

Entretien avec Maître Zineb Idrissia Hamzi

Avocate, agréée par le Centre de médiation et d'arbitrage de Paris en qualité de médiateur

Licenciement économique post-Covid : Attention aux abus !

La situation actuelle étant inédite, et en l'absence de règles spécifiques à la crise économique liée à la Covid-19, le top management des entreprises devra réfléchir à deux fois avant de licencier un ou plusieurs salariés. Le risque de voir des licenciements, présentés comme économiques, mais non justifiés par de réelles difficultés, être requalifiés de licenciements abusifs par les tribunaux, devrait, au contraire, inciter à la plus grande prudence... Maître Zineb Idrissia Hamzi apporte un éclairage précis, notamment sur les circonstances qui justifieraient le licenciement économique et la procédure y afférente.

Propos recueillis par
Dounia Essabban
dessabban@aujourd'hui.ma

En temps de Covid-19, est-il justifié de licencier ?

Maître Zineb Idrissia Hamzi : La situation financière de nombreuses entreprises a, certes, été impactée par la paralysie de l'activité économique, notamment pour les activités jugées «non essentielles», à la suite de l'état d'urgence sanitaire décrété le 20 mars dernier, mais cela ne justifie pas, pour autant, le recours systématique au licenciement, en particulier au licenciement économique.

Quelles sont les circonstances qui justifieraient le recours à un licenciement économique ?

Il y a lieu de préciser au préalable que, dans la mesure où aucune disposition légale ni réglementaire n'a été édictée, en droit du travail marocain pour encadrer, de manière spécifique, les conséquences de la crise sanitaire actuelle sur les relations de travail, celles-ci seront gérées selon la loi n°65.99 du 11 septembre 2003, formant code du travail. Or, si l'on se reporte aux articles 66 et suivants du code du travail, qui précisent la procédure devant être suivie pour obtenir du gouverneur de la préfecture ou de la province compétent l'autorisation de licencier pour motifs économiques, il n'est spécifié, nulle part, ce que l'on doit entendre par «motifs économiques» pouvant justifier un licenciement.

Tout au plus, l'article 67 du code du travail indique que parmi les justifica-

tifs devant être produits à l'appui de la demande d'autorisation, l'entreprise fournit un rapport précisant les motifs économiques qui rendent nécessaire le recours au licenciement économique, un état de la situation économique et financière de l'entreprise et un rapport établi par un expert-comptable ou par un commissaire aux comptes.

La jurisprudence n'est pas plus éclairante à ce sujet qui, dans les rares décisions rendues en la matière, se focalise essentiellement sur la question du respect des procédures prévues par le code du travail lorsqu'elle a à apprécier si le fait pour un employeur de réduire son personnel pour des motifs économiques constitue, ou non, un licenciement abusif.

Sur le fond, et sous l'égide du code du travail actuel, l'appréciation des motifs économiques est déléguée, en premier lieu, aux autorités administratives auxquelles l'on a confié le pouvoir de décider si les difficultés économiques et financières rencontrées par l'entreprise sont d'une gravité telle qu'elles entachent sa pérennité et mettent en péril son existence même, et justifient le recours au licenciement économique pour alléger ses charges et lui permettre de maintenir sa compétitivité et, partant, son activité.

Jusqu'à présent, ces autorités administratives exerçaient un contrôle très strict en la matière et ne délivraient que rarement des autorisations de licenciement économique.

Ce qui risque d'évoluer dans les circonstances actuelles. D'autant qu'il semble, au regard des orientations générales du projet de loi de Finances rectificative, que les aides qui seraient attribuées par l'Etat aux entreprises touchées par la crise seraient conditionnées par la préservation, par celles-ci, d'au moins 80% des salariés déclarés à la CNSS.

Est-ce à dire que les autorités seraient plus enclines à octroyer des autorisations de licenciements économiques, si ceux-ci intervenaient dans la limite de 20% des salariés d'une entreprise ?

Cela n'est pas sûr. Certains secteurs d'activité seront, en effet, moins impactés que d'autres par la crise et une simple baisse de leur chiffre d'affaires et de leurs bénéfices ne suffira pas forcément à justifier un licenciement économique en cette période de crise sanitaire. C'est pourquoi il conviendrait que les entreprises fassent montre de prudence avant de



s'engager sur la voie du licenciement économique.

Existe-t-il un ordre des licenciements ? Comment départage-t-on les salariés qui devraient être concernés par un licenciement économique ?

Il existe effectivement des critères légaux permettant de départager les salariés en fonction de leur ancienneté au sein de l'entreprise, de leur valeur professionnelle, ainsi que de leurs charges familiales. L'appréciation de ces critères devra s'opérer dans chaque catégorie professionnelle et dans chaque établissement de l'entreprise.

Quelle est la procédure d'information des salariés dans le cadre d'un licenciement pour motifs économiques ?

Cette procédure d'information varie selon la taille de l'entreprise, le nombre de salariés qu'elle emploie, et la nature des instances de représentation du personnel existant en son sein.

Dans les entreprises comptant moins de 50 salariés, les délégués des salariés et, éventuellement, les représentants syndicaux au sein de l'entreprise, devront être avisés du projet de licenciement pour motif économique au moins un mois avant qu'il y soit procédé. Pour les entreprises ayant plus de 50 salariés, il conviendra d'aviser le comité d'entreprise.

À défaut de délégués des salariés ou de représentants syndicaux dans l'entreprise, il y aura lieu de consulter un comité représentatif des salariés car il est essentiel que ceux-ci puissent être

informés du licenciement économique envisagé.

Il faudra dès lors fournir à ces différents représentants des salariés tous les renseignements nécessaires, notamment sur les motifs du licenciement, les catégories des salariés concernés, la période à laquelle l'entreprise envisage de procéder à ce licenciement.

Les obligations de l'employeur ne s'arrêtent pas à l'information des représentants des salariés, mais il est tenu, également, d'engager des concertations et des négociations avec eux afin d'examiner les mesures qui pourraient empêcher le licenciement ou en atténuer les effets négatifs, ce qui pourra englober la possibilité de réintégrer d'autres postes. Cette situation est envisageable dans le cas d'une fermeture partielle de l'établissement.

Comment se calculent les indemnités de licenciement économique ? Peuvent-elles être refusées par les salariés si elles ne sont pas conformes à la loi ? Quel recours a le salarié dans ce cas ?

Conformément aux dispositions du code du travail, et à moins de mesures plus favorables dans le cadre de conventions collectives, les salariés concernés par un licenciement économique bénéficieront, au minimum, de la totalité des indemnités légales de licenciement, auxquelles ils ont droit, en fonction de leur ancienneté dans l'entreprise, selon le barème fixé à l'article 53 du code, ainsi que des indemnités de préavis prévues par le décret n° 2-04-469 du 29 décembre 2004.

Dans la mesure où l'entreprise aurait suivi la procédure édictée par les articles 66 et suivants du code du travail et obtenu l'autorisation administrative de licenciement économique, et qu'elle réglerait la totalité des indemnités prévues par la loi, les salariés pourraient difficilement refuser celles-ci et contester le caractère justifié de ce licenciement.

Dans le cas contraire, en revanche, les salariés pourraient demander à être réintégrés dans leur poste tout en conservant leurs droits, et à défaut, saisir les tribunaux compétents en vue d'obtenir le règlement des dommages et intérêts prévus par l'article 41 du code du travail, le licenciement étant susceptible, dès lors, d'être requalifié d'abusif.

La tendance est confirmée par une jurisprudence constante.