



MAROCCO

NORMATIVA DEL LAVORO IN MAROCCO

di

Avv. Francesco Misuraca
www.smaf-legal.com

Normativa del lavoro in Marocco

Il contratto di lavoro che vincola il datore di lavoro al proprio dipendente è disciplinato dal decreto regio 13 agosto 1913 che istituisce il Codice delle obbligazioni e dei contratti; esso può avere forma scritta od orale.

Il datore che deve assumere personale deve prima cercarlo attraverso l'Ufficio per l'impiego competente per territorio; nel caso in cui l'Ufficio dell'impiego non disponga di nominativi di candidati, oppure, se nessuno è di essi viene accettato dal datore, il datore medesimo avrà la possibilità di assumere un soggetto da lui selezionato informandone l'Ufficio entro 8 giorni dalla data dell'assunzione.

L'art. 13 del nuovo Codice del lavoro stabilisce un periodo di prova durante il quale ciascuna delle parti può interrompere il rapporto di lavoro senza preavviso e senza indennità; tuttavia l'interruzione immotivata dopo 1 settimana di lavoro per fatto grave del dipendente o alla scadenza del periodo di prova, in assenza di commissione di fatto grave, non può avvenire senza preavviso.

Il periodo di prova nei contratti di lavoro a tempo indeterminato è di: 3 mesi per i quadri; 1 mese e mezzo per gli impiegati; 15 giorni per gli operai.



info@smaf-legal.com
www.smaf-legal.com

misuraca@smaf-legal.com

Milano, Bologna, Roma, 3 Dicembre 2010

Il periodo di prova può essere rinnovato una sola volta.

Il contratto di lavoro può avere durata determinata, indeterminata o limitata all'esecuzione di un lavoro determinato (art. 16).

La prova dell'esistenza di un contratto di lavoro può essere fatta con ogni mezzo; il contratto di lavoro fatto per iscritto è esente dall'imposta di registrazione dei contratti.

L'età lavorativa minima per iniziare a lavorare è di 15 anni (art. 143), i minori di 18 anni che svolgono attività di commedianti devono avere la previa autorizzazione dell'ispettore del lavoro, previo parere del tutore.

I minori e le lavoratrici non possono essere adibiti a lavori in miniera o rischiosi, eccedenti le loro capacità o suscettibili di violare il buon costume.

Ex art. 345 il salario è liberamente fissato per accordo delle parti, o in base al contratto collettivo di lavoro con il rispetto dei minimi salariali legali.

Ex art. 350 i lavoratori dipendenti beneficiano di un premio di anzianità pari a: 5% del salario dopo 2 anni di servizio, 10% del salario dopo 5 anni di servizio, 15% del salario dopo 12 anni di servizio, 20% del salario dopo 20 anni di servizio, 25% di salario dopo i 25 anni di servizio.

I lavoratori stranieri, che dispongono degli appositi requisiti per poter lavorare in Marocco, devono essere in possesso del permesso di soggiorno e di lavoro, i quali vengono rilasciati su richiesta fatta dall'azienda, interessata ai loro servizi, al Ministero del Lavoro e degli Affari Sociali.

Gli stipendi dei dipendenti possono essere liberamente concordati da lavoratori e datori ma il livello di essi non deve essere inferiore a quello stabilito per legge.



Oltre ad aumenti degli stipendi, i quali sono sempre possibili, il sistema di indicizzazione consente al Governo di elevare, con decreto, tutti gli stipendi effettivamente erogati quando la Commissione centrale dei prezzi e salari registra un aumento del 5% del costo della vita.

Gli stipendi tendono a variare in base alla categoria produttiva e al luogo di produzione, di solito gli stipendi sono più elevati per l'industria rispetto al settore dell'edilizia e dell'agricoltura.

Lo stipendio medio è di circa Usd 195 (1.826 dirham) al mese. A seguito dell'accordo di aprile 2003 la paga media sarà incrementata del 10% nel corso dei successivi 2 anni.

