



Le Licenciement pour Motif Personnel : Cadre Juridique et Pratiques au Maroc

Dismissal for Personal Reasons: Legal Framework and Practices in Morocco

EL GUERMAI SOUKAINA

Doctorante en conformité bancaire

Associate au sein du cabinet Westfield Morocco

Professeur vacataire au sein de l'université Mohammed V

Etablissement : faculté de droit de Rabat

Université Mohammed V rabat-Agdal

Laboratoire de droit Privé

Maroc

Date de soumission : 26/09/2024

Date d'acceptation : 02/11/2024

Pour citer cet article :

EL GUERMAI. S (2024) « Le Licenciement pour Motif Personnel : Cadre Juridique et Pratiques au Maroc »,
Revue Internationale du chercheur «Volume 5: Numéro 4» pp : 226-242

Résumé

Cet article examine les règles et procédures entourant le licenciement au Maroc, en mettant l'accent sur les causes inhérentes à la personne du salarié, qu'elles soient disciplinaires ou non. Il explore également les étapes obligatoires de la procédure de licenciement, ainsi que le calcul des indemnités dues au salarié. En respectant ces cadres légaux, l'employeur peut assurer un processus équitable tout en protégeant les droits des travailleurs.

Le licenciement pour motif disciplinaire repose sur des fautes graves commises par le salarié, comme le vol, la divulgation de secrets professionnels ou des comportements inappropriés (article 39 du Code du travail marocain). La faute grave justifie une rupture immédiate du contrat, alors que les fautes moins graves nécessitent l'application progressive de sanctions disciplinaires avant un licenciement. L'employeur doit respecter les procédures légales pour sanctionner un salarié, en évitant le cumul de sanctions pour un même fait. Le licenciement peut également être motivé par un refus de modification substantielle ou non substantielle du contrat. Enfin, le licenciement pour motifs non disciplinaires, tels que l'inaptitude physique ou l'insuffisance professionnelle, est encadré par la loi. Une procédure stricte doit être suivie pour garantir les droits du salarié et éviter des licenciements abusifs.

Mots clés : Licenciement ; motif disciplinaire ; Indemnités de licenciement ; Licenciement abusif ; Droit du travail marocain

Abstract

This article examines the rules and procedures surrounding dismissal in Morocco, focusing on causes inherent to the employee's person, whether disciplinary or not. It also explores the compulsory stages in the dismissal procedure, as well as the calculation of compensation due to the employee. By respecting these legal frameworks, employers can ensure a fair process while protecting employee rights.

Disciplinary dismissal is based on serious misconduct on the part of the employee, such as theft, disclosure of professional secrets or inappropriate behavior (article 39 of the Moroccan Labor Code). Serious misconduct justifies immediate termination of the contract, while less serious misconduct requires the gradual application of disciplinary sanctions prior to dismissal. Employers must comply with legal procedures when punishing employees, avoiding the accumulation of sanctions for the same act. Dismissal may also be motivated by a refusal to accept a substantial or non-substantial modification to the contract. Lastly, dismissal for non-disciplinary reasons, such as physical unfitness or professional inadequacy, is governed by law. A strict procedure must be followed to guarantee the employee's rights and avoid abusive dismissals.

Keywords : Dismissal; Disciplinary and non-disciplinary grounds; Severance pay; Wrongful dismissal; Moroccan labor law

Introduction

Le licenciement pour motif personnel est une procédure délicate, ancrée dans le Code du travail marocain, qui requiert une attention particulière tant de la part des employeurs que des salariés. Ce type de licenciement peut résulter de divers facteurs, qu'ils soient disciplinaires, comme les fautes graves, ou non disciplinaires, tels que des problèmes de performance ou d'aptitude. Chacune de ces causes nécessite une compréhension approfondie des implications juridiques et des droits associés.

Récemment, le débat autour de l'intelligence artificielle (IA) a suscité une réflexion approfondie sur les conséquences sociétales et économiques de cette technologie (HATTAB S. & EL HOUARI Z. 2023). En particulier, l'impact de l'IA sur le monde du travail soulève des questions cruciales concernant le licenciement, la protection des employés et l'évolution des pratiques de gestion. Bien que le sujet ne porte pas directement sur l'automatisation du licenciement, il nous incite à considérer les dynamiques en jeu lorsque des outils technologiques deviennent des partenaires dans les processus décisionnels des entreprises. L'IA, en redéfinissant certains aspects du travail, nous pousse à examiner le cadre juridique et éthique du licenciement, ainsi que les implications pour les droits des travailleurs.

