

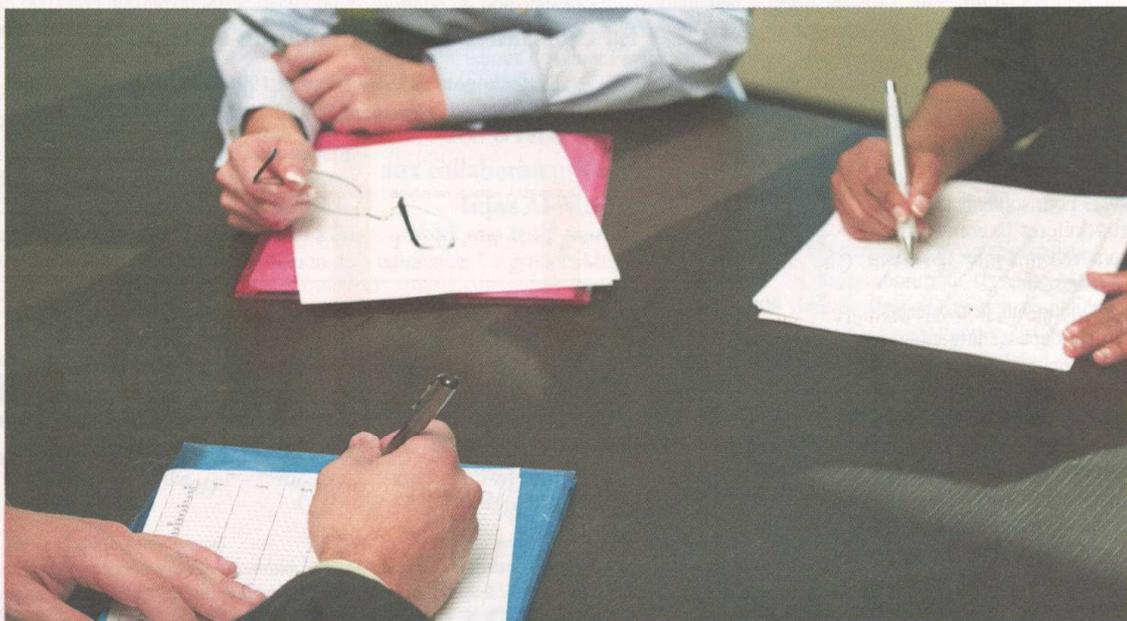
Licenciement: Les pièges à éviter

■ Sa convocation remise en main propre par l'employeur

■ Le droit de se faire assister par un délégué du personnel

■ La valeur ajoutée d'un huissier de justice en cas de procès

13 ANS après son entrée en vigueur, le Code du travail suscite toujours un vif débat. Le cas du licenciement est emblématique. La loi exige un délai de 8 jours pour convoquer le salarié à une procédure disciplinaire (voir ci-dessous). Chaque détail compte. «Il ne faut pas donner l'impression de bâcler la procédure ou de vouloir piéger l'employé. La convocation doit lui être remise en main propre en précisant la date, le motif et le lieu de son audition,



Un employé qui fait l'objet d'une procédure de licenciement «doit pouvoir se défendre et être entendu», prévoit l'article 62 du Code du travail (Ph. L'Economiste)

L'employé bénéficie des droits de la défense

LE calcul du délai de 8 jours est déterminant pour valider un licenciement. Le délai est franc si la convocation est remise via huissier de justice. La convocation judiciaire du salarié doit prendre en considération le premier et dernier jour à compter de la date de la constatation de la faute. «C'est logique dans la mesure où cette démarche prend du temps puisque la justice intervient dans le processus. Ainsi, si une faute est constatée le 1er novembre par exemple, le calcul du délai ne commence que le jour d'après», explique Me Nesrine Roudane.

