



Lina Fassi-Fihri.

Associée gérante du cabinet d'avocats LPA-CGR à Casablanca, avocate au Barreau de Paris.

Protections des données, fusions-acquisitions et RH,.. Où en est le Maroc?

Lina Fassi-Fihri intervient depuis plus de 13 ans sur les aspects de l'accompagnement juridique des entreprises et particulièrement en droit du travail, notamment les plus difficiles (transfert de salariés et plan sociaux). Déléguée à la protection des données (DPO), elle conseille les entreprises sur la conformité aux cadres légaux tant marocain qu'europpéen.

Propos recueillis par **Sanae Raqui**
s.raqui@leseco.ma

Vous avez été nommée, avec Romain Berthon, à la tête du bureau de Casablanca de LPA-CGR Avocats. Quelle est votre feuille de route ?

Romain Berthon et moi-même avons été nommés à un moment stratégique pour le cabinet de Casablanca. Nous poursuivons notre croissance dans les domaines du droit sur lesquels nous sommes incontournables, notamment en droit immobilier, et souhaitons proposer notre expertise dans les domaines que nous développons depuis plusieurs années, le droit social, le M&A et la data protection, notamment dans le secteur de l'automobile, l'éducation et l'offshoring. Nous souhaitons également renforcer notre intervention en Afrique subsaharienne. Notre feuille de route inclut l'intégration des autres bureaux afin d'offrir une assistance de plus en plus intégrée. Nous nous mobilisons de manière collaborative, «en mode projet», à Tokyo, Dubaï, Casablanca ou dans n'importe lequel de nos bu-

reaux. Accompagner par exemple un client japonais de premier plan dans l'implantation et le développement de ses activités sur le continent africain demande une agilité culturelle que peu de cabinets peuvent offrir aujourd'hui.

Que représente le Maroc sur l'échiquier international de LPA-CGR Avocats ?

LPA-CGR Avocats est présent depuis plus de dix ans sur le continent africain, avec l'ouverture, successivement, de bureaux à Alger (2007), à Casablanca (2009) et au Cameroun (2016). Le cabinet accorde une grande im-



Le Maroc joue un rôle international majeur, tant en raison de son positionnement dans le projet géopolitique chinois «la Ceinture et la Route», que de son rôle dans la mise en œuvre opérationnelle de la Zone de libre-échange continentale africaine (ZLECA).

portance au Maroc, point de passage qui vise à connecter l'Asie au Moyen-Orient, à l'Europe et à l'Afrique. Le renforcement de l'équipe dirigeante du bureau de Casablanca intervient précisément dans un contexte où le Maroc joue un rôle international majeur, tant en raison de son positionnement dans le projet géopolitique chinois «la Ceinture et la Route», que de son rôle dans la mise en œuvre opérationnelle de la Zone de libre-échange continentale africaine (ZLECA). Nous sommes l'un des premiers cabinets indépendants français à avoir ouvert des bureaux en Chine, où nous en avons actuellement deux, et le seul à être implanté au Japon actuellement. En partenariat avec nos bureaux de Singapour, Dubaï et Alger, nous sommes capables de répondre à un client pour un projet d'envergure mondiale, et notre bureau du Maroc joue un rôle essentiel notamment en tant que plateforme de services juridiques vers l'Afrique.

Des tribunaux marocains continuent de prononcer des jugements prévoyant peu d'indemnités de licenciement pour des salariés étrangers en CDI alors que la Cour de cassation marocaine a revu sa position en 2018 et qu'un arrêté ministériel de juin 2019 semble conforter cette position. Comment y voir clair ?

Pour rappeler le contexte, même si un salarié étranger est depuis plusieurs années dans une structure et a signé un CDI, les juges marocains considèrent, en cas de litige et de calculs des indemnités de licenciement, que, d'une part, le CTE prévaut, et d'autre part que celui-ci est un contrat à durée déterminée puisque sa validité dépend du visa qui y est apposé. Concrètement, ces salariés ont droit au montant de leur salaire jusqu'à la date d'expiration du visa, ce qui les placent bien souvent dans une situation désavantageuse. Depuis le mois de juillet 2018, la Cour de cassation marocaine a jugé différemment en octroyant des indemnités sur la base de ce qui s'applique pour un CDI. Mais depuis lors, on constate que l'arrêt de la Cour de cassation n'est pas appliqué par tous les juges. Or, qu'il n'y ait pas une uniformité et que les principes dégagés par la plus haute juridiction ne soient pas suivis par les tribunaux de première instance crée de l'insécurité pour les acteurs économiques, notamment pour les entreprises qui veulent une réponse claire sur la rupture des relations de travail selon le droit local, avant de statuer sur l'organigramme de leur structure au Maroc.

