

Le licenciement en droit marocain : Motifs et Procédures

Le licenciement d'un salarié est une décision sérieuse dans la vie courante de l'entreprise . Celle-ci doit être justifiée et prouvée suivant L'ART 39 du code de travail .

Le Motif le plus valable pour le licenciement est la faute grave commise par un employé ;

Selon les dispositions du même article de loi (ART 39), on entend par faute grave , les actes suivants :

- Le Vol
- L'Abus de Confiance
- L'ivresse publique
- La Consommation de stupéfiants
- L'Agression corporelle
- L'insulte grave
- Le Refus délibéré et injustifié du salarié d'exécuter un travail de sa compétence
- L'Absence non justifiée du salarié pendant plus de quatre jours ou de Huit demi-journées pendant une 12 Mois .
- La Détérioration grave des équipements , des machines ou de matières premières causée délibérément par le salarié ou suite à une négligence grave de sa part
- La faute du salarié occasionnant un dommage matériel considérable à l'employeur
- L'inobservation par le salarié des instructions à suivre pour garantir la sécurité du travail ou de l'établissement ayant causé un dommage considérable
- Toute forme de violence ou d'agression dirigée contre un autre salarié , l'employeur ou son représentant portant atteinte au fonctionnement de l'entreprise .

Dans les cas cités ci-haut , le salarié peut être licencié sans préavis , ni indemnité , ni versement de dommages et intérêts (ART 61)

Procédure :

Toutefois , avant le licenciement , le salarié doit pouvoir se défendre et être entendu par l'employeur ou le représentant de celui-ci en présence du délégué des salariés dans un délai ne dépassant pas Huit jours à compter de la date de constatation de l'acte reproché .

IL est dressé un procès verbal par la direction de l'entreprise, signé par les deux parties, dont copie est délivrée au salarié. Si l'une des parties refuse d'appliquer la procédure, il est fait recours à l'inspection du travail (ART 62)

La Décision de licenciement doit être remise au salarié en mains propres contre accusé de réception ou par lettre recommandée avec accusé de réception, dans un délai de 48 heures suivant la date à laquelle la décision a été prise. (ART 63)

Une copie de la décision de licenciement est à adresser à l'agent chargé de l'inspection de travail. (ART 64)

Un employeur ne peut pas licencier un salarié sans cause réelle et sérieuse, il doit motiver le licenciement par une faute grave ou des considérations économiques bien définies. Si ce n'est pas le cas il s'agit d'un licenciement abusif.

Le code du travail marocain a dressé une liste limitative des licenciements considérés comme étant justifiés par un motif valable.

Dans ses articles 39 et 61, il est évoqué :

- Le licenciement pour faute grave,
- Le licenciement pour cumul de sanctions disciplinaires
- Le licenciement pour motifs technologiques, structurels ou économiques

Parmi les raisons que l'employeur peut invoquer pour enclencher la procédure de licenciement :

- Refus d'exécution d'un travail,
- La divulgation d'un secret professionnel,
- La non-application d'une clause contractuelle,

D'autre part, l'absentéisme est également une des raisons entraînant le licenciement, «l'article 39 précise que l'absence non justifiée de plus de 4 jours ou de 8 demi-journées pendant une période de 12 mois et la mauvaise discipline sont des causes de licenciement.

Cette absence est jugée néfaste au bon déroulement du travail et porte préjudice à l'entreprise. Dans ce cas, l'inspecteur du travail constate l'atteinte au fonctionnement de l'établissement et en dresse un procès-verbal. Le salarié peut alors être licencié sans préavis, ni indemnités ni versement de dommages-intérêts. L'employeur peut même poursuivre le salarié et lui réclamer des dommages et intérêts.

En cas de licenciement abusif, l'employé de la même manière que l'employeur peut de plein droit engager des poursuites et exiger des dommages et intérêts. Selon l'article 53 du code du travail, le montant des indemnités de licenciement, pour chaque fraction d'année de travail effectif est égal à 96 heures de salaire pour les 5 premières années d'ancienneté, 144 heures pour la période d'ancienneté allant de 6 à 10 ans, 192 heures pour la période allant de 11 à 15 ans et 240 heures pour la période dépassant les 15 ans. Cette indemnité est calculée sur la base de la moyenne des salaires perçus au cours des 52 semaines ayant précédé la rupture du contrat.

