

La période d'essai :

La période d'essai est la période pendant laquelle chacune des parties peut rompre volontairement le contrat de travail, sans préavis ni indemnité.

Toutefois, après au moins une semaine de travail, la rupture de la période d'essai non motivée par la faute grave du salarié, ne peut avoir lieu qu'en donnant l'un des délais de préavis suivants :

deux jours avant la rupture s'il est payé à la journée, à la semaine ou à la quinzaine ;

huit jours avant la rupture s'il est payé au mois.

Si, après l'expiration de la période d'essai, le salarié vient à être licencié sans qu'il ait commis de faute grave, celui-ci doit bénéficier d'un délai de préavis qui ne peut être inférieur à huit jours.

La période d'essai en ce qui concerne les contrats de travail à durée indéterminée est fixée à :

-trois mois pour les cadres et assimilés ;

- un mois et demi pour les employés ;

-quinze jours pour les ouvriers.

- La période d'essai peut être renouvelée une seule fois.

La période d'essai en ce qui concerne les contrats de travail à durée déterminée ne peut dépasser :

une journée au titre de chaque semaine de travail dans la limite de deux semaines lorsqu'il s'agit de contrats d'une durée inférieure à six mois ;

un mois lorsqu'il s'agit de contrats d'une durée supérieure à six mois.

Le travail du salarié qu'il soit de durée indéterminée, déterminée ou pour accomplir une tâche peut être prouvé de différentes manières comme c'est le cas pour l'acte écrit communément appelé le contrat de travail. Il est soumis à des conditions de validité qui sont la capacité, l'objet et la cause du contrat ainsi que le consentement.

Ce dernier se traduit par les clauses convenues entre les parties et qui tiennent lieu de loi une fois le document signé et légalisé.

Le salarié et l'employeur conviennent donc des dispositions majeures du contrat comme les tâches à effectuer moyennant le salaire, la période d'essai et les avantages sociaux. Les obligations des deux parties doivent être bien posées pour garantir l'équilibre contractuel.

En outre, le législateur marocain a prévu une marge de manœuvre non négligeable pour l'employeur qui ne déséquilibre pas le contrat sauf si ses dispositions particulières ne sont pas formées selon la législation en vigueur. Elles deviennent alors appréciable par le juge comme abusives et donc annulables du fait de la loi.

On compte parmi ses clauses réglementées:

Clause d'exclusivité : Cette clause interdit au salarié de faire d'autres activités professionnelles pour le compte d'un autre employeur ou de se livrer à des activités concurrentes. Il est ainsi obligé d'être loyal à son employeur pendant l'exécution de son contrat de travail.

Clause de confidentialité : L'employé s'engage à ne divulguer aucune information ni documents en relation avec l'entreprise à qui que ce soit, pendant et après la durée de son contrat de travail.

Clause de non concurrence : A travers cette clause, les deux parties conviennent qu'après la dissolution du contrat, le salarié n'aura pas le droit de travailler dans le même domaine, chez un concurrent plus précisément. L'obligation de la non concurrence devient nulle si elle n'est pas limitée dans le temps et l'espace.

Clause d'invention : Toute invention du salarié créée pendant l'exécution de ses fonctions au sein de l'entreprise, est la propriété de celle-ci sauf s'ils conviennent du contraire dans la limite des dispositions législatives en vigueur pour la propriété industrielle.

Toutes autres mesures peuvent faire l'objet de négociation et convention collectives ou de règlement intérieur à respecter par le salarié.

Section II- Le Travail intérimaire ou Temporaire

Définition : Le travail intérimaire est une forme de travail temporaire autorisé par la loi caractérisée par une relation triangulaire : le travailleur (l'intérimaire) qui travaille pour le compte d'un employeur (l'entreprise de travail intérimaire) auprès d'un tiers (le client-utilisateur).

Notons que bien que l'entreprise de travail intérimaire reste l'unique employeur de l'intérimaire, l'utilisateur lui donne des instructions pratiques sur l'exécution du travail ou le respect de la réglementation du travail.

Quand peut-on avoir recours au travail intérimaire?

Selon l'article 496 du code de travail marocain, L'utilisateur a recours aux salariés de l'entreprise d'emploi temporaire après consultation des organisations représentatives des salariés dans l'entreprise, en vue d'effectuer des travaux non permanents appelés « tâches » uniquement dans les cas suivants :

1. Pour remplacer un salarié par un autre en cas d'absence ou en cas de suspension du contrat de travail, à condition que ladite suspension ne soit pas provoquée par la grève
2. L'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise
3. L'exécution de travaux à caractère saisonnier

4. L'exécution de travaux pour lesquels il est de coutume de ne pas conclure de Contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature du travail.

Quels sont les avantages ?

Contact permanent avec les entreprises

Rencontre de nombreux recruteurs

ce qui peut parfois déboucher sur des possibilités d'embauche.

Acquisition d'expérience.

Bénéfice de plusieurs formations.

Quels sont les Problèmes liés à l'intérim ?

Les travailleurs qui ont recours au travail intérimaire sont plus fréquemment sujets à des accidents du travail. En effet, les intérimaires sont des personnels peu habitués aux lieux et aux risques particuliers et souvent non formés aux risques spécifiques de l'entreprise, et donc plus sujets aux accidents, même si la loi française interdit d'employer des intérimaires pour les travaux dangereux.

Quelles dispositions par lesquelles sont tenues les entreprises d'emploi temporaire ?

Selon l'article 504 du code de travail marocain, l'entreprise utilisatrice doit prendre toutes les mesures de prévention et de protection à même d'assurer la santé et la sécurité des salariés temporaires qu'elle emploie.

L'entreprise utilisatrice est responsable de l'assurance de ses salariés contre les accidents du travail et les maladies professionnelles.