

Chapitre VI*Du contrôle*

Article 279

Afin de permettre aux autorités compétentes d'exercer le contrôle de l'application des dispositions du titre III du livre II, l'employeur doit tenir tous documents servant de moyens de contrôle et de justification dans les formes et suivant les modalités fixées par la présente loi et les textes réglementaires pris pour son application.

Article 280

Le défaut de tenue des documents visés à l'article 279 est puni d'une amende de 2000 à 5000 dirhams.

TITRE IV

DE L'HYGIENE ET DE LA SECURITE DES SALARIES

Chapitre premier*Dispositions générales*

Article 281

L'employeur doit veiller à ce que les locaux de travail soient tenus dans un bon état de propreté et présenter les conditions d'hygiène et de salubrité nécessaires à la santé des salariés, notamment en ce qui concerne le dispositif de prévention de l'incendie, l'éclairage, le chauffage, l'aération, l'insonorisation, la ventilation, l'eau potable, les fosses d'aisances, l'évacuation des eaux résiduaires et de lavage, les poussières et vapeurs, les vestiaires, la toilette et le couchage des salariés.

L'employeur doit garantir l'approvisionnement normal en eau potable des chantiers et y assurer des logements salubres et des conditions d'hygiène satisfaisantes pour les salariés.

Article 282

Les locaux de travail doivent être aménagés de manière à garantir la sécurité des salariés et faciliter la tâche des salariés handicapés y travaillant.

Les machines, appareils de transmission, appareils de chauffage et d'éclairage, outils et engins doivent être munis de dispositifs de protection d'une efficacité reconnue et tenus dans les meilleures conditions possibles de sécurité afin que leur utilisation ne présente pas de danger pour les salariés.

Article 283

Il est interdit d'acquérir ou de louer des machines ou des pièces de machines présentant un danger pour les salariés et qui ne sont pas munies de dispositifs de protection d'une efficacité reconnue dont elles ont été pourvues à l'origine.

Article 284

Les salariés appelés à travailler dans les puits, les conduits de gaz, canaux de fumée, fosses d'aisances, cuves ou appareils quelconques pouvant contenir des gaz délétères doivent être attachés par une ceinture ou être protégés par un autre dispositif de sûreté, y compris les masques de protection.

Article 285

Les puits, trappes ou ouvertures de descente doivent être clôturés. Les moteurs doivent être isolés par des cloisons ou des barrières de protection. Les escaliers doivent être solides et munis de fortes rampes. Les échafaudages doivent être munis de garde-corps rigides d'au moins 90 cm de haut.

Article 286

Les pièces mobiles des machines telles que bielles, volants de moteur, roues, arbres de transmission, engrenages, cônes ou cylindres de friction, doivent être munies d'un dispositif de protection ou séparées des salariés. Il en est de même des courroies ou câbles qui traversent les lieux de travail ou qui sont actionnés au moyen de poulies de transmission placées à moins de 2 mètres du sol.

Des appareils adaptés aux machines mis à la disposition des salariés doivent éviter le contact avec les courroies en marche.

Article 287

Il est interdit à l'employeur de permettre à ses salariés l'utilisation de produits ou substances, d'appareils ou de machines qui sont reconnus par l'autorité compétente comme étant susceptibles de porter atteinte à leur santé ou de compromettre leur sécurité.

De même, il est interdit à l'employeur de permettre à ses salariés l'utilisation, dans des conditions contraires à celles fixées par voie réglementaire, de produits ou substances, d'appareils ou de machines susceptibles de porter atteinte à leur santé ou de compromettre leur sécurité.

Article 288

L'employeur doit s'assurer que les produits utilisés lorsqu'ils consistent en substances ou préparations dangereuses, comportent sur leur emballage un avertissement du danger que présente l'emploi desdites substances ou préparations.

Article 289

L'employeur doit informer les salariés des dispositions légales concernant la protection des dangers que peuvent constituer les machines. Il doit afficher sur les lieux de travail, à une place convenable habituellement fréquentée par les salariés, un avis facilement lisible indiquant les dangers résultant de l'utilisation des machines ainsi que les précautions à prendre.

Il est interdit à tout salarié d'utiliser une machine sans que les dispositifs de protection dont elle est pourvue soient en place et ne doit pas rendre inopérants les dispositifs de protection dont la machine qu'il utilise est pourvue.

