

Newsletter Maroc

EDITO	2
NOUVELLE LOI BANCAIRE	3
→ Opérations de crédit-bail : nouveautés	3
→ Opérations connexes	3
→ Instance chargée de l'octroi de l'agrément	3
→ Implantation des établissements de crédit étrangers	3
→ Retrait d'agrément	3
LICENCIEMENT INDIVIDUEL	4
→ Licenciement justifié par un motif valable	4
→ Licenciement pour faute	4
→ Indemnité de préavis	4
→ Indemnité légale de licenciement	4
→ Dommages et intérêts	5
→ Indemnité compensatrice pour congés payés non consommés	5
→ Cumul des indemnités	5
→ Procédure de conciliation préliminaire	5
MODIFICATION DE LA LOI SUR LA SARL	6
→ Capital minimum de 10.000 dirhams	6
→ Libération du quart à la souscription en cas d'apport en numéraire	6

EDITO

**DROIT
BANCAIRE**

DROIT SOCIAL

**DROIT DES
SOCIETES**

Chers lecteurs,

Toujours dans le souci de vous informer de l'actualité législative, nous vous présentons dans ce numéro la nouvelle Loi bancaire récemment entrée en vigueur et les récentes modifications apportées à la Loi sur les SARL.

Par ailleurs, nous vous faisons part d'une récente jurisprudence relative au cumul des indemnités légales de licenciement et des dommages-intérêts en cas de licenciement.

Enfin, nous avons le plaisir d'informer nos lecteurs anglophones qu'à compter de ce numéro la Newsletter paraît également en version anglaise. Merci à ceux d'entre vous qui seraient intéressés de nous le faire savoir afin que nous vous inscrivions dans nos mailings.

Bonne lecture.

Frédéric Elbar

Responsable de CMS Bureau Francis Lefebvre Maroc

E-mail : f.elbar@cbsbfl.ma

NOUVELLE LOI BANCAIRE

Une **nouvelle loi bancaire n° 34-03**, promulguée par le Dahir n° 1-05-178 du 14 février 2006, vient d'être adoptée et publiée au Bulletin Officiel n° 5400 du 2 mars 2006.

Cette nouvelle loi abroge et remplace la loi n° 1-93-147 du 6 juillet 1993 relative à l'exercice de l'activité des établissements de crédit et de leur contrôle.

Ci-après une lecture de ses principales innovations :

→ Opérations de crédit-bail : nouveautés

L'article 4 de la nouvelle loi étend la définition des opérations de crédit-bail et de location avec option d'achat aux opérations de location de fonds de commerce ou de l'un de ses éléments incorporels donnant au locataire la possibilité d'acquérir ledit fonds ou l'un de ses éléments incorporels, moyennant un prix convenu tenant compte, au moins pour partie, des versements effectués à titre de loyers, sous réserve que ces opérations soient effectuées à titre habituel (article 1 de la nouvelle loi).

Pour rappel, l'exercice d'opérations de crédit, de crédit-bail ou de location avec option d'achat ne peut être réalisé que par des établissements de crédit dûment agréés.

→ Opérations connexes

La nouvelle loi autorise les établissements de crédit à effectuer de nouvelles **opérations connexes** à leurs activités principales, à savoir :

- la **présentation** au public des opérations d'assurance de personnes, d'assistance et d'assurance crédit ;
- l'intermédiation en matière de **transfert de fonds**.

A ce titre et conformément à l'article 15 de la loi, toute entreprise effectuant, à titre de profession habituelle, des opérations d'intermédiation en matière de transfert de fonds - consistant en la réception ou l'envoi, par tous moyens, de fonds à l'intérieur du Maroc ou à l'étranger - est tenue d'obtenir l'agrément préalable du Gouverneur de la Banque Centrale du Maroc (« Bank Al Maghrib »).

→ Instance chargée de l'octroi de l'agrément

La nouvelle loi apporte une innovation majeure en la matière.

En effet, l'**agrément préalable** à l'exercice d'activités d'établissement de crédit est désormais délivré par le Gouverneur de Bank Al Maghrib.

Pour rappel, cet agrément était -sous l'égide de l'ancienne loi- délivré par le Ministre des Finances.

La décision portant agrément ou, le cas échéant, refus dûment motivé est notifiée par le Gouverneur de Bank Al Maghrib au postulant dans un délai maximum de 4 mois (au lieu de 6 mois auparavant) à compter de la date de réception de la demande et de l'ensemble des documents et renseignements requis par Bank Al Maghrib.

→ Implantation des établissements de crédit étrangers

La création d'une **filiale** ou l'ouverture d'une **succursale** par un établissement de crédit ayant son siège social à l'étranger est subordonnée à l'agrément du Gouverneur de Bank Al Maghrib.

La demande d'agrément doit être accompagnée de l'avis de l'autorité du pays d'origine habilitée à délivrer un tel avis.

