encadrent la relation de travail, notamment en matière d'intermédiation.

La proposition d'amendements formulée par la commission emploi et relations sociales de la CGEM a pour objectif de :

1. Préciser la définition de l'Entreprise de Travail Temporaire. (Articles 482 et 495) ;
2. Remplacer la caution directe par une caution bancaire. (Articles 482, 483 et 488) ;
3. La caution bancaire doit concerner les Entreprises de Travail Temporaire seulement (Articles 482, 483 et 488) ;
4. Elargir le champ d'action des Entreprises de Travail Temporaire (Articles 481 et 496) ;
5. Adapter la durée de la tâche à la réalité des besoins de l'entreprise (Article 500) ;
6. Définir clairement les obligations de chaque partie (Article 504) ;
7. Renforcer les droits Individuels des salariés Intérimaires.

AMENDEMENTS PROPOSÉS

N°	DISPOSITION ACTUELLE	PROPOSITIONS <u>En bleu : les ajouts</u>
1	<p>Article 481 : L'autorisation d'exercer prévue à l'article 477 ci-dessus ne peut être accordée qu'aux agences de recrutement privées disposant dans tous les cas d'un capital social d'un montant au moins égal à 100.000 dirhams.</p> <p>L'autorisation d'exercer ne peut être accordée ou maintenue aux personnes condamnées définitivement à une peine portant atteinte à l'honorabilité ou condamnées à une peine d'emprisonnement d'une durée supérieure à trois mois.</p> <p>L'autorisation d'exercer peut se limiter à certaines activités fixées par l'autorité gouvernementale chargée du travail.</p>	<p>Article 481 : L'autorisation d'exercer prévue à l'article 477 ci-dessus ne peut être accordée qu'aux agences de recrutement privées disposant dans tous les cas d'un capital social d'un montant au moins égal à 100.000 dirhams.</p> <p>L'autorisation d'exercer ne peut être accordée ou maintenue aux personnes condamnées définitivement à une peine portant atteinte à l'honorabilité ou condamnées à une peine d'emprisonnement d'une durée supérieure à trois mois.</p>
2	<p>Article 482 : Les agences de recrutement privées sont tenues de déposer une caution à la Caisse de dépôt et de gestion d'un montant équivalent à 50 fois la valeur globale annuelle du salaire minimum légal.</p>	<p>Article 482 : Les agences de recrutement privées dont l'activité consiste à embaucher des salariés en vue de les mettre provisoirement à la disposition d'une tierce personne appelée «l'utilisateur», sont tenues de déposer une caution bancaire à la Caisse de dépôt et de gestion d'un montant équivalent à 50 fois la valeur globale annuelle du salaire minimum légal.</p>

N°	DISPOSITION ACTUELLE	PROPOSITIONS <u>En bleu : les ajouts</u>
3	<p>Article 483 : La demande d'autorisation d'exercer doit comporter :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Un certificat délivré par la Caisse de dépôt et de gestion attestant du dépôt de la caution prévue à l'article 482 ci-dessus : ■ Les renseignements relatifs à l'agence, notamment son adresse, la nationalité de son directeur, la nature d'activité envisagée, les modèles de contrats utilisés, son numéro d'immatriculation au registre de commerce, ses statuts, le montant de son capital social et le numéro de son compte bancaire. <p>Des renseignements complémentaires peuvent être demandés à tout moment aux agences concernées. notamment leur numéro d'immatriculation à la Caisse nationale de sécurité sociale.</p> <p>Toute modification ultérieure aux indications visées au premier alinéa est communiquée à l'autorité gouvernementale qui a autorisé l'agence à exercer ses activités.</p>	<p>Article 483 : La demande d'autorisation d'exercer doit comporter :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Un certificat délivré par la Caisse de dépôt et de gestion attestant du dépôt de la caution bancaire prévue à l'article 482 ci-dessus pour les Entreprises de Travail Temporaire ; ■ Les renseignements relatifs à l'agence, notamment son adresse, la nationalité de son directeur, la nature d'activité envisagée, les modèles de contrats utilisés, son numéro d'immatriculation au registre de commerce, son numéro d'immatriculation à la Caisse nationale de sécurité sociale, ses statuts, le montant de son capital social et le numéro de son compte bancaire. <p>Des renseignements complémentaires peuvent être demandés à tout moment aux agences concernées.</p> <p>Toute modification ultérieure aux indications visées au premier alinéa est communiquée à l'autorité gouvernementale qui a autorisé l'agence à exercer ses activités.</p>

