

NOTE SUR L'IMPACT DU COVID-19 SUR LES ENTREPRISES

Le Covid-19 a été déclaré par l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) comme une pandémie (la « Pandémie), qui constitue une urgence de santé publique de portée internationale et a exhorté les pays à poursuivre la mise en œuvre d'une stratégie d'endiguement, tout en accélérant leurs efforts pour lutter contre la maladie.

Au regard de ce contexte épidémique mondial et pour faire face à cette pandémie, le Maroc à l'instar d'autres pays a mis en place des mesures drastiques, il a ordonné le 16 Mars 2020 l'arrêt d'un certain nombre d'activités, a appelé à la limitation des déplacements et à l'isolement sanitaire, et le 20 Mars 2020 le Ministère de l'intérieur du Royaume du Maroc a déclaré l'état d'urgence sanitaire. En parallèle, le gouvernement pour limiter l'impact négatif de la pandémie du Covid-19, a pris un certain nombre de mesures d'accompagnement sur le plan économique et sociale.

Dans ce contexte, les acteurs économiques marocains et internationaux se sont trouvés face à des problématiques juridiques soulevées par cette nouvelle situation et son impact sur les obligations contractuelles découlant des contrats en cours, les relations de travail et sur les règles de gouvernance et se trouvent contraints de prendre des décisions de manière urgentes, pour assurer la continuité ou parfois la suspension ou la cessation de leur activité, en limitant au maximum les risques qui pourraient en découler.

Pour faire face à une non-exécution de tout ou partie des obligations contractuelles ou légales des entreprises, la gestion des risques contractuels et légales est requise et devra être évaluée, à cet égard différentes solutions pourraient être envisagées, ce qui requiert un rappel du dispositif légal de l'état d'urgence sanitaire (I), l'examen des options possibles afin de gérer les risques contractuels et légales (II), tout en donnant un aperçu sur les principales mesures mises en place pour atténuer les effets de l'état d'urgence sanitaire sur les entreprises (III) pour enfin, émettre certaines recommandations (IV).

I- Le dispositif légal de l'état d'urgence sanitaire.

Il convient tout d'abord de rappeler que, des décisions administratives ont été prises par les autorités marocaines notamment, pour la suspension de liaisons aériennes, la fermeture des écoles et universités, d'un certain nombre d'activités jusqu'à nouvel ordre.

De même, le Ministère de l'intérieur du Royaume du Maroc a déclaré le vendredi 20 Mars 2020 à 18h l'état d'urgence sanitaire, à cet effet deux textes fondamentaux ont été publiés au Bulletin Officiel n°6867 bis du 24 Mars 2020¹, visant à renforcer la sécurité sanitaire et lutter contre la propagation de la Pandémie sur le territoire marocain.

Il convient de signaler que, le décret n°2.20.293 qui a annoncé l'état d'urgence n'a pas précisé la date de sa prise d'effet, en l'absence de précision de cette date, l'état d'urgence sanitaire est considéré comme ayant entrée en vigueur, à compter de la date de publication de ce décret au bulletin officiel, soit le 24 Mars 2020. Or, l'état d'urgence est intervenu en principe le 20 Mars 2020, ce qui remet en question le fondement juridique de l'état d'urgence décrété à cette date.

¹ Les décrets peuvent être consultés via le lien suivant http://www.sgg.gov.ma/Portals/1/BO/2020/BO_6867-bis_Ar.pdf?ver=2020-03-24-102522-043



1- Décret-loi n°2-20-292 du 23 mars 2020 édictant des dispositions spéciales à l'état d'urgence sanitaire et les modalités de son annonce

Ce décret-loi intervient dans le cadre des mesures préventives urgentes prises par les autorités publiques, conformément aux articles 21, 24 et 80 de la Constitution, afin d'assurer la sécurité des individus sur le territoire national et constitue, la base légale à l'annonce de l'état d'urgence sanitaire.

Il permet ainsi au Chef de gouvernement, sur proposition conjointe des autorités gouvernementales chargées respectivement de l'intérieur et de la santé, de décréter l'état d'urgence sanitaire dans une ou plusieurs régions, préfectures, provinces ou communes, ou sur l'ensemble du territoire national, dès qu'une épidémie ou maladie contagieuse menace la sécurité et la santé des personnes. Le décret d'annonce de l'état d'urgence détermine l'étendue, les modalités de son application, la durée de l'état d'urgence qui reste susceptible d'un éventuel renouvellement.

