Climat des affaires

«Rassurer les investisseurs, c'est apporter sécurité juridique et risques limités»

Télétravail, procédure de licenciement, contrat de travail des étrangers… En tant que praticienne du droit du travail, Me Lina Fassi Fihri, avocate, associée au sein de LPA-CGR avocats à Casablanca, évoque dans cet entretien, ce qui mérite d'être révisé dans la loi régissant le Code du travail, afin de relancer l'investissement et améliorer le climat des affaires au Maroc.

- L'Economiste: Le chantier de la réforme du code du travail est énorme. Quels sont les points prioritaires?

- **Me Lina Fassi Fihri:** La priorité est de revenir sur un point essentiel qui est l'application du texte actuel, et de la réforme à venir. Il faut avant tout des textes clairs, des définitions précises et une réflexion pragmatique pour limiter les interprétations en cas de litige. Il faut aussi s'assurer que les moyens de contrôles et de sanctions, qui actuellement n'incitent pas les opérateurs à considérer une éventuelle non-conformité comme étant un risque majeur, seront adaptés. Ces écueils ne protègent ni les employeurs, qui se retrouvent dans une grande insécurité juridique, ni les employés, qui travaillent dans des structures qui ne se conforment pas toujours aux obligations légales en matière de droit du travail. Rassurer les investisseurs ne signifie pas forcément permettre une plus grande souplesse en matière de réduction des charges salariales mais plutôt apporter une sécurité juridique et limiter leurs risques.

- Que doit véritablement traduire la réforme?

- Il faut que cette réforme traduise légalement les contraintes réelles du monde du travail et les évolutions qu'il a connues depuis 2003 ou plus récemment avec la crise sanitaire, tel que le télétravail. On peut aussi évoquer la mise à disposition de salarié ou la rupture conventionnelle du contrat de travail, les cas de suspension du contrat de travail qui devraient être revus. Il faudrait aussi fixer le statut des salariés étrangers pour lequel il y a eu de nombreux débats.

- Cette loi vise-t-elle aussi à rassurer les investisseurs et donc à promouvoir davantage le climat des affaires?

- Justement, rassurer les investisseurs, c'est également mettre en avant le fait que le Maroc se préoccupe du climat social et évolue positivement en proposant des axes de réformes visant une protection accrue des salariés. La loi devrait par exemple encadrer et définir le harcèlement moral qui n'est pas prévu dans le code actuel. Enfin, la crise de la Covid-19 a mis en exergue les lacunes en matière d'obligation relative à l'hygiène et à la sécurité et la réforme devrait permettre une réflexion sur ce volet afin de protéger les salariés.



«Il faut que la réforme traduise légalement les contraintes réelles du monde du travail et les évolutions qu'il a connues depuis 2003 ou plus récemment avec la crise sanitaire», souligne Me Lina Fassi Fihri (Ph privée)

- Quelles pourraient être les réformes à envisager sur les procédures de licenciement?

- La procédure de licenciement est obsolète et cela nuit à l'activité économique. C'est donc toute la procédure qui doit être revue aussi bien les motifs du licenciement, son formalisme et enfin, la pratique judiciaire. Par exemple, s'agissant du licenciement lié à la faute grave, les critères ne sont jamais suffisants pour permettre un licenciement, les juges étant enclins à chercher uniquement les cas listés par l'article 39 qui ne sont pas exhaustifs ou possibles à prouver. Il conviendrait plutôt d'avoir des critères objectifs pour apprécier la gravité d'une faute qui ne donne pas lieu à indemnisation. Un autre sujet est l'irrégularité de la procédure qui, selon la jurisprudence, entraîne de facto la qualification de licenciement abusif. Cela engendre une vraie insécurité juridique et pourrait tout à fait être traité de la même manière que d'autres législations à savoir, prévoir une indemnisation fixe sanctionnant l'irrégularité mais que la faute soit bien examinée et jugée.

- Quelles sont les lacunes du code du travail que la crise de la Covid-19 a pu relever?

- La crise liée à la Covid-19 a mis en avant les lacunes du code du travail lorsqu'il s'agit d'identifier une crise économique passagère d'une crise structurelle qui nécessite un plan social pour espérer sauver le reste de l'activité. La réforme devra à mon sens se pencher sur les critères de difficultés économiques et adapter la procédure actuelle, qui suppose une autorisation préalable des autorités administratives, afin de la rendre moins complexe et tributaire de considérations politiques. L'idée n'est pas de faciliter des licenciements en grand nombre sans indemniser les salariés mais les difficultés économiques sont réelles et cela entraîne des contournements de la loi et des irrégularités qui nuisent davantage aux salariés. ❑

Propos recueillis par
Badr CHAOU

Télétravail: Une réalité mondiale et le Maroc doit se doter d'un cadre légal

DEUX ans après la crise sanitaire, une tendance hybride du travail, un «mix» entre présentiel et télétravail émerge. *«Nous assistons à un nouveau mode de travail avec des jours imposés par semaine en présentiel ou bien, un quota de jours par mois à passer en entreprise, à gérer en fonction de ses contraintes personnelles»*, souligne Me Lina Fassi Fihri.

Pour elle, c'est devenu une réalité mondiale et le Maroc doit se doter d'un cadre légal. En effet, *«plusieurs questions se sont posées et nous n'avons pas la réponse dans la loi. Quel est son champ d'application et pourrait-on l'imposer à ses salariés? Si un salarié refuse, quelles en seraient les conséquences? Faut-il prévoir un dialogue social préalablement avec les instances représentatives du personnel et jusqu'où le mener?»*, s'interroge-t-elle.

Il faut également, poursuit la praticienne, prévoir d'encadrer la mise en œuvre du télétravail au moyen d'une charte ou bien par un avenant au contrat de travail. Pour l'heure, plusieurs entreprises ont adapté des documents existants dans leur groupe ou elles ont conservé une pratique généralisée lors de la pandémie. *«Mais il faut, à nouveau, sécuriser, anticiper les choses pour les opérateurs économiques mais aussi pour les jeunes diplômés qui sont évidemment informés de ce qui se fait ailleurs»*. ❑