→ Retrait d'agrément

L'agrément du Gouverneur de Bank Al Maghrib peut être retiré notamment :

- Lorsque l'établissement de crédit n'a pas fait usage de son agrément dans un délai de **12 mois**, à compter de la date de notification de la décision portant agrément ;
- Lorsqu'il n'exerce plus son activité depuis au moins **6 mois**.

DROIT
BANCAIRE

DROIT SOCIAL

DROIT DES
SOCIÉTÉS

LICENCIEMENT INDIVIDUEL

Un contrat de travail à durée indéterminée peut prendre fin, à tout moment, soit à l'initiative du salarié, par la démission de ce dernier, soit à l'initiative de l'employeur, par la mise en œuvre d'une procédure de licenciement.

Le licenciement individuel est régi par la loi n° 65-99 portant nouveau code du travail, laquelle prohibe le licenciement sans motif valable dans son article 35.

→ Licenciement justifié par un motif valable

En effet, le nouveau Code du Travail dresse une liste limitative des licenciements considérés comme étant justifiés par un motif valable, à savoir :

- Le **licenciement pour faute grave** prévu par les articles 39 et 61,
- Le **licenciement pour cumul de sanctions disciplinaires** suite à la commission par le salarié de fautes simples. Il est à noter que l'article 38, prévoyant ce cas de licenciement, précise que les sanctions disciplinaires doivent avoir été épuisées dans l'année pour pouvoir constituer un licenciement justifié.

→ Licenciement pour faute

Dans le cadre du licenciement pour faute, le salarié peut être licencié sans préavis, ni indemnité, ni versement de dommages et intérêts, à la condition toutefois, de respecter la procédure de licenciement par mesure disciplinaire telle que prévue par les articles 62 et suivants.

Cette procédure est la suivante :

- La convocation du salarié pour un entretien préalable,
- L'audition du salarié en présence du délégué des salariés de son choix, dans un délai ne dépassant pas huit jours à compter de la date de constatation de l'acte qui lui est imputé,
- La rédaction d'un procès-verbal d'audition signé par les deux parties,
- Enfin, la remise de la lettre de licenciement au salarié en mains propres contre reçu ou par lettre recommandée avec accusé de réception dans les 48 heures suivant la décision de licenciement.

En dehors des cas de licenciement sus visés, toute autre rupture du contrat de travail est considérée comme étant constitutive d'un licenciement abusif car dénuée de juste motif.

En effet, dans la mesure où la rupture des contrats de travail des salariés n'a pas pour motif une faute grave ou le cumul de sanctions disciplinaires suite à des « fautes non graves », le licenciement desdits salariés sera qualifié d'abusif pour absence de motifs.

En cas de licenciement sans juste motif d'un salarié ayant travaillé pendant plus de six mois dans la même entreprise, le nouveau code du travail prévoit le paiement des indemnités suivantes.

→ Indemnité de préavis

Cette indemnité est prévue par l'article 51 du nouveau Code du Travail.

Son montant est égal au salaire qu'aurait perçu le salarié licencié s'il était resté dans son emploi jusqu'au terme de sa période de préavis, telle que prévue par son contrat de travail ou par le décret d'application y afférent.

→ Indemnité légale de licenciement

Cette indemnité est prévue par l'article 53 du Code du Travail et calculée sur la base de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise et de son salaire horaire.

Le montant de l'indemnité de licenciement pour chaque année ou fraction d'année de travail effectif est égal à :

- 96 heures de salaire pour les 5 premières années d'ancienneté, soit **2,5 mois de salaire pour les 5 1^{ères} années d'ancienneté**;
- 144 heures de salaire pour la période d'ancienneté allant de 6 à 10 ans, soit **3,8 mois de salaire pour les 10 années d'ancienneté suivantes**;
- 192 heures de salaire pour la période d'ancienneté allant de 11 à 15 ans, soit **5 mois de salaire pour les 15 années d'ancienneté suivantes**;
- 240 heures de salaire pour la période d'ancienneté dépassant 15 ans.

**DROIT
BANCAIRE**

DROIT SOCIAL

**DROIT DES
SOCIETES**

→ Dommages et intérêts

Les dommages et intérêts sont prévus par l'article 41 du Code du Travail.

Leur montant est fixé à 1,5 mois de salaires par année d'ancienneté, et **plafonné à 36 mois de salaire**.

→ Indemnité compensatrice pour congés payés non consommés

Cette indemnité est prévue par l'article 251 du Code du Travail et rémunère les jours non consommés du congé annuel payé auquel a droit le salarié.

→ Cumul des indemnités

La question du cumul des indemnités légales de licenciement et des dommages et intérêts pour rupture abusive du contrat de travail a fait l'objet de diverses interprétations tant de la part des praticiens que des autorités concernées.

En effet, le nouveau Code du Travail, dans son article 59, prévoit qu'en cas de licenciement abusif, le salarié bénéficie des dommages et intérêts, de l'indemnité de préavis, et de l'indemnité de perte d'emploi (dont aucune définition n'a été donnée par le législateur à ce jour et dont les conditions d'applicabilité restent à définir). Il n'est fait aucune référence dans cet article à l'indemnité légale de licenciement.