Qu'en est-il si la convocation est extrajudiciaire? C'est-à-dire remise en main propre ou envoyée par la poste avec accusé de réception. Le délai n'est pas franc. Seul le dernier jour est pris en compte dans le calcul des 8 jours. Et qui est, rappelons-le, un délai légal imposé par le Code du travail. Me Nesrine Roudane, parle d'un «décalage» entre la pratique des entreprises et les juridictions lorsqu'il est question d'une convocation par e-mail à une procédure disciplinaire. «Pour préserver sa preuve et gagner le cas échéant un procès, un employeur doit être très formaliste dans sa démarche», conseille la jeune avocate spécialisée en droit du travail. Le formalisme induit la rédaction d'un écrit en bonne et due forme remis en main

propre contre reçu ou par lettre recommandée avec accusé de réception. Même si l'outil technologique permet une telle possibilité.

Il arrive que le salarié soit malade ou fait l'objet d'une poursuite pénale. L'employeur doit-il interrompre la procédure disciplinaire? Affirmatif. «Le temps que l'affaire judiciaire où l'employé est mis en cause soit tranchée par le juge pénal. Il faut attendre son éventuelle condamnation pour entamer la procédure de licenciement.

En cas de maladie, un certificat médical doit être déposé par le salarié afin de justifier son absence. L'employeur peut toujours diligenter une contre-expertise pour vérifier la véracité de la maladie», précise l'avocate. Le prolongement de la procédure du licenciement s'impose finalement. Car le délai de 8 jours pour convoquer un salarié à une audition relève des droits de la défense. Comment la personne fautive pourra exposer ses arguments à son employeur s'il lui est impossible d'être présente à son audition? Son droit de la défense est consacré par l'article 62 du Code du travail. Les règles qui régissent une séance d'écoute initiée dans le cadre d'une procédure disciplinaire s'apparentent largement à celles du procès équitable. □



Procès Gdm Izik

dans l'audition d'un salarié

à savoir le siège de l'entreprise», insiste Me Nesrine Roudane, avocate au barreau de Casablanca. La présence d'un délégué du personnel ou d'un représentant syndical est également recommandée. Il est choisi par l'employé «dans un délai ne dépassant pas huit jours à compter de la date de constatation de l'acte qui lui est imputé», précise l'article 62 du Code du travail. Que faire si le salarié renonce au droit de se faire assister par l'un de ces derniers? L'employeur a tout intérêt à le mentionner dans le PV d'audition.

Le document est signé par les deux parties et une copie est remise au salarié, selon le Code du travail.

Un huissier de justice peut également assister à la séance d'écoute entre employeur et salarié. Sa présence peut être directement sollicitée par l'une des deux parties. Elle peut être réclamée aussi via une requête adressée au président du tribunal. Le magistrat rédige ainsi une ordonnance pour mandater

un huissier de justice. «Le recours à la justice a pour avantage de ne pas laisser de marge à une objection future en cas de litige. En aucun cas l'huissier de justice ne doit participer (en tant qu'interlocuteur) à l'audition. Il

«Le recours à la justice a pour avantage de ne pas laisser de marge à une objection future en cas de litige. En aucun cas, l'huissier de justice ne doit participer (en tant qu'interlocuteur) à l'audition. Il devra se contenter de faire juste acte de présence»

devra se contenter de faire juste acte de présence», conseille Hassan Laajaj, Directeur préfectoral auprès du Ministère de l'Emploi chargé de l'Inspection du travail. L'expert rappelle que la mission de ses confrères «n'est pas de cautionner un licenciement».

Quant à l'auxiliaire de justice, il ne signe pas le procès-verbal de l'audition

engagée dans le cadre d'une procédure disciplinaire. Il constate seulement dans un PV distinct la tenue de la réunion, les parties présentes, les déclarations émises par les protagonistes... «C'est souvent l'employeur qui exige

la présence d'un huissier de justice. L'acte qu'il rédige à la fin de l'audition est un moyen de preuve. Le juge dispose d'un pouvoir discrétionnaire. Il peut écarter le PV, en tenir compte ou initier une enquête pour complément d'information par exemple. Généralement, le procès-verbal de l'huissier de justice fait foi en tant que preuve», re-

lève pour sa part Abdelaziz Fougani, Vice-Président de l'Union internationale des Huissiers de justice.

