



المملكة المغربية
وزارة الشغل والإدماج المهني
ⵜⴰⵎⴻⵔⴰⵏⵜ ⵏ ⵏⵉⵙⴰⵏⵏ ⵏ ⵏⵉⵙⴰⵏⵏ
ⵜⴰⵎⴻⵔⴰⵏⵜ ⵏ ⵏⵉⵙⴰⵏⵏ ⵏ ⵏⵉⵙⴰⵏⵏ

Guide explicatif

***Portant réponses aux questions
éventuelles induites par le risque de
l'épidémie du Corona virus dans le
contexte du travail***



www.travail.gov.ma

A travers ce guide explicatif qui intervient après le communiqué conjoint entre le Ministère du Travail et de L'insertion Professionnelle et le Ministère de l'Industrie, du Commerce et de l'Economie Verte et Numérique du 16 mars 2020 et en guise de contribution à la lutte contre les effets du Corona virus, le Ministère du Travail et de l'Insertion Professionnelle présentera les consignes et orientations nécessaires adressées aux salariés et aux employeurs sous forme de questions/réponses.

Il est à préciser que la base légale des réponses aux questions présentées dans ce guide étant la loi marocaine et notamment la législation sociale, laquelle contient des dispositions susceptibles de contribuer à la gestion des situations de crises exceptionnelles et passagères et ce, dans le but de la pérennité de l'activité économique et de la sauvegarde des emplois.

Questions/Réponses :

1 ***Est-ce que l'entreprise peut imposer le départ en congé payé dans cette situation de pandémie ?***

L'article 245 du code du travail marocain permet à l'employeur de fixer les dates de départ en congé payé et ce après consultation des délégués des salariés et, le cas échéant, des représentants syndicaux dans l'entreprise. Les salariés concernés par le congé doivent être consultés.

2 ***Est-ce que les salariés peuvent bénéficier d'autres congés ?***

L'employeur et le salarié peuvent s'accorder pour bénéficier :

- D'un congé payé additionnel.***
- D'un congé additionnel avec une prise en charge partielle.***
- D'un congé additionnel sans solde.***

3 *Est-ce que le temps du travail peut être réduit pour faire face à la crise du Corona Virus ?*

Oui, il est tout à fait légal de procéder à une réduction du temps normal du travail, conformément aux dispositions de l'article 185 du code du travail sous conditions :

- **De Consulter les délégués des salariés et, le cas échéant, les représentants syndicaux au sein de l'entreprise.**
- **Que le salaire à payer pour la durée effective de travail ne doit, en aucun cas, être inférieur à 50% du salaire normal, sauf dispositions plus favorables pour les salariés.**
- **Que la période continue ou discontinue se rapportant à la réduction du travail ne doit dépasser soixante jours par an.**

4 *Peut-on revoir la durée normale du travail pour faire face à l'accroissement de l'activité de l'entreprise ?*

Les dispositions de l'article 196 stipulent que lorsque l'entreprise doit faire face à des travaux d'intérêt national ou à des surcroûts exceptionnels de travail, les salariés d'entreprise peuvent être employés au-delà de la durée normale de travail, les conditions sont fixées par le décret 2.04.570 relatif aux conditions d'emploi des salariés au-delà de la durée normale de travail.

5 *Quid de l'organisation du travail par équipes successives ?*

Le législateur a permis le recours au travail par équipes successives, à condition que la durée de travail de chaque équipe n'excède pas huit heures par jour et que cette durée soit continue, sauf interruption pour le repos, qui ne peut être supérieure à une heure.

6 *Est-ce qu'on peut interdire l'accès au travail pour le salarié contaminé par le corona virus ?*

De manière générale, l'employeur doit veiller sur la salubrité et la propreté des locaux du travail permettant ainsi la sauvegarde de la santé de l'ensemble de ses salariés. A cet effet, il devra prendre toutes les mesures nécessaires pour empêcher le salarié contaminé d'accéder aux locaux du travail.

7

Quelle est la situation légale vis-à-vis de l'employeur, pour le salarié en état de confinement ?

Il convient de distinguer deux situations :

a- Le confinement volontaire sans avoir fourni à l'appui, un certificat médical attestant de la maladie, lequel n'est pas encadrée par la loi, sauf si des contrats individuels ou une convention collective ou même un règlement intérieur de l'entreprise, en dispose autrement. Cette situation peut être assimilée à un congé payé après accord entre les deux parties.

b- Avoir prouvé l'existence de la maladie ou de la contamination par un certificat médical et ce cas demeure régie par la législation de la sécurité sociale.

8

Le salarié peut-il se retirer du lieu de travail si un cas de contamination par le corona virus est signalé ?

Dans le cas de la découverte d'un cas de contamination par le corona virus parmi les salariés de l'entreprise et afin de préserver et de protéger la santé et la sécurité des salariés sur les lieux du travail, ce dernier doit aviser les autorités compétentes afin de prendre les dispositions qui s'imposent.

9

L'employeur peut-il donner une suite favorable à la demande d'organisation d'une réunion des représentants des salariés ?

Dans le cadre de la mobilisation et de la sensibilisation aux mesures devant assurer le fonctionnement normal de l'entreprise, l'employeur peut tenir des réunions avec les représentants des salariés si nécessaires, tout en observant les mesures préventives décrétés par les autorités gouvernementales pour lutter contre ce virus.

10 *Est-ce que la loi autorise le salarié à exécuter son travail depuis son domicile au profit de l'employeur et sous sa responsabilité ?*

Selon l'article 8 du Code du travail, il est autorisé aux employeurs de faire travailler les salariés depuis leurs domiciles, à condition de respecter les mesures d'hygiène et de sécurité prévues par le décret n ° 262.12.2 du 10 juillet 2012 et de disposer d'une assurance contre les accidents de travail qui couvre le salarié, conformément aux dispositions de la loi n ° 12.18. Cet accord ainsi conclu entre les deux parties, ne peut en aucun cas, affecter les avantages acquis précédemment avant le recours à ce mode de travail.

11 *Le contrat de travail est-il suspendu dans le cas où le salarié est mis sous contrôle médical ou en situation de confinement ?*

Etant donné que ce virus corona est considéré comme une maladie, motivant l'absence du salarié, cette situation au vu de l'article 32 du code de travail, porte suspension provisoire du contrat de travail.

12 *Est-ce que l'employeur peut mesurer la température du salarié avant son accès aux locaux de l'entreprise ?*

Dans le cadre des précautions et des mesures sanitaires nécessaires imposées par les pouvoirs publics, l'employeur peut mesurer la température du salarié avant son l'accès aux locaux de l'entreprise. Mais cette mesure demeure encore plus légitime lorsqu'elle s'établit dans des situations sanitaires exceptionnelles.