Maître Kaltoum Jiddi, Avocate au barreau de Casablanca et fondatrice de JK Cabinet d'avocat

« Un contrat de travail pourra servir comme moyen de preuve en cas de litige »

Le contrat de travail a connu une évolution remarquable au fil de l'histoire puisque le monde de l'emploi est en grande mutation. A côté du contrat à durée indéterminée (CDI) et du contrat à durée déterminée (CDD) pour faire face à des surcroits d'activités ou en remplacement d'absences momentanées de salariés titulaires, le marché de l'emploi a connu une multiplication de nouveaux types de contrats. On peut noter notamment l'explosion du travail intérimaire, l'émergence et le développement des contrats de travail articulant insertion, formation comme réponse aux difficultés de l'insertion professionnelle notamment des jeunes. Dans cet entretien, Maître Kaltoum Jiddi, Avocate au barreau de Casablanca et fondatrice de JK Cabinet d'avocat revient sur les différents types du contrat de travail au Maroc, les cas de suspension ainsi que le formalisme d'un contrat de travail. Les propos.

■ Propos recueillis par Kaoutar Khennach





Al Bayane : Quels sont les différents types du contrat de travail ?

Maître Kaltoum Jiddi : Tout d'abord, le contrat de travail est une convention par laquelle une personne physique, appelée le salarié, s'engage à mettre son travail à la disposition d'une autre personne physique ou morale, appelée l'employeur, sous la subordination de laquelle elle se place, moyennant une rémunération. Il faut donc trois éléments pour qu'un contrat de travail soit constitué à savoir : une prestation de travail, une rémunération et un lien de subordination. Il est important de noter que les règles du dahir des obligations et contrat (DOC) relatives au consentement, la capacité, l'objet et la cause restent valables pour le contrat du travail.

Selon l'article 16 du code du travail marocain, il y a trois types de contrat de travail, à savoir :

Le contrat à durée indéterminé : comme son nom l'indique, le CDI est un contrat conclu entre l'employeur et le salarié sans limitation de durée. C'est la forme la plus courante que prend le contrat de travail.

Le contrat à durée déterminée : un CDD ne peut être conclu que dans la situation où la relation de travail ne pourrait avoir une durée indéterminée et aussi que dans des cas précis ,tel que prévu par les articles 16 et 17 du code du travail , à savoir : Le remplacement d'un salarié par un autre dans le cas de suspension du contrat de travail de ce dernier, sauf si la suspension résulte d'un état de grève; l'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ; si le travail a un caractère saisonnier ; et dans le cas d'ouverture d'une entreprise, d'un établissement ou du lancement d'un nouveau produit.

Enfin, le contrat pour accomplir une mission déterminée : Il s'agit d'un contrat qui dure le temps d'un projet ou d'une mission déterminée, et prend donc fin à la réalisation de la mission ou du projet. On retrouve souvent ce type de contrat dans les domaines du bâtiment et des travaux publics (BTP).

Quels sont les cas ou le contrat de travail pourrait-il être suspendu ?

La suspension du contrat de travail est une période où l'exécution des obligations découlant du contrat est suspendue sans que cela n'entraîne la rupture du contrat de travail. Le salarié reste donc lié à son employeur, il y a juste un arrêt d'exécutions des obligations des parties contractantes. Ainsi, à son retour après la suspension, le salarié retrouve son emploi dans les mêmes conditions.

Conformément à l'article 32 du code de travail, le contrat de travail peut être provisoirement suspendu dans les cas suivants : pendant la durée de service militaire obligatoire ; pendant l'absence du salarié pour maladie ou accident dûment constaté par un médecin ; pendant la période qui précède et suit l'accouchement dans les conditions prévues par la loi ; ou pendant la période d'incapacité temporaire du salarié résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

Aussi, le contrat de travail peut être suspendu pendant les périodes d'absence du salarié pour des raisons familiales (mariage , décès ….) ou pour des raisons personnelles (passer un examen , compétition officielle….) ou encore le cas des salariés membres des conseils communaux, qui bénéficient des permissions d'absence pour assister aux assemblées générales de ces conseils et aux réunions des commissions qui en relèvent s'ils en sont membres , tel que prévu par les articles 274 , 275 et 277 du code du travail ; pendant la durée de la grève ; et pendant la fermeture provisoire de l'entreprise intervenue légalement.