N°	DISPOSITION ACTUELLE	PROPOSITIONS <u>En bleu : les ajouts</u>
4	<p>Article 488 : En cas d'insolvabilité de l'agence de recrutement privée ou de retrait de son autorisation sans s'acquitter de ses engagements envers ses salariés, la juridiction compétente peut ordonner l'utilisation de la caution déposée auprès de la Caisse de dépôt et de gestion, conformément aux dispositions de l'article 482, pour le paiement des montants dus aux salariés ou à la Caisse nationale de sécurité sociale.</p>	<p>Article 488 : En cas d'insolvabilité de l'Entreprise de Travail Temporaire, ou de retrait de son autorisation sans s'acquitter de ses engagements envers ses salariés, la juridiction compétente peut ordonner l'utilisation de la caution bancaire déposée auprès de la Caisse de dépôt et de gestion, conformément aux dispositions de l'article 482, pour le paiement des montants dus aux salariés ou à la Caisse nationale de sécurité sociale.</p>
5	<p>Chapitre II : Dispositions relatives aux entreprises d'emploi temporaire</p> <p>Article 495 : On entend par entreprise d'emploi temporaire, toute personne morale, indépendante de l'autorité publique, qui se limite à l'exercice de l'activité prévue au c) de l'article 477 ci-dessus.</p> <p>L'entreprise d'emploi temporaire embauche ces salariés en s'engageant à leur verser leur rémunération et à honorer toutes les obligations légales découlant de leur contrat de travail.</p>	<p>Chapitre II : Dispositions relatives aux entreprises d'emploi temporaire</p> <p>Article 495 : On entend par entreprise d'emploi temporaire, toute personne morale, indépendante de l'autorité publique, dont l'activité consiste à embaucher des salariés en vue de les mettre provisoirement à la disposition d'une tierce personne appelée «l'utilisateur» qui fixe leurs tâches et en contrôle l'exécution, comme indiqué au c) de l'article 477 ci-dessus.</p> <p>L'entreprise d'emploi temporaire embauche ses salariés en s'engageant à leur verser leur rémunération et à honorer toutes les obligations légales découlant de leur contrat de travail.</p>

N°	DISPOSITION ACTUELLE	PROPOSITIONS <u>En bleu : les ajouts</u>
6	<p>Article 496 : L'utilisateur a recours aux salariés de l'entreprise d'emploi temporaire après consultation des organisations représentatives des salariés dans l'entreprise, en vue d'effectuer des travaux non permanents appelés «tâches», uniquement dans les cas suivants :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pour remplacer un salarié par un autre en cas d'absence ou en cas de suspension du contrat de travail, à condition que ladite suspension ne soit pas provoquée par la grève ; 2. L'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ; 3. L'exécution de travaux à caractère saisonnier ; 4. L'exécution de travaux pour lesquels il est de coutume de ne pas conclure de contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature du travail. <p>Une commission spécialisée tripartite est créée en vue d'assurer le suivi de la bonne application des dispositions du présent chapitre. La composition et les modalités de fonctionnement de ladite commission sont fixées par voie réglementaire.</p>	<p>Article 496 : L'utilisateur a recours aux salariés de l'entreprise d'emploi temporaire après consultation des organisations représentatives des salariés dans l'entreprise, en vue d'effectuer des travaux non permanents appelés «tâches», dans les cas suivants :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Remplacement d'un salarié par un autre en cas d'absence ou en cas de suspension du contrat de travail, à condition que ladite suspension ne soit pas provoquée par la grève ; 2. Accroissement temporaire de l'activité 3. Exécution de travaux à caractère saisonnier ; 4. Ouverture d'une entreprise pour la première fois ou d'un nouvel établissement au sein de l'entreprise ; 5. Lancement d'un nouveau produit pour la première fois ; 6. Travaux de chantier ; 7. Mission limitée dans le temps ; 8. Exécution de travaux pour lesquels il est de coutume de ne pas conclure de contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature du travail. <p>Une commission spécialisée tripartite est créée en vue d'assurer le suivi de la bonne application des dispositions du présent chapitre. La composition et les modalités de fonctionnement de ladite commission sont fixées par voie réglementaire.</p>