Il est interdit de demander à un salarié d'utiliser une machine sans que les dispositifs de protection dont elle est pourvue soient en place.

Il est interdit de demander à un salarié d'effectuer le transport manuel des charges dont le poids est susceptible de compromettre sa santé ou sa sécurité.

Article 290

Pour les travaux et emplois qui exigent un examen médical préalable, l'employeur doit soumettre les salariés qu'il se propose de recruter à une visite médicale et leur imposer de renouveler ensuite périodiquement cette visite.

Article 291

Le temps passé par les salariés pour respecter les mesures d'hygiène qui leur sont imposées est rémunéré par l'employeur comme temps de travail.

Article 292

L'autorité gouvernementale chargée du travail fixe les mesures générales d'application des principes énoncés par les articles 281 à 291 ci-dessus ainsi que, compte tenu des nécessités propres à certaines professions et certains travaux, les mesures particulières d'application desdits principes.

Article 293

Le fait pour les salariés, dûment informés selon les modalités prévues par l'article 289 ci-dessus, de ne pas se conformer aux prescriptions particulières relatives à la sécurité ou à l'hygiène pour l'exécution de certains travaux dangereux au sens de la présente loi et de la réglementation prise pour son application, constitue une faute grave pouvant entraîner le licenciement sans préavis, ni indemnité de licenciement, ni dommages-intérêts

Article 294

Les conditions de sécurité et d'hygiène dans lesquelles s'effectuent les travaux dans les mines, carrières et installations chimiques doivent garantir aux salariés une hygiène et une sécurité particulières conformes aux prescriptions fixées par voie réglementaire.

Article 295

Les règles d'hygiène applicables aux salariés travaillant à domicile ainsi que les obligations qui incombent aux employeurs faisant exécuter des travaux à domicile sont fixées par voie réglementaire.

Article 296

Sont punis d'une amende de 2.000 à 5.000 dirhams :

- le non respect des dispositions de l'article 281 ;
- le non aménagement des lieux de travail conformément aux dispositions de l'article 282 et la non mise en place des moyens de sécurité prescrits par les articles 284 à 286 ;
- le non respect des dispositions de l'article 287.

Article 297

Est puni d'une amende de 10.000 à 20.000 dirhams le non respect des dispositions des articles 283, 288, 289, 290 et 291.

Article 298

En cas d'un jugement pour infraction aux dispositions des articles 281, 282, 285 et 286, ce jugement fixe, en outre, le délai dans lequel doivent être exécutés les travaux à effectuer sans pouvoir excéder 6 mois à compter de la date du jugement.

Aucune infraction pour les mêmes raisons n'est permise pendant le délai fixé conformément aux dispositions de l'alinéa précédent.

Article 299

En cas de récidive, les amendes prévues pour les infractions aux dispositions des articles précédents du présent chapitre sont portées au double, si une infraction similaire est commise au cours des deux années suivant un jugement définitif.

Article 300

En cas de violation des prescriptions législatives ou réglementaires relatives à la sécurité et à l'hygiène, que la procédure de mise en demeure soit ou non applicable, le tribunal peut prononcer une condamnation assortie de la fermeture temporaire de l'établissement pendant une durée qui ne peut être inférieure à dix jours ni supérieure à six mois, la fermeture entraînant l'interdiction visée à l'article 90 (2^e alinéa) du Code pénal. En cas de non respect de ces dispositions, les sanctions prévues par l'article 324 dudit code sont applicables.

En cas de récidive, le tribunal peut prononcer la fermeture définitive de l'établissement conformément aux articles 90 et 324 du Code pénal.

Article 301

Pendant toute la durée de la fermeture temporaire, l'employeur est tenu de continuer à verser à ses salariés les salaires, indemnités et avantages, en espèces ou en nature qui leur sont dus et qu'ils touchaient avant la date de la fermeture.

Lorsque la fermeture devient définitive et entraîne le licenciement des salariés, l'employeur doit verser les indemnités qui leur sont dues dans le cas de rupture du contrat de travail, y compris les dommages-intérêts.

Chapitre II*Des dispositions relatives au transport des colis d'un poids supérieur à une tonne***Article 302**

L'expéditeur de tout colis ou objet pesant au moins mille kilogrammes de poids, destiné à être transporté par quelque mode de transport que ce soit, doit porter sur le colis, l'indication de son poids, de la nature de son contenu et de la position du chargement. L'indication doit être marquée à l'extérieur du colis en lettres claires et durables suivant les modalités fixées par voie réglementaire.

