

ANALYSE

Des pistes pour réformer le code du travail

Entré en vigueur le 8 juin 2004, le code du travail commence à prendre de l'âge. Cet outil de régulation sociale et du marché de l'emploi doit-il être revu? Pour la CGEM, le code du travail représente une «avancée majeure». Mais le patronat ne cesse d'appeler «l'Etat à apporter les arbitrages nécessaires» pour que la loi «soit adaptée à l'économie et à ses défis». Et ce, sans sacrifier «des droits des salariés et l'agilité de l'entreprise»⁽¹⁾.

Syndicats, fédérations professionnelles et ministères se sont également mis à «réfléchir sur les difficultés d'application et les conditions d'efficacité» du code du travail⁽²⁾. La loi n°65-99 venait juste de boucler ses dix ans. Tous ces acteurs du marché de l'emploi «se sont réunis dans un comité qui s'est penché sur le champ d'application du code du travail, les types de contrats, l'exécution et fin du contrat de travail ainsi que la procédure disciplinaire», témoigne Hassan Laajaj, directeur pré-



Les délais de 8 jours pour l'audition et 2 jours pour la notification du licenciement à un salarié sont jugés courts par certains praticiens (Ph. L'Economiste)

fectoral auprès du ministère de l'Emploi chargé de l'Inspection du travail à

Casablanca. Beaucoup de propositions sont encore d'actualité. Le projet de loi de finances 2018 remet sur table la réforme du code du travail (voir page 4).

■ Des entités publiques et diplomatiques hors contrôle

Il est difficile d'appliquer le code du travail aux salariés des représentations diplomatiques et à leurs annexes, telles que les centres culturels. Le cas espagnol est assez récurrent. «En principe, la loi marocaine prime au nom de la souveraineté nationale. Mais les us et coutumes diplomatiques font relativement obstacle au code du travail. Il est assez délicat de traduire en justice une ambassade qui ne respecte pas la loi», est-il précisé auprès du ministère de l'Emploi. Plus grave encore, cette «difficulté» se pose même lorsqu'il s'agit «de contrôler» des établissements industriels, commerciaux ou agricoles relevant de l'Etat et des collectivités locales. Tant au niveau du respect du code du travail que des statuts de ces entités publiques.

■ Contrats et données:

Pas facile de s'y retrouver!

En cas de grève, la loi ne prévoit aucune sanction en cas de remplacement d'un salarié par un autre. Par ailleurs, les inspecteurs du travail peinent «à obtenir des documents justifiant l'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise». Ces données permettent de vérifier s'il n'y a pas un recours abusif aux Contrats à durée indéterminée (CDD). Le code du travail ne traite pas du cas des salariés ayant plusieurs employeurs, du télétravail, du travail à distance et du contrat de travail à temps partiel... Qu'en est-il des employés engagés dans le cadre d'une gestion délé-

guée ou d'un marché public? Cette catégorie de salariés n'est pas couverte «en cas de modification de la situation juridique» de l'entreprise. Or, l'article 19 du code du travail prévoit ce droit seulement en cas de succession, vente, fusion ou privatisation. Ce problème des marchés publics est également posé dans le secteur du BTP. Il y a des difficultés de gestion des conflits individuels relatifs à l'ancienneté des salariés ayant travaillé dans plusieurs chantiers chez le même employeur», rapportent les praticiens.

■ Période d'essai, preuve et un CDD à risque

Beaucoup d'employeurs pensent que la période d'essai est obligatoire! L'article 13 du code du travail doit mentionner expressément qu'elle ne l'est pas. Le code du travail n'exige pas explicitement la formalité d'écrire des contrats de travail à durée indéterminée (CDI) ou déterminée. La liberté de la preuve est la règle en cas de litige: correspondance, témoignage, virement, bulletin de salaire... Autant dire que les salariés sans contrat de travail ne sont pas forcément dans une zone de non-droit. Pour les entreprises, le recours au CDD reste un exercice à risque. Le décret fixant les secteurs et les cas exceptionnels dans lesquels un employeur peut recourir à ce type de contrat tarde à venir. Un retard de 13 ans qui laisse la porte ouverte à l'improvisation et aux abus! «Le texte d'application doit clarifier les diverses situations tous secteurs confondus comme les travaux de chantiers, les missions limitées dans le temps, le travail à temps partiel...», propose la CGEM.

■ Besoin de pédagogie chez les employeurs et les salariés

L'application graduelle des sanctions disciplinaires est un casse-tête. «Les procédures disciplinaires doivent être clarifiées par note d'orientation ministérielle aux inspecteurs du travail et par un guide (pédagogique) précisant les responsabilités et rôles de chaque partie», suggère le patronat. Il serait judicieux aussi de délimiter les droits non susceptibles d'un recours judiciaire afin de favoriser la conciliation. Cette proposition devrait être dosée pour ne pas être perçue comme un frein au droit d'accès à la justice. □

F.F.



