

La loi n° 65-99 promulguée par le dahir n° 1 – 03 – 193 du 11 septembre 2003 instituant un nouveau du travail a réglementé en ses articles 152 à 165 la protection de la femme de la maternité.

## **A – CONGÉ DE MATERNITÉ :**

### **1 – Quand une employée enceinte doit-elle informer l’employeur de sa situation ?**

La loi n’impose pas à l’employée d’informer son employeur de son état de grossesse dans un délai particulier.

### **2 - L’employée enceinte et celle qui vient d’accoucher bénéficie-t-elle d’une période continue de congé maternité ? Quelle est la durée de ce congé et qu’en est-il avant la naissance et pendant combien de temps ?**

La salariée en état de grossesse attestée bénéficie d’un congé de maternité de quatorze semaines à moins que le contrat de travail, la convention collective ou le règlement intérieur prévoient des dispositions plus favorables. (article 152)

Il est nécessaire de préciser que les salariées en couches ne peuvent être occupées pendant la période de sept semaines consécutives qui suivent l’accouchement.

La salariée a le droit de suspendre le contrat de travail pendant une période qui commence sept semaines avant la date présumée de l’accouchement et se termine sept semaines après la date de celui-ci.

Si un état pathologique attesté par certificat médical comme résultant de la grossesse ou des couches, rend nécessaire le prolongement de la période de suspension du contrat, le congé de maternité est augmenté de la durée de cet état pathologique, sans pouvoir excéder huit semaines avant la date présumée de l’accouchement et quatorze semaines après la date de celui-ci.

Quand l’accouchement a lieu avant la date présumée, la suspension du contrat de travail pourra être prolongée jusqu’à ce que la salariée épuise les quatorze semaines de suspension du contrat auxquelles elle a droit. (article 154)

### **3 – Perçoivent-elles leur rémunération habituelle ou ont-elles droit à des allocations ? Quel est le montant de ces allocations par comparaison avec la rémunération perçue précédemment ?**

Les salariées en congé de maternité ou en suspension de contrat de travail perçoivent une allocation servie par la CNSS (Caisse Nationale de Sécurité Sociale). Cette allocation couvre les 100% du salaire. (circulaire de la CNSS du 29 novembre 2004)

### **4 – Quels sont les droits acquis de la travailleuse à partir de la date à laquelle le congé de maternité commence jusqu’à la fin ?**

La salariée bénéficie de tous les droits découlant du contrat de travail initial. Ainsi période suspension du contrat de travail est prise en compte pour le calcul pour l'ouverture du droit au congé payé et pour le calcul de ce congé. Ceci résulte des dispositions de l'article 237 du nouveau Code du travail qui énonce que « *La durée de service continu (...) 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 (...) 3° de l'article 31* ».

## **5 – Y a-t-il une continuité dans l'affiliation à la Sécurité sociale en particulier au regard des soins de santé ?**

L'affiliation à la Sécurité n'est ni interrompue ni même suspendue en cas de congé de maternité.

## **6 - À la fin du congé de maternité, les travailleuses retrouvent-elles le même travail ou si cela n'est pas possible, un travail équivalent ou similaire ?**

À la fin du congé de maternité, la mère salariée réintègre SON POSTE. Elle bénéficie alors des avantages qu'elle avait acquis avant la suspension de son contrat de travail. Article 156 al.3)

En conséquence l'employeur est tenu de donner à la salariée le même travail que celui qu'elle occupait avant son congé de maternité.

## **7 – Les employées sont-elles protégées contre le licenciement ?**

L'article 159 du nouveau Code du travail interdit à l'employeur de licencier la salariée - -  
lorsqu'elle est en état de grossesse attestée par un certificat médical,  
pendant la période de grossesse,  
durant les quatorze semaines suivant l'accouchement,  
pendant la période de suspension consécutive à un état pathologique attesté par un certificat médical et  
résultant de la grossesse ou des couches.

L'employeur peut cependant rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave commise par l'intéressée ou d'un autre motif légal de licenciement. (article 159)

En cas de licenciement d'une salariée en état de grossesse attestée l'employeur sera passible d'une amende de 10.000,00 à 20.000,00 DH (article 165)

## **8 – Existe-t-il des dispositions spéciales pour rencontrer les besoins liés à de courtes absences en relation par exemple avec des problèmes organisationnels ?**

Des dispositions ont été prévues qui permettent à la mère salariée d'organiser son travail tout en accordant à son nouveau-né le temps nécessaire à son allaitement.

