GLOBALG.A.P. Risk-Assessment on Social Practice (GRASP)-
Evaluation des Risques en matière de Pratiques Sociales

Module GRASP – Interprétation pour le Maroc
GRASP Module - Interpretation for Morocco

Version 1.3 of July 2015
Version bilingue (Français et anglais)

Version 1.3 of July 2015
Bilingual version (French and English)

Document actualisé par/ Document updated by : ACERTA Mars 2020 / March 2020

Point de contrôle		Critère de Conformité	Interprétation pour le Maroc	
			FRENCH/FRANCAIS	ENGLISH/ANGLAIS
REPRÉSENTANT(S) DES SALARIÉS				
1	Y a-t-il au moins un salarié, ou une commission du personnel, pour représenter les intérêts du personnel auprès de la direction par des réunions régulières portant sur des thèmes liés au travail ?	La documentation disponible montre qu'un ou plusieurs représentant(s) des salariés ou une commission du personnel représentant les intérêts des salariés auprès de la direction a (ont) été élu(s) ou, dans des cas exceptionnels, nommé(s) par tous les salariés et est (sont) reconnu(s) par la direction. L'élection ou la nomination se déroule dans l'année ou pendant la période de production en cours et est communiquée à tous les salariés. Ce(s) représentant(s) des salariés doit (doivent) être au fait de son (leur) rôle et de ses (leurs) droits et pouvoir remonter les réclamations et suggestions à la direction. Des réunions fréquentes sont organisées entre le(s) représentant(s) des salariés et la direction. Le dialogue qui a lieu lors de ces réunions est dûment documenté. *N/A si l'entreprise emploie moins de 5 salariés.*	Le point de contrôle requiert un représentant des salariés ou une commission du personnel quelle que soit la taille de l'entreprise. Dans les petites exploitations, cette fonction peut être exercée par un leader des salariés / une personne de confiance. **Cette personne doit être indépendante de la direction et la direction ne doit pas influencer ni suggérer le leader à choisir.** Il pourrait être élu, désigné ou librement choisi par les travailleurs UNIQUEMENT. (procédure simplifiée; voir aussi le règlement pour les groupes dans le Guide d'application). Les élections ont lieu selon les dates et les modalités fixées par l'autorité gouvernementale chargée de l'Emploi. Si l'employeur désire organiser les élections hors calendrier officiel, une demande justifiée doit être adressée à l'inspection du travail. Si aucun salarié ne se présente aux élections, un PV de carence est alors dressé et transmis à l'inspection du travail par l'employeur. Article 433 définit le nombre de délégués des salariés : Le représentant des salariés n'a pas besoin d'être membre d'un syndicat. Lorsque la ferme compte moins de 5 travailleurs, le chapitre 1 peut ne pas s'appliquer (ceci restera un choix de la direction de l'exploitation). La non-application du Chapitre 1	The control point requires one employee or an employee's council regardless of company size. In small companies, this function can be exercised by an employee's leader or a trustworthy person. **This person should be independent from management and management should not influence or suggest the leader to be chosen**. The person could be elected, designated or freely chosen by the workers ONLY (simplified procedure, see teams regulation on application guide). The elections take place according to the dates and the modalities fixed by the governmental authority in charge of the employment. If the employer wishes to organize the elections outside of the official calendar, a justified request must be addressed to the labor inspectorate. If no employee goes to the elections, a deficiency report is drawn up and sent to the labor inspectorate by the employer. Section 433 defines the number of employees' delegates: The employee's representative does not need to be a trade union member. When the farm has less than 5 workers, CP1 can be non applicable. (a choice of the farm management). The non application of CP1 in

Point de contrôle		Critère de Conformité	Interprétation pour le Maroc	
			FRENCH/FRANCAIS	ENGLISH/ANGLAIS
			dans les exploitations de moins de 5 salariés n'exempte pas l'exploitation de se conformer aux autres exigences en matière des rôles des représentants des travailleurs. La direction de l'exploitation devrait chercher un autre moyen de représentation des travailleurs pour éviter la non-conformité dans les exigences de ce chapitre. Les moyens alternatifs devraient garder l'objectivité, être décidés, nommés ou élus par les travailleurs et garder la neutralité avec la direction. Si l'entreprise compte plus de 10 travailleurs, le RS pourrait être un délégué syndical tant qu'il est au courant des exigences et des activités du GRASP en tant que représentant des travailleurs. DÉLÉGUÉS SYNDICAUX (art. 430-463, loi de 1999 sur le code du travail, n ° 65/99) Les délégués des employés doivent être élus dans tous les lieux de travail où au moins dix (10) travailleurs sont affectés en permanence. http://www.emploi.gov.ma/index.php/fr/travail/elections-professionnelles-2015/2-non-categorise/447-guide-des-elections-professionnelles.html#a3	farms with less than 5 employees **does not exempt** the farm to comply with other CPCCs that underlines roles to the worker representatives. Farm management should look for an alternative means of workers representation to avoid non-compliance in those CPCCs. The alternative means should keep the objectivity, be decided, appointed or elected by the workers and keep the separation from the management. If the company has more than 10 workers, then it could be a Trade Union delegate as long as the delegate is aware of the GRASP obligations and activities as workers representative. TRADE-UNION DELEGATES (s 430-463 Employment Code Act 1999, No. 65/99) Employees' delegates must be elected at all workplaces where at least ten (10) workers are permanently assigned. http://www.emploi.gov.ma/index.php/fr/travail/elections-professionnelles-2015/2-non-categorise/447-guide-des-elections-professionnelles.html#a3
PROCÉDURE DE RÉCLAMATION				

Point de contrôle		Critère de Conformité	Interprétation pour le Maroc	
			FRENCH/FRANCAIS	ENGLISH/ANGLAIS
2	Une procédure de réclamation et de suggestion est-elle disponible et mise en œuvre dans l'entreprise pour permettre aux salariés de se plaindre ou d'apporter des suggestions?	Il existe une procédure de réclamation et de suggestion appropriée à la taille de l'entreprise. Les salariés sont régulièrement informés de son existence, des réclamations et suggestions peuvent être formulées sans être pénalisé et sont évoquées lors de réunions entre le(s) représentant(s) des salariés et la direction. La procédure fixe un cadre temporel pour répondre aux réclamations et suggestions et prendre des mesures correctives. Les réclamations, suggestions des 24 derniers mois et leur suivi sont consignés	Les salariés doivent pouvoir communiquer leur réclamation à l'employeur (formulaire de réclamation ou procédure ou les deux). L'article 432 du Code du travail mentionne explicitement le rôle des délégués des salariés de présenter les réclamations individuelles des salariés qui n'auraient pas été satisfaites (dans les entreprises employant au moins dix salariées), le point de contrôle requiert l'application de cette disposition dans toutes les entreprises quelle que soit leurs tailles. L'article 461 dit que les délégués des salariés remettent à l'employeur, deux jours avant la date à laquelle ils doivent être reçus, une note écrite exposant sommairement l'objet de la requête du ou des salariés. Copie de cette note est transcrite par les soins de l'employeur sur un registre spécial sur lequel doit être également portée, dans un délai n'excédant pas six jours, la réponse à cette note. Ce registre doit être tenu pendant un jour ouvrable par quinzaine et en dehors des heures de travail, à la disposition des salariés de l'établissement qui désirent en prendre connaissance. La direction de l'exploitation doit indiquer clairement le système de réclamation en fonction de ses besoins et de la législation locale. Le représentant des travailleurs doit informer l'auditeur de l'efficacité du système et de la manière dont celle-ci est évaluée lors de la réunion avec la direction.	Employees must be able to communicate their claim to the employer (claim form or procedure or both). **Section 432 of the Labor Code** explicitly mentions the role of the employees representatives to present individual claims of employees who would not have been satisfied (in companies employing at least ten employees), the control point requires the application of this provision in all companies regardless of their size. Section 461 states that the employees' representatives give the employer, 2 days before the date on which they must be received, a written note summarily outlining the subject of the employee's request(s). A copy of this note is transcribed by the employer in a special register which must also be answered within a period not exceeding 6 days. This register must be kept for one working day every fortnight and outside working hours, at the disposal of the employees of the establishment who wish to become acquainted with it. Farm management must indicate clearly the system for complaints according to their needs and the local law.

Point de contrôle		Critère de Conformité	Interprétation pour le Maroc	
			FRENCH/FRANCAIS	ENGLISH/ANGLAIS
			De plus, les documents doivent montrer le processus et la façon dont le système est communiqué aux travailleurs. Si les travailleurs ne maîtrisent pas bien la langue, le système doit être disponible dans la langue utilisée pour informer les travailleurs. Un système doit être accessible dans toutes les langues des travailleurs et / ou tenir compte du manque de capacité à lire ou à écrire. (Instructions orales)	Worker representative should inform the auditor about the efficiency of the system and how this is evaluated considered in the meeting with management. In addition, documents must show the process and how the system is communicated to the workers. If workers have not good language command, then the system should be available in the language used to instruct the workers. A system must be accessible in all workers languages and/or consider lack of ability to read or write. (oral instructions)
AUTO-DÉCLARATION DE BONNES PRATIQUES SOCIALES				
3	Une auto-déclaration de bonnes pratiques sociales en matière de droits humains a-t-elle été signée par la direction et par le(s) représentant(s) des salariés et celle-ci a-telle été communiquée aux salariés?	La direction et le(s) représentant(s) des salariés ont signé, affiché et mis en pratique une auto-déclaration garantissant de bonnes pratiques sociales et le respect des droits humains à tous les salariés. Cette déclaration comporte au minimum l'engagement de respecter les normes fondamentales du travail de l'OIT (Conventions OIT: 111concernant la discrimination, 138 et 182 sur l'âge minimum et sur les pires	Le contenu de l'auto-déclaration se reflète dans l'avant-propos, le préambule et dans le livre préliminaire, TITRE III : dispositions générales du Code du Travail. Ils mentionnent les bonnes pratiques en matière de droits humain et leurs sources: « La présente législation du travail se caractérise par sa conformité avec les principes de bases fixés par la Constitution, et le respect des conventions internationales émanant de l'Organisation Internationale du Travail et de l'Organisation Arabe du Travail, ratifiées par le Maroc ». L'auto-déclaration doit être disponible en français et en arabe.	The content of the self-declaration is reflected in the foreword, the preamble and in the preliminary book, TITLE III: general provisions of the Labor Code. They mention the good practices in human rights and their sources: "The present labor legislation is characterized by its conformity with the basic principles laid down in the Constitution, and respect for international conventions emanating from the International Labor Organization and the Arab Labor Organization, ratified by Morocco ". The self-declaration must be available in French and Arabic. The full declaration MUST indicate those ILO conventions that have been ratified and those

Point de contrôle		Critère de Conformité	Interprétation pour le Maroc	
			FRENCH/FRANCAIS	ENGLISH/ANGLAIS
		formes de travail des enfants, 29 et 105 sur le travail forcé et sur l'abolition du travail forcé, 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective, 100 sur l'égalité de rémunération et 99 sur les salaires minima), ainsi que des procédures d'embauche transparentes et non discriminatoires et la procédure de réclamation. L'auto-déclaration stipule que le(s) représentant(s) des salariés peut (peuvent) déposer des réclamations sans encourir de sanctions personnelles. Les salariés ont été informés de l'existence de cette auto-déclaration et celle-ci fait l'objet d'une révision au moins tous les 3 ans ou plus tôt si nécessaire.	La déclaration complète DOIT indiquer les conventions de l'OIT qui ont été ratifiées et celles qui ne l'ont pas été. Il doit indiquer clairement l'engagement de l'entreprise à respecter tous les droits des conventions qui ont été ratifiées et celles qui ne l'ont pas été. La déclaration complète DOIT indiquer les conventions pertinentes de l'OIT, à savoir (liste non exaustive) : Convention 029 de l'OIT; Convention 089 de l'OIT; Convention 098 de l'OIT; Convention 099 de l'OIT; Convention 100 de l'OIT; Convention 105 de l'OIT; Convention 111 de l'OIT; Convention 138 de l'OIT; Convention 182 de l'OIT; Étant donné que certaines conventions de l'OIT peuvent ne pas être encore ratifiées par le pays, le producteur doit les identifier et une loi locale doit être identifiée qui traite de ces droits et inclure ces références dans l'auto-déclaration. Étant donné que certaines conventions de l'OIT n'ont pas été ratifiées par le pays, une loi locale doit être identifiée qui traite de ces droits, à savoir le salaire minimum ou la liberté d'association. Dans ce cas, dans l'auto-déclaration, la direction doit confirmer que les lois locales doivent être	that has not been ratified. It must clearly indicate the commitment of the company to comply with all the rights of those conventions that have been ratified and those that have not been ratified. The complete declaration MUST indicate the relevant ILO conventions, namely (non-exhaustive list): ILO Convention 029; ILO Convention 089; ILO Convention 098; ILO Convention 099; ILO Convention 100; ILO Convention 105; ILO Convention 111; ILO Convention 138; ILO Convention 182; Since some ILO conventions may not yet be ratified by the country, the producer must identify them and local law must be identified which deals with these rights and include those references in the self-declaration. Since some ILO conventions were not ratified by the country, a local law shall be identified that deals with these rights, i.e. minimum wages or freedom of association. In this case, in the self-declaration the management shall confirm that the local laws shall be respected. If no local law is available, the farm management should make a private