(1) «Code du travail, au service du développement et de la responsabilité sociale», CGEM 2014.

(2) «Colloque national de réflexion sur le code du travail dix ans après son entrée en vigueur», ministère de l'Emploi et des Affaires sociales, les 13, 20 et 27 mai 2014.

ANALYSE

«Harmonisons la loi avec le marché de l'emploi»



- CDD, licenciement, intérim...
Ce que le législateur doit revoir
- S'appuyer sur la jurisprudence constante pour bonifier la loi
- Employeur et salarié ont besoin de «solutions concrètes et viables»

- L'Economiste: Le code du travail est entré en vigueur depuis plus de dix ans. Faut-il le changer?

- Me Nesrine Roudane: Il faut clarifier toutes ces formules malheureuses et confuses qui ne permettent pas de trancher avec certitude. Il suffit de le vérifier à travers la jurisprudence qui diffère d'une juridiction à une autre. Prenons le cas des modalités de calcul des indemni-



Me Nesrine Roudane exerce au barreau de Casablanca depuis 2006. La jeune avocate spécialisée en droit des affaires se présente aux élections professionnelles du 22 décembre 2017. La praticienne partage sa vision d'un code du travail renouvelé pour mieux coller à la réalité du marché (Ph. F. Al Nassser)

tés de licenciement. Faudrait-il les calculer sur la base du net, du brut ou du

salaire de base? Il y a aussi une difficulté d'interpréter les cas de recours au CDD pour une entreprise nouvellement créée ou qui a un accroissement temporaire de son activité. La modification de la notion d'intérim s'impose également. La loi prévoit des cas limitativement énumérés pour y recourir. Mais les entreprises vont au-delà de ce que prévoit le code du travail (Voir page 2).

- L'idéal serait donc d'harmoniser la loi avec la pratique...

- Il va falloir faire un effort pour aboutir à des solutions concrètes et viables. La jurisprudence doit servir de ligne directrice. Ce travail devra être fait rapidement pour disposer d'une version plus appropriée du code du travail. Je retiens comme exemple le licenciement d'un délégué du personnel qui ne peut se faire sans l'approbation de l'inspecteur du travail. Ce qui est rarement obtenu. Que doit faire l'entreprise?

Par ailleurs, les indemnités de licenciement n'ont pas un régime juridique complètement harmonisé. Entre le droit du travail et le droit fiscal s'entend.

L'exonération des indemnités d'un salarié licencié est acquise y compris en cas d'obtention des dommages et intérêts auprès du tribunal social. En revanche, ces derniers ne sont pas exonérés s'ils sont accordés sur la base d'une sentence arbitrale rendue au profit du salarié licencié (voir ci-dessous).

- Que faire si l'une des parties refuse d'entreprendre ou de poursuivre la procédure disciplinaire?

- L'article 62 du code du travail prévoit le recours à l'inspecteur du travail. Il faut le saisir rapidement afin de l'informer de la procédure de licenciement. L'employeur était auparavant coincé lorsqu'il ne parvenait pas à auditionner son salarié fautif ou si ce dernier refusait de signer le procès-verbal de son audition. La Cour de cassation a tranché en 2017 en considérant qu'il suffit d'informer l'inspecteur du travail par lettre recommandée avec accusé de réception. L'inspecteur doit être neutre. «Il n'intervient pas dans la procédure de licenciement, ne la supervise pas et ne la poursuit pas en cas de blocage», selon la récente jurisprudence⁽¹⁾. □

Propos recueillis par Faiçal FAQUIHI

(1) Cour de cassation, Chambre sociale, Arrêt n° 1/723 du 18 juillet 2017, dossier n° 2015/1/5/2266.

Licenciement

Une mesure fiscale en faveur de l'arbitrage

BONNE nouvelle en perspective? Le projet de loi de finances 2018 prévoit d'harmoniser le régime fiscal des indemnités pour dommages et intérêts en cas de licenciement. Qu'ils soient obtenus par le biais d'une procédure judiciaire ou arbitrale. Dans les deux cas, le salarié va être exonéré d'impôt sur le revenu.

Actuellement, le code général des impôts exclut le cas de l'arbitrage. En effet, son article 57 ne prévoit l'exonération que dans trois cas: l'indemnité de licenciement, celle de départ volontaire et les indemnités pour dommages et intérêts accordés par un tribunal à un salarié licencié abusivement. La réparation du préjudice acquise via une sentence arbitrale a de fortes chances d'intégrer les cas d'exonération. L'arbitrage induit par ailleurs l'obtention d'une décision en dehors du système judiciaire.

Si la nouvelle mesure fiscale passe, elle va indirectement encourager le recours à l'arbitrage en cas de litige social. Pourquoi recourir au tribunal si le traitement fiscal des dommages-intérêts accordés en cas de licenciement est le même? L'arbitrage assure ainsi un gain de temps et d'argent.

