

# Conjoncture

LE MENSUEL DES DÉCIDEURS

 CHAMBRE FRANÇAISE  
DE COMMERCE ET D'INDUSTRIE  
DU MAROC

www.cfcim.org  
58<sup>e</sup> année  
Numéro 1024  
15 avril -  
15 mai 2020

Dispensé de timbrage  
autorisation n° 956

## Édition spéciale

Le Maroc face à  
l'épidémie de Covid-19



Dossier Zoom du mois :  
la protection juridique de l'entreprise



Covid-19 : la CFCIM se  
mobilise à vos côtés



L'actualité vue par le  
Service économique de  
l'Ambassade de France

# « Il n'est pas certain que la force majeure soit retenue pour toutes les situations »

Entretien avec Lina Fassi-Fihri, Associée gérante du cabinet d'avocats LPA-CGR à Casablanca, avocate au Barreau de Paris.



**Conjoncture :** Comment un contrat de travail peut-il garantir les intérêts des employeurs et les obligations et les droits des collaborateurs ? Quelles clauses doivent y être incluses ?

**Lina Fassi-Fihri :** Tout d'abord, il faut rappeler qu'il n'est pas obligatoire d'avoir un contrat de travail pour que l'entreprise et le salarié soient amenés à respecter des obligations et faire valoir leurs droits. En effet, les dispositions du Code du travail sont d'ordre public et s'appliquent dès lors que la relation de travail est établie. Toutefois, établir un contrat de travail lors de l'embauche permet de rappeler la réglementation, mais cela permet également de prévoir des clauses spécifiques en fonction de l'activité de l'entreprise ou bien de définir spécifiquement une situation susceptible d'arriver. Les clauses qui sont les plus courantes pour protéger l'employeur sont celles relatives à la confidentialité, à l'exclusivité et à la non-concurrence à la fin du contrat. Dans certaines activités et postes, il est judicieux de prévoir une clause de dédit formation [NDLR : clause selon laquelle le salarié ayant bénéficié d'une formation coûteuse doit respecter un certain délai avant de quitter l'entreprise. Dans le cas contraire, il doit rembourser les frais de formation à son employeur]. Il peut également être utile de rappeler les cas considérés comme étant des fautes graves. Cela sera laissé à l'appréciation du juge, mais préciser ces cas (et donc apporter la preuve que l'employé avait connaissance des conséquences de certains agissements) peut favoriser une issue favorable à un éventuel contentieux.

Du côté des salariés, il faut être vigilant quant au traitement de ses données personnelles, aux clauses de mobilité et à celles relatives aux modalités de leur rémunération (fixe, variable).

**Comment l'employeur peut-il faire valoir ou appliquer une clause de non-concurrence ?**

Pour rappel, la clause de non-concurrence n'est pas prévue par le Code du travail, elle relève de la pratique et de la jurisprudence. L'objectif de cette clause est d'interdire à un employé de travailler après la cessation de son contrat de travail dans une entreprise concurrente de la précédente. Cette interdiction entre ainsi en vigueur à la fin du contrat, quel que soit son motif de rupture.

Pour être valable, selon la jurisprudence marocaine, il faut que cette clause ne porte pas atteinte à la liberté de travailler et donc elle doit être encadrée dans le temps (un à deux ans maximum) et géographiquement. Il n'existe pas au Maroc, comme cela existe en France par exemple, une indemnité en contrepartie à allouer à l'employé. Mais il est possible de le prévoir dans le contrat de travail, tout comme il est possible pour l'employeur de renoncer à exercer ce droit à l'égard de son ancien salarié.

Le salarié qui viole la clause de non-concurrence et accepte un poste au sein d'une entreprise concurrente peut être poursuivi par son ancien employeur pour réparation du préjudice résultant du non-respect de la clause, pour cessation de concurrence déloyale et pour paiement d'une contrepartie pécuniaire, si celle-ci a été prévue dans le contrat. Généralement, il est fait mention d'une indemnité à verser équivalente à x fois le montant du salaire mensuel en cas de violation de l'obligation.

**En cas de licenciement, à quoi s'expose l'entreprise ?**

En cas de licenciement, il faut distinguer deux cas. Celui où le licenciement est justifié et a été formalisé dans le respect de la procédure prévue par la loi. Dans ce cas, l'employeur devra payer les indemnités légales et les congés payés restants dus. En revanche, dans le cas où le licenciement n'est pas justifié et/ou n'a pas été effectué selon la procédure prévue, l'employeur s'expose, à juste titre, à payer en plus des dommages et intérêts à l'employé si celui-ci demande réparation en justice. Il peut aussi, au choix, demander sa réintégration. Le montant des dommages et intérêts est plafonné à 36 mois de salaire selon la réglementation marocaine.

