Code du travail, loi n° 65-99

Référence : Loi n° 65-99 promulguée par le dahir n° 1-03-194 du 11 septembre 2003

Bulletin officiel : BO n° 5210 du 6 mai 2004

Domaines concernés : Droit du travail

> Le Code du travail encadre la relation entre l'employeur et le salarié dans le secteur privé : formation et rupture du contrat de travail, durée du travail, congés, salaire, représentation du personnel et règlement des conflits. Il protège notamment le salarié contre le licenciement sans motif valable.

À qui s'applique ce texte

Le Code s'applique aux personnes liées par un contrat de travail dans les entreprises industrielles, commerciales, de services et agricoles, ainsi qu'aux exploitations artisanales et aux professions libérales qui emploient des salariés. Certaines catégories (fonctionnaires, gens de maison notamment) relèvent de statuts ou de textes particuliers.

Les règles essentielles

- Le contrat de travail est en principe à durée indéterminée. Le contrat à durée déterminée n'est admis que dans les cas prévus par la loi.
- Le licenciement d'un salarié doit reposer sur un motif valable (faute grave, aptitude ou motifs économiques et technologiques) et respecter une procédure, notamment l'audition du salarié assisté s'il le souhaite d'un délégué ou d'un représentant syndical.
- Le salarié licencié après au moins 6 mois de service a droit, hors faute grave, à une indemnité de licenciement calculée selon l'article 53.
- Le licenciement abusif ouvre droit à des dommages et intérêts fixés par le juge à un mois et demi de salaire par année ou fraction d'année de travail, dans la limite de 36 mois (article 41).
- La durée normale du travail, les heures supplémentaires, le repos hebdomadaire et les congés payés sont encadrés par le Code.

Délais et chiffres à retenir

- Indemnité de licenciement (article 53) : 96 heures de salaire par année pour les 5 premières années, 144 heures de la 6e à la 10e année, 192 heures de la 11e à la 15e année, 240 heures au-delà de 15 ans.
- 6 mois : ancienneté minimale pour bénéficier de l'indemnité de licenciement.

- 36 mois de salaire : plafond des dommages et intérêts pour licenciement abusif (article 41).
- 90 jours : délai pour saisir le tribunal à compter de la réception de la décision de licenciement (article 65).
- 2 ans : délai de prescription des actions nées du contrat de travail, sous réserve des règles particulières.

Ce que cela change concrètement

Pour un salarié, il est essentiel de conserver le contrat, les bulletins de paie, les échanges écrits et la lettre de licenciement, et de respecter le délai de 90 jours. Une tentative de conciliation peut avoir lieu devant l'inspection du travail, et un accord signé à ce stade a des effets importants.

Pour une entreprise, la sécurité juridique passe par des contrats clairs, un règlement intérieur à jour et une procédure disciplinaire rigoureusement documentée, car l'irrégularité de la procédure peut suffire à rendre le licenciement abusif.

Réformes et actualité

Le Code du travail est entré en vigueur en juin 2004. La loi organique n° 97-15 fixant les conditions et modalités d'exercice du droit de grève a été adoptée en 2025, et une révision plus large du Code du travail fait l'objet de discussions entre le gouvernement et les partenaires sociaux.

Quand consulter un avocat

Consultez rapidement après une convocation à un entretien disciplinaire, un licenciement, une démission que l'on vous presse de signer ou un reçu pour solde de tout compte. Côté employeur, l'avocat intervient en amont d'une procédure de licenciement ou d'une restructuration.

Fiche établie par le cabinet de Maître Malak Elimani, avocate au Barreau de Rabat. Immeuble 13, Rue Al Ijas, Appart. N°1, rez-de-chaussée, Hay Riad, Rabat · 05 37 56 53 58 · contact@elimaniavocats.com

Document d'information générale. Seule la version publiée au Bulletin officiel du Royaume du Maroc fait foi ; les articles cités peuvent avoir été modifiés depuis la rédaction de cette fiche. Dernière mise à jour : 3 novembre 2026.