Dans les cas exceptionnels où il est difficile de déterminer le poids exact, le poids marqué peut être estimé à un poids maximum établi d'après le volume et la nature du colis.

A défaut de l'expéditeur, son mandataire se charge de porter sur le colis les indications visées aux alinéas ci-dessus.

Article 303

Est puni d'une amende de 2.000 à 5.000 dirhams, le défaut de l'indication à l'extérieur du colis prévue à l'article 302 ou sa non-conformité avec les dispositions dudit article ou des textes réglementaires pris pour son application.

Chapitre III*Des services médicaux du travail***Article 304**

Un service médical du travail indépendant doit être créé auprès :

1 - des entreprises industrielles, commerciales et d'artisanat ainsi que des exploitations agricoles et forestières et leurs dépendances lorsqu'elles occupent cinquante salariés au moins ;

2 - des entreprises industrielles, commerciales et d'artisanat ainsi que des exploitations agricoles et forestières et leurs dépendances et employeurs effectuant des travaux exposant les salariés au risque de maladies professionnelles, telles que définies par la législation relative à la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Article 305

Les entreprises industrielles, commerciales et d'artisanat ainsi que les exploitations agricoles et forestières et leurs dépendances qui emploient moins de cinquante salariés doivent constituer soit des services médicaux du travail indépendants ou communs dans les conditions fixées par l'autorité gouvernementale chargée du travail.

La compétence territoriale et professionnelle du service médical doit être approuvée par le délégué préfectoral ou provincial du travail, après accord du médecin chargé de l'inspection du travail.

Un service médical inter-entreprises doit accepter l'adhésion de tout établissement relevant de sa compétence, sauf avis contraire du délégué préfectoral ou provincial chargé du travail.

Article 306

L'autorité gouvernementale chargée du travail fixe la durée minimum que le ou les médecins du travail doivent consacrer aux salariés, en distinguant entre les entreprises dans lesquelles les salariés ne risquent aucun danger et les entreprises devant être soumises à un contrôle particulier.

Les entreprises soumises à l'obligation de créer un service médical du travail indépendant, conformément à l'article 304 ci-dessus, doivent disposer d'un médecin du travail durant toutes les heures de travail.

Article 307

Le service médical indépendant ou inter-entreprises est administré par le chef du service médical qui doit adresser chaque année à l'agent chargé de l'inspection du travail, au médecin chargé de l'inspection du travail et aux délégués des salariés et, le cas échéant, aux représentants des syndicats dans l'entreprise ou, lorsqu'il s'agit des entreprises minières soumises au statut minier, aux délégués de sécurité, un rapport sur l'organisation, le fonctionnement et la gestion financière du service pendant l'année précédente.

Le modèle dudit rapport est fixé par l'autorité gouvernementale chargée du travail.

Article 308

Les frais d'organisation et de contrôle du service médical ainsi que la rémunération du médecin du travail sont à la charge de l'entreprise ou du service médical inter-entreprises.

Article 309

Le fonctionnement des services médicaux du travail est assuré par un ou plusieurs médecins dénommés « médecins du travail » qui doivent exercer personnellement leurs fonctions.

Article 310

Les médecins du travail doivent être titulaires d'un diplôme attestant qu'ils sont spécialistes en médecine du travail.

Ils doivent être inscrits au tableau de l'Ordre des médecins et avoir l'autorisation d'exercer la médecine.

Article 311

Le médecin du travail étranger doit, outre ce qui est prévu à l'article 310, avoir obtenu l'autorisation prévue par les dispositions relatives à l'emploi des étrangers.

Article 312

Le médecin du travail est lié à l'employeur ou au chef du service médical inter-entreprises par un contrat de travail respectant les règles de déontologie professionnelle.

Article 313

Toute mesure disciplinaire envisagée par l'employeur ou le chef du service médical inter-entreprises à l'encontre du médecin du travail, doit être prononcée par décision approuvée par l'agent chargé de l'inspection du travail, après avis du médecin inspecteur du travail.

Article 314

Le médecin du travail doit, en toutes circonstances, accomplir sa mission en toute liberté et indépendance, que ce soit envers l'employeur ou les salariés. Il ne doit prendre en compte que les considérations dictées par sa profession.

