<u>Introduction</u>

Le licenciement pour motif économique est un mode de rupture du contrat de travail à durée indéterminée, à l'initiative de l'employeur, pour un motif non inhérent à la personne du salarié. Le motif économique implique la suppression de l'emploi, la transformation de l'emploi, ou la modification d'un élément essentiel du contrat de travail refusée par le salarié. Enfin, la suppression ou la transformation de l'emploi doivent être consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques.

À l'inverse du licenciement pour motif personnel, nécessairement individuel, le licenciement économique peut être individuel ou collectif, et suit une procédure variable selon le nombre de salariés licenciés, la taille de l'entreprise, et l'existence d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise.

Le licenciement pour motif économique est caractérisé par le contrôle réduit exercé par les institutions du droit du travail. Malgré la suppression de l'autorisation administrative de licenciement, l'autorité administrative conserve des prérogatives de contrôle de la procédure, lesquelles sont exercées par les inspecteurs du travail. Cependant, le juge judiciaire s'est refusé à contrôler la cause exacte du licenciement économique dans l'arrêt « Pages jaunes ». Enfin, les institutions représentatives du personnel exercent un contrôle de la procédure, de la notification du projet à l'effectivité des licenciements.

Selon l'économiste Pierre Cahuc, les licenciements économiques représentent à peine 2 % de tous les départs de l'emploi.

I- Le licenciement économique au Maroc

Les licenciements d'ordre économique sont en hausse au Maroc. C'est ce qui explique une situation économique désastreuse dés le début de la décennie 90. Pour se limiter à une photographie expressive de cette situation, il convient de mentionner que le textile et habillement secteur clé de l'industrie nationale, a perdu pas loin de 50000 emplois (47761) exactement sur l'année 2008 selon une toute récente enquête menée par le ministère de l'emploi. Et encore, il ne s'agit la que des emplois perdus par les 715 unités membres de l'association marocaine de l'industrie, du textile et d'habillement (AMITH), soit 44,4% de l'ensemble des entreprises du secteur.

En effet, le licenciement doit être fondé sur l'existence d'un motif valable. Il peut être prononcé pour motif personnel ou motif économique ou technologique ou structurel. Au fait, les licenciements pour motif économique, technologique ou structurel sont possibles, sous réserve d'une autorisation du gouverneur, à condition de prouver l'existence de difficultés économiques empêchant le fonctionnement normal de l'entreprise.

La cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur intervient pour diverses raisons. Mais jusqu'à présent, on l'a approché lorsqu'elle touche un travailleur à titre individuel. Toutefois la sécurité de l'emploi est encore plus affectée lorsqu'un collectif de salarié est concerné par une mesure de licenciement irrémédiable. Cette mesure ne peut normalement s'interpréter en tant qu'une simple somme de résiliations unilatérales de contrats de travail, d'autant plus qu'elle intervient en dehors de toute faute pouvant leur être reprochée, collectivement ou individuellement, excepté toute proportion gardée en cas de grève illégitime.

Il est en outre que même l'employeur qui procède à la fermeture, partielle ou totale, de son entreprise n'a pas lui aussi commis de « faute »car il a été contraint de prendre cette décision plus au moins douloureuse. Aussi peut on s'interroger sur la cause principale, directe ou indirecte, d'un licenciement collectif, qu'on qualifie de licenciement pour motif économiques, structurels ou technologiques, qui doit en supporter la responsabilité et quelles sont ses conséquences, toutefois, peut on raisonnablement faire endosser cette responsabilité à des salariés qui n'ont fait qu'exécuter le travail qui est attendu d'eux ? De même le chef d'entreprise, détenteur de capitaux, n'est il pas lui aussi impliqué dans ce système en faisant prévaloir ses intérêts égoïstes, caractérisés par un profit démesuré au risque de nuire à son entreprise ?

Certes, que le législateur marocain a cherché à travers le nouveau code de travail a apporté des modifications significatives permettant la satisfaction de certains objectifs qui touche à la fois l'employeur et l'employé. Cependant, ces modifications demeurent insuffisantes. A cet effet des mesures doivent être entreprises. Donc qu'il enjeux pour la réglementation du licenciement pour motif économique.