Il existe des solutions pour éviter une procédure longue et fastidieuse : si les parties s'accordent après la décision de licenciement et dans le cas où l'employé conteste celui-ci, il est possible de recourir à la conciliation devant l'inspection du travail. La procédure est assez simple, un procès-verbal doit être rempli et signé par les parties en présence de l'inspecteur du travail qui contresigne également le document. En principe, l'accord obtenu dans le cadre de cette conciliation devant l'inspecteur est réputé définitif et non susceptible de recours devant les tribunaux.

## Quelles sont les mesures à mettre en place en cas de force majeure comme c'est le cas aujourd'hui avec le COVID-19 ?

Tout d'abord, il n'est pas certain que la force majeure soit retenue pour toutes les situations de rupture de contrat. Cela sera laissé à l'appréciation des juges et il faut donc veiller à ne pas prendre de mesures sans avoir analysé au cas par cas. Dans le contexte actuel, les employeurs devront procéder par palier. L'état d'urgence ayant été déclaré le 20 mars, le mois de mars ne devrait pas avoir entraîné un impact trop important pour toutes les activités et leurs salariés. Les employeurs ont d'abord effectué des plans de continuation d'activité, cherché à protéger et informer leurs salariés et encadré le télétravail

pour les postes concernés. Le deuxième palier serait de se concerter avec ses employés pour qu'ils prennent idéalement leurs congés payés durant cette période. Ensuite viendra la réduction du temps de travail, qui est prévue par la loi sous certaines conditions (notamment l'information préalable des représentants des salariés et durant une période ne dépassant pas 60 jours par an). Enfin, il pourra y avoir suspension des contrats de travail lorsque cela est justifié par un arrêt d'activité légalement intervenu, ce qui pourra conduire au non-paiement des salaires. Pour rappel, le chômage dit technique n'existe pas au Maroc. \*

► Propos recueillis par Dounia Z. Mseffer

## Crise sanitaire du Covid-19 : un cas de force majeure ?

La crise du Covid-19 a frappé de plein fouet les entreprises qui, pour certaines, ne sont plus en mesure d'honorer certains de leurs engagements. Dans cette situation, est-il toujours possible d'invoquer le cas de force majeure ?

Pour la plupart des entreprises, il s'agit d'une situation inédite tant par l'ampleur que par la gravité. En l'absence de jurisprudence, difficile de savoir dans quelle mesure il est possible de suspendre ou d'annuler ses obligations contractuelles.

Leïla Bazzi, Directeur juridique GSK Afrique du Nord, constate que « certaines entreprises pourraient être amenées à invoquer l'épidémie du Covid-19 comme cas de force majeure pour justifier la non-exécution totale ou partielle de leurs obligations contractuelles et ainsi être exonérées de leur responsabilité contractuelle, si les conditions de la force majeure définie par l'article 269 du Dahir formant Code des Obligations et des Contrats sont bien évidemment réunies, à savoir : l'imprévisibilité, l'irrésistibilité et l'extériorité de l'événement ».

Selon elle, l'appréciation de l'existence de la force majeure devra se faire au cas par cas en adoptant une approche méthodique et pragmatique et en procédant par étapes. Il s'agit tout d'abord de vérifier dans chaque contrat s'il contient des clauses relatives à la force majeure, de quelle manière elle y est définie et quelles sont les conditions de mise en œuvre. Il faut ensuite examiner la prévisibilité, c'est-à-dire la date de conclusion du contrat, et la condition d'irrésistibilité. Cette dernière doit être appréciée « in concreto, dans sa

survenance (inévitable) et ses effets (insurmontables) en rassemblant l'ensemble des preuves justifiant l'existence d'un lien de causalité entre l'incapacité de l'entreprise d'honorer tout ou partie de ses engagements contractuels et l'épidémie Covid-19 ».

Pour Leïla Bazzi, il est également important d'évaluer la capacité du cocontractant à honorer ses engagements et de mesurer les risques juridiques au regard de la jurisprudence marocaine. Enfin, lorsque la force majeure est avérée, il faut la notifier en respectant strictement le formalisme prévu contractuellement. Durant tout le processus, il est essentiel de maintenir le dialogue avec son partenaire et de discuter avec lui des options alternatives qui permettraient de poursuivre l'exécution du contrat, telles que la renégociation du contrat, l'identification d'autres sources d'approvisionnement...