Point de contrôle		Critère de Conformité	Interprétation pour le Maroc	
			FRENCH/FRANCAIS	ENGLISH/ANGLAIS
			respectées. Si aucune loi locale n'est disponible, la direction de l'exploitation devrait s'engager à respecter et à protéger ces droits, tant que cela n'est pas illégal dans le pays. La déclaration doit inclure la volonté de se conformer, de protéger et d'avoir activement des processus pour protéger ces droits. Il explique comment le représentant du personnel doit être en mesure de présenter des réclamations sur les droits inclus dans la déclaration. S'il y'a moins de 5 employés dans l'entreprise, la formulation doit être mis en œuvre avec la méthode alternative pour déposer une plainte et la manière dont la déclaration sera communiquée aux travailleurs.	commitment to follow and protect those rights, as long as that is not illegal in the country. The declaration must include the willingness to comply, protect and actively have processes to protect those rights. It shall explain how the employee representative must be able to present complaints on the rights included in the declaration. If less than 5 employees, wording must be implemented with the alternative method to file complaints and how the declaration will be communicated to workers.
ACCÈS À LA RÉGLEMENTATION NATIONALE DU TRAVAIL				
4	La personne responsable de la mise en œuvre de GRASP (RGSP) et le(s) représentant(s) des salariés ont-ils connaissance de la réglementation nationale du travail en vigueur ou y ont-ils accès?	La personne responsable de la mise en œuvre de GRASP (RGSP) et le(s) représentant(s) des salariés ont connaissance de la nationale, comme les salaires bruts et minimums, le temps de travail, l'appartenance à un syndicat, la lutte contre les discriminations, le travail des enfants, les contrats de travail, les congés annuels et de maternité, ou y	Le point de contrôle 1 a introduit le représentant des salariés quelle que soit la taille de l'entreprise. Si cette personne est désignée comme RGSP, alors cette personne doit avoir accès et des connaissances. Le même type d'accès doit être fourni au représentant des travailleurs La preuve de l'accès à la législation nationale (qu'est-ce que l'accès et comment) doit être fournie à l'auditeur pendant l'évaluation. L'accès doit être vérifié avec le représentant des employés.	The control point 1 introduced the employee representative regardless of the company size. If this person is designated as RGSP, then this person must have access and knowledge. Same type of access must be provided to the workers' representative Please add: Evidence of access to national legislation (what is the access and how) must be provided to auditor during assessment. Access must be cross-checked with Employees' Representative.

Point de contrôle		Critère de Conformité	Interprétation pour le Maroc	
			FRENCH/FRANCAIS	ENGLISH/ANGLAIS
		ont accès. Le RGSP et le(s) représentant(s) des salariés connaissent tous les deux les points essentiels des conditions de travail dans l'agriculture telles qu'ils sont formulés dans les Directives d'Interprétation Nationales GRASP applicables.	Si l'accès est fourni par voie électronique, l'auditeur doit vérifier qu'il existe des moyens pour cette accessibilité sous la forme de ressources fournies pour accéder à l'information à tout moment durant les moments de présence des travailleurs dans l'entreprise.	If the access is electronically provided, then the auditor must check that there are means for this accessibility in the form of resources provided to reach the information at all times that workers are present.
CONTRATS DE TRAVAIL				
5	Est-il possible de montrer des copies valables des contrats de travail pour les salariés ? Les contrats de travail sont-ils conformes à la législation en vigueur et/ou aux conventions collectives et précisent-ils au minimum les noms complets, la nationalité, la description du poste, la date de naissance, la date d'entrée, les heures de travail habituelles, le salaire	Pour chaque salarié, un contrat peut être montré à l'auditeur s'il le demande sur la base d'un échantillon. Les contrats correspondent à la législation en vigueur et/ou à la convention collective. Les salariés et l'employeur les ont signés. Ces contrats mentionnent au moins les noms complets, la nationalité, la description du poste, la date de naissance, la date d'entrée, les heures de travail habituelles, le salaire et la durée de l'emploi (p. ex. travailleur permanent, saisonnier ou journalier, etc.) et, pour les salariés non nationaux, leur statut juridique	Le point de contrôle requiert des contrats de travail par écrit pour chacun des salariés. La preuve de l'existence du contrat de travail peut être apportée par tous les moyens (Art. 18). La carte de travail prévue à l'article 23 prouve l'existence d'un contrat. La carte de travail doit comporter les mentions fixées par voie réglementaire (Décret n° 2-04-422 du 16 kaada 1425 (29 Décembre 2004) fixant les mentions que doit comporter la carte de travail; Bulletin Officiel n° 5280 du 24 kaada 1425 (6 Janvier 2005), p. 16) En outre, l'auditeur doit recevoir toutes les informations requises dans les critères de conformité du Chap. 5. Cela peut se faire par le biais d'autres documents. Un soin particulier sera apporté à l'accès à ces informations par les travailleurs et à la fiabilité de ces informations pour suivre les changements dans les contrats des travailleurs. Si cela n'est pas maintenu pour	The control point requires written employment contracts for each employee. Proof of the existence of the employment contract may be provided by any means (Article 18). The work card, as intended in section 23 proves the existence of a contract. The work card must include the information prescribed by regulation (Decree No. 2-04-422 of 16 kaada1425 (December 29, 2004) fixing the information that must be included in the work card, Official Bulletin No. 5280 of 24 kaada 1425 (6 January 2005), P 16) In addition, the auditor must be presented with all the information required in the compliance criteria of CP 5. This can be through other documents. Special care will be taken to the access to this information by the workers and the reliability of this information to pick up on changes in the workers' contracts. If this is not maintained to the auditor, even the presentations of work card will drive that results of incomplete information in contracts.

Point de contrôle		Critère de Conformité	Interprétation pour le Maroc	
			FRENCH/FRANCAIS	ENGLISH/ANGLAIS
	et la durée de l'emploi ? Ont-ils été signés par les deux parties, salarié et employeur ?	et permis de travail. Le contrat ne montre aucune contradiction avec l'auto-déclaration de bonnes pratiques sociales. Les contrats des salariés doivent être accessibles sur 24 mois au minimum.	l'auditeur, même les présentations de la carte de travail entraîneront les résultats d'informations incomplètes dans les contrats. **Contenu de la carte de travail** : la raison sociale de l'établissement ou les nom et prénom de l'employeur ; - le numéro d'affiliation à la Caisse nationale de sécurité sociale ; - le siège social de l'entreprise ou l'adresse de l'employeur ; - les nom et prénom, la date de naissance, la date d'entrée en fonction, la fonction, - le montant du salaire et le numéro d'immatriculation à la Caisse nationale de sécurité sociale du salarié (CNSS) ; - la dénomination de la compagnie d'assurances. La carte de travail doit être renouvelée en cas de changement de la qualification professionnelle du salarié ou du montant du salaire. Il convient que chaque employeur doit déclarer ses employées à la caisse nationale de sécurité sociale et de s'acquitter des cotisations correspondantes conformément au Dahir portant loi n° 1-72-184 du 15 Joumada II 1392 (27 Juillet 1972) relatif au régime de sécurité sociale applicable aux employeurs et aux salariés des exploitations agricoles, forestières et leurs dépendances depuis 1982 L'article 15 mentionne que, en cas de conclusion par écrit, le contrat de travail doit être établi en deux exemplaires revêtus des signatures du	**The work card contains:** -the company name of the establishment or the full name of the employer; -the affiliation number to the National Social Security Fund; -the head office of the company or the address of the employer; - the full name, the date of birth, the hiring date, the function, - the amount of the salary and the registration number of the employee's National Social Security Fund (CNSS); -the name of the insurance company. The work card must be renewed in case of the professional qualification change of the employee or the amount of the salary. Each employer must declare his employees to the National Social Security Fund and pay the corresponding contributions in accordance with the Dahir Law No. 1-72-184 of 15 July II 1392 (July 27, 1972) on the scheme of social security applicable to employers and employees of agricultural holdings, forestry and their dependencies since 1982. Section 15 states that, in the event of a written conclusion, the employment contract must be drawn up in duplicate with the signatures of the employee and the employer and legalized

Point de contrôle		Critère de Conformité	Interprétation pour le Maroc	
			FRENCH/FRANCAIS	ENGLISH/ANGLAIS
			salarié et de l'employeur légalisées par l'autorité compétente. Le salarié conserve l'un des deux exemplaires. **Contrat de sous-entreprise** L'article 86 du code du travail exige qu'un " contrat de sous-entreprise " soit établi par écrit, par lequel l'entrepreneur principal (dans ce cas, le producteur) charge un sous-entrepreneur de l'exécution d'un certain travail ou de la prestation de certains services. L'article 87 exige que le sous-entrepreneur, en tant qu'employeur, est tenu d'observer toutes les dispositions de la présente loi (code du travail) ainsi que les dispositions législatives et réglementaires en matière de sécurité sociale, d'accidents du travail et de maladies professionnelles. Si le sous-entrepreneur n'est pas inscrit au registre du commerce et n'est pas propriétaire d'un fonds de commerce, l'entrepreneur principal est tenu de veiller à l'observation des dispositions du livre II de la présente loi relatives aux salariés.	by the competent authority. The employee keeps one of the two copies. **Sub-company contract** Section 86 of the Labor Code requires that a "Sub-company contract" must be established in writing, whereby the prime contractor (in this case, the producer) assigns a sub-contractor to perform some work or provide some services. Section 87 requires that the subcontractor, as an employer, must comply with all the provisions of this Act (Labor Code) as well as the laws and regulations on social security, accident work and professional illnesses. If the subcontractor is not registered in the commercial register and does not own a stock in trade, the main contractor must ensure compliance with the provisions of Book II of this Law relating to employees.
BULLETINS DE SALAIRE				
6	Des documents indiquent-ils le paiement régulier des salaires Conformément aux spécifications du contrat?	L'employeur présente des documents appropriés attestant du transfert régulier du salaire (p. ex. signature du salarié sur le bulletin de salaire, virement bancaire). Les salariés signent ou reçoivent une copie des bulletins de	**Payement** L'article 368 exige de l'employeur d'affiche la date, le jour, heure, le lieu de paiement, et le cas échéant du versement des acomptes. **Bulletin de paye** L'article 370 stipule que l'employeur est tenu de délivrer un	**Payment** Section 368 requires the employer to post the date, day, time, place of payment and, where applicable, the payment of installments. **Payslips:** Section 370 stipulates that the employer is required to issue a pay slip (voucher). The bylaw No. 346.05 of Minister of Employment

Point de contrôle		Critère de Conformité	Interprétation pour le Maroc	
			FRENCH/FRANCAIS	ENGLISH/ANGLAIS
		salaire ou du livre de paie qui leur rend le paiement transparent et compréhensible. Des documents attestent du paiement régulier des salariés au cours des 24 derniers mois.	bulletin de paye (pièce justificative). L'Arrêté no 346.05 du Ministre de l'Emploi et de la Formation Professionnelle précise les indications que doit mentionner le bulletin de paye. Ce bulletin doit mentionner „lu et approuvé" et doit être signé par le salarié. Le bulletin de paie doit comporter les indications suivantes : - raison sociale et siège social de l'entreprise, ou le nom et le prénom de l'employeur, son lieu de travail, sa profession, son adresse et son numéro d'affiliation à la CNSS ; - nom et prénom du salarié et son numéro d'immatriculation à la CNSS - catégorie professionnelle ; - date d'embauche ; - durée du travail rémunéré avec mention des heures de travail payées au taux normal, et le cas échéant, les heures supplémentaires et le taux de la majoration appliquée ainsi que le nombre d'heures correspondant au salaire payé ; - nombre de jours correspondant au salaire payé ; - nature et montant des différentes primes rajoutées au salaire de base ; - valeur des avantages en nature, le cas échéant ; - montant du salaire brut ; - type et montant des différents prélèvements ; - montant du salaire net ; - date de délivrance du bulletin.	and Vocational Training specifies the details to be indicated by the pay slip. This document must mention "read and approved" and must be signed by the employee. The payslip must include the following information: - company name and head office of the company, or the full name of the employer, his place of work, his profession, his address and his affiliation number to the CNSS; - The full name of the employee and his registration number at the CNSS; - professional category ; - hiring date ; - paid hours of work, including hours of work paid at the standard rate and, where applicable, overtime and the rate of the increase applied and the number of hours corresponding to the salary paid; - number of days corresponding to the salary paid; - kind and amount of the various premiums added to the base salary - value of benefits in nature, if applicable - amount of gross wage; -type and amount of different levies; -amount of net salary -date of issue of the payslip If the employee is remunerated on a piece-rate basis, we must include in the payslip, in addition to the information indicated above,