N°	DISPOSITION ACTUELLE	PROPOSITIONS <u>En bleu : les ajouts</u>																
7	<p>Article 497 : Il ne peut être fait appel aux salariés de l'entreprise d'emploi temporaire pour l'exécution de travaux comportant des risques particuliers.</p>	<p>Article 497 : Il incombe au médecin du travail de l'entreprise utilisatrice de contrôler l'aptitude au poste à confier aux salariés des entreprises d'emploi temporaire, et de déterminer les travaux à risques pour lesquels ils ne peuvent être employés.</p>																
8	<p>Article 500 : La tâche ne doit pas dépasser :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ La durée de suspension du contrat en ce qui concerne le remplacement d'un salarié, prévu au 1° de l'article 496 ; ■ Trois mois renouvelables une seule fois en ce qui concerne le cas prévu au 2° dudit article ; ■ Six mois non renouvelables en ce qui concerne les cas prévus au 3° et 4° dudit article. 	<p>Article 500 : La tâche ne doit pas dépasser les durées suivantes :</p> <table border="1" data-bbox="692 742 1177 1643"> <thead> <tr> <th data-bbox="692 742 937 844">Motifs de recours au travail temporaire</th> <th data-bbox="937 742 1177 844">Durée maximale</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="692 844 937 971">Remplacement d'un salarié dont le contrat est suspendu</td> <td data-bbox="937 844 1177 971">Durée effective de la suspension</td> </tr> <tr> <td data-bbox="692 971 937 1086">Accroissement temporaire de l'activité</td> <td data-bbox="937 971 1177 1086">Durée effective de l'accroissement</td> </tr> <tr> <td data-bbox="692 1086 937 1184">Exécution de travaux à caractère saisonnier</td> <td data-bbox="937 1086 1177 1184">Durée de la saison</td> </tr> <tr> <td data-bbox="692 1184 937 1299">Première ouverture</td> <td data-bbox="937 1184 1177 1299">Une année maximum renouvelable une fois</td> </tr> <tr> <td data-bbox="692 1299 937 1414">Nouveau produit</td> <td data-bbox="937 1299 1177 1414">Une année maximum renouvelable une fois</td> </tr> <tr> <td data-bbox="692 1414 937 1528">Travaux de chantier</td> <td data-bbox="937 1414 1177 1528">Durée effective du chantier</td> </tr> <tr> <td data-bbox="692 1528 937 1643">Mission limitée dans le temps</td> <td data-bbox="937 1528 1177 1643">Durée effective de la mission</td> </tr> </tbody> </table>	Motifs de recours au travail temporaire	Durée maximale	Remplacement d'un salarié dont le contrat est suspendu	Durée effective de la suspension	Accroissement temporaire de l'activité	Durée effective de l'accroissement	Exécution de travaux à caractère saisonnier	Durée de la saison	Première ouverture	Une année maximum renouvelable une fois	Nouveau produit	Une année maximum renouvelable une fois	Travaux de chantier	Durée effective du chantier	Mission limitée dans le temps	Durée effective de la mission
Motifs de recours au travail temporaire	Durée maximale																	
Remplacement d'un salarié dont le contrat est suspendu	Durée effective de la suspension																	
Accroissement temporaire de l'activité	Durée effective de l'accroissement																	
Exécution de travaux à caractère saisonnier	Durée de la saison																	
Première ouverture	Une année maximum renouvelable une fois																	
Nouveau produit	Une année maximum renouvelable une fois																	
Travaux de chantier	Durée effective du chantier																	
Mission limitée dans le temps	Durée effective de la mission																	