Article 315

Les services médicaux du travail indépendants ou inter-entreprises doivent également s'assurer, à temps complet, le concours d'assistants sociaux ou d'infirmiers diplômés d'Etat ayant reçu, conformément à la législation en vigueur, l'autorisation d'exercer les actes d'assistance médicale et dont le nombre est fixé par voie réglementaire en fonction de l'effectif des salariés dans l'entreprise.

Article 316

Un service de garde médicale doit être assuré conformément aux règles et dans les conditions fixées par voie réglementaire.

Article 317

Dans chaque atelier où sont effectués des travaux dangereux, deux salariés au moins recevront l'instruction relative aux techniques et méthodes des premiers secours en cas d'urgence.

Les secouristes ainsi formés ne pourront être considérés comme tenant lieu des infirmiers prévus à l'article 315 ci-dessus.

Article 318

Le médecin du travail a un rôle préventif qui consiste à procéder sur les salariés aux examens médicaux nécessaires, notamment à l'examen médical d'aptitude lors de l'embauchage et à éviter toute altération de la santé des salariés du fait de leur travail, notamment en surveillant les conditions d'hygiène dans les lieux de travail, les risques de contamination et l'état de santé des salariés.

Article 319

Le médecin du travail peut donner exceptionnellement, ses soins en cas d'urgence, à l'occasion d'accidents ou de maladies survenus dans l'établissement ainsi qu'à tout salarié victime d'un accident du travail lorsque l'accident n'entraîne pas une interruption du travail du salarié.

Toutefois, la liberté pour le salarié de faire appel à un médecin de son choix ne doit en aucun cas être entravée.

Article 320

Le médecin du travail est habilité à proposer des mesures individuelles telles que mutations ou transformations de postes, justifiées par des considérations relatives, notamment, à l'âge, à la résistance physique ou à l'état de santé des salariés.

Le chef d'entreprise est tenu de prendre en considération ces propositions et, en cas de refus, de faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.

En cas de difficulté ou de désaccord, la décision est prise par l'agent chargé de l'inspection du travail après avis du médecin-inspecteur du travail.

Article 321

Le médecin du travail a un rôle de conseiller en particulier, auprès de la direction, des chefs de service et du chef du service social, notamment en ce qui concerne l'application des mesures suivantes :

- la surveillance des conditions générales d'hygiène dans l'entreprise ;
- la protection des salariés contre les accidents et contre l'ensemble des nuisances qui menacent leur santé ;
- la surveillance de l'adaptation du poste de travail à l'état de santé du salarié ;

– l'amélioration des conditions de travail, notamment en ce qui concerne les constructions et aménagements nouveaux, ainsi que l'adaptation des techniques de travail à l'aptitude physique du salarié, l'élimination des produits dangereux et l'étude des rythmes du travail.

Article 322

Le médecin du travail doit être consulté :

- 1) sur toutes les questions d'organisation technique du service médical du travail ;
- 2) sur les nouvelles techniques de production ;
- 3) sur les substances et produits nouveaux.

Article 323

Le médecin du travail doit être mis au courant par le chef d'entreprise de la composition des produits employés dans son entreprise.

Le médecin du travail est tenu au secret des dispositifs industriels et techniques et de la composition des produits employés.

Article 324

Le médecin du travail est tenu de déclarer, dans les conditions prévues par la législation en vigueur, tous les cas de maladies professionnelles dont il aura connaissance ainsi que les symptômes ou maladies pouvant avoir un caractère professionnel.

Article 325

Le médecin du travail tient une fiche d'entreprise qu'il actualise de manière régulière. Cette fiche comprend la liste des risques et maladies professionnels, s'ils existent, ainsi que le nombre de salariés exposés à ces risques et maladies.

Ladite fiche est adressée à l'employeur et au comité d'hygiène et de sécurité. Elle est mise à la disposition de l'agent chargé de l'inspection du travail et du médecin inspecteur du travail.

Article 326

Le chef d'entreprise doit accorder toutes facilités au médecin du travail pour lui permettre d'une part, de contrôler le respect des conditions de travail dans l'entreprise, particulièrement en ce qui concerne les prescriptions spéciales relatives à la sécurité et à l'hygiène, pour l'exécution des travaux dangereux visés à l'article 293 et d'autre part, de collaborer avec les médecins donnant leurs soins aux salariés ainsi qu'avec toute personne pouvant être utile à sa tâche.