Cependant, La nature des réductions de personnels varie d'un pays à l'autre. Dans certains cas, on parle de licenciements individuels motivés par des raisons économiques ; dans d'autres cas, il s'agit de licenciements collectifs ayant les mêmes causes ou des motifs structurels, technologiques ou pour des motifs similaires ; il est question de fermeture définitive, totale ou partielle, d'une ou plusieurs entreprises ou de compression ou de suppressions de personnel.

Pour mieux appréhender ces différentes formes de cessation collective d'emploi, il convient de s'interroger, en premier lieu, sur les diverses causes l'entraînant.

1- Les causes du licenciement pour motif économique :

Le déterminent essentiel d'une cessation collective de travail est la difficulté économique à laquelle est confrontée l'entreprise ou l'établissement. Toutefois, à la difficulté économique le code de travail a ajouté la notion de motifs technologiques pour semble t-il pendre en considération les possibilités d'innovation technologique en vue d'une meilleure production ou compétitivité au niveau national et international.

Or, en légitimant cette deuxième cause de licenciement collectif ou de réduction du personnel, le législateur n'a fait que se plier aux desiderata du patronat en permettant au chef d'entreprise de se séparer, sans grands dégâts, de son personnel ou une partie de celui-ci. Mais si on met en avance la production ou la compétitivité de l'entreprise, cela permet également de mettre en exergue le problème de l'insuffisance chronique d'une main d'œuvre qualifiée ou hautement qualifiée et, partant, de souligner que l'écrasante majorité des salariés ne possèdent guère les aptitudes voulues pour faire face à ces prétendues innovations. De plus, aucune politique censée n'est suivie au niveaux national, local, sectoriel ou même au niveau de l'entreprise pour faciliter la reconversion des travailleurs qui n'ont pu bénéficier d'une formation ou d'un perfectionnement approprié.

Les dispositions de l'article 66 alinéa du code de travail pèchent par ailleurs par leur formulation sibylline en rendant possible une extension par similitude des motifs technologiques et structurels pour inclure d'autres causes plus au moins courantes et variées à coté des motifs économiques tout aussi diversifiés ces déterminants peuvent se rapporter, notamment à une diminution durable de l'activité économique de l'entreprise; une crise financière grave mettant en péril son avenir, la réorganisation intérieure impliquant la rationalisation des organigrammes; la restructuration de l'entreprise ou sa réorganisation due à des innovations technologiques.

Ces diverses causes peuvent agir les unes sur les autres pour faire « boule de neige ». Ainsi, un recul de la demande peut entraîner un renforcement de la concurrence et, partant exigera une réorganisation ou le recours à des techniques ou technologies nouvelles en vue d'augmenter la production de l'entreprise, c'est ce qui justifiera une cessation collective

d'emplois au regard du seul employeur et avec la bénédiction des pouvoirs publics qui l'autoriseront.

2- Les dispositions de la loi :

Tout employeur qui projette de réduire le personnel de son entreprise, de licencier l'ensemble des travailleurs ou de procéder à la fermeture de tout ou partie de l'entreprise est maintenant tenu de consulter les représentants de ces salariés et de négocier les mesures à prendre avec eux avant de requérir l'autorisation administrative exigée à cet effet. Pour cela il doit encore tenir compte de certains critères pour le choix des travailleurs qui seront visés par une mesure de compression de personnel ou de fermeture partielle de l'entreprise. C'est l'objectif principal rappelons le, des articles 66 à 71 du contrat de travail qu'il convient d'analyser.

Mais il ne s'agit là que des normes impératives, qui peuvent être complétées ou remplacées par des dispositions conventionnelles plus favorables. D'ailleurs tant la convention collective-type avril 1958 que certaines conventions collectives, comme celle du personnel des banques, prévoyaient la consultation préalable des représentants des travailleurs avant que cette condition et ses modalités ne soient prescrites autrement par le code du travail, en son article 66.