N°	DISPOSITION ACTUELLE	PROPOSITIONS <u>En bleu : les ajouts</u>
9	<p>Article 502 : La période d’essai ne peut dépasser :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Deux jours si le contrat est conclu pour une durée de moins d’un mois ; ■ Trois jours si le contrat est conclu pour une durée variant entre un et deux mois ; ■ Cinq jours si la durée du contrat dépasse deux mois. 	<p>Article 502 : La période d’essai ne peut dépasser :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Deux jours si le contrat est conclu pour une durée de moins d’un mois ; ■ Trois jours si le contrat est conclu pour une durée variant entre un et deux mois ; ■ Cinq jours si la durée du contrat dépasse deux mois. <p>Au-delà de cette période, la société utilisatrice ne peut provoquer une fin de mission sauf en cas de faute grave ou professionnelle.</p>
10	<p>Article 504 :</p> <p>L’entreprise utilisatrice doit prendre toutes les mesures de prévention et de protection à même d’assurer la santé et la sécurité des salariés temporaires qu’elle emploie.</p> <p>L’entreprise utilisatrice est responsable de l’assurance de ses salariés contre les accidents du travail et les maladies professionnelles.</p>	<p>Article 504 :</p> <p>Responsabilités de l’entreprise de travail temporaire :</p> <p>L’Entreprise de Travail Temporaire doit respecter l’ensemble des dispositions légales et réglementaires, notamment en matière de couverture sociale, de médecine du travail, et d’assurance contre les accidents du travail et les maladies professionnelles.</p> <p>Responsabilités de l’entreprise utilisatrice :</p> <p>Pendant la durée de la mission, l’entreprise utilisatrice est responsable des conditions d’exécution du travail telles qu’elles sont déterminées par le contrat de mission, ainsi que les aspects réglementaires</p>

N°	DISPOSITION ACTUELLE	PROPOSITIONS <u>En bleu : les ajouts</u>
10	<p>Article 504 :</p> <p>L'entreprise utilisatrice doit prendre toutes les mesures de prévention et de protection à même d'assurer la santé et la sécurité des salariés temporaires qu'elle emploie.</p> <p>L'entreprise utilisatrice est responsable de l'assurance de ses salariés contre les accidents du travail et les maladies professionnelles.</p>	<p>applicables aux lieux du travail, notamment en matière de durée du travail, de travail de nuit, de repos hebdomadaire et des jours fériés, d'hygiène, de santé et de sécurité. Toute modification de fonction ou de poste de travail qui ne correspond pas à la mission initiale doit être signalée à l'entreprise de travail temporaire et faire l'objet d'un avenant.</p> <p>L'entreprise de travail temporaire, ne saurait être responsable en cas d'accident de travail survenu dans le cadre de ce changement de fonction ou de poste</p> <p>Responsabilité du salarié intérimaire :</p> <p>Le salarié mis à disposition doit exécuter les instructions de l'entreprise utilisatrice, sauf motif sérieux ou cas de force majeure. Dans ce cas, il doit en avvertir immédiatement l'entreprise de travail temporaire.</p>

III. MESURES COMPLÉMENTAIRES POUR RENFORCER LE SECTEUR DU TRAVAIL TEMPORAIRE :

Pendant sa mission, le salarié intérimaire :

- Dispose des mêmes droits que les salariés de l'entreprise utilisatrice ;
- Est placé sous l'autorité et le contrôle du responsable de l'entreprise utilisatrice.

Les règles en vigueur dans l'entreprise utilisatrice s'appliquent à l'intérimaire en ce qui concerne :

- La durée du travail ;
- Le travail de nuit ;
- Le repos hebdomadaire et les jours fériés ;
- La sécurité et l'hygiène sur les lieux de travail ;
- Les conditions d'emploi des femmes et des jeunes travailleurs.

1. Indemnité de Fin de Mission (IFM)

Lorsqu'à l'issue d'une mission, le salarié sous contrat de travail temporaire ne jouit pas immédiatement d'un contrat de droit commun (CDI), il bénéficiera d'un complément de salaire.

Ce que nous proposons : Au terme de chaque mission, l'intérimaire devra percevoir une indemnité de fin de mission (IFM), dont le montant ne pourra être inférieur à 5 % de la rémunération totale brute perçue. Un taux d'indemnité plus élevé peut être imposé par la convention ou l'accord collectif applicable à l'entreprise utilisatrice.