Point de contrôle		Critère de Conformité	Interprétation pour le Maroc	
			FRENCH/FRANCAIS	ENGLISH/ANGLAIS
			Si le salarié est rémunéré à la pièce, il faut inclure dans le bulletin de paie, outre les informations indiquées ci-dessus, les indications qui permettent de calculer des différents éléments constitutifs du salaire net. Les documents doivent tenir compte de la barrière de la langue ou du niveau scolaire pour une compréhension potentielle des preuves de paiement. L'auditeur doit vérifier que toutes les informations requises par les lois locales sont transparentes et compréhensibles pour les travailleurs dans les documents. **Livre de paye** Les articles 371/372/374 du code de travail exigent que chaque employeur doit tenir un livre de paye établi conformément au modèle fixé par l'autorité gouvernementale chargée du travail tel qu'indiqué dans l'annexe de l'Arrêté 347.05 qui stipule que le livre de paie doit contenir des pages numérotées, datées, sans vides ni ratures et doit être visé par l'agent chargé de l'inspection du travail. Toutes les pages du registre doivent être cachetées par la délégation chargée du travail.. l'Article 372 exige que le livre de paye peut être remplacé à la demande de l'employeur par l'utilisation des systèmes de comptabilité mécanographiques ou informatiques ou par tout autre moyen de contrôle jugé équivalent par l'agent chargé de l'inspection du travail. Ces deux documents(bulletin et livre de paye) doivent être conservés pour 2 ans etdoivent être à la disposition des autorités gouvernementales.	the information used to calculate the different components of the net salary. Please add: Documents must consider language or education barrier to potential understanding of evidence of payment. Auditor must check that all the information requested by the local laws is transparent and comprehensible for workers in the documents. **Pay registers** Sections 371/372/374 of the Labor Code require that each employer must keep a pay registers in accordance with the model set by the government authority responsible for labor as indicated in the annex to bylaw 347.05 which stipulates that the pay registers must contain numbered, dated pages, without voids or erasures, and must be endorsed by the labor inspector. All pages of the register must contain the stamp of the labor delegation. Section 372 requires that the pay registers may be replaced at the request of the employer by the use of mechanistic or computerized systems or computerized accounting systems or by any other means of control deemed equivalent by the labor inspector. These two documents (payslip and pay registers) must be kept for 2 years and must be available to the government authorities. In the case of payment by bank transfer, proof must be kept

Point de contrôle		Critère de Conformité	Interprétation pour le Maroc	
			FRENCH/FRANCAIS	ENGLISH/ANGLAIS
			En cas de payement par virement, les preuves doivent être conservées.	
SALAIRES				
7	Les bulletins de salaire ou livres de paie indiquent-ils que le paiement est au moins conforme aux dispositions légales et/ou aux conventions collectives?	Les salaires et paiements d'heures supplémentaires figurant sur les bulletins de salaires ou livres de paie apparaissent conformes aux dispositions légales (salaires minimums) et/ou aux conventions collectives comme le stipule la Directive d'Interprétation Nationale GRASP. Quand le paiement est calculé sur une base unitaire, les salariés devront pouvoir gagner au moins le salaire minimum légal (en moyenne) pendant les heures de travail habituelles.	L'article 356 dit que le salaire minimum légal ne peut être inférieur aux montants fixés par voie réglementaire pour les activités agricoles et non agricoles après avis des organisations professionnelles des employeurs et des organisations syndicales des salariés les plus représentatives. Le SMAG (salaire minimum agricole garanti) et le SMIG (salaire minimum industriel garanti) ont été révisés à partir du 01/07/2019 Décret n°2-19-424 du 22chaoual 1440 (26 juin 2019) portant fixation des montants du salaire minimum légal dans l'industrie, le commerce, les professions libérales et l'agriculture Dès le 1er juillet 2019, le montant du salaire minimum légal accordé aux salariés dans les activités industrielles est fixé à14,13 DH par heure. Dans les activités agricoles, le montant est fixé à 73,22 DH par jour. Dès le 1er juillet 2020, le montant du salaire minimum légal accordé aux salariés dans les activités industrielles est fixé à 14,81 DH par heure. Dans les activités agricoles, le montant est fixé à 76,70 DH par jour http://www.sgg.gov.ma/BO/AR/2019/BO_6790_Ar.pdf?ver=2019-07-01-173809-500 ou	Section 356 states that the legal minimum wage may not be lower than the amounts fixed by regulation for agricultural and non-agricultural activities after consultation with the most representative employers' organizations and trade unions. The SMAG (Minimum Salary in Agriculture sector) and the SMIG (Minimum Salary in Industry sector) have been reviewed from 1/7/2019 Decree No. 2-19-424 of 22 Chaoual 1440 (June 26, 2019) laying down the amounts of the legal minimum wage industry, commerce, liberal professions and agriculture. Since of July 1, 2019, the amount of the legal minimum wage granted to employees in industrial activities is fixed at 14.13 DH per hour. In agricultural activities, the amount is set at 73.22 DH per day. From 1 July 2020, the amount of the legal minimum wage granted to employees in industrial activities is fixed at 14.81 DH per hour. In agricultural activities, the amount is set at 76.70 DH per day http://www.sgg.gov.ma/BO/AR/2019/BO_6790_Ar.pdf?ver=2019-07-01-173809-500 or

Point de contrôle		Critère de Conformité	Interprétation pour le Maroc	
			FRENCH/FRANCAIS	ENGLISH/ANGLAIS
			https://www.cnss.ma/fr/content/le-salaire-minimum-de-b%C3%A9n%C3%A9fice-des-allocations-familiales-augmente *La prime obligatoire d'ancienneté* L'article 350 dit que tout salarié doit bénéficier d'une prime d'ancienneté dont le montant est fixé à: - 5 % du salaire versé, après deux ans de service; - 10 % du salaire versé, après cinq ans de service; -15 % du salaire versé, après douze ans de service; - 20% du salaire versé, après vingt ans de service; - 25% du salaire versé, après vingt-cinq ans de service ***Paiement des heures supplémentaires*** L'article 198 indique que les heures supplémentaires doivent être payées en même temps que le salaire. Article 201 : Quelque que soit le mode de rémunération du salarié, les heures supplémentaires donnent lieu à une majoration de salaire de 25% si elles sont effectuées entre 5 heures et 20 heures, et de 50 %si elles sont effectuées entre 20 heures et 5 heures. La majoration est portée à 50 % et respectivement à 100 % si les heures supplémentaires sont effectuées le jour du repos hebdomadaire du	https://www.cnss.ma/fr/content/le-salaire-minimum-de-b%C3%A9n%C3%A9fice-des-allocations-familiales-augmente *The mandatory seniority bonus* Section 350 states that every employee must receive a premium seniority, the amount of which is set at: - 5% of salary paid, after two years of service; - 10% of salary paid, after five years of service -15% of salary paid, after twelve years of service; - 20% of salary paid after twenty years of service; - 25% of salary paid, after twenty-five years of service ***Payment of overtime*** Section 198 states that overtime must be paid at the same time as the salary. Section 201: Whatever the method of remuneration of the employee, the overtime gives rise to a wage increase of 25% if they are carried out between 5 a.m and 8p.m, and of 50% if they are carried out between 8p.m and 5 a.m. The increase is raised to 50% and respectively to 100% if the overtime hours are worked on the employee's weekly rest day, even if compensatory rest is granted.

Point de contrôle		Critère de Conformité	Interprétation pour le Maroc	
			FRENCH/FRANCAIS	ENGLISH/ANGLAIS
			salarié, même si un repos compensateur lui est accordé. Les bulletins de paie ou tout autre instrument utilisé doivent mentionner les salaires et les heures supplémentaires. Article 199 : Dans les entreprises où les 2288 heures de travail sont réparties d'une manière inégale sur l'année, sont considérées comme heures supplémentaires les heures de travail accomplies quotidiennement à partir de la dixième heure incluse. Sont également considérées comme heures supplémentaires de travail, les heures effectuées annuellement à partir de la 2289^{e}heure incluse. Article 200: Pour le salarié qui n'aura pas été occupé pendant la totalité de la semaine pour cause de licenciement, de démission, de congé annuel payé, d'accident de travail ou de maladie professionnelle ou en raison du repos donné à l'occasion d'un jour de fête payé ou d'un jour férié, chaque heure de travail effectuée en dehors de l'horaire de travail au cours de la semaines considérée comme heure supplémentaire de travail. Les dispositions de l'alinéa ci-dessus s'appliquent au salarié embauché au cours de la semaine. Article 202: La rémunération des heures supplémentaires est calculée tant sur le salaire que sur ses accessoires, à l'exclusion : 1. des allocations familiales ;	Payslips or other instrument used shall mention wages and overtime. Section 199: In companies where 2288 working hours are distributed unevenly over the year, overtime is defined as hours worked daily from the tenth hour included. Also considered as overtime the hours worked annually from the 2289th time included. Section 200: For the employee who has not been employed during the whole week due to dismissal, resignation, paid annual holiday, work accident or occupational disease or because of the rest given on the occasion of on a paid holiday or holiday, each hour worked outside of the work schedule during the week is considered as overtime. The provisions of the above paragraph apply to the employee hired during the week. Section 202: Overtime pay is calculated on both the salary and its accessories, excluding: 1. Family allowances; 2. tips, except for staff paid exclusively for tips; 3. allowances which constitute a refund of expenses or expenses incurred by the employee as a result of his work. *Salary guarantee* Section 347 says that: - if the extreme weather conditions prevent work from the start of the day, the worker

Point de contrôle		Critère de Conformité	Interprétation pour le Maroc	
			FRENCH/FRANCAIS	ENGLISH/ANGLAIS
			2. des pourboires, sauf pour le personnel rémunéré exclusivement au pourboire ; 3. des indemnités qui constituent un remboursement de frais oued dépenses engagés par le salarié en raison de son travail. *Garantie salariale* Article 347 dit que : - si les conditions météorologiques exceptionnelles empêchent le travail dès le début de la journée, le travailleur reçoit la moitié du salaire journalier (qui ne peut être inférieur au SMAG); - si le travailleur a commencé à travailler et que les conditions météorologiques exceptionnelles empêchent la continuation du travail avant la fin de la matinée, le travailleur reçoit 2/3 du salaire journalier; - si le travailleur a travaillé plus de la moitié de la journée (4h), le travailleur reçoit le salaire journalier en entier.	receives half of the daily wage (which cannot be less than the SMAG); - if the worker has started to work and the exceptional weather conditions prevent continuation of work before the end of the morning, the worker receives 2/3 of the daily wage; - if the worker worked more than half of the day (4h), the worker receives the full daily wage.
NON-EMPLOI DE PERSONNES MINEURES				
8	Des documents indiquent-ils qu'aucune personne mineure n'est employée dans l'entreprise?	Des documents indiquent la conformité à la législation nationale concernant l'âge minimal d'admission à l'emploi. Si la législation nationale ne le stipule pas, il est interdit d'employer des enfants de moins de 15 ans. Si des enfants – en tant que membres de la famille	Article 143 : les mineurs ne peuvent être employés avant l'âge de quinze ans révolus. Article 180/181 stipule une interdiction d'employer les mineurs de moins de 18 ans dans des travaux qui peuvent avoir un effet sur leur croissance ou à des travaux qui présentent des risques excessifs. Les auditeurs peuvent vérifier l'âge des salariés à l'aide de la carte de travail et de la déclaration CNSS qui sont tous deux obligatoires.	Section 143: minors cannot be employed until the age of fifteen. Section180/181: stipulates a prohibition against employing minors under 18 years o in work that may have an effect on their growth or work that presents excessive risks. Auditors can check the age of employees using the work card and CNSS declaration which are both mandatory.