La consigne générale est de faire les choses proprement afin de ménager la preuve d'un licenciement qui se veut conforme à la loi. Un cas parmi d'autres: «L'entreprise doit donner des directives claires aux agents de sécurité ou à la réception de ne pas communiquer avec un huissier de justice et de l'orienter vers le responsable concerné», selon le représentant de l'Inspection du travail. Refuser à un huissier de justice d'accéder au siège est déconseillé. Il va dresser un PV d'entrave d'accès à la société. Un document qui risque de se retourner contre l'employeur. D'autant plus que le droit du travail est par essence un droit protecteur, particulièrement pour la partie faible du contrat, à savoir le salarié. □

Licenciement: Grand besoin d'information



Le licenciement intéresse de très près employeurs et employés. Pour preuve, la récente circulaire du Ministère de l'Emploi pour clarifier l'article 62 du Code du travail (cf. *L'Economiste* n° 5117 du 2 octobre 2017). Ce document a d'ailleurs poussé la Chambre française de Commerce et de l'Industrie du Maroc (CFCIM) à organiser, lundi 30 octobre à Casablanca, une rencontre autour de la circulaire ministérielle. Le droit du travail est une thématique qui génère un grand besoin en information. Au point que l'événement programmé par la Commission juridique et fiscale de la CFCIM a fait salle comble. Me Nesrine Roudane et Hassan Laajaj, qui a tenu à s'exprimer «en tant qu'expert et non pas comme représentant du Ministère de l'Emploi», se sont prêtés au jeu des questions-réponses d'un auditoire composé d'avocats, de chefs d'entreprise, d'associations professionnelles...

■ Quelle est la portée de la circulaire du Ministère de l'Emploi?

«C'est une note explicative qui synthétise notamment la jurisprudence depuis l'entrée en vigueur du Code du travail en 2004», précise Hassan Laajaj, Directeur préfectoral auprès du Ministère de l'Emploi chargé de l'inspection du travail.

Le juge n'est pas tenu par conséquent de l'appliquer. Seule la législation du travail et la jurisprudence constante de la Cour de cassation surtout servent de base pour départager le conflit qui naît entre un salarié et son entreprise.

■ Toutes les sociétés sont-elles tenues d'appliquer la procédure disciplinaire?

Dès lors qu'il y a une relation de travail, l'audition d'un salarié présumé fautif est une obligation pour toutes les entreprises. Quels que soient le secteur et la forme du contrat. Cette pro-

Pouvoir discrétionnaire: «Les juges ont une grande marge»

«L'ARTICLE 62 sur le licenciement pose à lui seul un grand problème. Les entreprises font face à la marge énorme laissée au juge via le pouvoir discrétionnaire dont il dispose. Et ce, même au cas où un employeur a respecté la procédure à la lettre», rapporte Me Khadija Azzougari. La praticienne fait allusion au cas d'un PV d'audition initiée dans une procédure disciplinaire. Sa portée juridique semble compromise même lorsque ce document «comporte les aveux d'un salarié» sanctionné pour faute grave. Hassan Laajaj, Directeur préfectoral chargé de l'Inspection du travail auprès du Ministère de l'Emploi, est catégorique: «Il ne faut pas rédiger le PV d'audition dans une langue ignorée par le salarié fautif».

L'expert recommande aussi «d'éviter de faire assister à l'audition une personne étrangère à l'entreprise». Il y a intérêt par ailleurs «à bien rédiger la convocation à la séance d'écoute» qui est préalable à tout licenciement. «Il faut se contenter de la faute la plus grave pour éviter une confusion dans l'interprétation des faits imputés au salarié», préconise le praticien. Préciser la date de la constatation de la faute s'impose. «Sinon, il y a risque de forclusion et qui est comptabilisé à partir de la date du constat», précise l'expert en droit du travail. □

cedure disciplinaire s'impose même en l'absence du contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée. La jurisprudence a confirmé cette obligation. Relevant des catégories des salariés protégés, le représentant syndical et le délégué du personnel ont aussi droit à une audition.