Cette compensation devra être versée à l'issue de chaque mission et devra figurer sur le bulletin de salaire correspondant. Elle est imposable et soumise aux charges sociales.

L'Indemnité de Fin de Mission (IFM) est due dans tous les cas, sauf :

- Conclusion immédiate avec l'utilisateur d'un Contrat à Durée Indéterminée (CDI) ;
- Rupture du contrat de mission à l'initiative du travailleur temporaire qui justifie d'une embauche en CDI ;
- Rupture du contrat pour faute grave de l'intérimaire ou force majeure.

2. Indemnité pour Perte d'Emploi (IPE)

L'intérimaire pourra également être éligible à l'Indemnité pour Perte d'Emploi (IPE) ainsi qu'à la formation qui l'accompagne. De plus, il devra bénéficier d'une formation renforcée à la sécurité, ainsi que d'un accueil et d'une information adaptés lorsqu'il occupe un poste de travail présentant des risques particuliers pour la santé et la sécurité.

La liste de ces postes est établie par l'employeur.

3. Délai de carence

Afin d'éviter les éventuels abus liés à l'usage du contrat de travail temporaire (CTT), nous proposons l'instauration d'un délai de carence pendant lequel l'employeur ne peut, au terme de ce contrat, employer le même salarié ou un autre salarié sous CDD ou CTT qu'après l'expiration d'un délai, appelé délai de carence :

- Le délai de carence est calculé en fonction de la durée totale du contrat (renouvellement inclus) :
 - Durée totale au moins égale à 14 jours : délai égal au 1/3 de la durée totale du contrat ;
 - Durée totale inférieure à 14 jours : délai égal à la moitié de la durée totale du contrat.
- Seuls les jours ouvrables sont pris en compte dans le décompte du délai ;
- Le non-respect du délai entraîne la requalification du contrat précaire en CDI ;
- Ce délai de carence ne s'applique pas dans le cas :
 - D'une nouvelle absence du salarié remplacé ;
 - De travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité ;
 - De contrats saisonniers ou pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir à un CDI ;
 - De rupture anticipée du fait du salarié ;
 - De refus par le salarié de renouveler son contrat, si celui-ci comporte une clause de renouvellement (mais seulement pour la durée du contrat non renouvelé restant à courir) ;
 - Des contrats conclus dans le cadre de la politique de l'emploi.

PARTIE 2 : SÉCURITÉ ET EMPLOYABILITÉ DES SALARIÉS

L'INDEMNITÉ POUR PERTE D'EMPLOI (IPE)

I. DESCRIPTIF DU DISPOSITIF

Prévue par le dernier alinéa de l'article 53 du code du travail, l'Indemnité pour Perte d'Emploi (IPE) qui, rappelons-le, a été une initiative de la CGEM a finalement vu le jour le 1er décembre 2014. Elle devrait bénéficier à environ 34.000 personnes par an, qui, suite à la perte involontaire de leurs emplois, recevront une aide financière et un accompagnement de l'ANAPEC et de l'OFPPT pour réintégrer le marché du travail.

Conditions d'éligibilité

- Perte d'emploi involontaire ;
- Justification d'une période d'assurance au régime de sécurité sociale d'au moins 780 jours durant les 3 années précédant la date d'arrêt du travail, dont 260 jours durant les douze derniers mois civils ;
- Être inscrit comme demandeur d'emploi auprès des services d'intermédiation compétents ;
- Ne pas être titulaire d'un droit à une pension d'invalidité ou de retraite ;
- Être apte au travail ;
- Les jours validés au titre de l'assurance volontaire ne sont pas comptabilisés pour l'ouverture de droit de l'IPE.

Service de l'IPE

- Durée : 6 mois au plus ;
- L'assuré peut bénéficier d'une prolongation de durée s'il justifie, à nouveau, les conditions prévues initialement ;
- Financement : Prélèvement sur le salaire mensuel plafonné (6.000 Dhs) ;
- Niveau de la prestation : 70% du salaire de référence (SR)* sans excéder le montant du SMIG ;

*** Salaire de référence = Salaire mensuel moyen déclaré des 36 derniers mois**

- Mise en place d'un **programme de formation qualifiante**, pris en charge par l'Etat, allant jusqu'à 6 mois à partir de la date d'arrêt de l'activité du bénéficiaire ;
- **Accompagnement par l'ANAPEC** des chercheurs d'emploi : une fois l'IPE accordée par la CNSS, une inscription à l'ANAPEC s'opère automatiquement lors du traitement de la demande d'IPE grâce à un échange dématérialisé et «On Line» entre la CNSS et l'ANAPEC.

