

# Licenciement au Maroc

06-07-2012

## Licenciement au Maroc

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,

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 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).