Article 327

Dans les entreprises soumises à l'obligation de disposer d'un service médical du travail, doit faire l'objet d'un examen médical par le médecin du travail :

1° tout salarié, avant l'embauchage ou, au plus tard, avant l'expiration de la période d'essai ;

2° tout salarié, à raison d'une fois au moins tous les douze mois, pour les salariés ayant atteint ou dépassé 18 ans et tous les six mois pour ceux ayant moins de 18 ans ;

3° tout salarié exposé à un danger quelconque, la femme enceinte, la mère d'un enfant de moins de deux ans, les mutilés et les handicapés suivant une fréquence dont le médecin du travail reste juge ;

4° tout salarié dans les cas suivants :

– après une absence de plus de trois semaines pour cause d'accident autre que l'accident du travail ou de maladie autre que professionnelle ;

– après une absence pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;

– en cas d'absences répétées pour raison de santé.

Les modalités d'application des dispositions du présent article sont fixées pour l'autorité gouvernementale chargée du travail.

Article 328

S'il l'estime nécessaire, le médecin du travail peut demander des examens complémentaires lors de l'embauchage. Ces examens sont à la charge de l'employeur.

Il en est de même pour les examens complémentaires demandés par le médecin du travail lors des visites d'inspection lorsque ces examens sont nécessités par le dépistage de maladies professionnelles ou de maladies contagieuses.

Article 329

Le temps requis par les examens médicaux des salariés est rémunéré comme temps de travail normal.

Article 330

Les conditions d'équipement des locaux réservés au service médical du travail sont fixées par l'autorité gouvernementale chargée du travail, que les visites aient lieu dans l'entreprise ou dans un centre commun à plusieurs entreprises.

Article 331

Lorsque le service médical est suffisamment important pour occuper deux médecins à temps complet, il doit y avoir un second cabinet médical.

Chapitre IV

Le conseil de médecine du travail et de prévention des risques professionnels

Article 332

Il sera créé auprès de l'autorité gouvernementale chargée du travail un conseil consultatif dénommé « Conseil de médecine du travail et de prévention des risques professionnels ». Ce conseil est chargé de présenter des propositions et avis afin de promouvoir l'inspection de la médecine du travail et les services médicaux du travail. Il s'intéresse également à tout ce qui concerne l'hygiène et la sécurité professionnelles et la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Article 333

Le Conseil de médecine du travail et de prévention des risques professionnels est présidé par le ministre chargé du travail ou son représentant. Il comprend des représentants de l'administration, des organisations professionnelles des employeurs et des organisations syndicales des salariés les plus représentatives.

Le président du conseil peut inviter, pour participer aux travaux du conseil, toute personne compte tenu de ses compétences dans les domaines intéressant le conseil.

Article 334

Un texte réglementaire fixera la composition du conseil, la désignation de ses membres et les modalités de son fonctionnement.

Article 335

Sont punis d'une amende de 2.000 à 5.000 dirhams :

- la non création d'un service médical indépendant conformément aux dispositions de l'article 304 ;
- la non création d'un service médical indépendant ou inter-entreprises conformément à l'article 305 ou la création d'un service médical non conforme aux conditions fixées par l'autorité gouvernementale chargée du travail ;
- le refus d'adhésion d'une entreprise ou établissement à un service médical inter-entreprises entrant dans sa compétence, conformément à l'article 305 ;
- l'emploi de médecins ne remplissant pas les conditions prévues aux articles 310 et 311 ;
- la non création du service de garde prévu à l'article 316 ou le service de garde non géré conformément aux conditions fixées par voie réglementaire ;
- l'entrave à l'exercice des missions qui incombent au médecin du travail en vertu de la présente loi ;
- la non consultation du médecin du travail au sujet des questions et techniques prévues à l'article 322, et le défaut de l'information du médecin de la composition des produits utilisés dans l'établissement ;
- le non respect des dispositions de l'article 329 ;
- la non disponibilité d'un médecin à plein temps contrairement aux dispositions de l'article 306 ;
- le non envoi du rapport prévu à l'article 307 à l'agent chargé de l'inspection du travail, au médecin inspecteur du travail, aux délégués des salariés et, le cas échéant, aux représentants des syndicats dans l'entreprise ;
- l'inexistence des assistants sociaux et des infirmiers prévus à l'article 315, ou le concours de ces auxiliaires non assuré à plein temps ou en nombre inférieur à celui prévu par voie réglementaire ;
- le non respect des dispositions des articles 327, 328 et 331.

