

Licenciement économique

# Une procédure complexe pour garantir le droit du salarié

Le contrat de travail d'un ou de plusieurs salariés peut être rompu par l'employeur pour des raisons non inhérentes à la personne du salarié. Le Code du travail consacre à ce type de licenciement toute une section et le qualifie de «licenciement pour motifs technologiques, structurels ou économiques» sans en donner une définition précise. En revanche, les articles 66 à 70 ont le mérite de déterminer le champ d'application de ce licenciement ainsi que la procédure applicable en cas de licenciement économique. Le point avec Mohamed Oulkhour, avocat au barreau de Paris et président de l'AMDT.



Mohamed Oulkhour.

### Éco-Conseil : Dans quelles entreprises ce licenciement est-il envisageable ?

Mohamed Oulkhour : Les entreprises auxquelles s'appliquent les dispositions du Code du travail concernant le licenciement pour des motifs technologiques, structurels ou économiques sont les entreprises commerciales ; les entreprises industrielles ; les exploitations agricoles ou forestières et leurs dépendances et les entreprises artisanales. Ainsi, les sociétés civiles, coopératives, syndicats, associations et professions libérales sont apparemment exclus de ce champ d'application. Ces dispositions sont uniquement applicables aux entreprises employant habituellement plus de 10 salariés qui connaissent des difficultés économiques d'une acuité telle qu'elles rendent impossible le fonctionnement normal de l'entreprise.

### Quelle est la procédure applicable ?

La procédure se caractérise par sa très grande complexité. Elle ne permet pas aux entreprises d'adapter rapidement leur main d'œuvre à des changements économiques brusques. En effet, du fait de la gravité des conséquences et afin de garantir les droits des salariés licenciés massivement ou individuellement, le Code du travail prévoit une série de démarches administratives externes et certaines mesures internes.

### • Information et concertation préalables

L'employeur doit informer les représentants des salariés des difficultés rencontrées par l'entreprise avant même de solliciter l'autorisation du gouverneur en vue du licenciement d'un ou de plusieurs salariés. Des négociations et des concertations doivent être menées avec les interlocuteurs sociaux afin de réfléchir à des dispositions pouvant éviter le licenciement, en atténuer les effets négatifs et éventuellement des possibilités de réinsertion de certains salariés dans d'autres postes. Un procès-verbal transcrivant les résultats de ces concertations et négociations est établi par l'entreprise, signé par les deux parties et dont une copie est destinée au délégué provincial chargé du travail et aux délégués des salariés ou au comité d'entreprise.

### • Autorisation du gouverneur

En vertu des articles 67 et 68 du Code, le licenciement pour motifs technologiques, structurels ou économiques est subordonné à l'autorisation du gouverneur qui peut être obtenue selon les étapes suivantes : une demande d'autorisation de licenciement doit être adressée par l'employeur au délégué provincial chargé du travail, avec le procès-verbal des négociations précitées et tous les documents justificatifs, qui l'examine et mène les recherches nécessaires, puis transmet ce dossier aux membres de la commission provinciale chargée de l'étudier et de statuer. Elle est présidée par le gouverneur de la préfecture ou de la province et est composée de représentants de l'administration, des employeurs et des salariés. Sur le fondement des conclusions de la commission, le gouverneur décide d'accorder ou non l'autorisation de :

- Licencier un ou plusieurs salariés pour des motifs technologiques structurels



Le licenciement pour des motifs technologiques, structurels ou économiques s'applique aux entreprises qui connaissent des difficultés économiques d'une acuité telle qu'elles rendent impossible leur fonctionnement normal.

ou économiques.

- Fermer totalement ou partiellement l'entreprise au cas où la poursuite de son activité devient impossible.

### Quelles sont les suites de cette décision ?

La décision du gouverneur doit être motivée et doit survenir au plus tard dans les deux mois du dépôt de la demande d'autorisation.

Les conséquences de la décision du gouverneur vont être différentes selon qu'il accorde ou non son autorisation (articles 70 et 71 du Code du travail). En cas d'autorisation, le licenciement des

salariés peut alors avoir lieu. Si le gouverneur n'autorise pas le licenciement et que l'employeur passe outre et licencie malgré cela, ce licenciement est assimilé à un licenciement abusif au sens de l'article 41 du Code du travail.

Les dispositions relatives au licenciement pour motifs technologiques, structurels ou économiques sont applicables pour la fermeture totale ou partielle des entreprises fondée sur les mêmes raisons et au cas où la poursuite de l'activité de l'entreprise s'avère impossible (article 69 du Code du travail).

Propos recueillis par Najat Mouhssine

«Employeur doit informer les représentants des salariés des difficultés rencontrées par l'entreprise avant même de solliciter l'autorisation du gouverneur en vue du licenciement d'un ou de plusieurs salariés».

## تابعوا أخبار عالم المقاولات الصغرى لحظة بلحظة على موقعكم

www.tadbir.ma



فقه المعاملات



تابعونا أيضا على: