

Commentaire de l'ordonnance n° 001-2020 du 08 avril 2020 aménageant des mesures dérogatoires au licenciement et au chômage technique durant la période de la pandémie du Covid-19

Ousmane Mané NGOM

Juriste en Droit Contentieux des Affaires

Inspecteur de l'Education Populaire de la Jeunesse et des Sports

Dans le cadre de la stratégie de lutte contre la propagation du Coronavirus, le Président de la République a pris une série de mesures consécutives à l'état d'urgence. A cet égard, le vote de la loi d'habilitation n° 2020-13 du 02 avril 2020 permet au Président de la République de prendre, par ordonnances, des mesures relevant du domaine de la loi.

Les conséquences économiques liées à la pandémie du Covid-19 constituent une menace réelle pour l'emploi. Des milliers de travailleurs sont envoyés au chômage technique dans des conditions qui ne garantissent pas toujours le maintien de la rémunération.

Par conséquent, il est important de prendre des mesures de soutien aux entreprises et aux travailleurs concernés par un mécanisme qui garantira la rémunération du travailleur pendant la période de chômage technique. C'est ainsi que le Président de la République a mis sur pied un programme de résilience économique et sociale dont l'un des axes vise à soutenir leurs salariés. Dans ce contexte national de solidarité agissante, il est opportun que des mesures dérogatoires soient prises pour assurer la sécurité de l'emploi et éviter la perte de revenus. C'est dans cette perspective que le chef de l'Etat a pris l'ordonnance n° 001-2020 du 08 avril 2020 portant aménageant des mesures dérogatoires au licenciement et au chômage technique durant la période de la pandémie du Covid-19.

Ainsi une étude judicieuse de cette ordonnance nous permet de voir, d'une part, la restriction du droit au licenciement (I) et d'autre part, la garantie du droit à la rémunération au travailleur mis en chômage technique (II) par dérogation aux dispositions des articles L.49, L.60, L.65 et L.214 du Code du Travail.

Champ d'application

Les dispositions de cette Ordonnance s'appliquent à toute mesure de licenciement ou de chômage technique décidée à partir du 14 mars 2020. Elles cessent de produire leurs effets dans les limites de temps de la loi d'habilitation précitée.

I – LA RESTRICTION DU DROIT AU LICENCIEMENT

La restriction du droit de l'employeur se manifeste par l'**interdiction de licenciement** en vertu de l'article 1^{er} de ladite ordonnance. En effet l'article 1^{er} dispose que « *Par dérogation aux dispositions des articles L.49, L.60 et L.214 du Code du Travail, (...), tout licenciement autre que celui motivé par une faute lourde du travailleur est nul et de nul effet* ». A la lecture de cette disposition, tout licenciement qui n'est pas consécutif à une faute lourde imputable au salarié est sans conséquence sur la situation contractuelle de ce dernier. Ainsi, cette disposition préserve le droit à l'emploi qui est consacré par le code du travail en son article 1^{er} « *Le droit au travail est reconnu à chaque citoyen comme un droit sacré. L'Etat met tout en œuvre pour l'aider à trouver un emploi et à le conserver lorsqu'il l'a obtenu* ».

L'article 1^{er} de l'ordonnance déroge également aux dispositions des articles L.49 et L.60 du Code du travail. L.49 du Code du travail dispose que « *le contrat à durée indéterminée peut toujours cesser par la volonté de l'une des parties sous réserve des règles sur le préavis* ». De même, l'employeur, peut recourir au licenciement individuel et collectif en invoquant une difficulté économique ou une réorganisation intérieure en vertu de l'article L.60 dudit code. Ces possibilités offertes à l'employeur en temps normal d'user de son droit au licenciement se trouvent limiter durant la période du coronavirus et dans les limites de temps de la loi d'habilitation, sauf en cas de faute lourde imputable au travailleur.

Par ailleurs, l'employeur a l'**obligation** de trouver des solutions alternatives en accord avec les délégués du personnel ou à défaut les représentants du personnel afin d'éviter la mise en chômage technique des travailleurs et assurer la continuité du travail. Ces solutions alternatives renvoient :

- A la réduction des heures de travail,
- Le travail par roulement,
- L'anticipation des congés payés,
- Le redéploiement de personnel,
- Le travail à temps partiel (article 2 de l'ordonnance).

En cas de recours au chômage technique la durée de celui-ci ne peut dépasser les limites de temps de la loi d'habilitation précitée.

En revanche, en application de ces dispositions, l'employeur bénéficie d'un soutien de la part de l'Etat. C'est ce que dispose l'article 3 in fine en ces termes « *En contrepartie, l'employeur bénéficie de mesures d'accompagnement de l'Etat* ».

II – LA GARANTIE DU DROIT A LA REMUNERATION DU SALARIE

Le droit à la rémunération du salarié est garanti même en cas de mise en chômage technique. Dans ce cas l'employeur continue de payer les salaires qui ne sauraient être en deçà du SMIG. C'est ce qui résulte de l'article 3 de l'ordonnance qui énonce « *... le travailleur perçoit une rémunération qui ne saurait être inférieure ni au salaire minimum interprofessionnel garanti ni à 70% de son salaire moyen net des trois derniers mois d'activité* ». Une telle disposition a pour objectif, dans ce contexte de ralentissement de l'activité économique, de soutenir les niveaux de salaires minima pour protéger les travailleurs vulnérables et réduire la pauvreté et contribuer à la stabilité économique. Le salarié, étant la partie la plus vulnérable dans une relation de travail, il mérite protection et c'est pourquoi il est important de veiller à ce que son emploi puisse être conservé en cas de survenance d'une situation imprévue. D'où son l'intérêt de cet article qui vise à protéger le revenu du travailleur mise en chômage technique.

S'il est fait défense à l'employeur de procéder à un licenciement dans les limites de temps de la loi d'habilitation, il a, en revanche, la faculté de mettre en chômage technique les travailleurs. Dans ce cas la rémunération prévue sera la même que celle retenue au titre des mesures alternatives (article 2 in fine).

Par ailleurs, pendant la durée du chômage technique, le travailleur doit se tenir à la disposition de son employeur en cas de besoin pour un travail relevant de son domaine de compétence. C'est ce qui ressort de l'article 4 qui énonce en ces termes « *Pendant toute la période d'inactivité, le travailleur est tenu de rester à la disposition de l'employeur. Celui-ci peut l'occuper à des travaux ponctuels relevant de son domaine de compétence. Le travailleur qui refuse de se mettre à la disposition de son employeur perd son droit à une rémunération* ». Ce texte renseigne sur le fait que le travailleur est toujours sous la subordination de l'employeur en ce sens que les parties sont toujours liées par le contrat de travail.