En vertu de ce décret-loi les autorités peuvent prendre toutes les mesures nécessaires qui seront adoptés par le biais de décrets, de décisions administratives, circulaires ou communiqués officiels, en vue d'intervenir immédiatement et rapidement pour prévenir l'aggravation de la situation épidémiologique et mobiliser tous les moyens appropriés pour assurer la protection des biens et des personnes.

En cas d'entrave à l'exécution des décisions administratives en ayant recours à la violence, menace, fraude ou contrainte ou d'incitation à l'entrave à ces décisions par tout moyen, le contrevenant est passible d'une peine d'un mois à trois mois de prison assortie d'une amende de 300 à 1.300 DH ou l'une des deux peines, sans préjudice de la sanction pénale la plus lourde.

En vertu de son article 6 du décret-loi, il y a eu suspension, pendant toute la durée de l'état d'urgence, de tous les délais prévus par les textes législatifs et réglementaires en vigueur, qui doivent reprendre le jour qui suit la date de l'annonce de la levée de l'état d'urgence, tout en excluant de cette suspension les délais de recours en appel des jugements rendus contre les prévenus poursuivis en état de détention et les durées de détention provisoire et de gardes à vue.

2- Décret n°2-20-293 du 24 mars 2020 relatif à l'annonce de l'état d'urgence sur l'ensemble du territoire national pour faire face à la propagation du Coronavirus

Ce décret a annoncé la déclaration de l'état d'urgence sanitaire sur tout le territoire national jusqu'au 20 Avril 2020 à 18h00, les principales mesures édictées par ce décret sont comme suit :

- Interdiction aux personnes de quitter leur résidence en prenant les mesures de prévention nécessaires conformément aux directives des autorités chargés de la santé ;
- Interdiction du déplacement de toute personne en dehors de son lieu de résidence sauf dans le cas d'extrême nécessité notamment le déplacement au travail, le déplacement pour l'achat des produits de première nécessité, pour les soins de santé et le déplacement pour des raisons familiales pour venir en aide à des personnes dans une situation difficile ;
- Interdiction de tout regroupement ou rassemblement, à l'exception des réunions professionnelles et sous réserve des mesures de prévention ;
- Fermeture des centres commerciaux et des établissements destinés à recevoir du public durant l'état d'urgence sanitaire ;

En vue de la mise en œuvre de ces mesures, l'article 2 de ce décret a prévu que, les walis et gouverneurs sont habilités en vertu des prérogatives qui leur sont octroyés par les textes législatifs et réglementaires, à prendre toutes les mesures d'exécution afin de préserver l'ordre sanitaire, qu'elles soient prévisionnelles, préventives ou de protection.

II- L'impact juridique de la Pandémie et de l'annonce de l'état d'urgence sur les relations contractuelles, les relations de travail et les règles de gouvernances.

La Pandémie a un impact juridique certain sur toutes les obligations des personnes concernées et de ce fait, les entreprises devraient adopter certaines solutions alternatives et une démarche à arrêter sur la base d'une évaluation de risques.

1. La gestion des relations contractuelles.

Il convient de rappeler que les obligations contractuelles valablement formées tiennent lieu de loi entre les parties et ne peuvent être révoqués, que de leur consentement mutuel ou dans les cas prévus par la loi comme il est prévu par l'article 230 du dahir des obligations et des contrats (« DOC »).

Le contrat étant la loi des parties, une partie défaillante ne peut se délier de ses obligations contractuelles que d'un commun accord avec l'autre partie ou lorsque la loi le permet.

Lorsque le contrat devient déséquilibré du fait des circonstances imprévues en modifiant les conditions économiques et financières générales, comme c'est le cas pour la Pandémie le juge ne pourra pas intervenir pour rétablir cet équilibre et modifier le contrat, dans ce cas quelle serait la démarche à adopter pour gérer la difficulté ou l'impossibilité d'exécution.

Il conviendrait de procéder à une analyse de l'état de défaillance et des clauses du contrat, de privilégier un accord entre parties, à défaut de réunir les preuves pouvant démontrer le retard ou l'impossibilité d'exécution.