A chaque licenciement, une période de préavis différente selon le statut de l'employé est prévue par la loi.

En ce qui concerne les salariés titularisés,

- 8 jours si la personne a travaillé moins d'un an dans l'entreprise.
- 1 mois pour des durées d'ancienneté allant de 1 à 5 ans
- 2 mois au-delà de 5 ans d'ancienneté.

Pour les licenciements pendant la période d'essai, le salarié peut-être licencié à tout moment. Toutefois, s'il travaille dans l'entreprise depuis plus d'une semaine, son préavis est de 2 jours.

La procédure de licenciement est toutefois différente quand il s'agit de salariés protégés (médecin de travail, délégué du personnel, délégué syndical). Pour leur licenciement, la procédure exige expressément l'intervention de l'inspecteur du travail.

Dernier recours

Comme il est stipulé dans l'article 38 du code du travail, le licenciement est considéré comme le dernier «des recours». Avant, l'employeur peut prendre des sanctions disciplinaires sous forme d'avertissements, de blâmes, de mises à pied, et ce, pour une durée qui n'excède pas 8 jours.

Ce n'est qu'en cas de récidive que l'employeur met définitivement fin au contrat de son employé pour «faute grave».

De plus, avant de le licencier, l'employeur doit respecter une procédure précise:

- Le salarié doit avoir la possibilité de se défendre et d'être entendu en présence du délégué des salariés ou le représentant syndical de son choix.
- Ensuite, un procès-verbal doit être dressé par l'administration de l'entreprise et signé par les deux parties, dont une copie est délivrée au salarié, dans les 48 heures qui suivent.
- Si l'une des parties refuse d'entreprendre ou de poursuivre la procédure, il faut alors recourir à l'inspecteur du travail.

Zoom sur la procédure d'un licenciement pour faute (les articles 62 à 65 du code du travail) :

- le salarié «doit pouvoir se défendre et être entendu par l'employeur... en présence du délégué des salariés ou le représentant syndical». Pour cela, il faut d'abord lui remettre une convocation à l'audience de conciliation, pour être entendu dans un délai ne dépassant pas «8 jours à compter de la date de constatation de l'acte qui lui est imputé». A noter que la constatation de la faute ne correspond pas forcément au moment où elle a été commise. Il peut s'agir, à titre d'exemple, d'un audit ou d'une délation.
- La convocation est remise au salarié par lettre recommandée, remise en mains propres contre décharge ou via un huissier de justice, afin de pouvoir prouver sa réception.

- Il faut laisser au salarié 5 jours pour se préparer et choisir le délégué ou le responsable syndical qui l'accompagnera. L'employeur peut aussi s'entourer de délégués du personnel ou de témoins.
- Durant l'audience de conciliation, il relève de la responsabilité de l'employeur d'exprimer clairement la faute commise, et uniquement celle justifiant le licenciement. Les employeurs croyant bien faire en ressortent les vieux dossiers pour charger leur employé, mais cela peut se retourner contre eux. «En droit, une faute mérite une sanction et une sanction ne peut s'appliquer qu'à une seule faute».
- Légalement un PV doit être rédigé séance tenante. Un manque de coopération peut alors être constaté par le délégué du personnel accompagnant l'employeur si le salarié refuse de signer le PV.
- Si la conciliation échoue, l'employeur dispose de 48h pour remettre la lettre de licenciement en mains propres contre reçu ou par lettre recommandée (certains juges demandent les deux). Cette lettre devra contenir le motif du licenciement, la date de l'audience, le préjudice (chiffré si possible), et le PV devra y être joint. L'employé dispose de 90 jours pour contester cette décision (article 65 du code du travail).