Chapitre V

Des comités de sécurité et d'hygiène

Article 336

Les comités de sécurité et d'hygiène doivent être créés dans les entreprises industrielles, commerciales et d'artisanat, et dans les exploitations agricoles et forestières et leurs dépendances qui occupent au moins 50 salariés.

Article 337

Le comité de sécurité et d'hygiène se compose :

- de l'employeur ou son représentant, président ;
- du chef du service de sécurité, ou à défaut, un ingénieur ou cadre technique travaillant dans l'entreprise, désigné par l'employeur ;
- du médecin du travail dans l'entreprise ;
- de deux délégués des salariés, élus par les délégués des salariés ;
- d'un ou deux représentants des syndicats dans l'entreprise, le cas échéant.

Le comité peut convoquer pour participer à ses travaux toute personne appartenant à l'entreprise et possédant une compétence et une expérience en matière d'hygiène et de sécurité professionnelle, notamment le chef du service du personnel ou le directeur de l'administration de la production dans l'entreprise.

Article 338

Le comité de sécurité et d'hygiène est chargé notamment :

- de détecter les risques professionnels auxquels sont exposés les salariés de l'entreprise ;
- d'assurer l'application des textes législatifs et réglementaires concernant la sécurité et l'hygiène ;
- de veiller au bon entretien et au bon usage des dispositifs de protection des salariés contre les risques professionnels ;
- de veiller à la protection de l'environnement à l'intérieur et aux alentours de l'entreprise ;
- de susciter toutes initiatives portant notamment sur les méthodes et procédés de travail, le choix du matériel, de l'appareillage et de l'outillage nécessaires et adaptés au travail ;
- de présenter des propositions concernant la réadaptation des salariés handicapés dans l'entreprise ;
- de donner son avis sur le fonctionnement du service médical du travail ;
- de développer le sens de prévention des risques professionnels et de sécurité au sein de l'entreprise.

Article 339

Le comité de sécurité et d'hygiène se réunit sur convocation de son président une fois chaque trimestre et chaque fois qu'il est nécessaire.

Il doit également se réunir à la suite de tout accident ayant entraîné ou qui aurait pu entraîner des conséquences graves.

Les réunions ont lieu dans l'entreprise dans un local approprié et, autant que possible, pendant les heures de travail.

Le temps passé aux réunions est rémunéré comme temps de travail effectif.

Article 340

Le comité doit procéder à une enquête à l'occasion de tout accident du travail, de maladie professionnelle ou à caractère professionnel.

L'enquête prévue à l'alinéa précédent est menée par deux membres du comité, l'un représentant l'employeur, l'autre représentant les salariés, qui doivent établir un rapport sur les circonstances de l'accident du travail, de la maladie professionnelle ou à caractère professionnel, conformément au modèle fixé par l'autorité gouvernementale chargée du travail.

Article 341

L'employeur doit adresser à l'agent chargé de l'inspection du travail et au médecin chargé de l'inspection du travail, dans les 15 jours qui suivent l'accident du travail ou la constatation de la maladie professionnelle ou à caractère professionnel, un exemplaire du rapport prévu à l'article précédent.

Article 342

Le comité de sécurité et d'hygiène doit établir un rapport annuel à la fin de chaque année grégorienne sur l'évolution des risques professionnels dans l'entreprise.

Ce rapport, dont le modèle est fixé par voie réglementaire, doit être adressé par l'employeur à l'agent chargé de l'inspection du travail et au médecin chargé de l'inspection du travail au plus tard dans les 90 jours qui suivent l'année au titre de laquelle il a été établi.

Article 343

Sont consignés sur un registre spécial qui doit être tenu à la disposition des agents chargés de l'inspection du travail et du médecin chargé de l'inspection du travail :

- les procès-verbaux des réunions du comité de sécurité et d'hygiène en cas d'accidents graves ;
- le rapport annuel sur l'évolution des risques professionnels dans l'entreprise ;
- le programme annuel de prévention contre les risques professionnels.

