



## Projet de code du travail : Le maintien des règles sur le licenciement est un frein à l'investissement et à la création d'emplois

Les lois sociales, conçue pour protéger les travailleurs, risquent-elles de se retourner contre lui? Un avocat estime que si elles ne vont pas être modifiées par le futur code du travail elles perturberont les investissements.

Il est des questions taboues que personne ne pense ou n'ose poser telles quelles : Et si on libéralisait le licenciement? Cela devrait, globalement, à l'échelon national, diminuer le nombre des emplois ou au contraire augmenter les possibilités d'embauche et encourager l'investissement?

Il faut entreprendre une étude pour répondre à une si importante question, pourrait-on dire. Pourquoi pas!

On parle depuis quelque temps du projet de Code des affaires, dont le Code du Travail devra former l'un des deux volets, mais on a l'impression que les principaux acteurs, du moins en ce qui concerne ce dernier, sont absents. En effet, personne ne connaît la position du C.N.J.A. sur la cruciale question des relations licenciement-emploi-investissement, alors qu'il est censé offrir un cadre d'étude et de concertation où de telles questions peuvent être appréhendées dans un esprit prospectif et novateur.

Le patronat, quant à lui, nous le savons, prône le maximum de souplesse dans le licenciement mais sans se donner les moyens de convaincre ses partenaires.

Enfin, les syndicats n'arrivent pas à se départir de leurs idées partisans qui, souvent produisent le contraire des résultats escomptés.

Pas d'innovation

Il n'est pas nécessaire d'être un grand juriste pour se rendre compte, en comparant les dispositions relatives au licenciement du Statut Type du 23 octobre 1948 fixant les rapports entre employeurs et salariés, et le projet de code du travail, pour se rendre compte qu'il n'y a point d'innovation. L'un et l'autre ressortent la même classification du personnel en personnel stable et personnel temporaire. Les mêmes définitions sont maintenues, à savoir que le salarié stable est recruté pour une durée indéterminée et le salarié temporaire pour assurer un remplacement ou pour effectuer un travail saisonnier, temporaire ou d'une durée déterminée.

Ainsi, on a l'impression qu'en reconduisant les mêmes dispositions, les rédacteurs du projet de Code du travail semblent convaincus de l'efficacité des anciennes règles.

Ce sentiment est parfois renforcé par les prises de position de certains praticiens qui, en faisant le commentaire du nouveau code, préconisent des pénalités allant de 25 à 50% au profit du Trésor, contre les employeurs qui ne versent pas le montant d'un solde de tout compte qui soulève litige ou qui ont licencié pour une faute qu'ils ont estimée grave mais que le tribunal n'a pas retenue en tant que telle parce que justement la confusion reste totale sur beaucoup de points.

Les dispositions actuelles

Ce constat et d'autant plus évident que ces dispositions ne sont pas

seulement sources de litiges, d'abus et de tant de faux problèmes, mais un véritable frein à l'embauche et aux investissements.

Reprenons donc ces dispositions et commençons par l'emploi temporaire, c'est-à-dire le contrat à durée déterminée. Cette relation n'est pas traitée différemment par le nouveau code ; donc, après 12 mois de travail, le salarié bénéficiera toujours du statut de travailleur stable, et si ce contrat est renouvelé il perd son caractère à durée déterminée.

Aussi, un entrepreneur Casablancais adjudicataire d'un marché d'une durée de 15 mois à Fès par exemple est tenu de faire une gymnastique juridique afin de pouvoir se séparer d'une personne recrutée sur place ; sinon c'est le "mariage à vie" ou le licenciement abusif et les dommages-intérêts. Alors qu'il aurait été plus rationnel d'étendre le contrat provisoire à toute la durée du chantier (durée entendue par corps de métier).

Le contrat ainsi conclu est un contrat clair, honnête et ne devra pas poser de problèmes sur le plan juridique.

Le licenciement économique (collectif) n'a pas connu non plus de changement fondamental car il reste subordonné à une autorisation administrative. Avant, c'était le gouverneur de la province ou de la préfecture, dans le projet c'est le délégué provincial ou préfectoral de l'emploi.