Point de contrôle		Critère de Conformité	Interprétation pour le Maroc	
			FRENCH/FRANCAIS	ENGLISH/ANGLAIS
		restreinte – travaillent dans l'entreprise, ils n'effectuent pas de travaux mettant en danger leur santé et leur sécurité, compromettant leur développement, ou les empêchant de terminer leur scolarité obligatoire.		
ACCÈS À LA SCOLARITE OBLIGATOIRE				
9	Les enfants des salariés vivant sur les sites de production ou de manutention de l'entreprise ont-ils accèsà la scolarité obligatoire?	Il est prouvé de manière documentée que les enfants des salariés vivant sur les sites de production ou de manutention de l'entreprise et en âge de suivre une scolarité obligatoire (selon la législation nationale) ont accès à la scolarité obligatoire, soit par transport assuré vers une école publique, soit par une scolarisation sur site.	La durée minimale de la scolarité pour les enfants marocains des deux sexes: 6 ans à 15 ans révolus (conformément au Dahir no1-00-200 relatif à l'obligation de l'enseignement fondamental*).* N/A dans le cas où aucun enfant en âge de scolarité obligatoire ne réside sur les sites de production/manutention de l'entreprise.	The minimum duration of schooling for Moroccan children of both sexes: 6 to 15 years (according to Dahir No. 1-00-200 on the obligation of basic education). And Article 1 of Law No. 04-00 N/A in case no employees' children of compulsory schooling age are living on the company´s production/ handling sites.
SYSTÈME D'ENREGISTREMENT DU TEMPS DE TRAVAIL				
10	Existe-t-il un système d'enregistrement du temps de travail qui montre la durée de travail quotidienne et les heures supplémentaires sur une base journalière pour les salariés?	Il existe un système d'enregistrement du temps de travail, mis en œuvre en fonction de la taille de l'entreprise, qui assure aux salariés comme à l'employeur la transparence des heures de travail ainsi que des heures supplémentaires sur une base	Le Code du travail exige un système de pointage dans les fermes pour enregistrer le temps de travail. Les articles 370 & 373 exigent qu'on retrouve le détail du temps de travail dans le livre de paye et le bulletin de paye. Pour GRASP, un système d'enregistrement du temps de travail doit être inclus même s'il n'est pas obligatoire par la loi locale.	The Labor Code requires a pointing system on farms to record working time. Sections 370 & 373 require a detail of working time in the payslip and pay registers. For GRASP, a recording system of working time must be included even when is not mandatory by the local law. If this list is used as recording system it should be available to the workers at any time to be

Point de contrôle		Critère de Conformité	Interprétation pour le Maroc	
			FRENCH/FRANCAIS	ENGLISH/ANGLAIS
		journalière. Des documents retracent les temps de travail des salariés sur les24 derniers mois. Les enregistrements sont régulièrement validés par les salariés et accessibles pour le(s) représentant(s) des salariés.	Si une liste est utilisée comme système d'enregistrement, elle devrait être à la disposition des travailleurs à tout moment pour vérification. Le document utilisé doit être transparent (pour le travailleur et l'employeur) sur le temps de travail et les heures supplémentaires. Le système d'enregistrement du temps doit faciliter la révision par le travailleur et tenir compte des barrières linguistiques ou éducatives.	checked. The document used must be transparent (to the worker and the employer) working time and overtime. The time recording system must facilitate the revision of the worker and must consider language or education barriers.
HEURES DE TRAVAIL & PAUSES				
11	Les heures de travail et Les pauses documentées dans les temps enregistrés respectent-elles la législation en vigueur et/ou les conventions collectives?	Les heures de travail, les pauses et les jours de repos documentés respectent la législation en vigueur et/ou les conventions collectives. En l'absence de réglementation plus stricte, les enregistrements indiquent que les temps de travail hebdomadaires habituels ne dépassent pas un maximum de48 heures. Durant les pics d'activité saisonniers (période des récoltes), le temps de travail hebdomadaire n'excède pas un maximum de 60 heures. Des pauses et des jours de repos sont aussi garantis pendantes pics saisonniers.	***Activité agricole*** Article 184 stipule que pour des activités agricoles la durée normale du travail est fixée à 2496h par année. Il mentionne la possibilité de répartition égale des heures de travail ou inégale selon les besoins des travaux agricoles, et ce en respect des procédures de concertation, d'affichage et d'information de l'inspecteur du travail. *Répartition égale des heures de travail (Article 4 Décret 2-04-570)* En répartition égale, 2496 correspond à 52 semaines à 48h par semaine (= semaine de 6 jours à 8h par jours). En dehors des dérogations permanentes prévues par les articles 189 à 193 du code du travail, toute heure de travail en dessus de la 8e heure par jour en répartition égale est considérée comme heure supplémentaire. Répartition inégale des heures de travail en fonction des besoins des travaux agricoles	***Agricultural activity*** Section 184 stipulates that for agricultural activities the normal hours of work shall be 2496h per year. It mentions the possibility of equal or unequal distribution of work hours according to the needs of agricultural work, and this in accordance with procedures of consultation, posting and information of the labor inspector. Equal distribution of working hours (section 4 Decree 2-04-570). In equal distribution, 2496 corresponds to 52 weeks to 48 hours per week (= week of 6 days to 8 hours per day).Apart from the permanent exemptions provided for in section 189 to 193 of the Labor Code, any hour of work above the 8th hour per day in equal distribution shall be considered as overtime. Unequal distribution of working hours according to the needs of agricultural work (section 185, section 2 Decree 2-04-570,

Point de contrôle		Critère de Conformité	Interprétation pour le Maroc	
			FRENCH/FRANCAIS	ENGLISH/ANGLAIS
			(Article 185 ; Article 2 Décret 2-04-570, Article 3-Décret 2-04-569): La Direction de l'entreprise peut, après consultation des délégués des salariés et des représentants syndicaux (le cas échéant), décider d'une répartition inégale des heures de travail en respect des conditions suivantes : - mise en place d'un planning indicatif - consultation des délégués des salariés et des représentants syndicaux (le cas échéant) - les heures de travail journalières normales ne peuvent dépasser 10 heures. En d'autres mots, il est possible en répartition annuelle inégale d'avoir des semaines de durée normales de 60 heures (6x10)sans qu'une seule heure supplémentaire ne soit comptabilisée. C'est une exigence GRASP que le nombre total d'heures, y compris les heures supplémentaires et ordinaires, NE dépasse PAS 60 heures par semaine. Cela doit être vérifié par l'auditeur Chaque heure en plus de la 10e heure journalière sera considérée comme heure supplémentaire. L'article 190 fixe la limite supérieure des heures de travail (heures supplémentaires comprises) à 12 heures par jour. Les heures supplémentaires sont possibles dans la limite des 80+20 heures supplémentaires par année autorisées. Les entreprises dont la charge de travail est plus élevée pendant les périodes de pointe de production peuvent utiliser leurs travailleurs au-delà des heures normales de travail, à condition	section 3- Decree 2-04-569):The management of the company may, after consultation with employees representatives and union representatives (where applicable), decide on an unequal distribution of working hours in accordance with the following conditions: - setting up an indicative schedule - consultation of employees representatives and representatives trade unions (where applicable) - normal daily working hours may not exceed 10 hours. In other words, it is possible, in uneven annual distribution, to have normal weeks of 60 hours (6x10) without a single hour of overtime. It is a GRASP requirement that total number of hours, including overtime and ordinary, DO NOT exceed 60 hours per week. This must be checked by auditor Each hour in addition to the 10th hour will be considered as overtime. Section 190 sets the upper limit of working hours (overtime included) to 12 hours a day. Overtime is possible within the limit **of 80 + 20 overtime** allowed per year. (**Companies with a higher workload during peak production periods can use their workers beyond normal working hours, provided that total overtime does not exceed 80 hours per year per employee. Furthermore, after consulting the workers' representatives, the possibility is established of working an**

Point de contrôle		Critère de Conformité	Interprétation pour le Maroc	
			FRENCH/FRANCAIS	ENGLISH/ANGLAIS
			que le total des heures supplémentaires ne dépasse pas 80 heures par an et par employé. Mais, après consultation des représentants des travailleurs, la possibilité est établie de travailler 20 heures supplémentaires si le type d'activité de l'entreprise le nécessite, tant que le nombre cumulé d'heures supplémentaires ne dépasse pas 100 heures par an et par employé.) CE QUI PRÉCÈDE SERA CONFORME À GRASP **TANT QUE LA LIMITE DE 60 HEURES PAR SEMAINE EST RESPECTÉE** **HEURES SUPPLÉMENTAIRES** Les heures supplémentaires désignent le travail effectué en dehors des heures de travail habituelles de l'employé. Il est rémunéré par un versement unique accompagné des salaires dus. Quelle que soit la façon dont l'employé est rémunéré, les heures supplémentaires doivent payées aux taux supplémentaires suivants: - 25% si effectué entre 6 h et 21 h pour les travaux non agricoles et entre 5 h et 20 h pour les travaux agricoles ; - 50% si effectué entre 21h00 et 6 h pour les travaux non agricoles et entre 20 h et 5 heures du matin pour les travaux agricoles. - L'article 205 prévoit un repos hebdomadaire de 24 heures consécutives. Les pauses sont réglées aux articles 188 et 193 : en cas d'organisation du travail par équipe successive (et donc de durée de travail continue), une pause est prévue. Elle ne peut être	**additional 20 hours if required the type of business activity, as long as the accumulated amount of overtime does not exceed 100 hours per year per employee.)** The Labor Code also provides for permanent derogations from sections 189 to 193. THE ABOVE WILL BE IN COMPLIANCE WITH GRASP **AS LONG AS THE 60 HOURS LIMIT PER WEEK IS RESPECTED** **OVERTIME** Overtime means work done outside the employee's usual working hours. It is remunerated with a single payment together with wages due. Regardless of how the employee is paid, overtime is charged at the following extra rates: - 25% if done between 6 a.m. and 9 p.m. for non-agricultural work and between 5 a.m. and 8 p.m. for agricultural work; - 50% if done between 9 p.m. and 6 a.m. for non-agricultural work and between 8 p.m. and 5 a.m. for agricultural work. - Section 205 provides for a weekly rest of 24 hours consecutive. Breaks are regulated in sections 188 and 193: in case of organization of work by successive teams (and therefore of continuous working time), a break is planned. It cannot be longer than one hour and it is not paid.

Point de contrôle		Critère de Conformité	Interprétation pour le Maroc	
			FRENCH/FRANCAIS	ENGLISH/ANGLAIS
			supérieure à une heure. Elle n'est pas rémunérée. ***Activité non agricole*** L'article 184 fixe la durée normale de travail des salariés à 44 heures par semaine. Il est possible d'annualiser les heures de travail (2288 heures par année). Que ce soit pour le régime hebdomadaire ou annuel, une répartition inégale est possible, et ce en respect des procédures de concertation, d'affichage et d'information de l'inspecteur du travail. *Répartition des heures de travail en régime annuel:* La durée normale du travail est dans ce cas de dix heures par jour (sous réserve des dérogations visées aux articles 189, 190 et 192); toute heure de travail au-dessus de la 10e heure par jour est considérée comme heure supplémentaire), ainsi que les heures à partir de la 2289e heure (incluse). L'article 190 fixe la limite supérieure des heures de travail (heures supplémentaires comprises) à 12 heures par jour.	**Employees must be granted a rest of at least half an hour after every four hours of continuous work and that rest is counted as actual working time.** ***Non-agricultural activity applicable for Ag Handling Centers*** Article 184 sets the normal hours of work for employees at 44 hours per week. It is possible to annualize the hours of work (2288 hours per year). Whether for the weekly or annual plan, an uneven distribution is possible, and this in accordance with the procedures of consultation, posting and information of the labor inspector. Distribution of working hours in annual plan. The normal hours of work in this case are ten hours a day (subject to the derogations referred to in sections 189, 190 and 192); any hour of work above the 10th hour per day is considered as overtime), as well as the hours from the 2289th hour (included). Section 190 sets the upper limit of working hours (overtime included) to 12 hours a day.
His				
QMS	L'évaluation du Système de Gestion de la Qualité (QMS) du groupement de	L'évaluation du Système de Gestion de la Qualité du groupement de producteurs démontre que GRASP est mis	Does the assessment of the Producer Group Quality Management System (QMS) highlight the correct implementation of GRASP for all members of the participating producer group?	The evaluation of the Quality Management System of the producer group demonstrates that GRASP is implemented correctly and evaluated internally. Nonconformities are

Point de contrôle		Critère de Conformité	Interprétation pour le Maroc	
			FRENCH/FRANCAIS	ENGLISH/ANGLAIS
	producteurs met-elle en évidence la mise en œuvre correcte de GRASP pour tous les membres du groupement de producteurs participants?	en œuvre correctement et évalué en interne. Les non-conformités sont identifiées et des mesures correctives ont été prises pour permettre lamies en conformité de tous les membres du groupement de producteurs participants.		identified and corrective action taken to ensure compliance of all members of the participating producer group.
AVANTAGES SOCIAUX SUPPLÉMENTAIRES				
R 1	Quelles autres formes d'avantages sociaux l'entreprise accorde-t-elle à ses salariés, à leurs familles et/ou à la communauté ? Veuillez le préciser (Incitations à de bonnes performances au travail dans le respect de la sécurité, paiement de bonus, aide à l'évolution professionnelle, avantages sociaux, systèmes de garde d'enfants, amélioration de l'environnement social, etc.).		What other forms of benefits does the company give to employees, their families and / or the community? Please specify (Incentives for good work performance with respect to safety, bonus payment, career development assistance, benefits, childcare, social environment improvement, etc.).	