- **Analyse de l'état de défaillance et des clauses du contrat**

L'entreprise doit procéder à l'analyse du niveau de défaillance contractuelle dans laquelle elle se trouve, identifier les possibilités pour pouvoir exécuter en partie ou totalement ses obligations contractuelles, et les risques liées à la non-exécution des obligations.

Il serait judicieux d'examiner si le contrat devient difficile mais pas impossible à exécuter, en raison des changements de circonstances qui ne pouvaient être raisonnablement prévus au moment de sa formation (Imprévisibilité), ou s'il s'agit d'un contrat qu'il est impossible d'exécuter de manière temporaire ou définitive (Force Majeure).

Si l'empêchement est temporaire, l'exécution de l'obligation est suspendue à moins que le retard qui en résulterait ne justifie la résolution du contrat. Si l'empêchement est définitif, le contrat est résolu de plein droit et les parties sont libérées de leurs obligations.

Le contrat devra faire l'objet d'une analyse de la part de l'entreprise qui devra vérifier l'existence de clauses d'aménagement ou d'adaptation qui envisagent certaines difficultés d'exécution lorsque le contrat devient déséquilibré et onéreux sur le plan économique, et prévoient la suspension du contrat, le report ou l'exonération de l'exécution des obligations en cas de force majeure.

L'existence de telles clauses est très usuelle surtout la clause liée à la force majeure, qui prévoit des aménagements de l'exécution de l'obligation pour tout événement imprévisible et irrésistible qui rend impossible l'exécution du contrat.

En cas d'existence de cette clause, il convient d'analyser les conditions de sa mise en œuvre et notifier rapidement à l'autre partie l'événement survenu et la mise en jeu de cette clause. En cas d'inexistence de clauses similaires, il est tout à fait possible au sens de la loi d'invoquer la force majeure après avoir analysé l'existence des trois critères de qualification de la force majeure.

- **Les alternatives possibles**

Selon l'article 232 du DOC, tout engagement doit être exécuté de bonne foi et oblige non seulement à ce qui y est exprimé, mais encore à toutes les suites que la loi, l'usage ou l'équité donnent à l'obligation d'après sa nature.

- **L'Accord à l'amiable**

La bonne foi doit être le fondement de toute relation contractuelle, la renégociation à l'amiable des possibilités de réaménagement des modalités de suspension, d'exécution du contrat ou de sa résiliation reste la solution privilégiée, qui permettra aux parties de faire face aux conséquences de la Pandémie et de l'annonce de l'état d'urgence sanitaire.

L'entreprise en défaut devra faire preuve de transparence en informant rapidement le cocontractant et lui demander sur le fondement de cette situation imprévue, d'engager une négociation pour gérer le risque contractuel et discuter des aménagements possibles et décider de nouvelles conditions d'exécution sur la base d'un avenant au contrat ou de décider d'un commun accord, la résiliation du contrat en cas d'impossibilité d'exécution et les conséquences de cette résiliation par le biais d'un protocole d'accord.

A défaut d'accord entre les Parties, en cas d'existence de clause d'aménagement il est tout à fait possible de s'en prévaloir devant un Tribunal, pour évoquer l'application des conditions qui y sont prévues, en cas d'absence de cette clause, la partie défaillante pourra évoquer la force majeure pour dégager sa responsabilité.

- **Absence d'accord : Invoquer la force majeure**

Les répercussions néfastes du Covid-19 sur le plan sanitaire, économique et sociale suite aux mesures drastiques prises par divers pays, pour limiter la propagation de ce virus, sur le plan mondial est un fait reconnu, qui a poussé certains pays à lui donner la qualification de force majeure, à l'image de la France² pour justifier la non application par l'Etat de pénalités aux entreprises, qui seraient en retard sur les chantiers publics, sans pour autant que cette qualification soit appliquée à toutes les situations.

Il y a lieu de préciser que, les autorités marocaines ont pour la première fois fait expressément référence à la notion de force majeure à propos du COVID-19, le ministère marocain de l'Économie, des Finances et de la Réforme de l'administration vient de publier une circulaire le 31 Mars 2020³ détaillant les mesures d'accompagnements des Établissements et Entreprises Publics (EEP), qui autorise les EEP de faire valoir les cas de force majeure prévus par les cahiers des clauses administratives générales (CCAG) pour accorder aux prestataires qui le demandent, un délai supplémentaire équivalent au délai de l'état d'urgence sanitaire annoncée par les pouvoirs publics.