L'exonération d'impôt pour un salarié licencié ne sera effective que si bien sûr le Parlement vote en faveur de l'amendement prévu par le projet de loi de finances 2018. Mais le législateur devrait rester en alerte. Car le gouvernement soumet la future exonération à une condition. La sentence arbitrale favorable à des dommages et intérêts pour l'employé licencié doit être visée par le juge pour devenir exécutoire. Manière de contrôler sa conformité avec l'ordre public et d'éviter peut-être aussi la fraude fiscale, les abus... L'intervention de la justice dans un règlement à l'amiable soulève d'ailleurs un interminable débat juridique. Cette question doit être examinée par les parlementaires. En cas de réparation pour licenciement, le visa judiciaire d'une sentence arbitrale ne va-t-il pas nous ramener à la case de départ? □


ANALYSE
Accident du travail

Encore trop de «trous» dans les procédures



• **Les textes d'application se font toujours attendre**

• **Des médecins méconnaissent la nouvelle procédure pour l'IPP**

• **De nombreux allers-retours chez les assureurs**

RAS-LE-BOL chez les assureurs. La loi sur la réparation des accidents du travail, entrée en vigueur il y a trois ans, attend toujours ses textes d'application. Censée mettre un terme aux lourdeurs administratives et aux abus, la loi a fini par être vidée de son sens. Car de nombreuses procédures

comportent encore des «trous» et les différents acteurs de la chaîne méconnaissent la loi.

caduc et inadapté. «Nous avons beaucoup d'espoir avec cette nouvelle législation, mais le dispositif est malheureu-

doivent faire face à d'autres contraintes. C'est le cas du certificat médical qui fait l'objet d'allers-retours puisque les précisions indiquées dans le texte de loi sont rarement respectées par les médecins, dont une majorité ignorent l'existence de cette nouvelle législation. Aujourd'hui encore, le secteur des assurances attend toujours «un modèle type» du certificat médical. Ce dernier constitue une pièce maîtresse du dossier de l'assuré.

Autre motif de rejet des dossiers par les assureurs, la détermination du taux d'IPP (Indice d'incapacité permanente) par le médecin traitant uniquement. Or, la loi prévoit sa fixation à la fois par le médecin traitant et le médecin conseil de la compagnie d'assurances. Ces derniers doivent délivrer un certificat médical indiquant le taux, conformément au décret du ministère de l'Emploi et celui de la Santé.

Cette mesure a été mise en place pour stopper les IPP de complaisance. «Nous avons besoin d'une procédure claire pour éviter les allers-retours aux assurés et la perte de temps», insiste un assureur. En cas de désaccord sur l'IPP, le texte autorise l'assureur et la victime de l'accident du travail à recourir à l'arbitrage d'un médecin spécialiste, lequel doit livrer son rapport dans un délai d'un mois.

Si la loi est jugée bonne, en revanche c'est tout l'écosystème nécessaire à son application qui est défaillant. Comme tout nouveau texte, celui-ci a besoin d'être expliqué, vulgarisé pour être assimilé. □

K. M.

La procédure de conciliation

L'OBLIGATION de passer par la procédure de conciliation est l'un des principaux apports de la loi sur les accidents du travail et les tribunaux constituent le dernier recours. La victime ou ses ayants droit ainsi que la compagnie d'assurances doivent parvenir à un accord sur les indemnités qui seront octroyées. Une offre doit être présentée par l'assureur dans un délai de 60 jours de la guérison ou du décès.

La victime ou ses ayants droit sont, à leur tour, tenus d'informer l'assureur de leur décision dans un laps de temps de 30 jours. Toute offre d'indemnisation acceptée par la victime ou ses ayants droit doit donner lieu à la signature par les deux parties d'un PV de conciliation définitif. Mais là aussi des couacs sont relevés: «Nous avons des cas où les dossiers ont été déposés devant les tribunaux avant que les délais prévus par la procédure de conciliation ne soient achevés», indique un assureur. □

Pourtant, elle est venue remplacer le dahir de 1929, devenu totalement

incomplet. Il fallait retarder son application le temps que tous les textes d'application soient prêts», soulignent des assureurs.

Au ministère de l'Emploi, des responsables affirment «que les textes d'application ainsi que les campagnes de sensibilisation sont inscrits dans le plan stratégique 2017-2018 du ministère»! Un département qui ne dispose toujours pas d'une base de données consolidée sur les accidents du travail.

Parmi les principaux changements introduits, figure l'allègement des procédures de déclaration. Ainsi, le passage par les autorités locales qui se chargeaient de l'acheminement des dossiers au tribunal a été supprimé. Ce qui est de nature à simplifier et accélérer les démarches. Sauf que les assurés