Annexe GRASP Interprétation pour le Maroc

Table des matières

I. Salaire.....30

1. Généralités 30
2. Salaire minimum 30
3. Prime d'ancienneté 31
4. Documents relatifs aux salaires 32

II. Les heures du travail.....33
1. Durée et répartition du temps de travail 33
2. Heures supplémentaires 35

III. Les relations collectives du travail 36
1. Délégué des salariés 36
2. Exercice des fonctions des délégués des salariés 37
3. Syndicats 38
4. Représentant syndical 40
5. Comité de Sécurité et d'Hygiène 41
6. Comité d'Entreprise 41

IV. L'anti-discrimination.....42
V. Le travail des enfants.....42
VI. Les contrats de travail.....43
VII. Les congés annuels.....44
VIII. Congé de maternité.....45
IX. Les soins médicaux.....45

I. Salaire

1. Généralités

Article 345

Le salaire est librement fixé par accord direct entre les parties ou par convention collective de travail, sous réserve des dispositions légales relatives au salaire minimum légal. Si le salaire n'est pas fixé entre les deux parties conformément aux dispositions de l'alinéa ci-dessus, le tribunal se charge de le fixer selon l'usage. S'il y avait une rémunération fixée auparavant, il sera considéré que les deux parties l'ont acceptée.

Article 346

Est interdite toute discrimination relative au salaire entre les deux sexes pour un travail de valeur égale.

Article 347

En cas de perte de temps due à une cause indépendante de la volonté du salarié, le temps passé sur le lieu du travail lui est rémunéré sur les mêmes bases que le salaire normal. Toutefois, si le salarié est rémunéré à la pièce, à la tâche ou au rendement, une rémunération lui est due pour ce temps perdu sur la base de la moyenne de sa rémunération durant les 26 jours précédents, sans qu'elle puisse être inférieure au salaire minimum légal. Si la perte du temps dans les activités non agricoles est due à une cause indépendante de la volonté du salarié, le temps passé sur le lieu du travail lui est dû et rémunéré sur la même base que le salaire normal. Si l'employeur, dans les activités agricoles, se trouve dans l'impossibilité de fournir du travail en raison de conditions météorologiques exceptionnelles, le salarié resté à la disposition dudit employeur durant toute la matinée et l'après-midi perçoit la rémunération d'une demi-journée s'il reste inactif toute la journée. Il perçoit les deux tiers de la rémunération journalière s'il reste inactif uniquement une demi-journée.

2. Salaire minimum

Article 356

Le salaire minimum légal ne peut être inférieur aux montants fixés par voie réglementaire pour les activités agricoles et non agricoles après avis des organisations professionnelles des employeurs et des organisations syndicales des salariés les plus représentatives.

Décret n°2-19-424 du 22chaoual 1440 (26 juin 2019) portant fixation des montants du salaire minimum légal dans l'industrie, le commerce, les professions libérales et l'agriculture

Dès le 1er juillet 2019, le montant du salaire minimum légal accordé aux salariés dans les activités industrielles est fixé à14,13 DH par heure. Dans les activités agricoles, le montant est fixé à 73,22 DH par jour.

Dès le 1er juillet 2020, le montant du salaire minimum légal accordé aux salariés dans les activités industrielles est fixé à 14,81 DH par heure. Dans les activités agricoles, le montant est fixé à 76,70 DH par jour

Secteur d'activité	Salaire minimum à partir du 01/07/2019	Salaire minimum à partir du 01/07/2020
-Industriel	Taux horaire : 14,13 dirhams	Taux horaire : 14,81 dirhams
-Commercial		
-Professions libérales		
-Agricole	Taux journalier : 73,22 dirhams	Taux journalier : 76,70 dirhams

Article 357

Dans les activités non agricoles, le salaire minimum légal est calculé suivant la valeur déterminée par la réglementation en vigueur. Les pourboires et les accessoires, en espèces ou en nature, entrent en ligne de compte pour l'appréciation du salaire minimum légal. Dans les activités agricoles, les avantages en nature ne sont pas pris en compte pour le calcul du salaire minimum légal.

Article 358

Le salaire minimum légal s'entend de la valeur minimale due au salarié et assurant aux salariés à revenu limité un pouvoir d'achat leur permettant de suivre l'évolution du niveau des prix et de contribuer au développement économique et social ainsi qu'à l'évolution de l'entreprise. Il est calculé:

- dans les activités non agricoles, sur la base de la rémunération versée au salarié pour une heure de travail;

- dans les activités agricoles sur la base de la rémunération versée pour une journée de travail.

Article359

Le salarié rémunéré à la pièce, à la tâche ou au rendement a droit au moins au salaire minimum légal, sauf une diminution du travail exécuté qui ne peut être attribuée à une cause étrangère au travail et qui lui est directement imputable après constatation par un expert agréé. Dans ce cas, le salarié n'a droit qu'au salaire correspondant au travail effectivement réalisé.

Article 360

Est nul de plein droit tout accord individuel ou collectif tendant à abaisser le salaire au-dessous du salaire minimum légal.

3. Prime d'ancienneté

Article350

A moins que le salaire ne soit basé sur l'ancienneté, en vertu d'une clause du contrat de travail, du règlement intérieur ou d'une convention collective de travail, tout salarié doit bénéficier d'une prime d'ancienneté dont le montant est fixé à :

- 5% du salaire versé, après deux ans de service ;

- 10 % du salaire versé, après cinq ans de service;

- 15 % du salaire versé, après douze ans de service;

- 20% du salaire versé, après vingt ans de service;

- 25% du salaire versé, après vingt-cinq ans de service.

Article 351

Les services visés à l'article 350 ci-dessus s'entendent des périodes de service, continues ou non, dans la même entreprise ou chez le même employeur. Les périodes de service, continues ou non, ne sont prises en considération pour l'octroi de la prime d'ancienneté que si elles ne sont pas déjà entrées en ligne de compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement octroyée antérieurement, en ce qui concerne le salarié licencié puis réengagé.

Article 352

Sont considérées comme périodes de travail effectif et ne peuvent être déduites de la durée des services entrant en ligne de compte pour l'attribution de la prime d'ancienneté : - les périodes de suspension du contrat de travail prévues à l'article 32 ci-dessus; - le congé annuel payé; - l'interruption temporaire du travail par suite d'un arrêt de fonctionnement de tout ou partie de l'entreprise résultant d'un cas de force majeure, telles que catastrophe, panne du courant électrique, réduction ou pénurie de matières premières; - la fermeture temporaire de l'entreprise en raison d'un cas de force majeure, d'une décision judiciaire ou d'une décision administrative.

Article 353

Pour le calcul de la prime d'ancienneté, sont pris en compte le salaire proprement dit, ses accessoires ainsi que les majorations pour heures supplémentaires, à l'exclusion :

1 - des prestations familiales ;

2 - des pourboires, sauf pour les salariés exclusivement payés aux pourboires ;

3 - des gratifications accordées, soit sous forme de versements fractionnés, soit sous forme d'un versement unique en fin d'année ou en fin d'exercice, y compris les gratifications calculées en pourcentage des bénéfices ou du chiffre d'affaires de l'entreprise ;

4 - des participations aux bénéfices et de toute libéralité à caractère aléatoire et imprévisible, sauf dispositions contraires contenues dans le contrat de travail, la convention collective de travail ou le règlement intérieur ;

5 - des indemnités ou primes qui constituent un remboursement ou un dédommagement pour le salarié :

- de frais ou de dépenses supportées par lui auparavant en raison de son travail;

- d'une responsabilité ;

- d'une situation défavorable ;

- de l'accomplissement de travaux pénibles ou dangereux ;

6 - des indemnités pour remplacement temporaire d'un salarié dans un poste d'une catégorie supérieure ainsi que pour travail exécuté temporairement dans un poste nécessitant un travail exceptionnel.

Article 354

Lorsque le salarié est rémunéré, en totalité ou en partie, au pourcentage des bénéfices, à la commission, au rendement ou à la pièce, la prime d'ancienneté est calculée sur la base de la moyenne de la rémunération nette perçue durant les trois mois précédant l'échéance de ladite prime.

Article 355

La prime d'ancienneté est payée dans les mêmes conditions que le salaire.

4. Documents relatifs aux salaires

Article 370

Tout employeur est tenu de délivrer à ses salariés, au moment du règlement des salaires, une pièce justificative dite " bulletin de paye " qui doit mentionner obligatoirement les indications fixées par l'autorité gouvernementale chargée du travail. L'acceptation sans opposition, ni réserve par le salarié du bulletin de paye constatant le règlement du salaire n'implique pas la renonciation du salarié à son droit au salaire et à ses accessoires. Cette disposition reste applicable même si le salarié émarge le document par la mention " lu et approuvé " suivie de sa signature.

Article 371

Tout employeur ou son représentant doit tenir dans chaque établissement ou partie d'établissement ou atelier, un livre dit de paye établi conformément au modèle fixé par l'autorité gouvernementale chargée du travail.

Article 373

Le livre de paye doit être conservé par l'employeur pendant deux ans au moins à compter de sa clôture. Les documents comptables mécanographiques et informatiques ou les autres moyens de contrôle qui remplacent le livre de paye doivent être conservés pendant deux ans au moins à compter de leur adoption.

L'arrêté du Ministre de l'Emploi et de la Formation Professionnelle n°346.05 du 9 février 2005, précise les indications que doit contenir le bulletin de paie, comme suit.

MENTIONS OBLIGATOIRES A METTRE DANS LE BULLETIN DE PAIE Raison sociale de l'entreprise ou nom et prénom de l'employeur :
- Siège social ou adresse :
- N° d'affiliation CNSS :
- Nom et prénom du salarié :
- N° d'immatriculation CNSS :
- Catégorie professionnelle du salarié :
- Date d'entrée en service :
- Période à laquelle se rapporte la paie :
- Nombre de jours de travail :
- Nombre global d'heures de travail
- Heures normales :
- Heures supplémentaires (avec taux appliqué)
- Nature et montant des différentes primes :
- Prime d'ancienneté : à faire apparaître séparément
- Avantages en nature (le cas échéant) :
- Montant brut du salaire :
- Nature et montant des différentes retenues :
- Montant net du salaire :
- Date de remise du bulletin de paie :

Au cas où le salaire est calculé à la pièce, indiquer tous les éléments pris en compte pour calculer le salaire net.

L'arrêté du Ministre de l'Emploi et de la Formation Professionnelle n°347.05 du 9 février 2005, précise les indications du registre type de paie.
Ce sont les mêmes mentions que celles du bulletin de paie

II. Les heures du travail

1. Durée et répartition du temps de travail

Article 184

Dans les activités non agricoles, la durée normale de travail des salariés est fixée à 2288 heures par année ou 44 heures par semaine. La durée annuelle globale de travail peut être répartie sur l'année selon les besoins de l'entreprise à condition que la durée normale du travail n'excède pas dix heures par jour, sous réserve des dérogations visées aux articles 189, 190 et 192. Dans les activités agricoles, la durée normale de travail est fixée à 2496 heures dans l'année. Elle est répartie par périodes selon les nécessités des cultures suivant une durée journalière déterminée par l'autorité gouvernementale compétente, après consultation des organisations professionnelles des employeurs et des organisations syndicales des salariés les plus représentatives. La réduction de la durée de travail dans les activités non agricoles de 2496 à 2288 heures dans l'année et dans les activités agricoles de 2700 à 2496 heures dans l'année n'entraîne aucune diminution du salaire. Les modalités d'application du présent article sont fixées par voie réglementaire, après consultation des organisations professionnelles des employeurs et des organisations syndicales des salariés les plus représentatives.

Article 185

Pour se protéger des crises périodiques passagères, l'employeur peut, après consultation des représentants des salariés et, le cas échéant, des représentants des syndicats au sein de l'entreprise, répartir la durée annuelle globale de travail sur l'année selon les besoins de l'entreprise à condition que la durée normale du travail n'excède pas dix heures par jour. Cette mesure n'entraîne aucune réduction du salaire mensuel. L'employeur peut réduire la durée normale du travail pour une période continue ou interrompue ne dépassant pas soixante jours par an, après consultation des délégués des salariés et, le cas échéant, des représentants des syndicats au sein de l'entreprise en cas de crise économique

passagère ayant affecté l'entreprise ou de circonstances exceptionnelles involontaires. Le salaire est payé pour la durée effective de travail et ne peut, en aucun cas, être inférieur à 50 % du salaire normal, sauf dispositions plus favorables pour les salariés. Si la réduction de la durée normale de travail est supérieure à celle prévue au premier alinéa ci-dessus, la période de cette réduction doit être fixée par accord entre l'employeur, les délégués des salariés et, le cas échéant, les représentants des syndicats dans l'entreprise. A défaut d'accord, la réduction de la durée normale de travail ne peut être opérée que sur autorisation du gouverneur de la préfecture ou de la province conformément à la procédure fixée à l'article 67 ci-dessus.