Dans un contexte où le marché du travail est en constante évolution, le licenciement d'un salarié devient une étape significative, marquée par des enjeux humains, éthiques et juridiques. En effet, cette décision peut non seulement avoir un impact sur la vie professionnelle du salarié concerné, mais également sur la réputation et le climat social au sein de l'entreprise. Cet article se penche sur les différentes causes de licenciement pour motif personnel, en mettant en lumière les motifs disciplinaires et non disciplinaires.

Nous explorerons également les procédures à suivre pour garantir la légalité du licenciement, en soulignant l'importance de respecter les droits des salariés tout en veillant à la protection des intérêts des employeurs. Par ailleurs, nous aborderons les questions financières, notamment les indemnités potentielles que pourrait percevoir un salarié licencié, afin de fournir une vue d'ensemble complète des obligations et des recours possibles dans ce cadre.

À travers cette analyse, nous visons à éclairer les différents acteurs du monde du travail au Maroc sur les enjeux liés au licenciement pour motif personnel, en soulignant la nécessité d'une approche équilibrée et respectueuse des droits de chacun.

Dans cette analyse, nous adopterons une approche juridique et pratique. Nous commencerons par une étude approfondie du Code du travail marocain et des principales jurisprudences relatives au licenciement pour motif personnel. Ensuite, nous analyserons des cas concrets de licenciements pour comprendre les implications à la fois pour les salariés et les employeurs. Nous nous appuierons également sur des témoignages et des avis d'experts en droit du travail pour éclairer les enjeux pratiques de cette procédure. Cette méthodologie nous permettra de proposer une vision équilibrée entre les aspects théoriques et les réalités du monde du travail, afin d'apporter des solutions concrètes aux acteurs concernés.

La problématique que nous allons aborder est la suivante : **"Dans quelle mesure le licenciement pour motif personnel, qu'il soit disciplinaire ou non, peut-il être encadré par la législation marocaine afin de concilier les droits des salariés et les intérêts des employeurs tout en préservant l'équilibre social au sein de l'entreprise ?"**

Après avoir exposé la problématique de notre étude, nous structurerons notre analyse en deux grandes parties. Dans un premier temps, nous aborderons les différents motifs de licenciement pour motif personnel, en distinguant les causes disciplinaires, telles que les fautes graves, et les causes non disciplinaires, comme l'inaptitude ou l'insuffisance professionnelle. Nous y examinerons les critères légaux, les obligations des employeurs, et les droits des salariés. Dans un second temps, nous nous pencherons sur la procédure de licenciement elle-même. Cette partie mettra en avant les étapes à respecter, les garanties offertes aux salariés, ainsi que les conséquences financières, notamment les indemnités dues en cas de licenciement injustifié. Enfin, nous clôturerons avec une réflexion sur les enjeux éthiques et sociaux entourant cette procédure, en insistant sur la nécessité de concilier justice sociale et efficacité économique.

1. Licenciement : Causes Inhérentes à la Personne du Salarié

1.1. Licenciement pour Motif Disciplinaire

Le licenciement pour motif disciplinaire est une mesure qui doit être fondée sur des causes précises et justifiées. Bien que le Code du travail marocain ne définisse pas explicitement les fautes entraînant un licenciement, il fournit dans son article 39 une liste indicative des comportements considérés comme des fautes graves. Ces fautes incluent, entre autres, des actes tels que le vol, la divulgation d'un secret professionnel, ou encore des comportements inappropriés tels que l'agression physique ou l'ivresse sur le lieu de travail.



L'article 39 souligne que peuvent également constituer des fautes graves : le refus injustifié d'exécuter un travail, les absences non justifiées prolongées, ainsi que toute forme de violence à l'égard d'un collègue ou d'un supérieur. En cas de constatation de telles fautes, l'inspecteur du travail peut intervenir pour dresser un procès-verbal attestant de l'atteinte au fonctionnement de l'établissement.

