

Rupture du contrat de travail

La «perte de chance d'une rémunération» comme réparation

Les entreprises développent des outils de rémunération qui imposent notamment la présence du bénéficiaire dans l'entreprise avec une échéance de plusieurs exercices, voire jusqu'au départ à la retraite. Lorsque la rupture du contrat de travail intervient avant le terme fixé, les règles classiques d'indemnisation ne sont pas adaptées à la réparation du préjudice lié à la perte de cet avantage éventuel. La notion de perte de chance devrait pouvoir rendre possible cette réparation.



Pour valoriser et fidéliser leur capital humain, les entreprises développent des outils de rémunération qui imposent notamment la présence du bénéficiaire dans l'entreprise avec une échéance de plusieurs exercices, voire jusqu'au départ à la retraite. Lorsque la rupture du contrat de travail intervient avant le terme fixé, les règles classiques d'indemnisation ne sont pas adaptées à la réparation du préjudice lié à la perte de cet avantage éventuel. La notion de perte de chance devrait pouvoir rendre possible cette réparation pourvu que les magistrats marocains acceptent de se saisir de cette notion. Le législateur a élaboré un droit spécifique à la rupture du contrat de travail qui organise la réparation du préjudice subi par le salarié perdant son emploi. Sont attribués, selon la nature du

contrat, le motif de la rupture, la validité de cette dernière, la régularité de la procédure et la situation du salarié, des indemnités de rupture fixées par le Code du travail et notamment le célèbre article 41. Néanmoins, ces dispositions n'appréhendent pas l'intégralité du préjudice subi par le salarié à l'occasion de la rupture. Avec celle-ci disparaît encore l'espoir de bénéficier d'avantages substantiels promis à court, moyen ou long termes à ceux qui auraient été alors présents dans l'entreprise. Options sur actions, régimes de retraite à prestations définies, primes diverses établies au regard d'objectifs appréciés sur plusieurs années sont autant de systèmes de rémunération complexes dont les conséquences de la disparition induite par la rupture du contrat de travail n'ont pas été envisagées par le Code du travail.

Pour pallier cette absence, les juges devraient se tourner vers le droit commun de la responsabilité ; les articles 264 et surtout 77 du Dahir formant Code des obligations et contrats réapparaissent dès lors qu'une faute peut être imputée à l'employeur. La faute établie, le préjudice doit être identifié. L'avantage envolé était encore incertain en raison des modalités l'affectant ou de la longue période précédant son acquisition. La perte de la chance de profiter de cet avantage - et non la perte de l'avantage lui-même - constitue le préjudice frappant l'ancien salarié. Les difficultés naissent alors. L'avantage disparu doit être évalué alors même que celui-ci s'il est justifié est accompagné d'un versement déterminé par des événements futurs et incertains. Doit parallèlement être évaluée la chance que se réalisent les autres conditions auxquelles la perception de l'avantage était soumise. La notion de perte de chance offre au juge la faculté de dépasser le droit spécial de la rupture du contrat et d'accroître l'indemnisation à laquelle, en application des seules dispositions du Code du travail, le salarié peut prétendre.

Le législateur a élaboré un droit spécifique à la rupture du contrat de travail qui organise la réparation du préjudice subi par le salarié perdant son emploi.

CONSEIL

En matière de «stock-options», la perte devrait s'apprécier à deux niveaux : perte de la plus-value d'acquisition, perte de la plus-value de cession. Le juge devrait donc apprécier en premier lieu la probabilité que le salarié lève l'option, puis si cette probabilité existe, celle qu'il revende ses actions au moment opportun.

La perte de chance participe d'un mécanisme de responsabilité dont la mise en jeu est suspendue, d'une part, à l'existence d'une faute et d'autre part, à l'existence d'un préjudice. La faute ouvre droit à la réparation de la perte de la chance de profiter d'un élément de rémunération à deux substances ; ainsi elle accroît le domaine - et non seulement la portée - de la protection du salarié. Le manquement réside le plus souvent dans le caractère abusif du licenciement ayant causé la perte de l'avantage futur et éventuel. Le préjudice est caractérisé par la perte d'une chance, c'est-à-dire par la disparition actuelle et certaine d'une éventualité favorable. C'est par exemple le préjudice subi par le salarié qui ne peut lever ses options du fait de son licenciement injustifié.

PAR MOHAMED OULKHOUIR

Lexique

Les options ou selon un vocabulaire utilisé par le personnel d'encadrement des entreprises, les «stock-options» constituent des droits qui sont attribués gratuitement aux salariés sous certaines conditions pour leur permettre de faire l'acquisition d'actions de la société dont ils sont salariés. Cette faculté peut être réservée à tous les salariés ou à certains d'entre eux, notamment au personnel d'encadrement, mais aussi aux mandataires sociaux.