Article 192

Lorsque dans une entreprise, des travaux urgents doivent nécessairement être exécutés immédiatement pour prévenir des dangers imminents, organiser des mesures de sauvetage, réparer des accidents survenus soit au matériel, soit aux installations, soit aux bâtiments de l'entreprise ou pour éviter le dépérissement de certaines matières, la durée normale de travail peut être prolongée pendant un jour puis à raison de deux heures durant les trois jours suivants.

Article 205

Il doit être accordé obligatoirement aux salariés un repos hebdomadaire d'au moins vingt-quatre heures allant de minuit à minuit.

Article 206

Le repos hebdomadaire doit être accordé soit le vendredi, soit le samedi, soit le dimanche, soit le jour du marché hebdomadaire.

Arrêté du ministre de l'emploi et de la formation professionnelle n°340-05 du 29 hija 1425 (9 Février 2005) fixe les durées journalières de la répartition, par périodes, de la durée normale du travail dans les activités agricoles.

LE MINISTRE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE, Vu la loi n°65-99 relative au code du travail, promulguée par le dahir n°1-03-194 du 14 rejeb 1424 (2 septembre 2003), notamment son article 184; Et après consultation des organisations professionnelles des employeurs et des organisations syndicales des salariés les plus représentatives, ARRÊTE :

Article 1

Dans les activités agricoles, l'employeur peut, après consultation des représentants des salariés ou le comité d'entreprise le cas échéant, établir un programme de répartition de la durée normale annuelle du travail fixée 2496 heures, de manière égale ou inégale pendant toute l'année, en prenant en considération les nécessités des cultures.

Article 2

La durée journalière du travail est fixée à 8 heures en cas d'adoption du régime de la répartition égale de la durée annuelle du travail. La durée effective du travail ne peut pas excéder 10 heures par jour en cas d'adoption du régime de la répartition inégale de la durée annuelle du travail. Sont pris en compte dans les deux cas le repos hebdomadaire et les dérogations prévues dans les article 189, 190 et 192 du Code du Travail.

Article 186

Si l'employeur qui envisage de réduire la durée normale de travail occupe habituellement dix salariés ou plus, il doit en aviser les délégués des salariés et, le cas échéant, les représentants des syndicats dans l'entreprise, une semaine au moins avant de procéder à la réduction, et leur communiquer en même temps tous les renseignements sur les mesures qu'il envisage de prendre et les effets qui peuvent en résulter. L'employeur doit également consulter les délégués des salariés et, le cas échéant, les représentants des syndicats dans l'entreprise sur toute mesure susceptible d'empêcher la réduction de la durée normale de travail ou d'en diminuer les effets négatifs. Le comité d'entreprise se substitue

aux délégués des salariés et les représentants des syndicats dans les entreprises employant plus de cinquante salariés.

2. Heures supplémentaires

Article 196

Lorsque les entreprises doivent faire face à des travaux d'intérêt national ou à des surcroîts exceptionnels de travail, les salariés desdites entreprises peuvent être employés au-delà de la durée normale de travail dans les conditions fixées par voie réglementaire, à condition qu'ils perçoivent, en sus de leurs salaires, des indemnisations pour les heures supplémentaires.

Article 197

Les heures supplémentaires effectuées, en application de l'article 196 ci-dessus, au-delà de la durée normale hebdomadaire sont calculées en tenant compte des heures accomplies conformément aux articles 190 et 192 ci-dessus. Sont considérées comme heures supplémentaires les heures de travail accomplies au-delà de la durée normale de travail du salarié.

Article 199

Dans les entreprises où les 2288 heures de travail sont réparties d'une manière inégale sur l'année, sont considérées comme heures supplémentaires les heures de travail accomplies quotidiennement à partir de la dixième heure incluse. Sont également considérées comme heures supplémentaires de travail, les heures effectuées annuellement à partir de la 2289e heure incluse.

Article 201

Quel que soit le mode de rémunération du salarié, les heures supplémentaires donnent lieu à une majoration de salaire de 25 % si elles sont effectuées entre 6 heures et 21 heures pour les activités non agricoles et entre 5 heures et 20 heures pour les activités agricoles, et de 50 % si elles sont effectuées entre 21 heures et 6 heures pour les activités non agricoles et entre 20 heures et 5 heures pour les activités agricoles. La majoration est portée respectivement à 50 % et à 100 % si les heures supplémentaires sont effectuées le jour du repos hebdomadaire du salarié, même si un repos compensateur lui est accordé.

Article 190

Lorsque, dans un établissement, des salariés effectuent un travail essentiellement intermittent ou lorsque doivent être effectués des travaux préparatoires ou complémentaires indispensables à l'activité générale dudit établissement et qui ne peuvent être exécutés dans la limite de la durée normale du travail, les salariés affectés auxdits travaux peuvent être employés au-delà de ladite durée dans la limite journalière maximum de douze heures.

Article 190

Lorsque, dans un établissement, des salariés effectuent un travail essentiellement intermittent ou lorsque doivent être effectués des travaux préparatoires ou complémentaires indispensables à l'activité générale dudit établissement et qui ne peuvent être exécutés dans la limite de la durée normale du travail, les salariés affectés auxdits travaux peuvent être employés au-delà de ladite durée dans la limite journalière maximum de douze heures.

Décret n°2-04-570 du 16 kaada 1425 (29 décembre 2004) fixant les conditions d'emploi des salariés au-delà de la durée normale de travail.

Article 2

L'employeur qui doit faire face à un surcroît exceptionnel de travail peut employer ses salariés au-delà de la durée normale de travail

, à condition, toutefois, que le total des heures supplémentaires ne dépasse pas 80 heures de travail par an pour chaque salarié. L'employeur peut, après consultation des délégués des salariés ou, le cas

échéant, du comité d'entreprise, employer ses salariés 20 heures supplémentaires si la nature de l'activité de l'entreprise l 'exige, à condition toutefois que le total des heures supplémentaires ne dépasse pas 100 heures par an pour chaque salarié.

Article 4
Sont considérées comme heures supplémentaires, dans les activités agricoles, les heures de travail accomplies au-delà de la durée normale de travail fixée à 8 heures ou celles dépassant 10 heures, au cas où la durée normale de travail fixée à 8 heures ou celles dépassant 10 heures, au cas où la durée de travail est répartie de manière inégale. La rémunération des heures supplémentaires est versée en même temps que le salaire dû.

Article 5
L'employeur doit, dans tous les cas, faire connaître à l'agent chargé de l'inspection du travail le nombre des heures supplémentaires et des salariés concernés, ainsi que la durée d'accomplissement desdites heures. Ces informations doivent être affichées dans un lieu habituellement fréquenté par les salariés ou dans le lieu où ils perçoivent habituellement leurs salaires.

Décret n° 2-04-569 du 16 kaada 1425 (29 décembre 2004) fixant les modalités d'application de l'article 184 de la loi n° 65-99 relative au code du travail

Article premier
En application des dispositions de l'alinéa 5 de l'article 184 de la loi précitée n° 65-99, la durée normale de travail des salariés, dans les activités non agricoles, est fixée à 44 heures par semaine ou à 2288 heures par année.
L'employeur peut adopter un régime de répartition hebdomadaire ou un régime de répartition annuelle de la durée du travail.

Article 2
L'employeur peut, lorsqu'il adopte le régime de 44 heures du travail dans les activités non agricoles, répartir cette durée de manière égale ou non égale sur les jours de la semaine, sous réserve du repos hebdomadaire.

Article 3
Le régime de répartition annuelle peut être adopté selon les besoins de l'établissement, la nature de son activité, ses conditions techniques et ses ressources humaines et ce, dans les conditions suivantes :
- demander l'avis des représentants des salariés ou du comité de l'entreprise, s'il y a lieu ;
- mettre en place un programme prévisionnel du changement de la durée de travail, au cours de l'année ou pendant une période déterminée de l'année ;
- respecter un délai d'information sur tout changement du programme de répartition de la durée du travail qui ne peut être inférieur à 8 jours.

Article 5
L'employeur doit, dans tous les cas, informer l'inspecteur du travail de la modalité qu'il a choisie pour la répartition de la durée de travail hebdomadaire ou annuelle, et doit afficher l'horaire du travail dans un lieu habituellement fréquenté par ces derniers et dans le lieu où les salaires leur sont habituellement versés.

III. Les relations collectives du travail

1. <u>Délégué des salariés</u>

Article 430
Doivent être élus dans tous les établissements employant habituellement au moins dix salariés permanents, des délégués des salariés, dans les conditions prévues par la présente loi.

Article 431
Pour les établissements employant moins de dix salariés permanents, il est possible d'adopter le système des délégués des salariés, aux termes d'un accord écrit.

Article 432
Les délégués des salariés ont pour mission :
- de présenter à l'employeur toutes les réclamations individuelles qui n'auraient pas été directement satisfaites et qui sont relatives aux conditions de travail découlant de l'application de la législation du travail, du contrat de travail, de la convention collective de travail ou du règlement intérieur;
- de saisir l'agent chargé de l'inspection du travail de ces réclamations, au cas où le désaccord subsiste.

Article 433

Le nombre des délégués des salariés est fixé ainsi qu'il suit :
- de dix à vingt-cinq salariés : un délégué titulaire et un délégué suppléant ;
- de vingt-six à cinquante salariés : deux délégués titulaires et deux délégués suppléants ;
- de cinquante et un à cent salariés : trois délégués titulaires et trois délégués suppléants ;
- de cent un à deux cent cinquante salariés : cinq délégués titulaires et cinq délégués suppléants ;
- de deux cent cinquante et un à cinq cents salariés : sept délégués titulaires et sept délégués suppléants;
- de cinq cent un à mille salariés : neuf délégués titulaires et neuf délégués suppléants ;
Un délégué titulaire et un délégué suppléant s'ajoutent pour chaque tranche supplémentaire de cinq cents salariés.

Décret n°2.08.421 du 16/01/2009 fixant la durée de mandat des délégués des salariés à 6 ans Loi n°52.08 du 23/02/2009 mettant fin au mandat des délégués des salariés, et ce en prévision des élections de mai 2009. Arrêté du Ministre de l'Emploi et de la Formation Professionnelle n°2288.08 du 17/12/2008, portant application des articles 440, 444 et 447 relatifs aux modalités d'élections des délégués des salariés

2. Exercice des fonctions des délégués des salariés

Article 455
L'employeur est tenu de mettre à la disposition des délégués des salariés le local nécessaire pour leur permettre de remplir leur mission et, notamment, de se réunir. Les délégués des salariés peuvent afficher les avis qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance des salariés sur les emplacements mis à leur disposition par l'employeur et aux points d'accès au lieu de travail. Ils peuvent également, en accord avec l'employeur, faire usage de tous autres moyens d'information.

Article 456
L'employeur est tenu de laisser aux délégués des salariés, dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder quinze heures par mois et par délégué, à l'intérieur et à l'extérieur de l'établissement, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions; ce temps leur est payé comme temps de travail effectif. Les délégués des salariés peuvent, en accord avec l'employeur, organiser l'emploi du temps qui leur est imparti pour s'acquitter de leurs missions.

Article 457
Toute mesure disciplinaire consistant en un changement de service ou tâche, toute mise à pied ainsi que tout licenciement d'un délégué des salariés titulaire ou suppléant envisagé par l'employeur, doit faire l'objet d'une décision approuvée par l'agent chargé de l'inspection du travail.

Article 458
La procédure prévue à l 'article 457 ci-dessus est applicable au changement de service ou de tâche, à la mise à pied et au licenciement des anciens délégués des salariés pendant une durée de six mois, comptée à partir de l'expiration de leur mandat. La même procédure est applicable aux candidats aux

fonctions de délégués des salariés dès l'établissement des listes électorales et pendant une durée de trois mois à compter de la proclamation des résultats des élections.

Article 459
En cas de faute grave, l'employeur peut prononcer immédiatement la mise à pied du délégué des salariés sous réserve de saisir sans délai l'agent chargé de l'inspection du travail de la sanction disciplinaire à prendre. Dans les cas prévus aux articles 457 et 458 ci-dessus, l'agent chargé de l'inspection du travail doit prendre une décision, en donnant son approbation ou en exprimant son refus, dans les huit jours suivant sa saisine et sa décision doit être motivée.

Article 460
Les délégués des salariés sont reçus collectivement par l'employeur ou son représentant au moins une fois par mois; ils sont, en outre, reçus en cas d'urgence, sur leur demande. Les délégués sont également reçus par l'employeur ou son représentant, soit individuellement soit en qualité de représentants de chaque établissement, chantier, service ou spécialité professionnelle selon les questions qu'ils ont à traiter. Dans tous les cas, les délégués suppléants peuvent assister avec les délégués titulaires aux réunions avec l'employeur.