Selon la jurisprudence, la faute est définie comme toute violation d'une obligation professionnelle, qu'elle provienne de la loi, du contrat de travail, du règlement intérieur ou des conventions collectives. Ainsi, il est essentiel pour l'employeur de documenter précisément les faits reprochés afin de justifier le licenciement, tout en respectant le cadre légal prévu pour protéger les droits du salarié.

1.1.1 Licenciement Suite à une Faute du Salarié

La notion de faute grave, bien qu'elle ne soit pas explicitement définie par le Code du travail marocain, est généralement comprise comme une action, qu'elle soit intentionnelle ou non, qui entraîne des conséquences suffisamment sérieuses pour justifier la rupture immédiate du contrat de travail. Selon l'article 39, les fautes graves incluent :

- Les délits portant atteinte à l'honneur ou aux bonnes mœurs,
- La divulgation de secrets professionnels causant un préjudice à l'entreprise,
- Des comportements tels que le vol, l'abus de confiance, l'ivresse publique ou la consommation de stupéfiants,
- Les agressions corporelles et les insultes graves,
- Le refus injustifié d'exécuter un travail,
- Les absences non justifiées prolongées,
- La détérioration délibérée de matériels,
- Les violations des instructions de sécurité.

D'autres exemples de fautes graves peuvent également inclure la violation d'obligations de non-concurrence, le harcèlement au travail, ou toute autre conduite nuisant gravement au fonctionnement de l'entreprise.

Contrairement aux fautes graves, les fautes non graves ne justifient pas un licenciement immédiat. Pour que le licenciement soit considéré comme justifié dans le cas de fautes non

graves, l'employeur doit suivre une procédure de sanctions disciplinaires graduée, conformément à l'article 37. Cet article stipule que l'employeur peut imposer différentes sanctions telles que :

1. L'avertissement,
2. Le blâme,
3. Un deuxième blâme ou une mise à pied d'une durée maximale de huit jours,
4. Un troisième blâme, entraînant éventuellement un transfert à un autre service ou à un autre établissement, en tenant compte du lieu de résidence du salarié.

De plus, l'article 38 précise que l'employeur doit appliquer les sanctions de manière progressive. Ainsi, si un salarié commet plusieurs fautes non graves au cours d'une année, l'employeur doit épuiser les sanctions avant de pouvoir procéder à un licenciement. Une fois ces sanctions épuisées, le licenciement devient justifié, car il repose sur une accumulation de manquements.

1.1.2 Mise en Œuvre des Sanctions par l'Employeur

La mise en œuvre des sanctions disciplinaires par l'employeur est un processus qui doit être soigneusement structuré et rigoureusement respecté. L'une des règles fondamentales de ce processus est le principe de la gradualité. Ce principe impose que chaque faute soit sanctionnée de manière proportionnelle à sa gravité et à la répétition des manquements. Ainsi, la première infraction, jugée non grave, doit se traduire par un simple avertissement. Ce dernier sert à rappeler au salarié ses obligations et à lui offrir une chance de corriger son comportement.

Au fur et à mesure que le salarié commet des fautes supplémentaires, les sanctions doivent devenir de plus en plus sévères. Par exemple, après un avertissement, un deuxième manquement pourrait entraîner un blâme, suivi éventuellement d'une mise à pied d'une durée limitée. Cette approche progressive vise non seulement à informer le salarié de l'importance de ses obligations, mais aussi à lui donner l'occasion de s'amender avant que des mesures plus sévères ne soient prises. En effet, le licenciement ne devrait être envisagé qu'après un enchaînement de fautes, typiquement après la cinquième infraction, où il devient manifeste que le salarié ne respecte pas les attentes de l'entreprise.

Il est également crucial de noter que, conformément aux dispositions du Code du travail, il ne peut y avoir de cumul de sanctions pour un même fait. Cela signifie qu'un salarié ne peut pas être sanctionné plusieurs fois pour une seule infraction, garantissant ainsi que la justice et



l'équité prévalent dans le processus disciplinaire. Ce principe protège les droits du salarié et évite des mesures punitives excessives.