Si le maintien de cette autorisation est louable, il n'en reste pas moins que les conditions de son octroi sont loin de faire l'unanimité.

L'expérience a démontré que l'administration (le changement n'est que superficiel puisque le délégué de l'emploi dépend du gouverneur) est réticente à l'octroi des autorisations de licenciement pour des raisons économiques. Personnellement je ne connais qu'un seul cas sur Casablanca depuis 1977: celui de Citroën Casa lors de sa fusion avec Peugeot. Quant aux cas de fermetures sauvages, ils ne se comptent plus et cela est dû justement au refus de l'administration d'autoriser la réduction des effectifs pour permettre à l'entreprise de se restructurer tout en gardant l'autre partie du personnel.

En faisant la sourde oreille, l'administration condamne ainsi la totalité du personnel au chômage, parallèlement à la fermeture de l'entreprise et au découragement du patron de toute nouvelle initiative créatrice d'emploi.

La C.M.I.M. de Mohammadia est l'une des meilleures illustrations de cette déconvenue. Il n'est pas vrai que les patrons ferment leurs entreprises pour tirer personnellement profit ou pour faire de la spéculation immobilière. C'est souvent des spécialistes qui guettent de telles occasions de fermetures douloureuses qui reprennent l'affaire "nettoyée" de son personnel pour faire justement de la spéculation en toute quiétude. Aussi, seules des données objectives, telles que perte ou diminution de commandes, conjonctures manifestement défavorables dans le secteur, modernisation et mécanisation de l'entreprise etc... doivent être retenues pour autoriser le licenciement pour motif économique, car se baser sur une expertise ouvre la porte à tous les abus puisque, disons le franchement, une expertise peut être "achetée" par un patron de

mauvaise foi mais également un patron en difficulté réelle pourra être amené à déboursier, en plus de ses malheurs, le prix de cette expertise.

On doit retenir que le licenciement économique partiel n'est pas négatif en soi, contrairement à ce que beaucoup pensent, car il est souvent le seul remède pour redresser la situation d'une entreprise qui, une fois retrouvée sa vitesse de croisière, sera appelée à réembaucher son ancien personnel (plus qualifié que d'autres et même davantage!

Pour conclure, il est important de rappeler que le droit du travail n'est pas l'apanage des seuls juristes car il est l'affaire de tous; il est aussi l'affaire des économistes qui, ensemble, doivent trouver d'abord des réponses statistiques sur notre potentiel emploi, sur le déplacement des salariés licenciés en vases communicants, pour savoir si le niveau de vases augmente ou diminue avec la souplesse dans le licenciement et traduire ainsi ces réalités en dispositions légales avec courage, sérénité et loin de toute démagogie.

Nous arriverons ainsi à réaliser le vœu dit joliment par Monsieur Didier Tobaly: non seulement "Al Adlou Assassou Lmolk" mais également "Alistitmar". (La Justice est le pilier du Pouvoir et de

l'Investissement).

Le juge et l'indemnité

QUE ce soit pour le licenciement individuel ou collectif, l'indemnisation en cas d'abus reste régie par les mêmes dispositions dans l'ancien texte et dans le projet. Le juge reste donc souverain pour en fixer le montant. Il n'est tenu par aucun critère objectif; il lui suffit de justifier le montant qu'il a bien voulu octroyer en disant seulement, dans ce jugement, qu'il l'a fixé en fonction de l'emploi, de l'ancienneté des services et de l'âge du travailleur, avec possibilité d'évoquer toutes les circonstances qui peuvent justifier l'existence et l'étendue du préjudice. Les attendus sont d'ailleurs pré-imprimés dans des jugements-formulaires fournis par le Ministère de la Justice. Il suffit au juge de loger le montant de son choix dans les cases prévues à cet effet pour échapper au contrôle de quiconque et même de celui de la Cour Suprême (cassation). Devant ce pouvoir discrétionnaire du juge qui ne peut que réserver de mauvaises surprises aux employeurs, il serait bien séant de concevoir un système tel que celui de la barémisation que suggère maître Azzedine Kettani qui permettrait de parer aux abus et éclairerait les patrons sur leurs risques financiers.

## **Abderrahmane FRAIKECH**

L'Economiste : 02 - 02 - 1995