Article 461
Sauf circonstances exceptionnelles, les délégués des salariés remettent à l'employeur, deux jours avant la date à laquelle ils doivent être reçus, une note écrite exposant sommairement l'objet de la requête du ou des salariés. Copie de cette note est transcrite par les soins de l'employeur sur un registre spécial sur lequel doit être également portée, dans un délai n'excédant pas six jours, la réponse à cette note. Ce registre doit être tenu pendant un jour ouvrable par quinzaine et en dehors des heures de travail, à la disposition des salariés de l'établissement qui désirent en prendre connaissance et, à la disposition de l'agent chargé de l'inspection du travail.

3. Syndicats

Article 396
Outre les dispositions de l'article 3 de la Constitution, les syndicats professionnels ont pour objet la défense, l'étude et la promotion des intérêts économiques, sociaux, moraux et professionnels, individuels et collectifs, des catégories qu'ils encadrent ainsi que l'amélioration du niveau d'instruction de leurs adhérents. Ils participent également à l'élaboration de la politique nationale dans les domaines économique et social. Ils sont consultés sur tous les différends et questions ayant trait au domaine de leur compétence.

Article 397
Il est interdit aux organisations professionnelles des employeurs et des salariés d'intervenir, de manière directe ou indirecte, dans les affaires des unes et des autres en ce qui concerne leur composition, leur fonctionnement et leur administration. Est considéré comme acte d'intervention visé au premier alinéa ci-dessus, toute mesure visant la création de syndicats de salariés contrôlés par l'employeur, son délégué ou une organisation des employeurs, ou la présentation d'un soutien financier ou autre à ces syndicats, aux fins de les soumettre au contrôle de l'employeur ou d'une organisation des employeurs. Article 398 Des syndicats professionnels peuvent être librement constitués par des personnes exerçant la même profession ou le même métier, des professions ou métiers similaires ou connexes concourant à la fabrication de produits ou à la prestation de services déterminés, dans les conditions prévues par la présente loi et ce, indépendamment du nombre des salariés dans l'entreprise ou dans l'établissement. Les employeurs et les salariés peuvent adhérer librement au syndicat professionnel de leur choix.

Article 399
Les syndicats professionnels peuvent se regrouper et se concerter librement pour examiner et défendre leurs intérêts communs.

Article 400

Les syndicats professionnels peuvent également s'affilier à des organisations internationales de salariés ou d'employeurs.

Article 401
Peuvent continuer à faire partie du syndicat professionnel auquel elles étaient affiliées les personnes qui ont abandonné l'exercice de leur profession ou de leur métier, si elles l'ont exercé pendant au moins six mois.

Article 402
Tout membre d'un syndicat professionnel peut s'en retirer à tout instant, nonobstant toute clause contraire, sans préjudice du droit, pour le syndicat professionnel, de réclamer le montant des cotisations afférentes aux six mois qui suivent la décision de l'intéressé.

Article 403
Les syndicats professionnels constitués conformément aux dispositions de la présente loi sont dotés de la personnalité morale.

Article 404
Les syndicats professionnels jouissent de la capacité civile et du droit d'ester en justice. Ils peuvent, dans les conditions et formes prévues par la loi, exercer devant les juridictions tous les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant préjudice direct ou indirect aux intérêts individuels ou collectifs des personnes qu'ils encadrent ou à l'intérêt collectif de la profession ou du métier qu'ils représentent.

Article 405
Dans les affaires professionnelles contentieuses soumises à la justice, si l'une des parties demande l'avis du syndicat, celui-ci doit mettre son avis à la disposition des deux parties qui peuvent en prendre communication et copie.

Article 406
Les syndicats professionnels ont le droit d'acquérir à titre gratuit ou à titre onéreux des biens meubles ou immeubles.

Article 407
Les biens meubles et immeubles nécessaires aux réunions du syndicat professionnel, les bibliothèques et tout ce qui est nécessaire aux cours d'instruction professionnelle et à l'éducation ouvrière sont insaisissables.

Article 408
Les syndicats professionnels peuvent :
1° affecter une partie de leurs ressources à la construction d'habitations à bon marché, à l'acquisition de terrains pour la création de lieux pour la culture et le divertissement et des terrains destinés à l'éducation physique et à l'hygiène de leurs adhérents ;
2° créer ou administrer des œuvres sociales ou professionnelles telles que : les coopératives, les caisses de solidarité ou les colonies de vacances, ou autres ;
3° subventionner des œuvres de même nature que celles visées au paragraphe 2° ;
4° subventionner des coopératives constituées conformément la législation en vigueur ;
5° créer et gérer des centres de recherches, d'études et de formation ;
6° éditer des publications concernant la profession.

Article 409
Les syndicats peuvent, s'ils y sont autorisés par leurs statuts et à condition que les opérations ci-après ne constituent pas une distribution de ristournes à leurs membres :
1° acheter pour les louer, prête ou répartir entre leurs membres tous les objets nécessaires à l'exercice de leur profession : matières premières, outils, instruments, machines, engrais, semences, plants, animaux et aliments pour bétail ;

2° prêter leur entremise gratuite pour la vente des produits provenant du travail personnel ou des exploitations des syndiqués, faciliter cette vente par expositions, annonces, publications, groupement de commandes et d'expéditions, à condition de ne pas y procéder en leur nom et sous leur responsabilité.

Article 410
Les syndicats professionnels peuvent inciter à la constitution entre leurs membres de sociétés mutualistes telles qu'elles sont prévues par la législation en vigueur. Les biens des sociétés mutualistes créées conformément au premier alinéa ci-dessus sont insaisissables. Toute personne qui se retire d'un syndicat professionnel conserve le droit d'être membre des sociétés mutualistes à l'actif desquelles elle a contribué par des cotisations ou versements de fonds.

Article 411
Les syndicats professionnels peuvent déposer, en remplissant les formalités prévues par la législation relative à la protection de la propriété industrielle, leurs marques ou labels. Ils peuvent en revendiquer la propriété exclusive dans les termes de ladite législation. Ces marques ou labels peuvent être apposés sur tous produits ou objets de commerce, pour en certifier l'origine ou les conditions de fabrication. Ils peuvent être utilisés par toutes personnes ou entreprises mettant en vente ces produits.

Article 412
Les peines prévues par la législation relative à la protection de la propriété industrielle sont applicables en matière de contre façon, apposition, imitation ou usage frauduleux des marques syndicales ou labels.

Article 413
En cas de dissolution volontaire ou statutaire, les biens du syndicat sont dévolus aux personnes désignées dans les statuts, ou à défaut de dispositions statutaires, suivant les règles déterminées par l'assemblée générale. En aucun cas, ils ne peuvent être répartis entre les membres adhérents. En cas de dissolution judiciaire, le tribunal peut ordonner la dévolution des biens du syndicat professionnel conformément aux dispositions statutaires. A défaut ou en cas d'inapplicabilité desdites dispositions, la dévolution peut être ordonnée selon les circonstances de la cause.

4. <u>Représentant syndical</u>

Article 470

Le syndicat le plus représentatif ayant obtenu le plus grand nombre de voix aux dernières élections professionnelles au sein de l'entreprise ou de l'établissement ont le droit de désigner, parmi les membres du bureau syndical dans l'entreprise ou dans l'établissement, un ou des représentants syndicaux selon le tableau ci-après :
De 100 à 250 salariés 1 représentant syndical ;
De 251 à 500 salariés 2 représentants syndicaux ;
De 501 à 2000 salariés 3 représentants syndicaux ;
De 2001 à 3500 salariés 4 représentants syndicaux ;
De 3501 à 6000 salariés 5 représentants syndicaux ;
Plus de 6000 salariés 6 représentants syndicaux.

Article 471
Conformément aux dispositions de l'article 396 de la présente loi, le représentant syndical dans l'entreprise est chargé de: - présenter à l'employeur ou à son représentant le dossier des revendications; - défendre les revendications collectives et engager les négociations à cet effet; - participer à la conclusion des conventions collectives.

Article 472
Les représentants syndicaux bénéficient des mêmes facilités et de la même protection dont bénéficient les délégués des salariés en vertu de la présente loi. Lorsqu'un délégué des salariés exerce en même temps la fonction de représentant syndical, il bénéficie des facilités et de la protection prévues par l'alinéa premier du présent article pour l'exercice de l'une des deux fonctions seulement.

5. Comité de Sécurité et d'Hygiène

Article 336
Les comités de sécurité et d'hygiène doivent être créés dans les entreprises industrielles, commerciales et d'artisanat, et dans les exploitations agricoles et forestières et leurs dépendances qui occupent au moins 50 salariés.

Article 337
Le comité de sécurité et d'hygiène se compose :
- de l'employeur ou son représentant, président ;
- du chef du service de sécurité, ou à défaut, un ingénieur ou cadre technique travaillant dans l'entreprise, désigné par l'employeur ;
- du médecin du travail dans l'entreprise ;
- de deux délégués des salariés, élus par les délégués des salariés ;
- d'un ou deux représentants des syndicats dans l'entreprise, le cas échéant.

Le comité peut convoquer pour participer à ses travaux toute personne appartenant à l'entreprise et possédant une compétence et une expérience en matière d'hygiène et de sécurité professionnelle, notamment le chef du service du personnel ou le directeur de l'administration de la production dans l'entreprise.

Article 338
Le comité de sécurité et d'hygiène est chargé notamment :
- de détecter les risques professionnels auxquels sont exposés les salariés de l'entreprise;
- d'assurer l'application des textes législatifs et réglementaires concernant la sécurité et l'hygiène; - de veiller au bon entretien et au bon usage des dispositifs de protection des salariés contre les risques professionnels;
- de veiller à la protection de l'environnement à l'intérieur et aux alentours de l'entreprise;
- de susciter toutes initiatives portant notamment sur les méthodes et procédés de travail, le choix du matériel, de l'appareillage et de l'outillage nécessaires et adaptés au travail;
- de présenter des propositions concernant la réadaptation des salariés handicapés dans l'entreprise; - de donner son avis sur le fonctionnement du service médical du travail;
- de développer le sens de prévention des risques professionnels et de sécurité au sein de l'entreprise.

Article 339
Le comité de sécurité et d'hygiène se réunit sur convocation de son président une fois chaque trimestre et chaque fois qu'il est nécessaire. Il doit également se réunir à la suite de tout accident ayant entraîné ou qui aurait pu entraîner des conséquences graves. Les réunions ont lieu dans l'entreprise dans un local approprié et, autant que possible, pendant les heures de travail. Le temps passé aux réunions est rémunéré comme temps de travail effectif.

IV. L'anti-discrimination

Article 9
Est interdite toute atteinte aux libertés et aux droits relatifs à l'exercice syndical à l'intérieur de l'entreprise, conformément à la législation et la réglementation en vigueur ainsi que toute atteinte à la liberté de travail à l'égard de l'employeur et des salariés appartenant à l'entreprise. Est également interdite à l'encontre des salariés, 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, ayant pour effet de violer ou d'altérer le principe d'égalité des chances ou de traitement sur un pied d'égalité en matière d'emploi ou d'exercice d'une profession, notamment, en ce qui concerne l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, le salaire, l'avancement, l'octroi des avantages sociaux, les mesures disciplinaires et le licenciement.

Il découle notamment des dispositions précédentes :

1° le droit pour la femme de conclure un contrat de travail;
2° l'interdiction de toute mesure discriminatoire fondée sur l'affiliation ou l'activité syndicale des salariés;
3° le droit de la femme, mariée ou non, d'adhérer à un syndicat professionnel et de participer à son administration et à sa gestion.

V. Le travail des enfants

Article 143
Les mineurs ne peuvent être employés ni être admis dans les entreprises ou chez les employeurs avant l'âge de quinze ans révolus.

Article 180
Il est interdit d'employer les mineurs de moins de 18 ans dans des travaux, tant au jour qu'au fond, susceptibles d'entraver leur croissance ou d'aggraver leur état s'ils sont handicapés.

Article 181
Il est interdit d'occuper les mineurs de moins de 18 ans, les femmes et les salariés handicapés à des travaux qui présentent des risques de danger excessif excèdent leurs capacités ou sont susceptibles de porter atteinte aux bonnes moeurs. La liste de ces travaux est fixée par voie réglementaire.

VI. Les contrats de travail

Article 15
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, telles qu'elles sont fixées par le code des obligations et contrats. 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. Le salarié conserve l'un des deux exemplaires.

Article 16
Le contrat de travail est conclu pour une durée indéterminée, pour une durée déterminée ou pour accomplir un travail déterminé. Le contrat de travail à durée déterminée peut être conclu dans les cas où la relation de travail ne pourrait avoir une durée indéterminée. Le contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu que dans les cas suivants:
- 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. Le contrat de travail à durée déterminée peut être conclu dans certains secteurs et dans certains cas exceptionnels fixés par voie réglementaire après avis des organisations professionnelles des employeurs et des organisations syndicales des salariés les plus représentatives ou en vertu d'une convention collective de travail.