En outre, l'application d'une mise à pied conservatoire doit être effectuée avec prudence. Cette mesure est souvent envisagée dans les situations où un comportement inacceptable est avéré, mais elle ne doit pas être utilisée de manière arbitraire ou disproportionnée. Une mise à pied conservatoire est une suspension temporaire du contrat de travail qui doit être justifiée par des raisons sérieuses, notamment la nécessité de protéger les intérêts de l'entreprise ou de mener une enquête sur une faute présumée. L'employeur doit donc s'assurer que cette mesure est adaptée à la situation et proportionnée à la faute reprochée.

La mise en œuvre des sanctions par l'employeur doit suivre une approche systématique et réfléchie. En respectant le principe de la gradualité, en évitant le cumul de sanctions pour un même fait et en appliquant les mises à pied conservatoires avec prudence, l'employeur peut garantir un cadre disciplinaire juste et équitable, tout en préservant l'harmonie et le bon fonctionnement au sein de l'entreprise.

1.1.3 Licenciement Suite à un Refus de Modification d'un Éléments Substantiel du Contrat

Lorsque l'employeur souhaite modifier un élément substantiel du contrat de travail, comme le lieu de travail ou les heures de travail, il doit avoir une justification valable. Si cette modification est imposée pour un motif personnel (par exemple, en raison d'une insubordination), le salarié peut être licencié s'il refuse la modification. Toutefois, l'employeur ne peut pas simplement licencier le salarié pour avoir refusé une modification ; il doit prouver que ce refus constitue une insubordination.

Dans le cas où la modification n'est pas justifiée par un motif personnel, le licenciement du salarié pour avoir refusé la modification sera considéré comme abusif. Cela signifie que l'employeur n'a pas de cause légitime pour mettre fin au contrat.

1.1.4 Licenciement Suite à un Refus de Modification d'un Éléments Non Substantiel

Pour une modification non substantielle du contrat, comme des changements mineurs dans les horaires ou des tâches spécifiques, le refus du salarié peut également entraîner un licenciement, mais celui-ci doit être bien justifié. Si le salarié refuse cette modification, l'employeur a deux options :



- Licenciement pour motif personnel : L'employeur peut décider de licencier le salarié, mais pour que ce licenciement ne soit pas considéré comme abusif, il doit suivre la procédure prévue pour un licenciement pour motif personnel.

- Rupture du contrat par le salarié : Si le salarié refuse la modification et choisit de quitter son emploi, cela sera considéré comme un abandon de poste. Dans ce cas, c'est le salarié qui rompt le contrat, et non l'employeur qui licencie.

En résumé, que ce soit pour une modification substantielle ou non, le licenciement doit être justifié et respecter les procédures légales. Si ces conditions ne sont pas remplies, le licenciement peut être contesté et jugé abusif.

1.2. Licenciement pour Motif Non Disciplinaire

D'après l'article 35 du Code du travail, un salarié peut être licencié pour plusieurs raisons non disciplinaires, notamment :

- Insuffisance Professionnelle : Le salarié ne parvient pas à remplir ses fonctions.
- Insuffisance des Résultats : Non-respect des objectifs fixés.
- Inaptitude Physique : Impossibilité d'exercer son travail en raison d'un accident ou d'une maladie, après avoir exploré toutes les options de reclassement.

Il est important de souligner que, conformément à l'article 35, le licenciement d'un salarié sans motif valable est interdit, sauf s'il est lié à son aptitude ou à sa conduite dans le cadre des dispositions des articles 37 et 39 ;

De plus, l'article 36 précise les situations qui ne peuvent jamais justifier des sanctions disciplinaires ou un licenciement. Cela inclut, entre autres :

- L'affiliation syndicale ou l'exercice d'un mandat syndical.
- La participation à des activités syndicales en dehors des heures de travail, ou durant ces heures avec l'accord de l'employeur.
- La candidature à un mandat de délégué des salariés, ainsi que l'exercice ou l'avoir exercé.
- Le dépôt de plainte ou la participation à des actions judiciaires contre l'employeur.
- Toute discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la situation conjugale, les responsabilités familiales, la religion, l'opinion politique, l'origine nationale ou sociale.