Le contrat doit-il être obligatoirement écrit ?

Le contrat de travail n'est pas obligatoirement écrit, puisque le code du travail marocain n'impose aucun formalisme particulier pour l'établissement du contrat. Le contrat peut donc être écrit comme il peut être verbal.

Cependant, la loi prévoit que si les parties décident de l'écrire, elles doivent l'établir en deux exemplaires signer et légaliser auprès des autorités compétentes. Par ailleurs, le salarié doit pouvoir conserver l'un des deux exemplaires.

Toute fois , il est important de signaler que le contrat de travail d'étranger (Le CTE) qui concerne les salariés étrangers au Maroc , doit être établi obligatoirement par écrit selon le modèle type proposé par le Ministère de l'Emploi et des Affaires Sociales , tel que prévu par l'article 516 du code de travail qui stipule que : « tout employeur désireux de recruter un salarié étranger doit obtenir une autorisation de l'autorité gouvernementale chargée du travail. Cette autorisation est accordée sous forme de visa apposé sur le contrat de travail. (…) ».

Est-il préférable de formaliser le contrat de travail par écrit ?

Il est bien évidemment préférable de formaliser le contrat par écrit afin de garantir les droits légaux des parties contractantes « employeur » et « salarié ».

Un contrat de travail écrit leurs assurent une sécurité juridique et servir comme moyen de preuve en cas de litige.

Son utilité se constate aussi à travers la possibilité d'y insérer, outre les clauses classiques relatives à la rémunération, période d'essai, la nature du travail, les horaires, les congés ….. Des clauses spécifiques aux besoins des parties tels que la clause de confidentialité, la clause de non-concurrence ou encore la clause de mobilité….

JobUp

Une application qui révolutionne le marché du travail au Maroc

L'application JobUp vient d'être lancée au Maroc. Conçue pour faciliter au maximum le quotidien des marocains, JobUp est en train de littéralement réinventer la recherche d'emplois et de services au Maroc. Il faut dire qu'aujourd'hui les Marocains sont de plus en plus à l'affût de sérénité et de flexibilité dans leur accès de prestation de services de qualité. Or Jobup met la technologie et l'innovation au service du client. Pratique et complète, elle joue le rôle d'intermédiaire entre les demandeurs de services et les prestataires à travers tout le Maroc.

L'application permet de rechercher, de postuler, mais aussi de consulter directement les offres de services et d'emploi à travers des créneaux simples et accessibles à tous les chercheurs d'emplois.

JobUp est une application qui donne la chance aux personnes qui n'ont ni le diplôme ni les moyens de trouver leurs chances. Elle aide de fait toutes les catégories sociales et professionnelles à trouver des opportunités d'emploi, et ce même sans diplôme. L'application facilite en outre la vie quotidienne des ménages en les aidant à trouver des solutions pour leurs différents problèmes de bricolage, interventions, manutentions, etc...

« JobUp est un accélérateur de carrière pour les jeunes diplômés qui souhaitent intégrer le marché d'emploi. L'idée de créer JobUp est née juste après la crise sanitaire Covid 19. C'est en effet avec le confinement et ses conséquences sur le marché que la présence de l'application va devenir une nécessité étant donné qu'elle va servir tous les chercheurs d'emplois et améliorer leur situation financière », a déclaré Mohamed ENNAMLI, CEO de JobUp.

Extrêmement simple d'utilisation, JobUp répond à un nouveau mode de consommation de services qui est à 100% digital et gratuit, et qui est parfaitement à portée de main. L'application garantit à ses utilisateurs une prise en charge rapide de leur demande et du service proposé. A la fois intuitive et innovante, la solution JobUp permet d'accéder à des centaines d'annonces concernant des opportunités d'affaires pour les utilisateurs. JobUp possède actuellement 25 000 profils diplômés et 10000 sans diplômes à la recherche d'emplois. Elle permet également de consulter des offres de prestations formulées par près de 30.000 artisans présents dans 20 villes différentes du Royaume. L'application propose en outre de bénéficier d'un dispositif de recherche avancé par pôles (ville, Profession, avec/ sans diplôme) avec un système de notation qui permet de valoriser les professionnels.

