


PETIT-DEJEUNER D'INFORMATION DU 30 OCTOBRE 2017

**LA PROCÉDURE DE LICENCIEMENT À LA LUMIÈRE DE LA CIRCULAIRE N° 122/17 DU 27/09/2017
RELATIVE À L'INTERPRÉTATION DE L'ARTICLE 62 DU CODE DU TRAVAIL**

Me Nesrine Roudane
Avocate au Barreau de Casablanca

ROUDANE & PARTNERS
LAW FIRM





**LA PROCÉDURE DE LICENCIEMENT
À LA LUMIÈRE DE
LA CIRCULAIRE N° 122/17 DU MINISTRE DU TRAVAIL
DU 27/09/2017 RELATIVE À L'INTERPRÉTATION DE
L'ARTICLE 62 DU CODE DU TRAVAIL**

Introduction

Les fondements de la procédure d'audition

L'article 62 du Code du travail


La problématique

La Circulaire n° 122/17 du 27/09/2017

Les étapes et formalités de la procédure d'audition

Conclusion

Période de questions



**LA PROCÉDURE DE LICENCIEMENT
À LA LUMIÈRE DE
LA CIRCULAIRE N° 122/17 DU MINISTRE DU TRAVAIL
DU 27/09/2017 RELATIVE À L'INTERPRÉTATION DE
L'ARTICLE 62 DU CODE DU TRAVAIL**

Introduction

Les fondements de la procédure d'audition

L'article 62 du Code du travail


La problématique

La Circulaire n° 122/17 du 27/09/2017

Les étapes et formalités de la procédure d'audition

Conclusion

Période de questions




**LA PROCÉDURE DE LICENCIEMENT
À LA LUMIÈRE DE
LA CIRCULAIRE N° 122/17 DU MINISTRE DU TRAVAIL
DU 27/09/2017 RELATIVE À L'INTERPRÉTATION DE
L'ARTICLE 62 DU CODE DU TRAVAIL**

Les fondements de la procédure d'audition

La procédure d'audition trouve son fondement dans l'article 62 du Code de travail, la constitution et les conventions de travail ratifiées par le Maroc, notamment la **Convention internationale du travail n° 158 relative à la cessation de la relation du travail à l'initiative de l'employeur** (article 7).

Prenant en considération la **logique protectionniste** du droit du travail et compte tenu du fait que le salarié est considéré comme la **partie vulnérable** dans la relation de travail, la procédure d'audition vise à protéger le salarié contre le licenciement ou les sanctions disciplinaires, en lui permettant de se défendre avant la prise de décision.

C'est une **garantie juridique** pour le salarié.



**LA PROCÉDURE DE LICENCIEMENT
À LA LUMIÈRE DE
LA CIRCULAIRE N° 122/17 DU MINISTRE DU TRAVAIL
DU 27/09/2017 RELATIVE À L'INTERPRÉTATION DE
L'ARTICLE 62 DU CODE DU TRAVAIL**

Introduction

Les fondements de la procédure d'audition

L'article 62 du Code du travail


La problématique

La Circulaire n° 122/17 du 27/09/2017

Les étapes et formalités de la procédure d'audition

Conclusion

Période de questions



**LA PROCÉDURE DE LICENCIEMENT
À LA LUMIÈRE DE
LA CIRCULAIRE N° 122/17 DU MINISTRE DU TRAVAIL
DU 27/09/2017 RELATIVE À L'INTERPRÉTATION DE
L'ARTICLE 62 DU CODE DU TRAVAIL**


Article 62 du Code du travail

Avant le licenciement du salarié, il doit pouvoir se défendre et être entendu par l'employeur ou le représentant de celui-ci en présence du délégué des salariés ou le représentant syndical dans l'entreprise qu'il choisit lui-même dans un délai ne dépassant pas huit jours à compter de la date de constatation de l'acte qui lui est imputé.

Il est dressé un procès-verbal à ce propos par l'administration de l'entreprise, signé par les deux parties, dont copie est délivrée au salarié.

Si l'une des parties refuse d'entreprendre ou de poursuivre la procédure, il est fait recours à l'inspecteur du travail.

Rappel: Le champ d'application de l'article 62 est **sans restriction** quant à **la taille de l'entreprise** (PME, multinationale, entreprise familiale, etc.) le **type de contrat** (CDD, CDI) ou le **statut du salarié** (cadre, employé, délégué syndical ou représentant des salariés).