Cette dernière avise le bénéficiaire et l'accompagne (techniques de recherche d'emploi et de postulation, formations de qualifications,...) en vue de réintégrer aisément le marché de l'emploi.

II. FINANCEMENT

- Part patronale : 0,38% ;
- Part Salariale : 0,19% ;
- Création d'un fonds de soutien par l'Etat : **500 MDHS répartis** comme suit :
 - **250 millions de DHS pour la première année ;**
 - **125 millions de DHS pour la deuxième année ;**
 - **125 millions de DHS pour la troisième année.**

Une réévaluation de ce dispositif est prévue toutes les trois années.

III. ENTRÉE EN VIGUEUR

La Loi 03-14 modifiant la Loi 1-72-184 relative à l'organisation de la sécurité sociale parue au Bulletin Officiel 6290 du 11 Septembre 2014, a annoncé l'entrée en vigueur de l'IPE, 3 mois à compter de sa date de publication, soit le 1er Décembre 2014.

L'ACCOMPAGNEMENT
ANAPEC

Depuis les premières discussions du projet de l'Indemnité pour Perte d'Emploi (IPE), la CGEM a veillé à ce que ce dispositif, stipulé par le dernier alinéa de l'article 53 de la loi 65-99 relative au code du travail, puisse permettre aux salariés d'avoir, non seulement un minimum d'indemnités pendant une période donnée, mais aussi des programmes de formation et d'accompagnement qui leur facilitent une réinsertion sur le marché du travail.

Aujourd'hui les bénéficiaires de l'IPE peuvent compter sur l'accompagnement de l'Agence Nationale de Promotion de l'Emploi et des Compétences (ANAPEC).

Après l'octroi de l'Indemnité pour Perte d'Emploi par la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS), qui constitue le guichet unique pour l'autorisation de l'indemnité, la Division Services Chercheurs d'Emploi (DSCE) de l'ANAPEC informe le bénéficiaire par e-mail sur l'offre de service de l'Agence Nationale et l'invite à se présenter pour passer un Entretien de Positionnement (EP). Une fois cet entretien réalisé, le bénéficiaire est informé des offres d'emploi disponibles puis est initié aux techniques de recherche et de postulation.

Si au cours de l'EP, le bénéficiaire de l'IPE manifeste l'intérêt de renforcer ses capacités ou d'acquérir de nouvelles compétences, le conseiller en emploi l'informe sur les opportunités des formations en cours gérées par l'ANAPEC et l'OFPPT (Office de la Formation Professionnelle et de la Promotion du Travail).

Ensuite et après avoir profité des prestations ANAPEC, le bénéficiaire de l'IPE passe un entretien de suivi qui permet au conseiller ANAPEC en charge du dossier de vérifier son insertion dans le marché de l'emploi ou, le cas contraire, de lui proposer de nouvelles actions.

I. ACCOMPAGNEMENT DE L'ANAPEC AUX ENTREPRISES

a. Par l'appui pour la réussite des recrutements

- Collecte des candidatures ;
- Affichage et diffusion gratuites des offres d'emploi ;
- Réalisation d'une première présélection sur dossier selon des critères prédéfinis par l'entreprise et transmission des candidatures retenues ;
- Organisation de la séance collective d'information/Entretiens individuels/Tests d'évaluation ;

- Examen des candidatures sur la base d'épreuves de sélection déterminées conjointement avec l'entreprise et transmission des résultats à cette dernière avant l'entretien final.

b. Par le conseil pour une meilleure gestion de l'emploi et des compétences

L'ANAPEC aide les entreprises à identifier, à partir d'une analyse de leur situation, quelles sont les compétences nécessaires pour améliorer leurs résultats, assurer leur développement au regard des potentialités dont ils disposent déjà.