- Le handicap, à condition qu'il ne fasse pas obstacle à l'exercice d'une fonction adaptée au sein de l'entreprise.

Ainsi, le licenciement pour motif non disciplinaire doit être soigneusement justifié et ne peut en aucun cas reposer sur des bases discriminatoires ou liées à des droits fondamentaux des salariés.

2. Procédure et Calcul des Indemnités

La procédure de licenciement est obligatoire et doit être scrupuleusement respectée, quel que soit le motif du licenciement. La principale originalité de cette procédure est qu'elle nécessite l'intervention de l'inspecteur du travail.

La procédure de licenciement pour motif personnel est strictement réglementée.

2.1. Étapes de la Procédure de Licenciement

Elle permet au salarié de prendre connaissance des griefs qui lui sont reprochés et lui donne les moyens d'organiser sa défense. La procédure étant d'ordre public, l'employeur ne peut pas y déroger et son non-respect l'expose à des sanctions.

Par application des dispositions des articles 62, 63, 64 et 65 du Code du travail, la procédure de licenciement pour faute grave se déroule en six étapes.

2.1.1 : Étape 1 : Convocation du Salarié à l'Audition Préalable

Dans un premier temps, l'employeur doit convoquer le salarié à une audition préalable. Cette étape est obligatoire avant toute prise de décision. La convocation doit être envoyée par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge.

Il est à noter que remettre la lettre en main propre nécessite la coopération du salarié. Si celui-ci refuse de signer ou de prendre connaissance de la lettre, l'employeur devra alors opter pour l'envoi par lettre recommandée. La convocation peut également être remise par un huissier de justice, mais pas par télécopie ou fax.

La convocation doit être rédigée par écrit et inclure plusieurs éléments essentiels :

- **Objet de l'audition :** La lettre doit préciser le motif de l'audition entre l'employeur et le salarié (C. Cass., Soc., 11 juill. 2013, n° 1065).
- **Date, heure et lieu :** Elle doit indiquer clairement la date, l'heure et le lieu de l'audition préalable (C. Cass., Soc., 8 mai 2014, n° 630).

- Possibilité d'assistance : Il est également important de rappeler au salarié qu'il a le droit de se faire assister par une personne de son choix, qu'il s'agisse d'un délégué du personnel ou d'un représentant syndical (C. Cass., Soc., 27 nov. 2018, n° 1410).

Si la lettre de convocation omet de mentionner cette possibilité d'assistance, la procédure sera considérée comme irrégulière (C. Cass., Soc., 12 nov. 2008, n° 1061).

2.1.2 : Étape 2 : l'employeur doit respecter un certain délai avant la tenue de l'audition préalable.

L'employeur doit respecter un délai spécifique avant de procéder à l'audition préalable. Celle-ci doit avoir lieu dans les huit jours suivant la constatation de l'acte fautif attribué au salarié, afin de lui permettre de préparer sa défense (C. trav., art. 62).

Les juges doivent être en mesure de déterminer la date des faits reprochés ou celle à laquelle l'employeur en a eu connaissance, et cette date peut être prouvée par tout moyen.

Lors de l'audition, l'employeur est donc tenu de présenter les motifs reprochés et de recueillir les explications du salarié. Ce dernier doit avoir la possibilité de se défendre, de contester les accusations et d'apporter ses clarifications. L'employeur doit prendre en compte ces explications et effectuer les vérifications nécessaires. À moins qu'il n'y ait abus de la part du salarié, les déclarations faites durant l'audition ne peuvent pas être utilisées comme motif de licenciement.

Il est important de noter que l'audition préalable est strictement personnelle. Le salarié convoqué ne peut pas être entendu en présence de collègues visés par une mesure de licenciement, même si les faits reprochés sont similaires.

2.1.3 : Étape 3 : rédaction du procès-verbal d'audition

L'employeur est tenu de rédiger un procès-verbal d'audition, qui doit être signé par les deux parties, avec un exemplaire remis au salarié. Si l'une des parties refuse de participer ou de poursuivre la procédure, il est nécessaire de faire appel à l'inspecteur du travail. Cela s'applique notamment dans les situations où le salarié refuse de se présenter à l'audition ou de signer le procès-verbal.