Article 17
Lors de l'ouverture d'une entreprise pour la première fois ou d'un nouvel établissement au sein de l'entreprise ou lors du lancement d'un nouveau produit pour la première fois, dans les secteurs autres que le secteur agricole, il peut être conclu un contrat de travail à durée déterminée pour une période maximale d'une année renouvelable une seule fois. Passée cette période, le contrat devient dans tous les cas à durée indéterminée. Toutefois, le contrat conclu pour une durée maximale d'une année devient un contrat à durée indéterminée lorsqu'il est maintenu au-delà de sa durée. Dans le secteur agricole, le contrat de travail à durée déterminée peut être conclu pour une durée de six mois renouvelables à condition que la durée des contrats conclus ne dépasse pas deux ans. Le contrat devient par la suite à durée indéterminée.

Article 18
La preuve de l'existence du contrat de travail peut être rapportée par tous les moyens. Le contrat de travail établi par écrit est exonéré des droits d'enregistrement

Article 19
En cas de modification dans la situation juridique de l'employeur ou dans la forme juridique de l'entreprise, notamment par succession, vente, fusion ou privatisation, tous les contrats en cours au jour de la modification subsistent entre les salariés et le nouvel employeur. Ce dernier prend vis-àvis des salariés la suite des obligations du précédent employeur, notamment en ce qui concerne le montant des salaires et des indemnités de licenciement et le congé payé. Le salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée muté dans le cadre du mouvement interne à l'intérieur de l'établissement ou de l'entreprise ou du groupe d'entreprises tel que Des sociétés holding garde les mêmes droits et acquis issus du contrat de travail sans tenir compte du service, de la filiale ou de l'établissement dans lequel d est désigné a des fonctions dont il est chargé, sauf si les parties se sont mis d'accord sur des avantages plus favorables pour le salarié.

VII. Les congés annuels

Article 231
Sauf dispositions plus favorables du contrat de travail, de la convention collective de travail, du règlement intérieur ou des usages, tout salarié a droit, après six mois de service continu dans la même entreprise ou chez le même employeur, à un congé annuel payé dont la durée est fixée comme suit :
- un jour et demi de travail effectif par mois de service ;
- deux jours de travail effectif par mois de service pour les salariés âgés de moins de dix-huit ans.

Article 232
La durée du congé annuel payé est augmentée à raison d'un jour et demi de travail effectif par période entière, continue ou non, de cinq années de service, sans toutefois que cette augmentation puisse porter la durée totale du congé à plus de trente jours de travail effectif.

Article 233
Lorsque le contrat de travail est à durée déterminée, le salarié doit avoir bénéficié de la totalité de son congé annuel payé avant la date d'expiration dudit contrat.

Article 234
La durée des services ouvrant droit au congé supplémentaire d'ancienneté défini à l'article 232 ci-dessus est précisée soit à la date de départ en congé annuel payé, soit à la date d'expiration du contrat lorsque celui-ci ouvre droit à l'attribution d'une indemnité Compensatrice du congé annuel payé.

Article 235
La durée du congé annuel payé est augmentée d'autant de jours qu'il y’a de jours de fête payés et de jours fériés pendant la période du congé annuel payé. Les interruptions de travail dues à la maladie ne sont pas comptées dans le congé annuel payé.

Article 236
On entend par «jours de travail effectif», les jours autres que les jours de repos hebdomadaire, les jours de fêtes payés et les jours fériés chômés dans l'établissement.

Article 237
«La durée de service continue» visée à l'article 231 ci-dessus s'entend de la période pendant laquelle le salarié est lié à son employeur par un contrat de travail, même s'il est suspendu conformément aux 1°, 2°, 3°, 4° et 5° de l'article 32 ci-dessus.

Article 238
Pour la détermination de la durée du congé annuel payé, les dispositions suivantes doivent être observées: - un mois de travail correspond à vingt-six jours de travail effectif; - chaque période de travail continue ou discontinue de 191 heures dans les activités non agricoles et de 208 heures dans les activités agricoles correspond à un mois de travail.

Article 239
Pour le calcul de la durée du congé annuel payé, sont considérées comme périodes de travail effectif et ne sauraient être déduites du congé annuel payé:
- les périodes du congé annuel payé au titre de l'année précédente ou la période due au titre du délai de préavis de licenciement;
- les périodes pendant lesquelles le contrat de travail est suspendu dans les cas prévus aux 1°, 2°, 3°, 4° et 5° de l'article 32, ainsi que pour cause de chômage, d'absence autorisée ne dépassant pas dix jours par an, de fermeture temporaire de l'établissement par décision judiciaire ou administrative ou pour cas de force majeure.

Article 240
Le congé annuel payé peut après accord entre le salarié et l'employeur, être fractionné ou cumulé sur deux années consécutives. Mention en est portée sur le registre des congés annuels payés prévu à l'article 246 ci-dessous. Toutefois, le fractionnement du congé annuel payé ne peut avoir pour effet de réduire la durée du congé annuel du salarié à une période inférieure à douze jours ouvrables incluant deux jours de repos hebdomadaire.

Article 241
Les jours de repos compensateur peuvent s'ajouter à la durée du congé annuel payé.

Article 242
Est considéré nul tout accord portant sur la renonciation préalable au droit au congé annuel payé ou sur l'abandon dudit congé, même contre l'octroi d'une indemnité compensatrice.

Article 243
La durée du congé annuel payé ne se confond pas avec le délai de préavis prévu à l'article 43.

VIII. Congé de maternité

Article 152
La salariée en état de grossesse attesté par certificat médical dispose d'un congé de maternité de quatorze semaines, sauf stipulations plus favorables dans le contrat de travail, la convention collective de travail ou le règlement intérieur.

Article 153
Les salariées en couches ne peuvent être occupées pendant la période de sept semaines consécutives qui suivent l'accouchement. L'employeur veille à alléger les travaux confiés à la salariée pendant la période qui précède net celle qui suit immédiatement l'accouchement.

IX. Les soins médicaux

Article 304
Un service médical du travail indépendant doit être créé auprès:
1 - des entreprises industrielles, commerciales et d'artisanat ainsi que des exploitations agricoles et forestières et leurs dépendances lorsqu'elles occupent cinquante salariés au moins;
2 - des entreprises industrielles, commerciales et d'artisanat ainsi que des exploitations agricoles et forestières et leurs dépendances et employeurs effectuant des travaux exposant les salariés au risque de maladies professionnelles, telles que définies par la législation relative à la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Article 305
Les entreprises industrielles, commerciales et d'artisanat ainsi que les exploitations agricoles et forestières et leurs dépendances qui emploient moins de cinquante salariés doivent constituer soit des services médicaux du travail indépendants ou communs dans les conditions fixées par l'autorité gouvernementale chargée du travail. La compétence territoriale et professionnelle du service médical

doit être approuvée par le délégué ou provincial du travail, après accord du médecin chargé de l'inspection du travail. Un service médical interentreprises doit accepter l'adhésion de tout établissement relevant de sa compétence, sauf avis contraire du délégué préfectoral ou provincial chargé du travail.

Article 306
L'autorité gouvernementale chargée du travail fixe la durée minimum que le ou les médecins du travail doivent consacrer aux salariés, en distinguant entre les entreprises dans lesquelles les salariés ne risquent aucun danger et les entreprises devant être soumises à un contrôle particulier. Les entreprises soumises à l'obligation de créer un service médical du travail indépendant, conformément à l'article 304 ci-dessus, doivent disposer d'un médecin du travail durant toutes les heures du travail.

Article 307
Le service médical indépendant ou interentreprises est administré par le chef du service médical qui doit adresser chaque année à l'agent chargé de l'inspection du travail, au médecin chargé de l'inspection du travail et aux délégués des salariés et, le cas échéant, aux représentants des syndicats dans l'entreprise ou, lorsqu'il s'agit des entreprises minières soumises au statut minier, aux délégués de sécurité, un rapport sur l'organisation, le fonctionnement et la gestion financière du service pendant l'année précédente. Le modèle dudit rapport est fixé par l'autorité gouvernementale chargée du travail.

Article 308
Les frais d'organisation et de contrôle du service médical ainsi que la rémunération du médecin du travail sont à la charge de l'entreprise ou du service médical interentreprises.

Article 309
Le fonctionnement des services médicaux du travail est assuré par un ou plusieurs médecins dénommés « médecins du travail qui doivent exercer personnellement leurs fonctions.

Article 310
Les médecins du travail doivent être titulaires d'un diplôme attestant qu'ils sont spécialistes en médecine du travail. Ils doivent être inscrits au tableau de l'Ordre des médecins et avoir l'autorisation d'exercer la médecine.

Article 327
Dans les entreprises soumises à l'obligation de disposer d'un service médical du travail, doit faire l'objet d'un examen médical par le médecin du travail :
1° tout salarié, avant l'embauchage ou, au plus tard, avant l'expiration de la période d'essai ;

2°tout salarié, à raison d'une fois au moins tous les douze mois, pour les salariés ayant atteint ou dépassé 18 ans et tous les six mois pour ceux ayant moins de 18 ans ;

3°tout salarié exposé à un danger quelconque, la femme enceinte, la mère d'un enfant de moins de deux ans, les mutilés et les handicapés suivant une fréquence dont le médecin du travail reste juge ;

4° tout salarié dans les cas suivants :
- après une absence de plus de trois semaines pour cause d'accident autre que l'accident du travail ou de maladie autre que professionnelle ;
- après une absence pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
- en cas d'absences répétées pour raison de santé.

Les modalités d'application des dispositions du présent article sont fixées par l'autorité gouvernementale chargée du travail.

Les modalités d'application des dispositions de l'article 327 du code du travail, relatives aux entreprises soumises à l'obligation de disposer d'un service médical du travail, sont fixées maintenant par l'arrêté du ministre de l'emploi et de la formation professionnelle n° 2625 du 26 chaabane 1433 (16 juillet 2012)

Vu la loi n° 65-99 relative au Code du travail, promulguée par le dahir n° 1-03-194 du 14 rejeb 1424 (11 septembre 2003), notamment son article 327, ARRÊTE :

Article 1
Le médecin du travail doit, lors des examens médicaux effectués avant l'embauche ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai ainsi que lors des examens médicaux périodiques :

1° S'assurer que le salarié est médicalement apte au poste de travail auquel l'employeur envisage de l'affecter ou au maintien au poste qu'il occupe ;
2° Proposer éventuellement les adaptations du poste ou l'affectation à un autre poste ;
3° S'assurer que le salarié n'est pas atteint d'une affection dangereuse pour les autres salariés.

Article 2
L'employeur doit soumettre les salariés devant effectuer, de façon habituelle, les travaux figurant à l'annexe 1 du présent arrêté à un examen médical avant l'embauche ainsi qu'à d'autres examens ultérieurs dont le médecin du travail fixe la périodicité conformément au paragraphe 3 de l'article 327 de la loi susvisée n° 65-99.

Article 3
L'examen mentionné au paragraphe 4 de l'article 327 de la loi précitée n° 65-99 a pour but d'évaluer l'aptitude médicale du salarié à reprendre le travail au poste qu'il occupait. A l'issue de cet examen, le médecin du travail décidera de la nécessité d'une adaptation des conditions de travail ou d'une réadaptation du salarié ou éventuellement de l'une et de l'autre de ces mesures. Cet examen a lieu lors de la reprise du travail et au plus tard dans les quinze jours qui suivent celle-ci.

Article 4
Sauf dans le cas où le maintien du salarié à son poste de travail entraîne un danger immédiat pour sa santé ou sa sécurité ou celles des tiers, le médecin du travail ne peut constater l'inaptitude médicale du salarié à son poste de travail qu'après avoir réalisé :
1° Une étude de ce poste ;
2° Une étude des conditions de travail dans l'entreprise ;
3° Deux examens médicaux de l'intéressé espacés de quatre semaines accompagnées, le cas échéant, d'examens complémentaires.

Article 5
Le médecin du travail doit, lors de l'examen médical effectué avant l'embauche ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai, constituer un dossier médical qu'il complétera après chaque examen médical ultérieur.
Ce dossier doit contenir, dans le respect du secret médical. Les informations relatives à l'état de santé du salarié, aux expositions auxquelles il a été soumis ainsi que les avis et propositions du médecin du travail.
Il ne peut être communiqué qu'au médecin chargé de l'inspection du travail, à un autre médecin du travail dans la continuité de la prise en charge médicale ou, à la demande de l'intéressé, au médecin de son choix.
Il doit être conforme au modèle fixé à l'annexe II du présent arrêté. En outre, le médecin du travail doit établir, en double exemplaire, une fiche d'aptitude après chaque visite médicale. Il délivrera une copie au salarié et transmettra la seconde à l'employeur qui la conservera pour la présenter à tout moment, à sa demande, à l'agent chargé de l'inspection du travail.
La fiche d'aptitude, qui ne doit comporter aucune information soumise au secret médical, devra être conforme au modèle fixé à l'annexe III du présent arrêté.