Les services fournis par l'Agence dans ce cadre sont principalement :

- Un diagnostic de la situation de l'emploi et des compétences dans l'entreprise. Ce bilan est fait lors d'une visite dans l'entreprise. Il s'appuie sur le recueil des données techniques sur l'entreprise et une analyse de la situation des emplois et des compétences. Il se conclut par une proposition de service ;
- Des accords de partenariat sous forme de conventions pour la promotion de l'emploi et des compétences ;
- Des séminaires réunissant des responsables d'entreprises pour diffuser des informations sur la gestion des ressources humaines ou proposer des formations sur les pratiques de recrutement.

LA FORMATION QUALIFIANTE

La formation qualifiante a pour objectif de permettre au salarié d'acquérir et/ou de compléter ses compétences technique et managériale pour plus d'efficacité, pour une éventuelle mobilité ou pour une rapide réintégration dans le marché du travail. Cette formation doit répondre au projet professionnel des bénéficiaires tout en étant en cohérence avec les besoins des employeurs.

I. DESCRIPTIF

Les formations qualifiantes ont une visée professionnelle. Elles ne débouchent pas nécessairement sur un titre, mais peuvent, le cas échéant, être reconnues par les employeurs lorsqu'une convention collective le prévoit. Elles attestent que l'on a acquis une **compétence professionnelle**.

Les formations qualifiantes peuvent être de courte durée (10 à 20 jours), s'effectuer en auto-formation, en interne, en réseau, au sein d'organismes de formation publics ou privés. Elles aboutissent souvent à une attestation de stage en fin de formation ou à un « certificat d'aptitude » lié au milieu professionnel et en général reconnu par les employeurs.

Les formations qualifiantes valident une compétence reconnue par un secteur d'activité ou une branche. Ces formations ont principalement pour objectif de permettre à l'employé d'être immédiatement opérationnel.

Quant aux formations diplômantes, elles permettent d'obtenir un diplôme d'Etat : BAC, BTS, licence ou master d'université...Elles valident un titre homologué ou un diplôme délivré par un Ministère (Education Nationale, Agriculture, Santé, Travail, Jeunesse et Sport). Elles permettent l'accès à certaines professions et/ou concours. Elles reconnaissent au titulaire un niveau de formation.

II. OBJECTIFS

■ Pour les salariés

- Perfectionner leurs compétences dans un métier ou en apprendre un nouveau (reconversion) ;
- Valoriser leurs savoirs par l'obtention d'une qualification additionnelle ;
- Accéder facilement aux emplois.

■ Pour les entreprises

- Permettre d'adapter les salariés aux changements structurels et aux modifications des conditions de travail impliquées par l'évolution technologique et l'évolution du contexte économique ;
- Permettre de déterminer et d'assumer les innovations et les changements à mettre en place pour assurer le développement de l'entreprise ;
- Répondre aux attentes exprimées et/ou constatées chez les individus.

III. TYPES DE FORMATIONS QUALIFIANTES

Généralement, on distingue deux (2) types de formations qualifiantes :

- Une formation pour compléter les compétences ou les techniques existantes ;
- Une formation pour apprendre un nouveau métier (reconversion).

a. Compléter ses compétences et ses techniques :

L'évolution des métiers s'opère continuellement, dans un environnement de plus en plus volatil. La base du métier reste la même, mais elle s'enrichit de nouveaux savoir-faire (par exemple, le cariste peut se former au poste de chef de quai logistique). Il s'agit aussi de tenir compte des éventuelles évolutions : nouveau logiciel, mobilité, gestion des carrières, nouvelle stratégie d'entreprise...

Le principal outil pour renforcer les compétences techniques et managériales des collaborateurs **reste la formation continue**, qui aide au maintien de l'employabilité des salariés et à l'adaptation permanente des compétences disponibles et des compétences requises. Elle permet à l'employeur de remplir son obligation d'assurer l'adaptation de ses salariés aux emplois existants ou futurs (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences- GPEC).

b. Apprendre un nouveau métier

Se reconvertir professionnellement est un choix important et cela passe souvent par des formations qui permettent d'exercer ce nouveau métier. Ces formations sont principalement **la formation en alternance et par apprentissage** qui ont la spécificité de combiner entre enseignement théorique à l'école/centre de formation et pratique en entreprise. Ils aident les opérateurs à monter en compétences en combinant formation théorique et pratique.