L'article 62 du Code du travail évoque les étapes du licenciement. «Il demeure avare en information sur la

procedure disciplinaire, ce qui a contribué à alimenter l'insécurité juridique», estime l'expert Hassan Laajaj.

■ Quelles mesures adopter en cas d'absence sans motif légitime?

En cas d'abandon de poste, il faut distinguer entre l'absence injustifiée et le départ spontané.

Dans le premier cas, l'article 39 du Code du travail entre en jeu. L'absence



juridique chez les entreprises

injustifiée pendant plus de 4 jours, notamment, équivaut à une faute grave. Le licenciement du salarié doit obéir aux règles applicables en la matière.

Quant au départ spontané, il est considéré comme une démission. L'employeur a tout intérêt, quel que soit le cas, à envoyer un courrier de retour au poste à son salarié. Document qu'il va falloir «garder au chaud» pour s'en prévaloir en cas de litige.

■ Quels délais à respecter pour notifier le licenciement

Les 8 jours qui précèdent l'audition de licenciement ne doivent pas être confondus avec un autre délai.

En effet, le législateur donne 48 heures à l'employeur pour notifier le licenciement. Ce délai court à compter de la date de prise de la décision et non pas de l'audition. Rien ne l'empêche à transmettre séance tenante sa décision au concerné. Il va de soi que celle-ci

est communiquée après une audition conforme aux règles.

■ Comment agir si l'adresse d'un salarié licencié est introuvable?

Les praticiens recommandent d'insérer l'obligation faite aux collaborateurs de communiquer leur adresse ou son changement dans le règlement intérieur de l'entreprise.

Le but étant de renverser la charge de la preuve en cas de contentieux avec un salarié.

La loi oblige l'employeur à le convoquer à une audition initiée dans le cadre d'une procédure disciplinaire et à lui transmettre ensuite la décision de son licenciement. Certes, il est possible de le faire par voie postale ou en main propre. «Je fais toujours appel à un huissier de justice pour avoir un feed-back en temps réel de ma procédure de notification de licenciement», conseille Me Nesrine Roudane.

■ Que faire si un salarié refuse de signer son PV d'audition?

Il arrive qu'un employé refuse de signer le PV d'audition qui précède son licenciement. Alors même que le contenu du document lui a été retranscrit fidèlement.

Dans ce cas-là, il faut rédiger un PV de carence (à distinguer de celui de l'audition) où doivent figurer toutes les données relatives à la procédure disciplinaire: date, heure, lieu, parties présentes, refus de signature... Ce document est censé être déposé à l'Inspection du travail.

■ Quel est le rôle d'un inspecteur du travail?

Un arrêt du 5 mai 2017 de la Cour de cassation a clarifié le rôle de l'inspecteur du travail. Ce fonctionnaire du Ministère de l'Emploi est tenu de garder sa neutralité. Il ne supervise pas l'audition engagée dans le cadre d'un

licenciement. L'inspecteur du travail ne contrôle pas non plus la conformité de la procédure disciplinaire.

S'il est saisi par un employeur, l'inspecteur du travail doit simplement accuser réception des copies du PV d'audition et de la décision de licenciement.

Il faut éviter de réclamer un tampon sur le corps des documents. Ce sera considéré comme une validation du licenciement et donc une violation du principe de neutralité. C'est plutôt le registre ou cahier de navette qui doit être tamponné. Faisant ainsi office d'accusé de réception.

L'inspecteur du travail a par ailleurs un rôle de médiateur, de conciliateur...

La procédure de conciliation a pour mérite d'être rapide et non susceptible de recours. □