

**Les outils de l'Intelligence Économique
au service de l'Économie Marocaine**

Droit de travail marocain et celui des pays concurrents

Décembre 2007

Les législations sociales (droit du travail) constituent l'un des facteurs de l'avantage comparatif de chaque pays. Les avantages et les inconvénients du Maroc et de ses concurrents directs sont présentés dans cette étude.

TABLE DES MATIÈRES

- ◆ **Les différentes législations**
 - La législation marocaine
 - La législation tunisienne
 - La législation roumaine
 - La législation égyptienne
 - La législation turque

- ◆ **Benchmarking**

- ◆ **Synthèse**

LES DIFFÉRENTES LÉGISLATIONS

La législation marocaine

- **Types de contrat :** CDD et CDI, contrat individuel et collectif

- **Période d'essai :**

La période d'essai d'un CDI est fixée à trois mois pour les cadres, un mois et demi pour les salariés et 15 jours pour les ouvriers, renouvelable une seule fois.

Pour les CDD, la durée de la période d'essai est d'une journée pour chaque semaine de travail sans dépasser 2 semaines pour les contrats qui ne dépassent pas 6 mois. La durée est d'un mois pour les contrats qui dépassent 6 mois. Cependant des périodes d'essai inférieures à celles mentionnées peuvent être prévues par le contrat de travail, la convention collective ou le règlement intérieur.

- **Organisation du travail :**

Pour les activités non agricoles (ANA), la durée de travail annuelle est de 2288h par an ou 44h par semaine. La durée annuelle peut être répartie selon les besoins de l'entreprise sans dépasser un maximum de 10h de travail par jour. Elle est considérée comme étant une heure supplémentaire, celle qui prolonge la durée de travail annuelle, journalière ou hebdomadaire d'une heure.

Les heures supplémentaires donnent lieu à une majoration de 25% si elles sont effectuées entre 6h et 21h. Pour les ANA, la majoration est de 50%, si les activités sont effectuées entre 21h et 6h. Si les heures supplémentaires sont effectuées pendant le jour du repos hebdomadaire du salarié la majoration de 25% passe à 50% et celle de 50% passe à 100%.

Un jour de repos hebdomadaire de 24h est accordé à tous les salariés du même établissement vendredi, samedi ou dimanche ou le jour du marché hebdomadaire.

Le congé annuel (payé) est de 18 jours, auxquels s'ajoute 1 jour et demi pour chaque 5 années de service, le plafond annuel de congé est fixé à 30 jour. Tout salarié ayant arrivé à l'âge de 60 ans doit être mis à la retraite. Cependant, pour les salariés, qui ont 60 ans n'ayant pas terminé la durée fixée par l'assurance (3240 jours), peuvent bénéficier d'un prolongement de leur période de travail pour pouvoir totaliser cette période.

- **Salaire minimum :**

Depuis le 1er juillet 2004, le Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti (SMIG) est fixé à 9,66 Dh/h.

• Licenciement :

L'employeur peut licencier son salarié mais pour une motivation décrite par la loi:

- **Inaptitude**
- **Faute grave** : divulgation d'un secret professionnel, vol insulte ou violence de l'employeur envers son salarié sont considérés comme étant des fautes graves. En cas de faute grave du salarié, ce dernier est licencié sans préavis ni indemnité. En cas d'absence de faute grave de l'une des parties, la rupture unilatérale du contrat doit respecter un délai de préavis déterminé par le contrat de travail, la convention collective, le règlement intérieur ou les usages professionnels.
- **Raison disciplinaire**
- **Raison technologique** : ce licenciement ne peut être fait que dans les entreprises de plus de 10 salariés.

Le salarié licencié a droit à une indemnité après 6 mois de travail dans la même entreprise. Le montant est égal à : 96h de salaire pour les 5 premières années, 144h pour la période allant de la 6ème à la 10ème année, 192h pour la période allant de 11ème à la 15ème année, et 240h pour la période dépassant la 15ème année.

• Négociations collectives :

Le dialogue entre les salariés et les employeurs à travers leurs organisations représentatives a pour fin de :

- Déterminer et améliorer les conditions de travail et de l'emploi;
- Organiser les relations entre les employeurs et les salariés dans leur relation au sein de l'entreprise et entre les organisations représentatives.