**LA PROCÉDURE DE LICENCIEMENT
À LA LUMIÈRE DE
LA CIRCULAIRE N° 122/17 DU MINISTRE DU TRAVAIL
DU 27/09/2017 RELATIVE À L'INTERPRÉTATION DE
L'ARTICLE 62 DU CODE DU TRAVAIL**

Introduction

Les fondements de la procédure d'audition

L'article 62 du Code du travail


La problématique

La Circulaire n° 122/17 du 27/09/2017

Les étapes et formalités de la procédure d'audition

Conclusion

Période de questions



**LA PROCÉDURE DE LICENCIEMENT
À LA LUMIÈRE DE
LA CIRCULAIRE N° 122/17 DU MINISTRE DU TRAVAIL
DU 27/09/2017 RELATIVE À L'INTERPRÉTATION DE
L'ARTICLE 62 DU CODE DU TRAVAIL**

La problématique

Par l'article 62 du code de travail, le législateur a déterminé les étapes de la procédure d'audition, mais il a omis de préciser le formalisme à respecter pour l'accomplissement de chaque étape.

Les principales zones d'ombres


Quand et comment le salarié doit-il être convoqué ?

Que doit contenir le procès-verbal d'audition ?

Qui doit saisir l'inspection du travail et quel est le rôle de l'inspecteur du travail ?

S'agit-il de dispositions impératives ou facultatives, compte tenu du défaut de sanction explicite pour le non respect de la procédure d'audition ?

La procédure d'audition est-elle d'ordre public et son défaut peut-il être soulevé d'office par le tribunal ?



**LA PROCÉDURE DE LICENCIEMENT
À LA LUMIÈRE DE
LA CIRCULAIRE N° 122/17 DU MINISTRE DU TRAVAIL
DU 27/09/2017 RELATIVE À L'INTERPRÉTATION DE
L'ARTICLE 62 DU CODE DU TRAVAIL**

Introduction

Les fondements de la procédure d'audition

L'article 62 du Code du travail


La problématique

La Circulaire n° 122/17 du 27/09/2017

Les étapes et formalités de la procédure d'audition

Conclusion

Période de questions




**LA PROCÉDURE DE LICENCIEMENT
À LA LUMIÈRE DE
LA CIRCULAIRE N° 122/17 DU MINISTRE DU TRAVAIL
DU 27/09/2017 RELATIVE À L'INTERPRÉTATION DE
L'ARTICLE 62 DU CODE DU TRAVAIL**

La Circulaire n° 122/12 du 27/09/2017

Dans ce contexte et suite aux assises tripartites du 22 & 23 septembre 2014 tenues à l'occasion des 10 ans d'application du Code de travail, **la circulaire n° 122/17** du ministère du travail et de l'insertion sociale a vu le jour le 27 septembre 2017 .

Cette circulaire contient une **note explicative de l'article 62** sur la base de la **jurisprudence** accumulée à ce jour, notamment les arrêts de la Cour de Cassation, étant rappelé que la jurisprudence est une **source de droit**.



**LA PROCÉDURE DE LICENCIEMENT
À LA LUMIÈRE DE
LA CIRCULAIRE N° 122/17 DU MINISTRE DU TRAVAIL
DU 27/09/2017 RELATIVE À L'INTERPRÉTATION DE
L'ARTICLE 62 DU CODE DU TRAVAIL**

Introduction

Les fondements de la procédure d'audition

L'article 62 du Code du travail


La problématique

La Circulaire n° 122/17 du 27/09/2017

Les étapes et formalités de la procédure d'audition

Conclusion

Période de questions



**LA PROCÉDURE DE LICENCIEMENT
À LA LUMIÈRE DE
LA CIRCULAIRE N° 122/17 DU MINISTRE DU TRAVAIL
DU 27/09/2017 RELATIVE À L'INTERPRÉTATION DE
L'ARTICLE 62 DU CODE DU TRAVAIL**

Les étapes et formalités de la procédure d'audition


La procédure d'audition comporte un certain nombre d'étapes et de conditions qu'il convient de respecter avant d'infliger la sanction disciplinaire.

1. Organisation de la séance d'audition

L'organisation de la séance d'audition dans les **8 jours à compter de la date de la constatation de la faute** constitue la **première étape** de la procédure d'audition.

Qui peut assister à la procédure d'audition?

- L'employeur ou son représentant
- Le salarié
- Le délégué des salariés ou le représentant syndical librement choisi par le salarié
- Les témoins si leur présence n'est pas contestée par le salarié
- L'huissier de justice soit sur la base d'une ordonnance judiciaire ou sur demande de l'intéressé dans le cadre des constatations purement matérielles.




