

AUDIT JURIDIQUE DES RESSOURCES HUMAINES :

Le parcours du salarié

Me Soulimane THAILI

Avocat

Agrée auprès de la Cour de Cassation

84, Rue PRINCE Moulay Abdallah Casablanca

Tel: 05 22 27 64 20

Email: lawfirm.thaili15@gmail.com



SOMMAIRE

1. CONTRAT DE TRAVAIL

- Définition;
- Les parties prenantes;
- Les clauses protectrices ;
- Les effets, les modifications...

2. LE SALAIRE

- Ses composantes et ses garanties.

3. LES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

- Délégués du personnel, Représentants syndicaux, Comité d'entreprise...
- Leurs rôles et responsabilités au quotidien.

4. LE LICENCIEMENT

- La faute grave;
- Les procédures à respecter;
- La preuve.



Le Contrat de Travail





Définition

DOC: louage de service : contrat par lequel une partie s'engage à fournir un service pour un certain temps moyennant un prix.

CODE TRAVAIL

L'existence du contrat de travail par tout moyen /durée déterminée ou indéterminée.

Jurisprudence : « Le contrat de travail est une convention par laquelle une personne s'engage à mettre son activité à la disposition d'une autre sous la subordination de laquelle elle se place, moyennant une rémunération ».



Les parties prenantes

Salarié:

- Personne qui s'engage à exercer une activité professionnelle sous la direction d'un employeur moyennant rémunération.

L'employeur:

- Personne physique ou morale, publique ou privée ayant engagé un salarié et doté de pouvoirs de direction et disciplinaires strictement encadrés par la loi.
- Les salariés directeurs et chefs d'établissement sont assimilés aux chefs d'entreprise et assument la responsabilité de l'application du livre 2 du CT / Conditions de travail et de rémunérations du salarié.



Me Soulimane THAILI

Avocat agréé auprès de la Cour de Cassation



Les clauses protectrices

Clause de non concurrence prévue si le départ du salarié présente une menace pour les intérêts légitimes de l'entreprise. Nécessité de **limitation** dans le **temps** et dans **l'espace** (volet indemnité en France)

Clause de mobilité doit être prévue dans le contrat ou la convention collective.
Nécessité de détermination du champs d'application.

Clause d'objectifs: doit apparaître clairement dans le contrat et doit être réalisable.



Les effets du contrat de travail

Salarié:

- Subordination juridique à l'autorité de l'employeur;
- Responsable de tout acte de négligence, impéritie et d'imprudence;
- Obligation d'information de tout changement de résidence.

L'employeur:

- Salaire régulier;
- Respect des règles de sécurité, de santé et de dignité;
- Communication des conventions collectives, règlement intérieur;
- Tenir informé l'inspection du travail/8j
- Repos et congés annuel;
- Affiliation à la CNSS et AMO;
- Formation continue;
- Autorisation d'embauche du salarié étranger.



Modifications substantielles en cours d'exécution

- Changement du lieu de travail;
- Baisse du niveau de rémunération;
- Réduction des heures de travail;
- Jurisprudence : *L'acceptation expresse, claire et non équivoque.*
- Modification unilatérale sans respecter les règles (art 185 CT) =
licenciement abusif.
- Refus des mesures substantielles : Inexécution ou licenciement abusif.
- Refus des mesures non substantielles : mesure disciplinaire selon la gravité de la faute.



Modification de la situation juridique de l'employeur

1. Transfert de propriété de l'entreprise

- Transfert des contrats;
- Transfert de l'entreprise;
- Maintien des contrats de travail;
- Reprise des salarié suite à une cession;
- Licenciement.

2. Détachement /transfert/mutation

- Détachement;
- Transfert;
- Mutation.



Le Salaire

Composantes du salaire

- Salaire de base en temps effectif unitaire (h/j,,) + prime d'ancienneté;
- Primes et gratifications =
 - Rémunération d'efforts particulier dans l'accomplissement du travail;
 - Gratification;
 - Avantages en nature.

Garanties du salaire

- Avance : retenues inférieures à 10%;
- Mesures disciplinaires : aucun effet sur les salaires;
- Saisie-arrêt : quotité saisissable (voir barème art. 387 du code du salaire).



Les institutions représentatives

Les délégués du personnel

- **Mise en place:** Effectif >10 salariés, élu pour 6 ans.
- **Missions:**
 - ✓ Présenter des réclamations liées aux conditions du travail;
 - ✓ Saisir l'inspection de travail;
 - ✓ Assister le salarié à l'entretien préalable.

Représentants syndicales

- **Mise en place** pour plus de 100 salariés.
- **Missions:**
 - ✓ Présenter et défendre des revendications;
 - ✓ Engager des négociations;
 - ✓ Participer à la conclusion de conventions collectives.