L'article 161 du nouveau Code du travail prévoit que la mère salariée a droit quotidiennement, pour allaiter son enfant, durant les heures de travail, à un repos spécial rémunéré comme temps de travail, d'une demi-heure le matin et une demi heure l'après-midi. Cette heure est indépendante des

périodes de repos appliquées dans l'entreprise. Elle peut en accord avec son employeur, bénéficier de l'heure réservée à l'allaitement à tout moment pendant les jours de travail.

Par ailleurs, l'employeur qui occupe a moins 50 salariées est tenu d'aménager une chambre spéciale d'allaitement dans son entreprise ou à sa proximité immédiate.

Des sanctions pénales, 2000,00 à 5000,00 DH seront appliquées en cas de refus d'accorder le repos spécial pendant les heures de travail et de non respect des dispositions relatives à la création d'une chambre d'allaitement.(article 165 al.2)

### **9 – Les employées peuvent-elles bénéficier de dispense ou de suspension de travail pour subir des examens prénataux ou postnataux. Si ces examens existent, peuvent-ils prendre place pendant les heures de travail ?**

La loi marocaine ne prévoit de suspension de travail pour subir des examens médicaux qu'ils soient prénataux ou postnataux.

### **10 – Quels sont les cas les plus souvent rencontrés et débattus devant les tribunaux en relation avec le congé de maternité et sa protection ?**

En pratique ces conflits restent peu nombreux et sont relatifs, lorsqu'ils existent, au licenciement de salariées en période de grossesse ou en couches et au paiement de leurs primes.

## **B – CONGÉ PARENTAL**

### **1 – Quelles sont les conditions pour avoir accès à ce congé et quelles sont les règles d'application ? Décrire votre système (temps plein, temps partiel, crédit temps ...)**

En vue d'élever son enfant, la mère salariée peut s'abstenir de reprendre son emploi à l'expiration du délai de sept semaines suivant l'accouchement ou, éventuellement de quatorze semaines, à condition d'en aviser son employeur quinze jours au plus tard avant le terme de la période de congé de maternité. Dans ce cas la suspension du contrat de travail ne peut excéder quatre-vingt dix jours.

La mère salariée peut également bénéficier, en accord avec son employeur, d'un congé non payé d'une année. (article 156)

Le père ne bénéficie que du congé prévu à l'article 269 du Nouveau Code du travail : «  *tout salarié a droit, à l'occasion de chaque naissance, à un congé de trois jours. Cette disposition s'applique en cas de reconnaissance par le salarié de la paternité d'un enfant* ».

### **2 – Le droit au congé parental est-il subordonné à un degré de qualification ou à une période de travail déterminé ? Si oui, quelle en est la durée ?**

Aucune condition de qualification ou de durée du travail n'est requise pour bénéficier du congé parental.

**3 – Existe-t-il une période de préavis à respecter pour la travailleuse ou le travailleur quand ils veulent exercer le droit au congé parental, quel est le début et la fin de la période de congé ?**

Conformément à l'article 156 évoqué ci-dessus la salariée qui veut bénéficier de son congé parental de 90 jours doit en aviser son employeur quinze maximum avant la fin du congé de maternité.

Une telle obligation n'est pas prévue pour le salarié qui bénéficiera de 3 jours de congé parental.

**4 – Un employé o une employée est-il autorisé à postposer l'octroi du congé parental pour des raisons en relation avec les circonstances familiales (par exemple lorsqu'un remplacement ne peut être trouvé pendant la période de préavis)**

Aucune disposition légale n'interdit de postposer l'octroi du congé parental. En conséquence de telles mesures pourront être prises en accord avec l'employeur.

**5 – Les employés maintiennent-ils leur rémunération ou bien peuvent-ils bénéficier d'allocations ? Quelle est la hauteur de ces allocation en relation avec la rémunération perçue précédemment ?**

La salariée percevra l'intégralité de sons salaire pendant la période de 90 jours.

Le père salarié percevra son salaire pour les trois jours de son congé paternel.

**6 – Quels sont les droits acquis par les employés à la date à laquelle le congé parental commence jusqu'à la fin de celui-ci ?**

Le père bénéficiera des droits acquis pendant les trois jours de son congé.