L'inspecteur du travail ne supervise pas l'audition liée à un licenciement et ne contrôle pas la conformité de la procédure disciplinaire (C. Cass., Soc., 5 mai 2017, n° 1/523). Son rôle se limite à accuser réception des copies du procès-verbal d'audition et de la décision de licenciement, et cela à des fins informatives.

2.1.4 : Étape 4 : prise de la décision de licenciement



La décision de licenciement doit inclure plusieurs éléments : les motifs du licenciement, la date de l'audition, ainsi que le délai de recours judiciaire de 90 jours (C. trav., art. 64).

Les motifs mentionnés dans la lettre de licenciement engagent l'employeur, qui ne pourra pas les modifier ou les compléter ultérieurement devant le juge.

2.1.5 : Étape 5 : Notification de la Décision de Licenciement

La notification de la décision de licenciement doit être effectuée dans les 48 heures suivant la prise de décision. Cela inclut la remise de la lettre indiquant les motifs du licenciement et une copie du procès-verbal d'audition, soit en main propre contre reçu, soit par lettre recommandée avec accusé de réception. Une copie de cette lettre doit également être envoyée à l'inspecteur du travail (C. trav., art. 63).

Il est impératif que toute sanction soit notifiée au salarié avec des motifs clairs ; en cas de défaut, la sanction est considérée comme injustifiée. Si le salarié souhaite contester le licenciement, il doit agir dans un délai de 90 jours à partir de la réception de la décision, ce délai devant être mentionné dans la notification (C. trav., art. 65).

Cette procédure s'applique à partir de la troisième faute, donc après le deuxième blâme. Pour les deux premières fautes, relatives à l'avertissement et au premier blâme, l'employeur peut simplement communiquer la sanction sans entrevue préalable. Cependant, il doit toujours fournir une preuve de cette communication (remise en main propre, lettre recommandée, ou signification par huissier) et respecter le délai de notification de 48 heures, comme l'indique l'article 63 du Code du travail, qui évoque la notification des sanctions disciplinaires en général.

L'employeur doit également tenir compte de la durée de préavis, qui dépend de l'ancienneté continue du salarié au moment du licenciement et de sa catégorie professionnelle (C. trav., art. 43).

❖ Délai de Préavis selon l'Ancienneté :

Employés et Ouvriers

- Moins de 1 an : 8 jours de préavis
- 1 à 5 ans : 1 mois de préavis
- Plus de 5 ans : 2 mois de préavis

Cadres et Assimilés

- Moins de 1 an : 1 mois de préavis

- 1 à 5 ans : 2 mois de préavis
- Plus de 5 ans : 3 mois de préavis

2.2. Calcul des Indemnités

2.2.1 Indemnité Légale de Licenciement

Pour pouvoir prétendre à l'indemnité légale de licenciement, un salarié doit remplir certaines conditions : il doit être en contrat à durée indéterminée, être licencié sans avoir commis de faute grave et avoir au moins six mois d'ancienneté continue au service du même employeur.

Le montant de l'indemnité est déterminé en fonction de l'ancienneté du salarié, évaluée au moment de la fin du préavis, même si l'employeur a dispensé le salarié de l'effectuer. Cette indemnité est identique qu'il s'agisse d'un licenciement abusif, irrégulier ou pour motif économique (C. trav. art. 53) :

- Pour les cinq premières années : 96 heures de salaire par an
- De la 6ème à la 10ème année : 144 heures par an
- De la 11ème à la 15ème année : 192 heures par an
- Au-delà de 15 ans : 240 heures par an

L'indemnité est calculée sur la base de la moyenne des salaires perçus durant les cinquante-deux semaines précédant la rupture du contrat (C. trav., art. 55). Le salaire pris en compte pour ce calcul ne peut être inférieur au salaire minimum légal (C. trav., art. 56).