Article 344

Le non respect des dispositions du présent chapitre est passible d'une amende de 2.000 à 5.000 dirhams.

TITRE V

DU SALAIRE

Chapitre premier

De la détermination et du paiement du salaire

Section I. – Dispositions générales

Article 345

Le salaire est librement fixé par accord direct entre les parties ou par convention collective de travail, sous réserve des dispositions légales relatives au salaire minimum légal.

Si le salaire n'est pas fixé entre les deux parties conformément aux dispositions de l'alinéa ci-dessus, le tribunal se charge de le fixer selon l'usage. S'il y avait une rémunération fixée auparavant, il sera considéré que les deux parties l'ont acceptée.

Article 346

Est interdite toute discrimination relative au salaire entre les deux sexes pour un travail de valeur égale.

Article 347

En cas de perte de temps due à une cause indépendante de la volonté du salarié, le temps passé sur le lieu du travail lui est rémunéré sur les mêmes bases que le salaire normal.

Toutefois, si le salarié est rémunéré à la pièce, à la tâche ou au rendement, une rémunération lui est due pour ce temps perdu sur la base de la moyenne de sa rémunération durant les 26 jours précédents, sans qu'elle puisse être inférieure au salaire minimum légal.

Si la perte de temps dans les activités non agricoles est due à une cause indépendante de la volonté du salarié, le temps passé sur le lieu du travail lui est dû et rémunéré sur la même base que le salaire normal.

Si l'employeur, dans les activités agricoles, se trouve dans l'impossibilité de fournir du travail en raison de conditions météorologiques exceptionnelles, le salarié resté à la disposition dudit employeur durant toute la matinée et l'après-midi perçoit la rémunération d'une demi-journée s'il reste inactif toute la journée.

Il perçoit les deux tiers de la rémunération journalière s'il reste inactif uniquement une demi-journée.

Article 348

Les heures de travail perdues et non rémunérées, en cas d'interruption collective du travail dans une entreprise résultant de causes accidentelles ou d'un cas de force majeure doivent, lorsqu'elles sont récupérées, être payées au taux normal, sauf dispositions plus favorables pour le salarié.

Article 349

Les dispositions de l'article précédent s'appliquent également dans les activités non agricoles pour les heures effectuées en sus des huit premières heures, lorsqu'en raison de la répartition des heures du travail dans la semaine, la durée quotidienne du travail excède huit heures.

Article 350

A moins que le salaire ne soit basé sur l'ancienneté, en vertu d'une clause du contrat de travail, du règlement intérieur ou d'une convention collective de travail, tout salarié doit bénéficier d'une prime d'ancienneté dont le montant est fixé à :

- 5 % du salaire versé, après deux ans de service ;
- 10 % du salaire versé, après cinq ans de service ;
- 15 % du salaire versé, après douze ans de service ;
- 20% du salaire versé, après vingt ans de service ;
- 25% du salaire versé, après vingt-cinq ans de service.

Article 351

Les services visés à l'article 350 ci-dessus s'entendent des périodes de service, continues ou non, dans la même entreprise ou chez le même employeur.

Les périodes de service, continues ou non, ne sont prises en considération pour l'octroi de la prime d'ancienneté que si elles ne sont pas déjà entrées en ligne de compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement octroyée antérieurement, en ce qui concerne le salarié licencié puis réengagé.

Article 352

Sont considérées comme périodes de travail effectif et ne peuvent être déduites de la durée des services entrant en ligne de compte pour l'attribution de la prime d'ancienneté :

- les périodes de suspension du contrat de travail prévues à l'article 32 ci-dessus ;
- le congé annuel payé ;
- l'interruption temporaire du travail par suite d'un arrêt de fonctionnement de tout ou partie de l'entreprise résultant d'un cas de force majeure, telles que catastrophe, panne du courant électrique, réduction ou pénurie de matières premières ;
- la fermeture temporaire de l'entreprise en raison d'un cas de force majeure, d'une décision judiciaire ou d'une décision administrative.

Article 353

Pour le calcul de la prime d'ancienneté, sont pris en compte le salaire proprement dit, ses accessoires ainsi que les majorations pour heures supplémentaires, à l'exclusion :

- 1 - des prestations familiales ;
- 2 - des pourboires, sauf pour les salariés exclusivement payés aux pourboires ;