**LA PROCÉDURE DE LICENCIEMENT
À LA LUMIÈRE DE
LA CIRCULAIRE N° 122/17 DU MINISTRE DU TRAVAIL
DU 27/09/2017 RELATIVE À L'INTERPRÉTATION DE
L'ARTICLE 62 DU CODE DU TRAVAIL**

La convocation

- doit se faire **par écrit**
- doit être notifiée d'une façon permettant la **preuve de la réception**
- peut être remise au salarié ou à toute personne se trouvant à son **domicile**

La convocation doit comporter :

- les fautes reprochées au salarié
- la date et l'heure de la séance d'audition
- le lieu de la séance d'audition (qui doit être le siège de l'entreprise)
- l'information du salarié sur la possibilité de se faire assister



**LA PROCÉDURE DE LICENCIEMENT
À LA LUMIÈRE DE
LA CIRCULAIRE N° 122/17 DU MINISTRE DU TRAVAIL
DU 27/09/2017 RELATIVE À L'INTERPRÉTATION DE
L'ARTICLE 62 DU CODE DU TRAVAIL**

Le délai de 8 jours


Le salarié doit être entendu dans un délai ne dépassant pas **8 jours à compter de la date de constatation de l'acte** qui lui est imputé. Une audition organisée au-delà de ce délai contient un **vice de forme** et toute mesure qui en découlerait serait **abusive**.

En présence d'une notification judiciaire (acte de procédure) le délai est **franc** **أجل كامل** : le premier et le dernier jour ne sont pas compris dans la durée du délai

En présence d'une notification extrajudiciaire le délai est **non franc** **أجل ناقص**: le premier jour n'est pas compris dans le terme qui expire avec le dernier jour.

Le délai de 8 jours peut être **prorogé** en présence d'une raison valable telle la maladie du salarié (attestée par un certificat médical).

La procédure d'audition peut être **reportée** dans l'hypothèse où le pénal tiendrait le civil en état (procédure pénale en cours pour déterminer la faute du salarié).




**LA PROCÉDURE DE LICENCIEMENT
À LA LUMIÈRE DE
LA CIRCULAIRE N° 122/17 DU MINISTRE DU TRAVAIL
DU 27/09/2017 RELATIVE À L'INTERPRÉTATION DE
L'ARTICLE 62 DU CODE DU TRAVAIL**

2. La préparation et le contenu du procès-verbal

La préparation d'un procès-verbal par l'administration de l'entreprise, signé par les deux parties et dont copie est délivrée au salarié, constitue la **seconde étape** de la procédure d'audition.

L'article 62 ne fait pas référence aux éléments que doit contenir le procès-verbal d'audition. Toutefois il ressort de la jurisprudence que le procès-verbal :

- doit faire référence à la présence du délégué des salariés ou du représentant syndical de l'entreprise
- ne doit pas mentionner la décision de licenciement (vice de forme)
- doit porter la signature du salarié ou ses motifs en cas de refus de signer, le cas échéant
- doit faire mention de la remise d'une copie au salarié.



**LA PROCÉDURE DE LICENCIEMENT
À LA LUMIÈRE DE
LA CIRCULAIRE N° 122/17 DU MINISTRE DU TRAVAIL
DU 27/09/2017 RELATIVE À L'INTERPRÉTATION DE
L'ARTICLE 62 DU CODE DU TRAVAIL**


3. Le recours à l'inspecteur du travail

Le recours à l'inspecteur du travail constitue la **dernière étape** de la procédure d'audition.

Recours obligatoire ou facultatif ?

Il s'avère que le recours à l'inspecteur du travail est **obligatoire** dans la mesure où la formule obligatoire par laquelle commence ledit article est de portée générale sur l'ensemble du texte.

Si l'employeur prend une sanction à l'encontre du salarié qui a refusé d'entreprendre ou de poursuivre la procédure d'audition, sans recourir à l'inspecteur du travail, la sanction sera considéré comme **abusive**.



**LA PROCÉDURE DE LICENCIEMENT
À LA LUMIÈRE DE
LA CIRCULAIRE N° 122/17 DU MINISTRE DU TRAVAIL
DU 27/09/2017 RELATIVE À L'INTERPRÉTATION DE
L'ARTICLE 62 DU CODE DU TRAVAIL**

Rôle de l'inspecteur du travail dans le cadre de l'article 62


Après un long débat sur le rôle que doit jouer l'inspecteur du travail dans le cadre de l'article 62, la jurisprudence de la Cour de Cassation a apporté un éclairage logique.

Son rôle diffère selon la partie qui l'a saisi:

Si c'est l'employeur: le rôle de l'inspecteur est purement **procédural** et il se limite à réceptionner une copie du procès-verbal de la séance d'audition et en accuser réception, le but étant de l'informer

Si c'est l'employé: il a un rôle de **conseil**, de réconciliation, de veiller à l'application des dispositions légales et réglementaires

L'arrêt de principe n° 523/1 du 16/05/2017 de la Cour de Cassation confirme cette position, d'autant plus la procédure d'audition doit se dérouler dans les locaux de l'entreprise.