Selon l'article 57 du Code du travail, pour le calcul de l'indemnité de licenciement, sont inclus le salaire et ses accessoires suivants :

- Primes et indemnités liées au travail, à l'exception de :
- Indemnités remboursant des frais engagés par le salarié
- Indemnités de responsabilité, sauf pour les indemnités de fonction
- Indemnités pour travaux pénibles ou dangereux
- Indemnités pour travail dans des zones dangereuses
- Indemnités pour remplacement temporaire
- Avantages en nature
- Commissions et pourboires



Il convient de noter que l'indemnité de licenciement pour les délégués des salariés titulaires et les représentants syndicaux est majorée de 100 %.

L'ancienneté du salarié est calculée sur la base des années réellement travaillées, en tenant compte des périodes de suspension du contrat, comme l'indique l'article 54 du Code du travail. Sont considérées comme périodes de travail effectif :

- Les congés annuels payés
- Les périodes de repos pour femmes en couches
- La durée de l'incapacité temporaire due à un accident du travail ou à une maladie professionnelle
- Les périodes de suspension du contrat pour absence autorisée, maladie non liée à un accident du travail, fermeture temporaire de l'entreprise ou cas de force majeure.

2.2.2 Indemnité de Préavis

Si un salarié licencié n'a pas effectué son préavis, c'est-à-dire s'il n'a pas travaillé durant cette période et n'a pas reçu le salaire correspondant, il a droit à une indemnité équivalente aux salaires qu'il aurait perçus s'il avait travaillé.

Pour les cadres et assimilés, l'indemnité est calculée selon leur ancienneté :

- Moins d'un an d'ancienneté : un mois de salaire
- D'un à cinq ans d'ancienneté : deux mois de salaire
- Plus de cinq ans d'ancienneté : trois mois de salaire

Pour les employés et ouvriers, l'indemnité est également basée sur leur ancienneté :

- Moins d'un an d'ancienneté : huit jours de salaire
- D'un à cinq ans d'ancienneté : un mois de salaire
- Plus de cinq ans d'ancienneté : deux mois de salaire

2.2.3 Indemnité de Dommages-Intérêts pour Licenciement Abusif

Le licenciement abusif se définit comme un licenciement qui n'est pas justifié par un motif juridiquement valable. Cela peut se produire, par exemple, lorsque les faits reprochés au salarié protégé ne sont pas prouvés ou ne peuvent pas lui être imputés.

En vertu de l'article 41 du Code du travail, en cas de rupture abusive du contrat de travail par l'une des parties, la partie lésée a le droit de réclamer des dommages-intérêts. Il est important

de noter que les parties ne peuvent pas renoncer à l'avance à leur droit de demander des dommages-intérêts, que la rupture soit abusive ou non.

Lorsqu'un salarié estime avoir été licencié abusivement, il peut entamer une procédure de conciliation préliminaire, conformément au quatrième alinéa de l'article 532 qui prévoit « de procéder à des tentatives de conciliation en matière de conflits individuels du travail. Ces tentatives de conciliation sont consignées dans un procès-verbal signé par les parties au conflit et contresigné par l'agent chargé de l'inspection du travail. Ce procès-verbal tient lieu de quitus à concurrence des sommes qui y sont portées ». Cette démarche vise soit à obtenir la réintégration dans son poste, soit à percevoir des dommages-intérêts.

Si des dommages-intérêts sont accordés, un récépissé de paiement doit être signé par le salarié et l'employeur ou son représentant, avec des signatures légalisées par l'autorité compétente, et contresigné par un agent de l'inspection du travail. L'accord obtenu lors de la conciliation préliminaire est considéré comme définitif et n'est pas susceptible de recours judiciaire.

Si aucune solution n'est trouvée par la conciliation, le salarié a le droit de saisir le tribunal compétent. En cas de décision en faveur du salarié pour licenciement abusif, le tribunal peut ordonner soit la réintégration du salarié, soit le versement de dommages-intérêts. Ces derniers sont calculés sur la base d'un mois et demi de salaire par année de travail ou fraction d'année, sans excéder un maximum de 36 mois. L'ancienneté prise en compte ne doit pas dépasser 24 ans de service

Conclusion

Le licenciement est un processus complexe, encadré par le Code du travail marocain, qui doit être mené avec rigueur et transparence. Les motifs de licenciement, qu'ils soient disciplinaires ou non, nécessitent des justifications claires et une procédure respectueuse des droits du salarié. Dans le cadre des licenciements disciplinaires, il est crucial pour l'employeur d'appliquer des sanctions de manière proportionnelle et graduée, tout en évitant le cumul de sanctions pour une même infraction. La protection des droits des salariés est également renforcée par l'interdiction des licenciements abusifs, qui peuvent entraîner des réparations financières significatives.