Calcul des indemnités- Indemnité de préavis

Cette indemnité est prévue par l'article 51 du nouveau Code du Travail. Son montant est égal au salaire qu'aurait perçu le salarié licencié s'il était resté dans son emploi jusqu'au terme de sa période de préavis, telle que prévue par son contrat de travail ou par le décret d'application y afférent.

Indemnité légale de licenciement

Cette indemnité est prévue par l'article 53 du Code du Travail et calculée sur la base de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise et de son salaire horaire.

Le montant de l'indemnité de licenciement pour chaque année ou fraction d'année de travail effectif est égal à : – 96 heures de salaire pour les 5 premières années d'ancienneté, soit 2,5 mois de salaire pour les 5 1ères années d'ancienneté ;

-144 heures de salaire pour la période d'ancienneté allant de 6 à 10 ans, soit 3,8 mois de salaire pour les 10 années d'ancienneté suivantes;

-192 heures de salaire pour la période d'ancienneté allant de 11 à 15 ans, soit 5 mois de salaire pour les 15 années d'ancienneté suivantes;

-240 heures de salaire pour la période d'ancienneté dépassant 15 ans.

Domages et intérêts

Les dommages et intérêts sont prévus par l'article 41 du Code du Travail. Leur montant est fixé à 1,5 mois de salaires par année d'ancienneté, et plafonné à 36 mois de salaire.

Indemnité compensatrice pour congés payés non consommés cette indemnité est prévue par l'article 251 du Code du Travail et rémunère les jours non consommés du congé annuel payé auquel a droit le salarié.

Cumul des indemnités

La question du cumul des indemnités légales de licenciement et des dommages et intérêts pour rupture abusive du contrat de travail a fait l'objet de diverses interprétations tant de la part des praticiens que des autorités concernées.

En effet, le nouveau Code du Travail, dans son article 59, prévoit qu'en cas de licenciement abusif, le salarié bénéficie des dommages et intérêts, de l'indemnité de préavis, et de l'indemnité de perte d'emploi (dont aucune définition n'a été donnée par le législateur à ce jour et dont les conditions d'applicabilité restent à définir). Il n'est fait aucune référence dans cet article à l'indemnité légale de licenciement.

La question s'est alors posée de savoir si les tribunaux, après l'entrée en vigueur du nouveau Code du Travail, allaient accorder le cumul des indemnités en cas de licenciement abusif ou s'ils allaient appliquer l'article 59 stricto sensu (dommages et intérêts + préavis).

La chambre sociale du Tribunal de Première Instance de Casablanca s'est prononcée sur la question, dans un jugement du 21 février 2005, en accordant le cumul des indemnités (indemnité légale et dommages et intérêts). Ce jugement a lui-même été confirmé par la Cour d'Appel de Casablanca dans un arrêt du 28 février 2006.

Notons toutefois qu'il ne s'agit pas encore d'une jurisprudence constante et que la Cour Suprême ne s'est pas encore prononcée sur la question.

Procédure de conciliation préliminaire

En effet, l'article 41 dispose que : ' Le salarié licencié pour un motif qu'il juge abusif peut avoir recours à la procédure de conciliation préliminaire prévue au 4e alinéa de l'article 532 ci-dessous, aux fins de réintégrer son poste ou d'obtenir des dommages intérêts. Le recours à la procédure de conciliation préliminaire, prévue par l'article 41 du Code du Travail, permet à l'employeur de résilier le contrat de travail le liant à son salarié en concluant un accord avec ce dernier (contresigné par l'inspecteur du travail). Cet accord est définitif et non susceptible de recours devant la justice marocaine.

L'accord obtenu dans le cadre de la conciliation préliminaire est réputé définitif et non susceptible de recours devant les tribunaux. '

Le PV de conciliation tient lieu de quitus à concurrence des sommes qui y sont portées.

Enfin, sur le plan fiscal, le recours à la procédure de conciliation préliminaire exonère le salarié du paiement de l'impôt sur le revenu au titre de l'indemnité de licenciement et des dommages et intérêts qui lui sont alloués.

En revanche, l'indemnité de préavis et l'indemnité compensatrice pour congés payés restent imposables.