L'art. 35 del nuovo Codice civile vieta il licenziamento di un dipendente senza un valido motivo.

L'art. 36 prevede che non possono costituire valido motivo per licenziare o per applicare sanzioni disciplinari:

- l'iscrizione al sindacato o l'esercizio di rappresentanza sindacale o la partecipazione ad attività sindacali;
- aver agito giudizialmente contro il datore di lavoro;
- motivi imputabili a sesso, razza, situazione coniugale, responsabilità familiari, religione, opinione politica, ceto sociale, nazionalità;
- handicap, laddove l'handicappato svolgesse una mansione a lui adeguata.

Ex art. 66 l'imprenditore titolare di impresa commerciale, o industriale, o artigianale, o agricola o forestale che ha alle sue dipendenze più di 10 lavoratori che progetta di licenziare tutti o parte dei propri dipendenti per ragioni dovute alla tecnologia, per



info@smaf-legal.com
www.smaf-legal.com

misuraca@smaf-legal.com

Milano, Bologna, Roma, 3 Dicembre 2010

motivi strutturali, o economici deve informare i rappresentanti sindacali almeno 1 mese prima di procedere al licenziamento, dando tutte le informazioni necessarie comprensive anche dei motivi, del nome dei licenziandi, delle loro mansioni, del periodo in cui intende licenziare; egli deve inoltre iniziare dei negoziati con i sindacati, al fine di verificare la possibilità di evitare la misura del licenziamento o di limitare gli effetti negativi, compresa la possibilità della reintegrazione nel posto di lavoro.

Il licenziamento collettivo di tutti o parte dei lavoratori per i motivi suddetti è possibile con una previa autorizzazione, rilasciata dal governatore della prefettura o della provincia entro un termine di 2 mesi dalla data di presentazione della domanda del datore al delegato provinciale del lavoro responsabile.

La domanda di licenziamento deve essere accompagnata da altri documenti giustificativi che sono: rapporto sui motivi economici della richiesta di provvedimento, lo stato della situazione economica e finanziaria dell'azienda, un rapporto elaborato da un esperto contabile o da un revisore dei conti.

Il delegato del lavoro provinciale deve fare tutte le indagini necessarie e quindi inviare il dossier entro un termine non superiore ad 1 mese dalla data di ricezione della domanda ai membri della commissione provinciale, composta da rappresentanti delle imprese e dei sindacati maggiormente rappresentativi, presieduta dal governatore della prefettura o della provincia, le cui conclusioni saranno la base della decisione che prenderà nel merito.

Nell'eseguire i licenziamenti sarà tenuto in considerazione l'anzianità, il valore professionale, il carico familiare.

I lavoratori licenziati avranno priorità nel caso di riassunzione.

ROMA
Via Savoia, 78, 00198
Tel.: + 39 (0)6 92938008
Fax.: + 39 (0)6 89281051

MILANO
Via Monti 8, 20123
Tel.: + 39 (0)2 00615017
Fax: + 39 (0)2 700508100

BOLOGNA
Via Urbana 5/3, 40123
Tel.: + 39 (0)51 6440543
Fax: + 39 (0)51 0952565



Sicurezza sociale ed oneri contributivi

Il sistema di sicurezza sociale del Marocco assicura varie prestazioni, quali: alloggio per famiglie, assistenza sanitaria, indennità giornaliera in caso di malattia o maternità, pensioni di invalidità, pensioni di vecchiaia, pensione di reversibilità, spese funerarie.

La disciplina dell'Assurance Maladie Obligatoire (Amo) gestita dalla Cnss è stata regolamentata a marzo del 2006.

Essa copre la persona assicurata, i congiunti ed i figli a carico fino a 21 anni oppure fino a 26 anni per i figli non sposati che studiano in presenza di un'opportuna giustificazione.

Per i figli portatori di handicap fisico o mentale non esiste limite di età.