En outre, la procédure de licenciement doit inclure des étapes précises, telles que la convocation à une audition préalable, le respect des délais et la notification des décisions. Le non-respect de ces exigences peut avoir des conséquences juridiques graves pour l'employeur, notamment des indemnités pour licenciement abusif.



Au-delà des implications juridiques, cette recherche souligne l'importance de la compréhension des dynamiques de travail et des relations professionnelles. Les résultats montrent que le respect des procédures de licenciement contribue non seulement à protéger les droits des salariés, mais également à favoriser un climat de confiance au sein de l'entreprise. Cela soulève des questions essentielles sur la gestion des ressources humaines et la manière dont les employeurs peuvent mieux préparer leurs équipes à naviguer dans des situations délicates.

Néanmoins, cette étude présente certaines limites, notamment en ce qui concerne la diversité des pratiques au sein des différentes entreprises et secteurs d'activité. Les résultats peuvent varier en fonction de la culture organisationnelle, de la taille de l'entreprise et des spécificités sectorielles. Ainsi, il serait pertinent d'approfondir ces recherches à travers des études de cas ou des enquêtes quantitatives pour obtenir une vision plus exhaustive de la problématique.

En somme, le respect de la législation du travail est essentiel pour maintenir des relations professionnelles équilibrées et justes. Les principaux apports de cette recherche résident dans la mise en lumière des procédures nécessaires pour un licenciement éthique et transparent, ainsi que dans la sensibilisation des employeurs et des salariés à leurs droits et responsabilités respectifs. Il en résulte une nécessité d'engager un dialogue continu entre les acteurs du marché du travail pour améliorer les pratiques de gestion des ressources humaines et renforcer la protection des droits des travailleurs.

À l'ère du numérique, l'intelligence artificielle (IA) transforme radicalement le paysage du recrutement, introduisant des outils et des processus qui promettent d'optimiser l'évaluation et la sélection des candidats. Cependant, cette évolution soulève des questions cruciales concernant le licenciement et la gestion des ressources humaines. L'utilisation croissante de l'IA pour analyser les performances des employés et prendre des décisions relatives aux licenciements met en lumière des enjeux éthiques et juridiques sans précédent.

D'une part, l'IA peut contribuer à des processus de licenciement plus objectifs et basés sur des données, potentiellement en réduisant les biais humains. D'autre part, elle pose le risque de décisions automatisées qui pourraient ne pas tenir compte des contextes individuels, entraînant des licenciements perçus comme injustes. Ainsi, il devient impératif de s'interroger sur la manière dont les principes de transparence et d'équité peuvent être intégrés dans ces systèmes, afin de protéger les droits des salariés tout en permettant aux entreprises de s'adapter aux nouvelles technologies.



Cette dualité soulève d'importantes réflexions sur le rôle de l'IA dans le monde du travail et sur les responsabilités qui incombent aux employeurs dans l'application de ces technologies. À travers cette dynamique, il est crucial de garantir que les avancées technologiques ne compromettent pas les valeurs fondamentales du droit du travail et de la justice sociale.



BIBLIOGRAPHIE

- Arrêts de la cour de cassation :

- C. Cass., Soc., 12 nov. 2008, n° 1061
- C. Cass., Soc., 11 juill. 2013, n° 1065
- C. Cass., Soc., 8 mai 2014, n° 630
- C. Cass., Soc., 5 mai 2017, n° 1/523.
- C. Cass., Soc., 27 nov. 2018, n° 1410

-Dahir n° 1-03-194 du 14 rejab (11 septembre 2003) portant promulgation de la loi n° 65-99 relative au Code du Travail

- HATTAB S. & EL HOUARI Z.(2023) «L'intelligence artificielle au cœur du processus de recrutement E-Recrutement 4.0 au Maroc:Etat des lieux et perspectives», Revue Internationale des Sciences de Gestion «Volume 6: Numéro 2» pp: 961 -982