

CODE DU TRAVAIL

“Les sanctions pécuniaires doivent être plus conséquentes”

L'avènement de la crise pandémique a montré les limites du code du travail et a mis en lumière les lacunes des textes. De plus, de nouvelles composantes se sont imposées d'emblée. Le télétravail en est une des principales. Toutefois, d'autres sujets posent des difficultés, telles que les procédures de licenciement. Une praticienne du droit de travail nous livre son diagnostic.

Quel bilan tirez-vous de l'application des dispositions de l'actuel code de travail, qui date de 2004, lors de la crise sanitaire ?

L'application de certaines dispositions, concernant par exemple la réduction du nombre d'heures de travail, a permis une relative résilience des entreprises mais, dans l'ensemble, cette crise a mis en lumière les lacunes et l'obsolescence de ce texte. La définition d'une crise structurelle ou passagère n'est pas prévue, les cas de suspension du contrat de travail devraient également être revus. La crise a également montré que les obligations de sécurité et d'hygiène ne sont pas suffisamment appliquées et que les procédures qui doivent normalement être mises en place à ce sujet n'étaient pas toujours opérationnelles au moment où la crise du Covid est apparue.

Après cette crise, le télétravail est devenu une composante importante dans certaines entreprises. A votre avis, faut-il l'encadrer par des textes ?

Il y a de nombreux pays où le télétravail n'est pas régi par un texte de loi. Cependant, le maintien du télétravail dans de nombreuses entreprises et le fait que ce soit devenu une organisation de travail plébiscitée par beaucoup de salariés après la crise, implique, à tout le moins, une réflexion élargie et

**LINA FASSI FIHRI**

Avocate au barreau de Paris et associée au cabinet LPA-CGR, Casablanca

très certainement un encadrement juridique. Durant la crise, le télétravail a été mis en œuvre de manière unilatérale pour des motifs de sécurité sanitaire et d'intérêt général. En dehors de toute crise, il faudrait se demander quelles en seraient les bases légales et les conditions permettant d'opter pour ce mode de travail. Qui peut le demander entre l'employeur et l'employé et faut-il impérativement un accord préalable de l'autre partie ? Sous quelles conditions l'autre partie peut refuser ? Et comment réintégrer un mode classique de fonctionnement. Par ailleurs, comment faut-il le mettre en œuvre et avec quelle documentation l'encadrer. Et enfin, quels droits et obligations conservera chacune des parties. Toutes ces questions pourraient être abordées par le nouveau code.

A l'aune de l'adoption du projet de loi de Finances 2023, la réforme du code du travail est évoquée, quels sont les amendements qui vous semblent les plus importants à apporter ?

Il y a évidemment des sujets qui posent plus de difficultés que d'autres en tant que praticien du droit du travail. La procédure de licenciement est à revoir dans son

ensemble. Tant s'agissant des motifs de licenciement que de la procédure elle-même. Il faut surtout veiller à rédiger des textes clairs dont l'application par les juges lors des litiges sera prévisible et sans équivoque. Il faudrait aussi penser à prévoir d'autres manières de terminer un contrat de travail, telle que la rupture conventionnelle qui peut simplifier les choses et éviter de contourner les textes, ce qui est une pratique courante actuellement. Cette réforme pourrait prendre en considération l'environnement actuel des ressources humaines en entreprise comme, par exemple, l'existence des alertes professionnelles. Pourquoi ne pas être précurseur à ce sujet, et prévoir un encadrement de cette procédure, des délais à respecter, en définitive des règles qui protégeraient autant le salarié, qui a le droit de savoir ce qui peut lui être reproché, que l'employeur, qui initie une procédure d'investigation parfois longue et qui se voit sanctionner par des délais légaux trop courts, ce qui invalide un licenciement pour faute. On peut également renforcer les dispositions relatives au transfert de salarié lors d'une opération d'acquisition d'une entreprise ou d'une branche d'activité afin de sécuriser cet as-

pect pour les investisseurs. C'est souvent une question délicate.

Le manque de contrôle des employeurs, dû au nombre réduit des inspecteurs du travail, contribue à l'inapplication des obligations en matière de droit du travail. Comment peut-on y remédier ?

Il faudrait en effet donner plus de moyens aux inspections du travail. Mais il faudrait aussi que les sanctions pécuniaires soient plus conséquentes afin de constituer un véritable enjeu pour les employeurs. Comme toutes les mises en conformité, les employeurs voient cela comme une contrainte alors qu'il faudrait plutôt prendre un éventuel renforcement des obligations visant à préserver les salariés comme un atout en terme d'image, un moyen de se démarquer par rapport aux concurrents et de faire valoir le respect de ces normes auprès de ses clients, notamment à l'international. Les donneurs d'ordre sont en effet favorables à une main-d'œuvre à faible coût et bien formée, mais les conditions de travail et organisationnelles sont déterminantes dans le choix d'un prestataire.

Propos recueillis par
Maryem Ouazzani