Chaque partie est tenue de fournir toute information demandée par l'autre partie. La négociation collective est tenue au niveau de l'entreprise et au niveau sectoriel une fois par an ou selon une périodicité déterminée par la convention collective. Les négociations qui se déroulent au niveau national entre le gouvernement et les organisations professionnelles des employeurs et les syndicats se tiennent une fois par an et autant de fois que nécessaire.

Le résultat de la négociation est communiqué à l'autorité gouvernementale chargée du travail sous forme d'un procès verbal ou d'un accord signé, qui doit être transmis par la suite au conseil de la négociation collective créé auprès du gouvernement et qui a pour mission de :

- Présenter des propositions pour promouvoir la négociation collective;
- Présenter des propositions pour encourager la conclusion et la généralisation des conventions collectives;
- Donner son avis sur l'interprétation des clauses de la convention collectives de travail, lorsqu'il est sollicité;
- Étudier l'inventaire annuel du bilan des négociations collectives.

- **Droit de grève :**

Le code de travail ne contient aucune disposition relative au droit de grève. Cependant, il reste régi par la constitution qui le garantit, et par le code pénal qui réprime l'incitation de l'arrêt de travail.

- **Inspection de travail :**

L'employeur est tenu de déclarer toutes les embauches à l'agent d'inspection. Il doit aussi déclarer tout changement d'activité de l'entreprise ou le changement de son emplacement et les salariés temporaires. Les agents chargés de l'inspection peuvent avoir accès - pour contrôle ou enquête - à toutes les entreprises à n'importe quel moment et sans préavis. Ils doivent, ensuite, rédiger un rapport qu'ils vont adresser à la direction de l'inspection et à la juridiction compétente.

- **Sécurité sociale :**

Les charges salariales patronales sont de 15,10% de la rémunération mensuelle brute, et celles des salariés est de 4,29%.

La législation tunisienne

- **Types de contrat :** CDD qui peut durer jusqu'à 4 ans renouvelable, et CDI .

- **Période d'essai :**

Pour les CDD il n'y a pas de période d'essai, et pour le CDI la durée de la période d'essai est régie par les conventions collectives, elle peut aller de 3 mois à une année.

- **Organisation du travail :**

Pour le secteur non agricole, il existe deux régimes de travail. De 48h ou 40h par semaine selon le secteur d'activité. La durée du travail journalier, ne devant pas dépasser 8h, peut être prolongée à 10h avec une compensation en cours d'année. Pour le secteur agricole la durée de travail est de 2700h pour 300 jours de travail effectif. Le travail partiel ne peut pas dépasser 70% de la durée normale applicable à l'entreprise. Le repos hebdomadaire est de 24h consécutives, samedi ou dimanche. Cependant, l'inspection de travail doit être avisée sur l'organisation de travail. Le congé annuel est fixé à un jour par mois avec un maximum de 15 jours par an, le congé de maternité est de 30 jours qui peut être prolongé par des tranches de 15 jours sur certificats médicaux. Les jours fériés sont en nombre de 12.

- **Salaire minimum:**

Il est déterminé par la convention collective du secteur ou bien entre employeur et employés, sous réserve de respecter le minimum légal qui est de deux sortes :

- Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti (SMIG) : 231,296 dinars mensuels (régime des 48h), et 200,721 dinars mensuels (régime des 40h);
- Salaire Minimum Agricole Garanti (SMAG) : 7,129 dinars par jour plus une prime de technicité de 0,450 dinar (ouvriers spécialisés) et de 0,855 dinar (ouvriers qualifiés).

- **Licenciement :**

Les salariés peuvent être licenciés pour les motifs suivants :

- **Raisons économiques et technologiques :** l'employeur est tenu dans ce cas à notifier le licenciement au préalable auprès de l'inspection de travail qui tentera une conciliation;
- **Faute grave :** le salarié doit être, dans ce cas, reconduit devant le conseil de discipline;

- **Maladie :** c'est le cas de l'inaptitude physique. Certaines conventions collectives obligent l'employeur de prouver qu'aucune autre tâche (poste vacant) ne peut être remplie par le salarié concerné.

Dans le cas d'un licenciement abusif, le salarié licencié a droit à une gratification de fin de service ou à un versement de dommages-intérêts.

• **Négociations collectives :**

Les syndicats ont droit, dans une entreprise d'au moins 50 employés, de créer une section syndicale représentant leur syndicat auprès du chef d'entreprise.