**LA PROCÉDURE DE LICENCIEMENT
À LA LUMIÈRE DE
LA CIRCULAIRE N° 122/17 DU MINISTRE DU TRAVAIL
DU 27/09/2017 RELATIVE À L'INTERPRÉTATION DE
L'ARTICLE 62 DU CODE DU TRAVAIL**

La procédure d'audition est-elle obligatoire ?

Compte tenu de la rédaction peu claire de l'article 62, certains ont soutenu que cette procédure n'est pas obligatoire d'autant plus que le législateur n'a pas prévu explicitement une sanction en la matière.

Une jurisprudence abondante et constante en la matière confirme le caractère **obligatoire** de la procédure d'audition et son absence constitue un **vice de forme** rendant toute sanction prise **abusive**.

L'employeur a un rôle **positif** en la matière : il prend l'initiative d'enclencher la procédure d'audition et de mettre en place le dispositif d'écoute.




**LA PROCÉDURE DE LICENCIEMENT
À LA LUMIÈRE DE
LA CIRCULAIRE N° 122/17 DU MINISTRE DU TRAVAIL
DU 27/09/2017 RELATIVE À L'INTERPRÉTATION DE
L'ARTICLE 62 DU CODE DU TRAVAIL**

La procédure d'audition est-elle d'ordre public ?

Les dispositions de l'article 62 sont impératives mais ne sont **pas d'ordre public** et ne peuvent par conséquent être soulevées spontanément par la Cour.

L'absence d'écoute doit être soulevée par le **salarié** et son silence est considéré comme une **renonciation** à la garantie qui lui est offerte par le législateur.

Toutefois, le non-respect de la procédure d'écoute, qui peut être soulevé devant les juridictions de fond aussi bien en première instance qu'en appel, ne peut être soulevé pour la première fois devant la Cour de Cassation.



**LA PROCÉDURE DE LICENCIEMENT
À LA LUMIÈRE DE
LA CIRCULAIRE N° 122/17 DU MINISTRE DU TRAVAIL
DU 27/09/2017 RELATIVE À L'INTERPRÉTATION DE
L'ARTICLE 62 DU CODE DU TRAVAIL**

Introduction

Les fondements de la procédure d'audition

L'article 62 du Code du travail


La problématique

La Circulaire n° 122/17 du 27/09/2017

Les étapes et formalités de la procédure d'audition

Conclusion

Période de questions




**LA PROCÉDURE DE LICENCIEMENT
À LA LUMIÈRE DE
LA CIRCULAIRE N° 122/17 DU MINISTRE DU TRAVAIL
DU 27/09/2017 RELATIVE À L'INTERPRÉTATION DE
L'ARTICLE 62 DU CODE DU TRAVAIL**

Conclusion

La note explicative du ministère du travail et de l'insertion sociale a le mérite de résumer la jurisprudence concernant l'article 62 et de faire ressortir les lignes directrices de cette procédure tout en mettant un terme à un débat concernant certaines questions.

Toutefois de nombreuses problématiques continuent d'exister quant au calcul des indemnités, à la flexibilité de l'emploi, etc., et qui remettent à l'ordre du jour la nécessité d'une révision voir d'une modification du texte actuel.



**LA PROCÉDURE DE LICENCIEMENT
À LA LUMIÈRE DE
LA CIRCULAIRE N° 122/17 DU MINISTRE DU TRAVAIL
DU 27/09/2017 RELATIVE À L'INTERPRÉTATION DE
L'ARTICLE 62 DU CODE DU TRAVAIL**

Introduction

Les fondements de la procédure d'audition

L'article 62 du Code du travail


La problématique

La Circulaire n° 122/17 du 27/09/2017

Les étapes et formalités de la procédure d'audition

Conclusion

Période de questions



**LA PROCÉDURE DE LICENCIEMENT
À LA LUMIÈRE DE
LA CIRCULAIRE N° 122/17 DU MINISTRE DU TRAVAIL
DU 27/09/2017 RELATIVE À L'INTERPRÉTATION DE
L'ARTICLE 62 DU CODE DU TRAVAIL**

Merci de votre attention.

Contact:

Me Nesrine Roudane
ROUDANE & PARTNERS
154 Boul. Bir Anzarane
Suite n° 9 (3^{ème} étage)
20100 Racine Casablanca
Maroc

+212 (0) 522 256 333
nesrine.roudane@nerolaw.net

ROUDANE & PARTNERS
LAW FIRM