La legge prevede 2 tipi di cure: le cure ambulatoriali e quelle ospedaliere.

I tipi di cura di cui si farà carico il servizio riguardano: la maternità, cure del minore di 12 anni, le malattie lunghe e costose (Affections Longue et Coûteuses - Alc) e le malattie di lunga durata (Affections de Longue Durée (Ald)), le ospedalizzazioni.

La richiesta dei diritti di prestazione dell'Amo è subordinata al rispetto di un periodo contributivo di almeno 6 mesi nel corso dei quali tutti i beneficiari devono giustificare almeno 54 giorni di dichiarazione del salario alla Cnss e di pagamento effettivo dei contributi all'Amo.

Le aziende che beneficiano di una copertura medica a titolo facoltativo alla data di entrata in vigore dell'Amo possono continuare a mantenere questa copertura a condizione di coprire l'insieme dei salari.

Questa disposizione transitoria è valida per 5 anni ed è rinnovabile.



info@smaf-legal.com
www.smaf-legal.com

misuraca@smaf-legal.com

Milano, Bologna, Roma, 3 Dicembre 2010

I pensionati che, alla data di entrata in vigore dell'Amo, beneficiano di una copertura medica a titolo facoltativo potranno continuare a beneficiare di questa copertura.

Questa disposizione è valida per 5 anni rinnovabili. All'inizio di questo periodo i pensionati potranno aderire alla copertura di base.

La registrazione alla Cnss è realizzata, normalmente, per mezzo di un datore di lavoro che deve inoltre dichiarare regolarmente alla stessa l'importo mensile del salario versato ed il numero di giorni lavorati.

La persona che è stata assicurata, durante 6 mesi consecutivi, e che poi cessa di contribuire alla Cnss, può assicurarsi volontariamente nei 3 mesi successivi.

La pensione di invalidità è accordata a chi ha meno di 60 anni e che presenta un'invalidità ritenuta permanente non coperta dalla legislazione sugli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, debitamente constatata dal medico designato o autorizzato dalla Cnss, tale da renderlo completamente incapace di esercitare un'attività lavorativa qualunque.

Il beneficiario deve aver contribuito per almeno 1.080 giorni di assicurazione, di cui 108 durante i 12 mesi che precedono l'inizio dell'incapacità di lavoro seguita da invalidità.

Se l'invalidità è causata da un incidente diverso dall'infortunio sul lavoro, il diritto alla pensione è riconosciuto alla vittima purché questa sia stata assicurata al momento dell'incidente.

La pensione non può essere inferiore al 50% del salario; non può superare il 70% di quest'ultimo; in ogni caso, non può essere inferiore ad un minimo fissato a 500 Dh.

La pensione di invalidità è sostituita da una pensione di vecchiaia dello stesso importo, quando il beneficiario raggiunge l'età che da diritto alla suddetta pensione.



info@smaf-legal.com
www.smaf-legal.com

misuraca@smaf-legal.com

Milano, Bologna, Roma, 3 Dicembre 2010

Per beneficiare della pensione di vecchiaia il soggetto assicurato deve avere almeno 60 anni di età, deve cessare di svolgere ogni attività dipendente e deve avere versato almeno 3.240 giorni di contributi assicurativi.

Tuttavia, l'età di 60 anni può essere abbassata a 45 anni per i minatori che hanno svolto 5 anni di lavoro sotterraneo.

L'importo della pensione di vecchiaia dipende dalla carriera dell'assicurato e dal suo salario mensile.

ROMA

Via Savoia, 78, 00198
Tel.: + 39 (0)6 92938008
Fax.: + 39 (0)6 89281051

MILANO

Via Monti 8, 20123
Tel.: + 39 (0)2 00615017
Fax: + 39 (0)2 700508100

BOLOGNA

Via Urbana 5/3, 40123
Tel. : + 39 (0)51 6440543
Fax: + 39 (0)51 0952565