- Dans chaque entreprise d'au moins 40 salariés, une commission consultative d'entreprise peut être composée par les représentants de la direction et les représentants des travailleurs, dans le but de faire des consultations sur l'organisation du travail, la discipline, la santé, et la sécurité du travail;
- Dans les entreprises de 20 à 40 travailleurs, il y a élection d'un délégué des salariés et son suppléant qui coordonnent avec l'organe d'inspection du travail et le conseil des prud'hommes.

Le conseil des prud'hommes est chargé de mener des tentatives de conciliation des différends entre salariés et employeurs. En cas d'échec d'une procédure judiciaire peut être faite devant la cour d'appel qui est l'instance compétente, la loi prévoit même une possibilité de pourvoi en cassation.

• **Inspection de travail :**

Toute entreprise doit se déclarer auprès de l'inspection, qui est chargée de veiller à l'application de la législation, d'informer et conseiller les salariés et les employeurs en la matière. Les agents de l'inspection ont un accès libre aux entreprises en vue d'estimer toute infraction existante.

• **Droit de grève :**

Le droit de grève est reconnu par le code de travail. Mais auparavant, la commission consultative de l'entreprise doit proposer une solution du différend, si les deux parties n'arrivent pas à un compromis, ils passent obligatoirement devant le bureau régional de conciliation ou l'inspection du travail. La grève est conditionnée par une approbation de la centrale syndicale et par un préavis de 10 jours.

• **Sécurité sociale :**

- Cotisation de l'employeur : 18%
- Cotisation des salariés : 6,25%

La législation roumaine

• Types de contrat :

CDD ne dépassant pas 24 mois, CDI, Contrat individuel ou collectif.

Contrat de travail temporaire d'une durée maximale de 12 mois pouvant être prolongée sans dépasser 18 mois.

Contrat de travail à temps partiel d'une durée de travail minimale de 2h par jour et 10h par semaine.

Contrat de travail à domicile.

• Période d'essai : Une période d'essai peut aller de 5 jours à 6 mois.

• Organisation du travail :

La durée de travail est de 8h par jour, 40h hebdomadaire. Le maximum est de 48h hebdomadaire avec les heures supplémentaires comprises. Pour les salariés de 16 ans à 18 ans, la durée de travail est de 6h par jour et de 36h hebdomadaire.

Les heures supplémentaires sont payées à un taux supérieur ou égal à 75% du salaire horaire de référence. Les salariés ont droit à un congé annuel de 20 jours pour un contrat de travail individuel, et de 21 jours pour un contrat de travail collectif. Les jours fériés sont en nombre de 8.

• Salaire minimum :

Le salaire minimum que les entreprises peuvent attribuer à leur salariés est de 440 RON.

• Licenciement :

Pour un salarié qui désire démissionner, il doit notifier sa volonté par écrit à l'employeur sans motivation. Cependant un préavis est obligatoire, il est de 15 jours pour les fonctions d'exécution et de 30 jours pour les fonctions de direction.

Pour le licenciement, la loi détermine les cas où elle peut être décidée par l'employeur (raison disciplinaire, détention préventive, inaptitude physique ou psychique, non conformité professionnelle, non sollicitation de la retraite, suppression de poste).

- **Négociations collectives :**

Les organisations syndicales sont considérées comme des personnes morales indépendantes. Il faut un minimum de 15 personnes, appartenant à la même entreprise ou au même secteur d'activité, pour former une entité syndicale. Un salarié ne peut pas adhérer à deux organisations syndicales en même temps. Les membres de la direction des syndicats ne peuvent pas être licenciés pour leur activité syndicale. Les syndicats peuvent utiliser différents moyens pour leur lutte syndicale: les négociations, les procédés de solution des litiges par médiation ou conciliation, la pétition, le meeting, la manifestation et la grève.

- **Inspection de travail :**

Les inspections régionales de travail assurent le contrôle de la légalité du déroulement du travail dans les entreprises. Chaque employeur doit compléter le registre d'évidence des salariés et le remettre à l'inspection régionale ou aux autorités compétentes. Ce registre contient les éléments du contrat de travail et toutes les situations qui peuvent intervenir lors de l'exécution du contrat (les modifications et la rupture des relations contractuelles avec l'employeur).