Le comité d'entreprise

Conditions

- Entreprises de plus de 50 salariés.
- Composé de:
 - l'employeur;
 - Délégués du personnel;
 - Représentants syndicaux*.
- Réunion chaque 6 mois ou selon la nécessité.
- Possibilité d'assistance au salariés (compétences et spécialités).

Mission consultative

- Participer à la transformation structurelle et stratégique;
- Approuver le bilan social de l'entreprise;
- Participer à la stratégie de production et d'augmentation de la rentabilité;
- Elaborer des projets sociaux en faveur des salariés;
- Participer à la mise en place de formation continue/insertion;
- Respecter l'obligation du respect du secret professionnel.



Licenciement

LA FAUTE GRAVE: Toute faute commise par le salarié susceptible de constituer un danger pour l'entreprise:

- ✓ Fautes non limitatives art 39 CT;
- ✓ Succession de fautes en cours d'une année;
- ✓ Les fautes considérées par l'employeur comme graves.

PROCEDURE A RESPECTER

- **La forme pour éviter la faute inutile** : Entretien préalable, compte rendu, inspection du travail, délai, lettre de licenciement remise en main propre...

Art 158 convention OIT repris par l'art 35 CT:
« est interdit le licenciement d'un salarié sans motif valable »
Art 36 : restrictions au licenciement des personnes protégés (délégués ...)



La procédure judiciaire

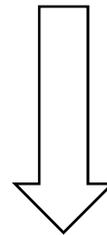
Saisine du tribunal par le salarié

- Contrôle de la réalité des arguments;
- Contrôle du respect des formalités du licenciement;

Action reconventionnelle en dommages et intérêts par l'employeur.

L'enquête

- Audition et confrontation des parties au procès;
- Audition des témoins;
- Débat contradictoire en présence des avocats.



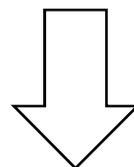
L'objectif : prouver la réalité et la gravité de la faute grave justifiant le licenciement.



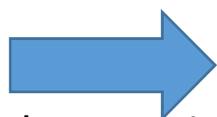
La preuve

Prouver c'est « établir, de manière irréfutable et au moyen de faits, de témoignages, de raisonnements, la vérité ou la réalité d'un fait. »

Les modes de preuve de la faute (DOC – CPC)



- Constat d'Huissier;
- Attestation et témoignage du personnel;
- Expertise judiciaire / Audit interne ou externe;
- Constat d'enregistrements téléphoniques / Vidéosurveillance.



L'objectif est d'obtenir une certitude de la réalité des faits et de la date de la commission de la faute.



LES CATÉGORIES DE FAUTES GRAVES

- **1^{ère} catégorie de faute grave : les actes délibérés d'indiscipline**
 - **Ex: divulgation d'informations secrètes** de l'entreprise dans l'intention de lui la nuire ; le fait de **proférer des injures** à l'égard de l'employeur...
- **2^{ème} catégorie de faute grave : les agressions et les dégradations volontaires**
 - Ex: L'**agression** physique, les **dégradations** volontaires de biens appartenant à l'entreprise, ou de sabotage;
 - **L'effacement volontaire** de la comptabilité dans les fichiers informatiques de l'entreprise, ou l'introduction volontaire d'un **virus** dans le système informatique.
- **3^{ème} catégorie de faute grave : les actes frauduleux**
 - **Détourner** des sommes par encaissement de chèques;
 - La faute grave a aussi été, diverses fois, reconnue à la suite de détournement de fonds;
 - La **tromperie** sur les recettes de l'entreprise faussant l'appréciation des résultats.



Cas de Jurisprudence

1. Absence injustifiée

Est considérée comme faute grave justifiant le licenciement immédiat sans préavis ni indemnités le fait, pour le salarié, de s'absenter pendant une période supérieure à quatre jours, sans justification valable». (Arrêt de la Cour Suprême n°494, du 15 juillet 1985 dossier social n°96241/1982).

2. Abandon à la suite de changement de poste:

«Constitue une faute grave, justifiant le licenciement immédiat, sans préavis ni indemnités, le refus du salarié de rejoindre le nouveau chantier de travail auquel il a été affecté, et ce malgré la lettre recommandée qui lui a été adressée dans ce sens, lettre qu'il a bien reçue».

(Arrêt de la Cour Suprême n°995, du 07 octobre 2003, dossier social n°433/5/1/2003).

3. L'abandon de poste

«L'abandon de poste de travail est un fait matériel dont la preuve peut être apportée, par l'employeur, par tous moyens, notamment par témoignage».

(Arrêt de la Cour Suprême n°606, du 11 mars 1991, dossier social n°9644/88)

MERCI DE VOTRE ATTENTION

Me Soulimane THAILI

Avocat

Agrée auprès de la Cour de Cassation

84, Rue PRINCE Moulay Abdallah Casablanca

Tel: 05 22 27 64 20

Email: lawfirm.thaili15@gmail.com

.