

## COVID 19 : IMPACTS SUR LA GESTION DES CONTRATS DE TRAVAIL

MESURES POSSIBLES AU REGARD DU CODE DE TRAVAIL <sup>1</sup>		
Mesures	Bases légales	Commentaires <sup>2</sup>
Télétravail	<p>Absence d'un cadre légal spécifique. Néanmoins les articles 2, 8, 264 et 295 du Code du travail (CT) font référence au travail à domicile.</p> <p>Décret 2.12.262 du 10 juillet 2012 fixant les obligations de l'employeur en cas de travail à domicile.</p> <p>Obligation en matière de sécurité et de santé des salariés (article 24 et 281 du CT) peuvent imposer le recours au télétravail.</p>	<p>Vérifier la prise en charge par les assurances en cas d'accident pendant le télétravail.</p> <p>Le réseau internet personnel des télétravailleurs est-il suffisamment sécurisé pour assurer la protection des données échangées ?</p> <p>Signature d'un avenant au contrat de travail pour en définir les conditions.</p>
Aménagement des horaires de travail	Article 185 du CT	<p>Crise périodique passagère.</p> <p>Consultation des représentants des salariés et des représentants des syndicats dans l'entreprise.</p> <p>Répartition durée annuelle globale de travail sur l'année selon les besoins de l'entreprise.</p> <p>Durée normale du travail ne doit pas excéder 10 h/j. <u>Aucune réduction du salaire mensuel.</u></p>
Réduction du temps de travail	Article 185 du CT	<p>Crise économique passagère affectant l'entreprise ou circonstances exceptionnelles involontaires.</p> <p>L'employeur peut réduire la durée normale du travail pour une période continue ou interrompue ne dépassant pas 60 j/ an.</p> <p>Consultation préalable des délégués des salariés et, le cas échéant, des représentants des syndicats.</p>

<sup>1</sup> Voir également le Guide publié par le ministère du travail

<https://www.lesinfos.ma/article/1243807-Covid-19-Guide-du-ministere-du-Travail-pour-les-entreprises-et-les-salaries.html>

<sup>2</sup> Elles ne prétendent pas à l'exhaustivité et n'engagent pas la responsabilité du cabinet Alassaire JuriConseil.

## COVID 19 : IMPACTS SUR LA GESTION DES CONTRATS DE TRAVAIL

		<p><u>Salaire 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.</u></p> <p>Si la réduction de la durée normale de travail est supérieure à 60 jours, la période de réduction doit être fixée par accord entre l'employeur, les délégués des salariés et, le cas échéant, les représentants des syndicats dans l'entreprise.</p> <p>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 l'article 67 du CT.</p>
Réduction du temps de travail	Article 186 du CT.	<p>Entreprises de plus de 10 salariés.</p> <p>Information des délégués des salariés et le cas échéant des représentants des syndicats dans l'entreprise, ou du comité d'entreprise pour les entreprises de plus de 50 salariés.</p> <p><b>Remarque : les articles 185 et 186 semblent d'appliquer aux mêmes situations et les conditions de mise en œuvre devraient, à notre sens, dès lors être cumulatives.</b></p> <p>A la lecture de l'article 186, la réduction du temps de travail dans les entreprises de moins de 10 salariés avec réduction de salaire ne semble pas interdite. Elle doit être négociée avec les salariés et faire l'objet d'un avenant au contrat de travail.</p>
Licenciement pour motif économique	Articles 66 et suivants	<p>Entreprises de 10 salariés au moins.</p> <p>Concertations avec les institutions représentatives des salariés un mois avant toute décision de l'employeur.</p> <p>Licenciement possible après autorisation des autorités publiques (en pratique jamais donnée).</p> <p>Les salariés licenciés ont une priorité en cas de réembauchage par l'employeur.</p> <p><b>En-dessous de moins de 10 salariés, l'employeur ne peut pas licencier pour motif économique.</b></p>

## COVID 19 : IMPACTS SUR LA GESTION DES CONTRATS DE TRAVAIL

<p style="text-align: center;">Suspension du contrat de travail</p>	<p style="text-align: center;">Article 32 du CT</p> <p style="text-align: center;">Article 269 du dahir des obligations et des contrats (DOC)</p>	<p>Dans les seuls cas prévus à l'article 32 notamment la maladie et la fermeture provisoire de l'entreprise intervenue légalement.</p> <p>L'épidémie n'est pas en elle-même un motif de suspension du contrat de travail. Dans le contexte actuel, le confinement imposé par les autorités et les conséquences économiques sur les entreprises pourraient, à notre sens, être alors admis comme des cas de suspension du CT même en l'absence de fermeture temporaire de l'entreprise (et, à notre sens, dans le cas où le recours au télétravail ne serait pas possible). En effet, en application de l'article 269 du DOC, un évènement doit être qualifié de force majeure (FM) lorsque les critères suivants sont établis à l'égard de la partie défaillante : imprévisibilité, irrésistibilité et extériorité de l'évènement. Il faut préciser que seul le juge a le pouvoir de qualifier l'évènement comme étant un cas de FM ou non. Ajoutons que les articles 54 et 352 du CT citent la fermeture temporaire de l'entreprise par décision administrative ou pour cas de force majeure (FM) comme des cas de suspension du contrat.</p> <p>Les <u>obligations des parties au contrat</u> sont suspendues mais les périodes de suspension du CT sont prises en compte pour le calcul de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise (articles 54 et 353 pour la fermeture de l'entreprise par décision administrative ou force majeure).</p> <p>Informez les salariés et signez un avenant au contrat de travail afin de se ménager la preuve de la nature de la relation entre les parties au cours de la période.</p>
<p style="text-align: center;">Mise en congés payés</p>	<p style="text-align: center;">Articles 244 et suivants du CT</p>	<p>Consultation des délégués des salariés et, le cas échéant, des représentants des syndicats, à défaut à négocier avec les salariés.</p>