- **Droit de grève :**

Le droit d'appartenir à une organisation syndicale est garanti par la constitution. Cependant la décision de grève nécessite le vote d'un quorum de la moitié des membres du syndicat, en cas de l'absence d'organisation syndicale le quorum est du quart des salariés de l'entreprise. Cependant, les employés qui entrent en grève doivent s'abstenir d'empêcher les autres salariés de continuer leur travail. L'entreprise doit être avertie de la grève avant 48h de son déclenchement.

- **Sécurité sociale :**

Répartition des cotisations salariales et patronales pour le régime de sécurité depuis 2007:

- Cotisation de l'employeur : 28,40% / 32,1%
- Cotisation de l'employé : 17 %

La législation égyptienne

- **Types de contrat :** Contrat de travail individuel et collectif, CDD et CDI

- **Période d'essai :**

La période d'essai est déterminée dans le contrat de travail, et ne peut pas dépasser trois mois, cette période ne peut pas être renouvelable.

- **Organisation du travail :**

La durée du travail est fixée à 8h par jour, ou bien 48h par semaine. Ces heures n'intègrent pas en elles les inter-temps de repas et de repos des salariés. Les heures de travail ne doivent pas dépasser 5h continues, qui doivent être accompagnées d'une pause d'une heure. Les salariés ne doivent pas passer plus que 10h au total dans le lieu de travail. Ils ont droit à un repos hebdomadaire, et payé, de 24h au moins (sauf exceptions déterminées par la ministre chargé de la question). Le congé annuel est de 21 jours, il peut atteindre 30 jours pour un salarié ayant exercé 10 ans de service, ou ayant dépassé 50 ans d'âge. Le congés annuel ne contient pas les fêtes, les jours fériés, les fêtes officielles et les repos hebdomadaires. L'âge de la retraite est fixé à 60 ans sauf s'il y a CDD, dans ce cas, le salarié doit remplir son engagement au delà de 60 ans.

- **Salaire minimum:**

Salaire minimum légal mensuel au 01/01/2003, 81 US\$ (176 livres égyptiennes)

- **Licenciement :**

Le patron ne peut pas licencier un salarié pour les motifs suivants :

- le sexe, la couleur, la religion, l'opinion politique, la grossesse;
- l'appartenance du salarié à un organisme syndical, ou son activité culturelle dans le cadre légal;
- l'exercice d'un statut représentatif des salariés, ou l'avoir fait auparavant;
- le recours du salarié auprès du instances juridictionnelle compétentes contre son patron;
- la jouissance du salarié de son droit de congés;
- le contrat de travail peut prendre fin pour incapacité physique du salarié, sauf incapacité partielle où il peut exercer une autre fonction (disponible) chez son patron.

• **Négociations collectives :**

Les négociations doivent se tenir entre les patrons et les syndicats, elles ont pour but d'améliorer les conditions de travail, la situation des salariés et la résolution des différends entre les salariés et les employeurs. Lors du refus de l'une des parties, l'autre partie peut informer les autorités administratives responsables pour qu'elles interviennent en vue de la reprise des négociations. Les négociations sont tenues au niveau des entreprises, au niveau sectoriel et au niveau national. Lors des négociations, l'employeur n'a pas le droit de prendre des décisions à propos des sujets discutés. Le patron est tenu de fournir toutes les informations concernant son organisme. En cas de litige, il est prévu de choisir un médiateur - d'une liste de médiateurs élaborée par le ministre chargé - pour résoudre le différend et mettre en accord les deux parties, ou bien le médiateur peut leur formuler des recommandations. Si les deux parties n'acceptent pas les recommandations du médiateur, une procédure juridictionnelle peut avoir lieu.

• **Inspection de travail :**

Les inspecteurs ont le droit d'accéder à n'importe quelle entreprise pour veiller à l'application des dispositions de la législation de travail. Les employeurs et leurs équipes administratives sont tenus de faciliter le travail des inspecteurs et de présenter tous les documents demandés par ceux-ci.

• **Droit de grève :**

Les salariés ont le droit de faire la grève pour défendre leurs intérêts sociaux, économiques et professionnels. L'entité syndicale au sein d'une entreprise doit voter la décision de grève avec une majorité des deux tiers. En absence de cette entité au sein de l'entreprise, c'est le syndicat général concerné qui prend la décision avec la même majorité des deux tiers. L'employeur doit être averti 15 jours avant le début de la grève, la décision de grève doit contenir aussi les motifs de grève et sa durée. Les autorités administratives compétentes doivent elles aussi être tenues au courant de la grève. Les salariés ne peuvent pas réclamer la modification de la convention collective lorsqu'elle est en vigueur. La grève est interdite pour les établissements à caractère vital ou ceux dont l'arrêt d'activité peut engendrer une atteinte à la sûreté nationale.