IV. QUELQUES PROPOSITIONS DE LA CGEM

1. Mise en place de **chèque formation pour les PME** afin d'augmenter l'efficacité de leur personnel. Les formations peuvent être aussi diverses que des cours de langues, des perfectionnements techniques ou technologiques, des mises à niveau en informatique... ;
2. Financement de la **réalisation des bilans de compétences (BDC)**. Véritables outils de la gestion moderne des ressources humaines, les BDC permettront aux employeurs de prendre les bonnes décisions pour la carrière de leurs collaborateurs, notamment : l'évolution professionnelle interne, la prise de responsabilité, la formation professionnelle et la préparation à une reconversion ;
3. Mise en place d'un **crédit d'impôt pour la formation**. Cette mesure permettrait aux entreprises imposées d'après leur bénéfice réel de profiter d'un crédit d'impôt calculé sur les dépenses engagées pour la formation de leurs dirigeants. Le montant du crédit d'impôt est égal au produit du nombre d'heures passées en formation par le ou les salariés (limite à définir) par le taux horaire du SMIG (12,85DHS depuis le 1er juillet 2014).



PAAP

Guide des Bonnes Pratiques Associatives

Les Guides CGEM
uide d'information

CGEM

Mai 2010

Le label CGEM

Responsabilité Sociale De l'Entreprise :
des idées et des actes

Label RSE de la CGEM
Guide d'information

CGEM

Mai 2011

Guide EXPORT

les Guides CGEM
Guide PME

CGEM

Mars 2012

Guide de la CONFORMITÉ SOCIALE

les Guides CGEM
Guide PME

CGEM

Mars 2012

Club des Entreprises Labelées RSE
Bonnes Pratiques TSE

L'Innovation et la PME au Maroc

Les Guides CGEM
Guide PME

CGEM

Mars 2012

Les élections des Délégués des salariés

Les Guides CGEM
Guides d'information

CGEM

Mars 2012

L'INTELLIGENCE ECONOMIQUE

Les Guides CGEM
Guides d'information

CGEM

Mars 2012

LES CONVENTIONS COLLECTIVES AU MAROC

Les Guides CGEM
Guides d'information

CGEM

Mars 2012

DECHETS INDUSTRIELS

Mieux connaître pour mieux gérer !

Les Guides CGEM
Guides d'information

CGEM

Mars 2012

OPTIMISATION des COÛTS de TRANSPORT MARITIMES CHEZ LES PME

Les Guides CGEM
Guides d'information

CGEM

Mars 2012

e-thiq@
الثقة
Label CGEM pour le Commerce Electronique

Présentation et règles d'attribution du Label e-thiq@ de la CGEM pour le Commerce électronique

Les Guides CGEM
Guides d'information

CGEM

Juin 2012

Les guides d'information CGEM

LA COMPENSATION INDUSTRIELLE

Commission Compensation Industrielle et Accès aux Marchés Publics

CGEM

Mars 2012

الإصلاح العمالي كضمان للتنمية الاقتصادية والاجتماعية
CGEM
Commissariat Général des Entreprises du Maroc

LA RÉFORME DES RÉGIMES DE RETRAITE VUE PAR LA CGEM

Commission Emploi et Relations Sociales

CGEM

Mars 2012

الإصلاح العمالي كضمان للتنمية الاقتصادية والاجتماعية
CGEM
Commissariat Général des Entreprises du Maroc

Code de Travail, ou service du développement et de la responsabilité sociale

CGEM

Mars 2012

الإصلاح العمالي كضمان للتنمية الاقتصادية والاجتماعية
CGEM
Commissariat Général des Entreprises du Maroc

Droit de grève : Texte de Loi organique proposé par la CGEM

Commission Emploi et Relations Sociales

CGEM

Mars 2012

Retrouvez tous nos guides en version téléchargeable sur
www.cgem.ma – Rubrique « publications »



23, Bd Mohamed Abdou, Quartier Palmiers
20 340 - Casablanca - Maroc
Tél : +212 522 99 70 00 - Fax : +212 522 98 39 71
www.cgem.ma