Il y a lieu de noter que l'article 66 du code de travail prescrit l'obligation de l'employeur à informer d'abord les représentants des salariés, la nature des unités de production suivant leur secteur d'activité et le nombre des travailleurs qui y sont occupés. Il s'agit là de critères déterminant l'intervention des représentants du personnel (dix salariés) ou des nouveaux comités d'entreprise (cinquante salariés) lors de la première phase de la procédure dans laquelle l'employeur est appelé à consulter ces représentants puis à négocier avec eux les modalités de la fermeture de l'entreprise ou de licenciement du personnel de celle-ci. Les unités économiques de production concernées sont des entreprises commerciales ou industrielles et des exploitations agricoles, forestières et leurs dépendances ainsi que des entreprises d'artisanat. La délimitation du champ d'application du régime juridique du licenciement collectif ou de la fermeture volontaire de l'entreprise par son propriétaire permet d'emblée d'écarter un certain nombre d'organismes employeurs même s'ils continuent d'être soumis au code du travail.

La rupture par l'employeur du contrat de travail engendre pour celuici l'obligation de payer au salarié une indemnité de licenciement, quel qu'il soit le motif ayant justifié sa décision.

Cette indemnité a été instituée d'abord par les usages, les contrats individuels et les conventions collectives, puis, en 1967, par le décret royal du 14 août 1967, le même principe est adopté par (article 52) du code de travail. L'indemnité de licenciement ne se confond pas avec les

dommages intérêts qui peuvent être accordés en cas de licenciement abusif, ni avec l'indemnité compensatrice de préavis.

L'indemnité de licenciement est égale par année d'ancienneté ou fraction d'année de travail effectif à :

- 96 heures de salaire pour les 5 premières années de travail ;
- 144 heures de salaire pour la période d'ancienneté allant de la 6éme à la 10éme année ;
- 192 heures pour la 11éme à la 15éme année ;
- 240 heures pour la période dépassant 15 ans.

Cette indemnité est calculée sur la base du salaire moyen perçu pendant les 52 semaines précédant

La date de licenciement. En aucun cas le salaire servant de base pour le calcul de l'indemnité ne peut être inférieur au SMIG.

II - Cas de licenciement économique au Maroc

L'Union régionale Centre de la CGEM a pointé du doigt les fermetures successives et leurs conséquences sur la région de Rabat.

Le constat est alarmant. Depuis le déclenchement de la crise économique, on assiste à la fermeture de plusieurs entreprises dans la région de Rabat-Salé-Kénitra, provoquant une grave dégradation du climat social. Cette question s'est invitée, par la force des choses, à la rencontre organisée mardi dernier à Rabat par l'Union régionale Centre de la CGEM (Confédération Générale des Entreprise du Maroc.

Cette rencontre qui a vu la présentation du bilan des actions réalisées par l'Union en 2010, s'est arrêtée longtemps sur la problématique des fermetures, de ses incidences sur les rapports employés-employeurs (licenciements, grèves, respect du droit au travail..) et par ricochet sur l'ambiance dans les unités de production.

Les intervenants étaient quasiment tous d'accord sur un fait : le climat social au sein des entreprises implantées dans la région, en particulier les entreprises de textile, s'est dégradé sensiblement ces derniers temps.

Moncef Kerdoudi, directeur général de la CGEM centre n'a pas fait dans la dentelle. Selon lui: «la situation est dramatique. Il y a des licenciements sans indemnités, avec pour résultats des piquets de grèves, ce qui compromet le droit au travail des non grévistes ». L'attitude des patrons des entreprises en difficultés n'arrange pas les choses. A chaque fois qu'il y a une réunion consacrée à un conflit social, «ils se défaussent en adoptant la politique de la chaise vide » dit-il.

L'exemple de la société Mornatex illustre on ne peut mieux le malaise qui règne.

Cette société, filiale d'un groupe anglais de textile, a décidé au cours des dernières semaines, la fermeture de ses quatre usines à Salé et l'arrêt définitif de ses activités au Maroc. Résultat : 1500 salariés se retrouvent sans emploi, avec toutes les conséquences sociales et psychologiques que l'on peut imaginer.