• **Sécurité sociale :**

- Cotisation employeur : 26%
- Cotisation salarié : 14%

La législation turque

- **Contrat de travail :**

Le contrat de travail est avant tout régi par la négociation individuelle. Le formalisme du contrat de travail et les conditions de licenciement sont rigides.

- **Durée du temps de travail :**

La durée légale hebdomadaire est de 39 heures.

- **Age de la retraite:**

50 ans pour les femmes et 55 ans pour les hommes.

- **Salaire minimum légal mensuel :** 448 \$

- **Les cotisations:**

- Cotisation employeur : 19,5 %
- Cotisation employé : 14%

- **Contrat de travail**

Pays	Type de contrat de travail
Maroc	CDD, CDI, contrat individuel, contrat collectif
Égypte	CDD, CDI, contrat individuel, contrat collectif
Tunisie	CDD, CDI, contrat individuel, contrat collectif
Roumanie	CDD, CDI, contrat individuel, contrat collectif

- **Période d'essai**

Pays	Période d'essai
Maroc	<p>CDI : 3 mois pour les cadres, 15 jours pour les ouvriers</p> <p>CDD: max 2 semaines pour un contrat inférieur à 6 mois, et 1 mois pour un contrat dépassant 6 mois</p> <p>(période renouvelable une seule fois)</p>
Égypte	Maximum de trois mois non renouvelable
Tunisie	<p>CDD : pas de période d'essai</p> <p>CDI : précisée dans la convention collective et allant de trois mois à une année.</p>
Roumanie	Une période d'essai allant de 5 jours à 6 mois

- **Durée de travail**

Pays	Durée de travail
Maroc	44h/semaine avec un maximum de 10h/jour
Égypte	48h/semaine, 8h/jour
Tunisie	48h/semaine ou 40h/semaine, 8h/jour avec un maximum de 10h/jour
Roumanie	40h/semaine, avec un maximum de 48h/semaine
Turquie	39h/semaine

- **Congé**

Pays	Congé
Maroc	18jours/an, auxquels s'ajoute un jour et demi pour chaque 5 année de service
Égypte	21jours/an, et peut aller jusqu'à 30 jours pour les anciens salariés
Tunisie	15jours/an Maximum
Roumanie	20jours/an pour les contrat individuel, et de 21jours/an pour les contrats collectifs

- **Congé**

Pays	L'age de retraite
Maroc	60 ans
Égypte	60 ans
Tunisie	60 ans
Roumanie	62 ans pour les hommes et 57 ans pour les femmes
Turquie	55 ans pour les hommes et 50 ans pour les femmes

- **Salaire minimum**

Pays	Salaire minimum
Maroc	222 \$
Égypte	31 \$
Tunisie	190 \$ pour le régime de 48h/semaine 164 \$ pour le régime de 40h/semaine
Roumanie	108 \$
Turquie	448 \$

- Cotisation employeur / employé

Pays	Cotisation employeur	Cotisation employé
<i>Maroc</i>	15,10%	4,29%
<i>Égypte</i>	26%	14%
<i>Tunisie</i>	18%	6,25%
<i>Roumanie</i>	28%	17%
<i>Turquie</i>	19,5%	14%

- Droit de grève

Pays	Droit de grève
<i>Maroc</i>	Aucune disposition dans le code de travail ne traite la grève, cependant ce droit reste garanti par la constitution et le code pénal qui réprime toute incitation à l'arrêt du travail.
<i>Égypte</i>	Un droit garanti par le code de travail, que les salariés ne peuvent pas révoquer pour modification des conventions collectives. La grève est interdite dans les établissements à caractère vital. Le préavis est de 15 jours avant le début de la grève.
<i>Tunisie</i>	Le droit de grève est reconnu par le code de travail. Mais auparavant, la commission consultative de l'entreprise doit proposer une solution du différend. La grève est conditionnée par une approbation de la centrale syndicale et par un préavis de 10 jours.
<i>Roumanie</i>	Le droit syndical est reconnu par la constitution, les salariés en grève ne doivent pas empêcher les autres salariés de continuer leur travail. Le préavis est de 48h.

