Réforme du Code du travail, flexibilité : ce qu’en pensent des avocats

08.09.2022 Réforme du Code du travail, flexibilité : ce qu’en pensent des avocats

Télétravail, procédure de licenciement, contrat de travail d’étranger… Voici, selon deux avocates sondées par Médias24, certains des principaux volets à réviser lors de la réforme du Code du travail, attendue en 2023.

Très attendue, la réforme du Code du travail est annoncée pour 2023. Au-delà des attentes du secteur privé, les praticiens, témoins des conflits qui émanent quotidiennement de l’application des dispositions actuelles en matière de droit du travail, s’attendent également à la suppression, mais aussi à l’introduction de certaines dispositions. Celles-ci permettront d’adapter le Code du travail à la réalité actuelle.

Sollicitées par Médias24, deux avocates au barreau de Casablanca décortiquent certaines dispositions à modifier ou à introduire dans le cadre de la réforme à venir du Code du travail.

Nos deux interlocutrices soulèvent les problématiques liées aux procédures de licenciement.

Pour **Me Nawal Ghaouti**, “la sanction **indifférenciée** d’un licenciement abusif (infondé sur une faute grave) ou d’une simple irrégularité de forme est une absurdité”. Et d’ajouter : “C’est une triple peine pour l’employeur : le jugement intervient très rapidement, le fond de l’affaire n’est pas examiné quelle que soit la lourdeur de la faute commise par le salarié, et l’entreprise est condamnée à payer l’intégralité des indemnités prévues par le Code du travail.”

L’avocate estime que la solution consiste simplement en l’adoption d’un système similaire au droit français qui résout la question en amont. Ainsi, toute irrégularité de procédure donne droit à une indemnité d’un mois de salaire maximal. Par la suite, la faute est obligatoirement examinée lors du procès.

Pour **Me Nesrine Roudane**, “il est primordial de revisiter la procédure de licenciement et de calcul des indemnités en capitalisant sur les retours d’expérience et les interprétations jurisprudentielles, afin d’apporter plus de garanties et de réduire les risques pour les parties à une relation de travail”.

Licenciement économique : des dispositions obsolètes

Les deux avocates s’arrêtent également sur les dispositions en matière de licenciement économique. Selon Me Roudane, la procédure de licenciement pour motif économique “doit être révisée pour mieux s’adapter à la réalité socio-économique” et ainsi ne pas constituer “un handicap au développement

économique”.

De son côté, Me Ghaouti estime que les dispositions relatives au licenciement pour motifs technologiques, structurels ou économiques, et à la fermeture des entreprises, “sont devenues obsolètes dans la pratique”.

Pour l’avocate, “leur mise en œuvre est subordonnée à une autorisation délivrée par le gouverneur de la préfecture, laquelle n’a quasiment jamais été accordée aux entreprises éligibles à la fermeture partielle ou totale suite à des difficultés économiques avérées. Le sujet est sensible et revêt un caractère social et d’ordre public évident, mais il mérite d’être traité avec pragmatisme étant donné la réalité économique qui conduit des entreprises à la fermeture avec ou sans autorisation, et le nécessaire traitement des indemnités des salariés dans ce cas”.

“L’absence de cadre légal objectivement applicable précipite certaines entreprises vers la fermeture lorsqu’elles connaissent des difficultés conjoncturelles, car les salariés anticipent parfois de manière infondée une telle fermeture illégale et bloquent le site par avance dès la moindre rumeur ou information sur des difficultés économiques pour assurer leurs droits”, justifie Me Ghaouti.

Salariés étrangers : un sujet qui fait couler beaucoup d’encre

Autre volet à réviser dans le cadre de la réforme à venir du Code du travail : le statut des salariés étrangers qui, selon

Me Ghaouti “a fait couler beaucoup d’encre”.

“Jusqu’à récemment, il était toujours considéré comme un contrat à durée déterminée (CDD), même lorsque la mention ‘contrat à durée indéterminée’ (CDI) était inscrite dans le contrat de travail d’étranger (CTE). Et même lorsque les parties avaient conclu un contrat de travail interne en parallèle qui indiquait la volonté de recruter le salarié en durée indéterminée. En cas de licenciement, le statut CDD lésait fortement des salariés étrangers qui ne pouvaient prétendre qu’aux salaires des mois restants à courir jusqu’à l’expiration du visa administratif du ministère de l’Emploi et non pas aux indemnités légales.”

“De plus, si l’entreprise et le salarié négligent de procéder aux formalités de renouvellement après la date du visa, le salarié est considéré comme non protégé par les dispositions du Code du travail alors qu’il était encore en poste et exerçait ses fonctions.”

“Depuis 2018, la Cour de Cassation a infléchi ces deux positions et admet désormais que le salarié étranger demeure protégé par le Code du travail même lorsqu’il exerce hors champs et après la date limite du CTE. Elle considère en effet que l’obligation d’obtenir une autorisation de l’autorité gouvernementale est à la charge de l’employeur seulement”, précise Me Ghaouti.

Cette dernière estime que les articles 516 et suivants du Code du travail méritent d’être amendés, de manière à apporter certaines précisions pour mettre fin à l’insécurité juridique

du statut des salariés étrangers.

Télétravail, droits des femmes : de nouvelles dispositions espérées

Pour Me Roudane, la réforme du Code du travail passe également par l’introduction de nouvelles dispositions permettant de définir les droits et obligations des employeurs et salariés dans le cadre de modes alternatifs de travail, tels que le télétravail. Mais aussi par des dispositions visant à réduire l’écart entre les femmes et les hommes dans les comités d’entreprise et les délégués du personnel.

“Le renforcement de la représentativité des femmes dans les élections professionnelles peut être envisagé en garantissant que la représentation des salariés soit conditionnée au principe de parité”, suggère-t-elle.

Dans le même cadre des droits des femmes, des dispositions visant à renforcer la lutte contre le harcèlement moral et sexuel sur les lieux de travail permettront de “protéger les victimes contre toute sanction, licenciement ou mesure discriminatoire directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d’affectation, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement du contrat. Il faut également appliquer ces dispositions pour les candidats à un recrutement, à un stage ou à une période de formation en entreprise.

Enfin, Me Roudane ne néglige pas le rôle essentiel de

l’inspection du travail, qui peut être renforcé dans le cadre de la réforme, afin de “garantir le respect de la législation du travail avant d’arriver au contentieux”.

Source : https://medias24.com/2022/09/08/reforme-du-code-du-travail-flexibilite-ce-quen-pensent-des-avocats/