La question s'est alors posée de savoir si les tribunaux, après l'entrée en vigueur du nouveau Code du Travail, allaient accorder le cumul des indemnités en cas de licenciement abusif ou s'ils allaient appliquer l'article 59 stricto sensu (dommages et intérêts + préavis).

La chambre sociale du Tribunal de Première Instance de Casablanca s'est prononcée sur la question, dans un jugement du 21 février 2005, en **accordant le cumul des indemnités** (indemnité légale et dommages et intérêts). Ce jugement a lui-même été confirmé par la **Cour d'Appel de Casablanca** dans un arrêt du 28 février 2006.

Notons toutefois qu'il ne s'agit pas encore d'une jurisprudence constante et que la Cour Suprême ne s'est pas encore prononcée sur la question.

→ Procédure de conciliation préliminaire

Le recours à la procédure de conciliation préliminaire, prévue par l'article 41 du Code du Travail, permet à l'employeur de **résilier le contrat de travail** le liant à son salarié **en concluant un accord** avec ce dernier (contresigné par l'inspecteur du travail). Cet accord est **définitif et non susceptible de recours devant la justice marocaine**.

En effet, l'article 41 dispose que : « *Le salarié licencié pour un motif qu'il juge abusif peut avoir recours à la procédure de conciliation préliminaire prévue au 4e alinéa de l'article 532 ci-dessous, aux fins de réintégrer son poste ou d'obtenir des dommages intérêts.* »

L'accord obtenu dans le cadre de la conciliation préliminaire est réputé définitif et non susceptible de recours devant les tribunaux. »

Le PV de conciliation tient lieu de quitus à concurrence des sommes qui y sont portées.

Enfin, sur le plan fiscal, le recours à la procédure de conciliation préliminaire **exonère le salarié du paiement de l'impôt sur le revenu au titre de l'indemnité de licenciement et des dommages et intérêts qui lui sont alloués**.

En revanche, l'indemnité de préavis et l'indemnité compensatrice pour congés payés restent imposables.

**DROIT
BANCAIRE**

DROIT SOCIAL

**DROIT DES
SOCIÉTÉS**

MODIFICATION DE LA LOI SUR LA SARL

La loi n°5-96 sur la société en nom collectif (SNC), la société en commandite simple (SCS), la société en commandite par actions (SCA), la société à responsabilité limitée (SARL) et la société en participation (SEP) a été modifiée et complétée en ce qui concerne la SARL.

Ces modifications et compléments ont été apportés par la loi n° 21-05, promulguée par le Dahir n° 1-06-21 du 14 février 2006, qui vient d'être adoptée et publiée au Bulletin Officiel n° 5400 du 2 mars 2006.

→ Capital minimum de 10.000 dirhams

Le **capital minimum d'une SARL** est désormais de **10.000 dirhams** et non plus de 100.000 dirhams, il est divisé en parts sociales d'une valeur égale qui ne peut être inférieure à 10 dirhams.

→ Libération du quart à la souscription en cas d'apport en numéraire

Par ailleurs, **les parts représentant des apports en numéraire** ne doivent plus être **libérées** en totalité mais uniquement **du quart**. Les parts représentant des apports en nature doivent, en revanche, toujours être libérées en totalité.

En outre, le capital doit être entièrement libéré avant toute souscription de nouvelles parts sociales à libérer en inscription en compte du bénéficiaire.

Enfin, en cas de non libération intégrale du capital dans les 5 ans, tout intéressé peut demander au président du tribunal de commerce d'enjoindre le gérant de procéder à l'appel de fonds nécessaire, soit de désigner un mandataire pour procéder à l'opération.

DROIT
BANCAIRE

DROIT SOCIAL

DROIT DES
SOCIETES

CMS Bureau Francis Lefebvre est membre du réseau transnational juridique et fiscal CMS, comptant aujourd'hui 1900 avocats répartis dans 24 pays :

Berlin, Bruxelles, Londres, Paris, Rome, Utrecht, Vienne, Zurich, Aberdeen, Amsterdam, Arnhem, Belgrade, Bristol, Bucarest, Budapest, Buenos Aires, Casablanca, Chemnitz, Dresde, Düsseldorf, Edimbourg, Francfort, Hambourg, Hilversum, Hong Kong, Leipzig, Lyon, Madrid, Milan, Montevideo, Moscou, Munich, New York, Pékin, Prague, São Paulo, Shanghai, Strasbourg, Stuttgart, Toronto, Varsovie, Zagreb

Avertissement légal

Cette lettre d'information ne peut se substituer à des recommandations ou des conseils de nature juridique ou fiscale.

Titularité des droits

Cette lettre d'information est la propriété de CMS Bureau Francis Lefebvre. Toute reproduction et/ou diffusion, en tout ou partie, par quelque moyen que ce soit est interdite sans autorisation préalable. Toute infraction constitue un acte de contrefaçon engageant les responsabilités civile et pénale de son auteur.

Directeur de la publication

Pierre-Sébastien THILL