Comment est traité le volet social des opérations d'acquisitions et de restructuration d'activité au Maroc? Est-ce encadré par la réglementation ?

De manière générale, le droit du travail a peu de dispositions qui s'appliquent sur ces sujets. Le rôle des instances représentatives du personnel est assez limité, il n'y a pas de consultation préalable obligatoire et il n'y a qu'une seule disposition qui évoque les éventuelles opérations juridiques un peu complexes que peut connaître une société. On parle de transfert des salariés en cas de

modification de la situation juridique de l'employeur, en effet, mais dans la pratique, plusieurs cas de figure peuvent se produire (cession d'action, d'activités, de fonds de commerce, carve-out, etc.), et le texte et la jurisprudence sont parfois laconiques. Pour les restructurations qui impliquent un plan de licenciement, la réglementation est à nouveau limitée et ne s'applique pas à tous les cas qui peuvent se produire. Il faudrait une vraie réflexion, incluant les magistrats, les représentants des employés, les praticiens afin d'encadrer davantage ces opérations.

Le Règlement général européen relatif à la protection des données personnelles a été instauré il y a deux ans. Y a-t-il eu des changements entre-temps pour les entreprises marocaines ?

Le Règlement général sur la protection des données (RGPD) est effectivement entré en application en mai 2018. S'il est certain que le RGPD vise en premier lieu les sociétés établies sur le territoire de l'UE, qu'elles agissent en qualité de responsable de traitement ou de sous-traitant, son champ territorial est étendu et peut concerner des entreprises établies et exerçant leur activité en dehors de l'UE. Plusieurs pays de l'UE sont des partenaires économiques

de premier ordre du Maroc et cela se traduit par de multiples formes d'interaction: société mère européenne ayant une filiale au Maroc, prestataires européens mis à la disposition de sociétés marocaines, sociétés marocaines sous-traitantes d'activité de sociétés européennes (...). Deux ans après l'entrée en vigueur, je constate dans ma pratique qu'à l'exception des grands groupes ou des filiales de multinationales, ou encore des secteurs très réglementés tels que les banques et les assurances, trop peu de dirigeants d'entreprise au Maroc se sont inquiétés de leur mise en conformité. Pourtant, il faudrait y voir un outil capable de dynamiser son activité, une opportunité de communiquer positivement, de faire de la smart compliance, et surtout le moyen de ne pas perdre de parts de marché si ses don-

neurs d'ordre sont européens.

Vous êtes formée à la fonction de «Déléguée à la protection des données personnelles». Quel est l'intérêt de cette fonction ?

Cette nouvelle fonction de délégué à la protection des données (DPO) a été créée avec la mise en place du RGPD. Bien que le RGPD ne requiert pas nécessairement la désignation d'un DPO pour toutes les entreprises, cette démarche est grandement recommandée pour s'assurer d'être en conformité. En tant que déléguée à la protection des données, mon objectif principal est d'accompagner les entreprises européennes ayant des filiales au Maroc et les entreprises marocaines traitant avec l'UE dans la mise en place de leur projet RGPD et dans leur mise en conformité. Le DPO informe et conseille le management afin de les aider à se conformer au RGPD, veille régulièrement à la conformité de l'entreprise lors de nouveaux projets, doit alerter des difficultés éventuelles au management et doit assurer des formations aux salariés impliqués dans le traitement des données. Il est aussi l'interlocuteur des autorités de contrôle. Enfin, le DPO doit toujours pouvoir agir indépendamment des intérêts de l'entreprise. ●



LPA-CGR Avocats est présent depuis plus de dix ans sur le continent africain, avec l'ouverture de bureaux à Alger (2007), à Casablanca (2009) et au Cameroun (2016).



ABONNEZ-VOUS AU QUOTIDIEN & SES SUPPLÉMENTS !

Service Abonnements : 3, Rue Taki Eddine - 2^e étage -
Appt 11 - Angle BD Zerktouni - Casablanca

Téléphonez au : 0522 278 003

ou par mail : f.elmatouli@horizonpress.ma



**ENTREPRISE/
PARTICULIER**

**12 mois : 250 numéros
800 DH**

ÉTUDIANT*

**Offre exceptionnelle
400 DH**

(*) Sur présentation d'une carte d'étudiant valide

Entre 10 et 50 : 700 DH
> 50 : 600 DH

Merci de joindre le chèque à l'ordre de
«Horizon Press S.A»

TARIFS SPÉCIAUX
> 100 : 400 DH
> 1000 : 250 DH

Édité par Horizon Press S.A.

3, Rue Taki Eddine - 2^e étage - Appt 11 - Angle BD Zerktouni - Casablanca - Tél. : 0522 278 003 - Fax : 0522 221 907 - courrier@leseco.ma - www.leseco.ma