La mère bénéficiera de ses droits acquis pendant la période du congé parental notamment en ce qui concerne son droit au congé payé annuel.

**7 – Y a-t-il une continuité dans le droit à la sécurité sociale, en particulier au regard des soins de santé ?**

Les salariés continuent de bénéficier de ses droits à la sécurité sociale pendant le congé parental.

**8 – À la fin du congé parental, les employés ont-ils le droit de retourner dans le même travail ou si cela n'est pas possible dans un travail similaire ou équivalent ?**

Après son congé parental, la mère salariée réintègre SON POSTE et bénéficie des avantages qu'elle avait acquis avant la suspension de son contrat. (article 156 al.3)

### **9 – Les employés sont-ils protégés contre le licenciement ou contre un retrait du congé parental ?**

La loi prévoit le congé parental mais aucune disposition particulière n'interdit ou ne sanctionne le licenciement d'un ou d'une salariée pendant cette période.

### **10 – Existe-t-il des dispositions spéciales pour rencontrer les besoins liés à des circonstances ou des engagements de courte durée ?**

Aucune disposition spéciale n'est prévue par la loi pour faire face aux besoins liés à des circonstances ou engagements pendant la période du congé parental.

### **11 – Votre système garanti-il aussi l'accès au congé parental dans le cas de l'adoption et y a-t-il des règles spécifiques applicables au congé parental en relation avec les circonstances spéciales de l'adoption ?**

Notre système ne reconnaît pas l'institution de l'adoption stricto sensu, en conséquence la législation sociale ne la prévoit expressément parmi les cas justifiant un congé parental.

Précisons cependant que de nombreuses au Maroc prennent en charge des enfants abandonnés et bénéficient avec l'accord de leur employeur de dérogations.

### **12 – Quels sont les cas le plus souvent soumis aux tribunaux en relation avec le congé parental ?**

Des litiges naissent à l'occasion de la reprise de ses fonctions par une salariée dont le congé parental peut avoir entravé la marche de l'entreprise.

## **C – DISPENSE DE TRAVAILLER OU CONGÉS FONDÉS SUR DES RAISONS FAMILIALES URGENTES :**

**1 – Les parents qui sont également employés ou qui ont la responsabilité de la santé et de l'éducation d'enfants, ont-ils le droit de prendre des congés ou de bénéficier d'une dispense de travailler en raison de circonstances familiales urgentes, par exemple dans le cas de maladie ou toutes autres raisons en relation avec un membre de la famille qui exige la présence immédiate et indispensable du travailleur ?**

En cas de circoncision ou d'opération chirurgicale d'un enfant à charge, les parents salariés ont droit à deux d'absence.

## **2 – Quelles sont les conditions pour avoir accès à ces dispenses ?**

Aucune condition particulière n'est requise pour bénéficier de cette absence. En cas de conflit, le salarié devra justifier son absence.

## **3 – Leur octroi est –il limité à une certaine durée par année ou par circonstance ?**

Ces autorisations d'absence sont accordée par circonstance.

## **4 - Dans ce cas, les employés bénéficient-ils de la même rémunération ou ont-ils droit à des allocations ? Quel est le montant de ces allocations en relation avec la rémunération perçue antérieurement ?**

Ces absences ne sont payées qu'aux salariés rémunérés au mois sauf disposition contraire du contrat de travail, de la convention collective ou du règlement intérieur.

## **5 – Y a-t-il une continuité dans les droits à la sécurité sociale, en particulier au regard des soins de santé ?**

Il existe une continuité au regard des droits à la sécurité sociale.

## **6 – Ces employés sont-ils protégés contre le licenciement ?**

Étant donné que ces congés sont accordés expressément par la loi, un salarié qui aura bénéficié d'un congé dans ce cadre ne pourra être licencié.

## **7 – Existe-t-il des dispositions spéciales pour rencontrer des besoins liés à des circonstances ou des empêchements de courte durée ?**

Aucune disposition spéciales n'est prévue pour faire face aux besoins des salariés dans ce cadre.

## **8 – Quels sont les cas les plus souvent rencontrés devant les tribunaux en relation avec la problématique ?**

Peu de cas sont soumis aux tribunaux en relation avec cette problématique.