Des sources de l'ODT (organisation démocratique du travail) corroborent ce qui a été dit lors de la réunion de la CGEM : les patrons font la sourde oreille et refusent de verser aux employés licenciés leurs indemnités.

Selon cette organisation syndicale, «la société multinationale Mornatex n'a proposé ainsi aucune mesure concrète aux salariés, mêmes les obligations légales dans ce genre de situation ne sont pas respectées.

A l'évidence, de telles attitudes ne facilitent pas le dialogue. Au contraire, elles créent un climat délétère qui n'est pas de nature à favoriser la paix sociale dans la région. C'est pourquoi, les employés licenciés se sont mobilisés devant les 4 usines empêchant la sortie du matériel. Ils observent depuis plus d'une semaine un sit-in pour protester contre la fermeture des usines et pour alerter des pouvoirs publics.

La fermeture de la société Mornatex et le licenciement de l'ensemble de ses personnels est loin d'être un cas isolé. Depuis le déclenchement de la crise, la destruction d'emplois a touché plusieurs unités industrielles dans la région notamment à Salé.

Selon Ali Lotfi, secrétaire général de l'ODT, lors du deuxième semestre 2010, cinq usines ont mis la clé sous la porte, occasionnant la mise à la porte de guelques 2500 salariés.

«Au cours de cette dernière semaine, une entreprise française de textile a mis fin à ses activités, licenciant quelque 90 ouvrières. Le nombre réduit des inspecteurs de travail et l'absence de délégation syndicales ne permet pas de couvrir toutes les unités industrielles, ce qui laisse penser que la situation est encore plus grave » explique M.Lotfi.

Malheureusement, le faible niveau de qualification des licenciés du textile amenuise considérablement leurs chances d'être recasés ailleurs, ce que confirme pour sa part le vice président de l'Union régionale centre (CGEM), précisant qu'il fallait, pour y remédier, mener des actions profondes en termes de qualification et de formation.

Les conséquences sociales d'une fermeture d'usine sont souvent dramatiques pour des milliers de familles qui se retrouvent du jour au lendemain privées de leurs moyens de subsistances.

Conclusion

Malgré les dispositions instaurées dans le code de travail il convient de souligner qu'il existe encore des limites qu'il faut surmonter.

Le régime institué par l'actuel code de travail ne répond que très partiellement aux finalités auxquelles il aurait du s'en tenir. Une protection bien assise des travailleurs touchés par cette mesure extrême qu'est le licenciement collectif, qui aurait permet de régler certains problèmes socio-économiques posés par la crise économique. Autrement l'évolution normative en la matière n'est pas pour le moins brillante malgré guelgues réaménagements processuels de détail. Dans sa conception puis dans sa mise en œuvre, le système instauré n'est pas réellement protecteur, d'autant plus qu'il s'inscrit dans la mouvance de flexibilité et de liberté accordée abusivement à l'employeur et de manière générale, aux détenteurs de capitaux. En outre, la législation actuelle n'est pas épaulée par un droit conventionnel digne de ce nom pour la mise en place d'un régime juridique autonome et adapté. En d'autres termes, on ne peut vraiment soutenir valablement que des progrès palpables aient été réalisés par les dispositions en vigueur du code du travail. C'est ce qui ressortira d'une rétrospective brève mais significative en la matière, qui sera complétée ensuite par l'évaluation de la pertinence du régime instauré, eu égard à ses visées sous jacentes, au lieu de celles avancées par ses défenseurs attitrés. En d'autre terme, le rôle des tribunaux reste étrangement insignifiant. Ceci s'explique aisément par le pouvoir considérable mais dangereux pour les travailleurs, reconnus aux agents d'autorité dans le cadre de la procédure de licenciement économique. Ainsi peut s'expliquer en grande partie par la rareté de la jurisprudence de ce sujet. Le plus important à souligner est que la doctrine administrative est loin d'être favorable aux travailleurs licenciés par ces motifs car

l'appréciation des agents d'autorité appartenant au ministère de l'intérieur n'est pas souvent fondée sur les aspects humains et sociaux du licenciement économique, structurel, technologique ou analogue.