• Jours fériés

Pays	Jours fériés
<i>Maroc</i>	16 jours
<i>Égypte</i>	12 jours
<i>Tunisie</i>	12 jours
<i>Roumanie</i>	8 jours
<i>Turquie</i>	19 jours

Pour détecter les points forts et les points faibles de chaque législation, on procédera à l'examen comparatif de chaque axe par pays.

Commençons par la durée de travail, on constate que la Tunisie et l'Égypte gardent encore une durée élevée de travail par semaine (48h), alors que la Turquie et la Roumanie qui sont plus proches des législations européennes sont à 39h et 40h respectivement, le Maroc pour sa part se situe entre les deux en gardant 44h de travail par semaine. Ceci dit, plus d'heures de travail signifie plus de production ce qui pourrait intéresser les investisseurs. L'Égypte et la Tunisie illustrent cette idée avec 4h de plus sur le Maroc et 8h de plus sur la Roumanie et la Turquie.

En ce qui concerne la durée du congé annuel, la Tunisie garde la plus courte durée (15-jours), cependant les autres pays partent de 18 jours pour le Maroc, 21 jours pour l'Égypte et 20 jours pour la Roumanie. Ainsi, moins de durée de congé augmente la durée de travail annuel, la Tunisie devance les autres sur ce point avec quelque jours de congé de moins par rapport aux autres pays.

Cependant, l'âge de la retraite montre la distinction des législations turque et roumaine par rapport aux autres législations, puisqu'elles consacrent un âge de retraite différencié selon le sexe. En Turquie, les hommes accèdent à la retraite à l'âge de 55 ans alors que les femmes le font à l'âge de 50 ans. En Roumanie, les hommes arrivent à l'âge de la retraite à 62 ans alors que pour les femmes c'est à 57 ans. Pour les trois autres pays, l'âge de la retraite est fixé à 60 ans. La Turquie se distingue aussi par un âge de retraite moins avancé que les autres législations. La Roumanie de sa part garde les ouvriers pour une durée plus longue que les autres pays, ce qui pourrait intéresser les entreprises pour qu'elles gardent le plus possible les ouvriers expérimentés.

Le salaire minimum reflète une grande différenciation. Le plus bas étant celui de l'Égypte avec 31\$/mois suivi par le roumain avec 108\$/mois, la Tunisie fixe le salaire mensuel entre 164\$ et 190\$, le Maroc est à 222\$/mois, l'ouvrier turc est le plus payé à 448\$/mois. On peut dire alors, que la main d'oeuvre à bas coût est garantie en Égypte mais ici d'autres facteurs peuvent influencer comme la qualification de la main d'oeuvre.

Pour les cotisations sociales des employeurs, c'est en Roumanie que les employeurs payent le plus grand pourcentage avec 28% suivi par l'Égypte avec 26%, la Turquie avec 19,5%, la Tunisie avec 18%, le Maroc enregistre la plus basse contribution patronale avec 15%.

La cotisation des employés met la Roumanie l'Égypte et la Turquie au premier plan avec une haute contribution de 14%, la Tunisie enregistre un taux de 6,25%, alors que la Maroc enregistre encore la plus basse contribution avec 4,29%.

Le nombre de jours fériés diffère largement, le plus bas est en Roumanie avec 8 jours seulement alors que la Turquie a 19 jours fériés. Entre eux se situe le Maroc avec 16 jours et l'Égypte et la Tunisie avec 12 jours fériés. Ce point là comme celui de la durée du congé annuel influencent la durée de travail annuel, alors que les fêtes roumaines représentent moins d'entraves au travail que celles du Maroc qui en représentent le double, la Turquie en a le plus.

*Les outils de l'Intelligence Economique au service
de l'Economie Marocaine*

**CETTE ÉTUDE EST UNE PUBLICATION DU CENTRE DE VEILLE
STRATÉGIQUE**

**RÉALISATION : MOHAMED REDA BENSLIMANE
EN COLLABORATION AVEC : ABDESSAMAD ABOUCHADI**

ADRESSE : 32 RUE HONAIN ANGLE MICHLIFEN, HAUT-AGDAL, RABAT

Tél.: +212 (0)37 67 47 61 / (0)37 67 45 26

Fax: +212 (0)37 67 14 31

Email : cvs@invest.gov.ma

Site web : <http://www.veille.gov.ma>