

ENTRETIEN AVEC MOHAMED OULKHOUIR, AVOCAT AU BARREAU DE PARIS

«Les récentes statistiques du ministère de l'Emploi soulignent l'ampleur du contentieux social»

Le contentieux social est une notion qui vise l'ensemble des litiges nés de la vie de l'entreprise et opposant généralement un employeur à un salarié ou vice versa.

Le rapport de force déséquilibré entre l'entreprise et ses employés fait parfois hésiter les salariés à engager des

poursuites à l'encontre de leurs employeurs. Parallèlement, des modes amiables de résolution des conflits sociaux existent, mais demeurent mal connus. Quels sont les litiges du droit du travail ? Quelles actions peuvent être entreprises ou, au contraire, évitées ?



Mohamed Oulkhour

• Avocat au barreau de Paris
• Associé gérant CWA Morocco

Le Matin Emploi : Qu'entend-on par contentieux social ?

Mohamed Oulkhour : Le contentieux social est une expression générique qui englobe tous les litiges intervenant dans le cadre d'une relation de travail. Il faut distinguer les conflits individuels des conflits collectifs du travail. Les premiers concernent les contestations qui opposent un salarié à son employeur dans le cadre de l'exécution ou de la rupture du contrat de travail. Les conflits collectifs du travail sont les différends qui surviennent à l'occasion du travail et dont l'une des parties est une organisation

syndicale ou un groupe de salariés. Contrairement aux conflits individuels, qui tendent à défendre les intérêts individuels d'un salarié, c'est la défense des intérêts collectifs et professionnels qui est ici visée. Enfin, il faut préciser que le contentieux social concerne les seuls salariés du secteur privé et le personnel des établissements publics à caractère industriel et commercial. Les litiges relatifs à la situation individuelle des fonctionnaires et agents de l'État répondent en effet à un régime particulier et relèvent de la justice administrative.

Quels sont les modes de règlement des litiges sociaux ? Existe-t-il des juridictions spécialisées ?

C'est la section sociale du tribunal de première instance qui est habilitée à trancher les conflits individuels du travail relatifs à l'exécution du contrat de travail, aux accidents du travail et maladies professionnelles ainsi qu'à l'application de la législation sur la sécurité sociale. Toutefois, il faut savoir qu'il existe aussi des modes alternatifs de règlement des litiges.

Ainsi, à l'occasion d'un licenciement que le salarié considère abusif, le Code du travail offre par exemple la faculté de soumettre le litige à une procédure de conciliation devant l'inspecteur du travail. Par ailleurs, les litiges relatifs à la résiliation d'un contrat de travail peuvent être résolus par la conclusion d'une transaction entre le salarié et l'employeur. Il s'agit d'un contrat par lequel les parties mettent fin à une contestation moyennant des concessions réciproques. Il faut toutefois être conscient que le salarié ne peut en aucun cas renoncer aux paiements qui lui sont dus par l'effet de la loi (salaires, indemnité légale de licenciement). À défaut, la transaction serait nulle. Enfin, le droit du travail marocain permet le recours à l'arbitrage pour régler les litiges entre salariés et employeurs. S'agissant des conflits collectifs du travail, le Code du travail prévoit qu'ils sont résolus par une procédure spécifique de conciliation et, en cas d'échec, par l'arbitrage social.

Quels types de litiges alimentent le contentieux social ? Quels sont les motifs récurrents ?

Les récentes statistiques du ministère de l'Emploi soulignent l'ampleur du contentieux social. Plus de 34 000 litiges individuels du travail ont ainsi été recensés pour l'année 2012 et ces chiffres sont malheureusement en constante augmentation. La très grande majorité des différends porte sur les ruptures de contrat et les conséquences financières de ces ruptures souvent abusives en raison du non-respect des procédures. Ainsi, le plus souvent, ce sont les salariés qui sont à l'initiative des procédures judiciaires. Compte tenu du rapport de force déséquilibré entre salariés et employeurs, le législateur a d'ailleurs entendu faciliter l'accès à la justice des salariés en exemptant leur requête devant le tribunal de première instance de tout droit de taxe.



Dans le cadre d'un conflit individuel de travail, quelles peuvent être les conséquences d'une décision judiciaire pour l'employeur et pour l'employé ?

Un conflit individuel du travail se solde le plus souvent par le paiement d'une somme d'argent. L'article 41 du Code du travail prévoit par exemple que le licenciement abusif condamne l'employeur à réintégrer le salarié ou à lui verser une somme d'argent à titre de dommages-intérêts (1,5 mois par année d'ancienneté). On constate en pratique que les circonstances rendent difficile la réintégration et que les condamnations les plus fréquentes visent à dédommager financièrement le salarié. Il en est de même pour les litiges portant sur un accident du travail ou l'action en paiement d'un salaire. Quand il n'est pas fait droit aux demandes du salarié, ce dernier n'est cependant que rarement condamné à payer des dommages-intérêts à l'employeur.

Comment mieux anticiper le contentieux social dans l'entreprise marocaine ?

L'élément essentiel est pour l'entreprise de se doter d'un bon directeur des Ressources humaines qui pour-

ra désamorcer les conflits éventuels et rappeler à chacun ses droits et ses obligations. Pour éviter le traitement judiciaire des conflits sociaux, il faudrait systématiser le recours aux modes de règlement amiable des différends au sein de l'entreprise. On pourrait imaginer rendre obligatoire le recours à la conciliation auprès d'un individu impartial pour régler les conflits individuels de travail. Ce recours, qui existe déjà dans le cadre d'un licenciement abusif, devrait en outre être généralisé à tout type de contestation opposant un salarié à son employeur. S'agissant des conflits collectifs, on remarque que le recours à l'arbitrage prévu par le Code du travail est encore peu usité. Il s'agit pourtant d'une procédure qui a l'avantage d'être confidentielle, rapide et qui aboutit à une décision définitive dont les voies de recours sont limitées. Outre des difficultés culturelles d'appropriation, le développement de l'arbitrage social se heurte aujourd'hui à deux obstacles pratiques : il n'existe qu'une quinzaine d'arbitres habilités et le législateur n'a pas encore réglé la question du paiement des honoraires des arbitres. ■

Propos recueillis
par Najat Mouhssine

Ses conseils

- L'employeur, généralement en défense en matière de contentieux social, ressent souvent une désagréable impression de déséquilibre entre les parties. L'office du juge en droit du travail est pourtant identique à l'office de tout juge : trancher les litiges qui lui sont soumis en appliquant la règle de droit applicable au vu des éléments de fait et de preuve qui lui sont apportés par les parties, et ce même si le droit du travail est d'abord un droit de protection des salariés.
- Les employeurs pourront s'éviter d'importantes condamnations par une parfaite maîtrise de la Loi et notamment de la procédure de licenciement. On constate en effet que le contentieux social est largement ali-

menté par ce type de lacunes auxquelles il est pourtant simple de remédier.

- Aux salariés, il faut rappeler que les actions en justice sont enfermées dans des délais. À titre d'exemple, il faut contester les motifs d'un licenciement dans les 90 jours de la notification de la décision de l'employeur. Le paiement des salaires, primes, commissions, frais professionnels et congés annuels ne peut être réclamé que dans les 2 ans de la date à laquelle leur paiement était dû. Enfin, la contestation du solde de tout compte doit intervenir dans les 60 jours à compter de la date de l'accusé de réception du solde de tout compte. Bref, il s'agit pour les uns et les autres de connaître et de respecter la loi.