Le premier réflexe des entreprises qui se trouvent face à une crise compte tenu de l'imprévisibilité de la Pandémie est de soulever la force majeure, ce qui pourrait avoir pour conséquence la suspension de l'exécution des obligations ou l'exonération de la responsabilité contractuelle, c'est ce qui fait craindre un recours abondant à cette notion.

La notion de force majeure est régie par l'article 269 du DOC dont les dispositions sont les suivantes : « *La Force majeure est tout fait que l'homme ne peut prévenir, tel que les phénomènes naturels (inondations, sécheresse, orages, incendies, sauterelles), l'invasion ennemie, le fait du prince, et qui rend impossible l'exécution de l'obligation.*

² Le Ministre de l'économie et des finances, Bruno Le Maire, a déclaré, le 28 février, que le Covid-19 serait considéré comme un cas de force majeure pour les entreprises ;

³ Circulaire du 31 Mars 2020 du ministère marocain de l'Économie, des Finances et de la Réforme de l'administration à consulter sur ce lien www.ecoactu.ma/wp-content/uploads/2020/03/circulaire-MEFRA-EEP-COVID19-VERSION-ARABE.pdf

N'est point considéré comme force majeure la cause qu'il fût possible d'éviter, si le débiteur ne justifie qu'il a déployé toute diligence pour s'en prémunir.

N'est pas également considéré comme force majeure la cause qui a été occasionnée par une faute précédente du débiteur. »

La Force majeure suppose la réunion de trois principaux critères, savoir le caractère imprévisible, irrésistible et extérieur de l'événement survenu ; la jurisprudence et la doctrine sont unanimes à considérer que les deux principales conditions caractérisant la force majeure, hormis le caractère d'extériorité qui n'est pas difficile à démontrer sont le caractère imprévisible et irrésistible de l'événement.

La partie qui est en mesure de justifier l'inexécution ou le retard dans l'exécution, par l'existence d'une cause ne pouvant lui être imputée telle que la force majeure, pourra être dégagée de sa responsabilité et ne pourra pas être condamnée au paiement de dommages-intérêts selon les dispositions de l'article 268 du DOC.

Il incombera au cocontractant qui entend invoquer la force majeure d'apporter la preuve et de démontrer que les conditions d'applicabilité de cette dernière sont réunies, tout en démontrant le lien de causalité entre la Pandémie et l'impossibilité d'honorer son engagement contractuel.

La notion d'imprévisibilité revient à démontrer à quel moment la Pandémie pouvait être raisonnablement prévu, ce qui pourrait être difficile à démontrer pour les contrats récemment conclus, quant à la notion d'irrésistibilité il conviendrait de prouver que la Pandémie justifie une incapacité totale d'exécuter son obligation et que la partie défaillante a déployé toute diligence pour éviter d'être en défaut.

Il ne suffit pas de se prévaloir de la Pandémie pour être dégagé de la responsabilité contractuelle, plusieurs jurisprudences étrangères et en l'occurrence françaises n'ont pas adopté une position unanime devant l'apparition de certaines épidémies, dans tous les cas se sont les tribunaux qui pourraient décider si la Pandémie constitue un cas de force majeure, en fonction des faits de chaque cas d'espèce, du secteur d'activité et de la possibilité de mettre en place tous les moyens nécessaires pour éviter les effets de la Pandémie.

L'appréciation de la Pandémie en tant que force majeure devra se faire nécessairement sur la base des mesures prises par les autorités suite à la Pandémie sur le plan national et notamment l'arrêt des activités par décision administrative et l'annonce de l'état d'urgence, mais également pour certains contrats sur le plan international.

L'arrêt des activités par décision administrative : Pour les activités arrêtés de manière temporaire par décision administrative depuis le 16 Mars 2020 à 18h, le caractère irrésistible et insurmontable pour exécuter les obligations pourrait être démontré mais cela dépendrait des effets de cet arrêt sur les obligations en cours. D'ailleurs, cette décision pourrait elle-même être considérée comme un cas de force majeure survenu par un « fait du prince » qui rendrait les circonstances imprévisibles et irrésistibles.

L'arrêt d'activité ou l'impossibilité d'exécution dus à l'annonce de l'état d'urgence : La qualification de force majeure pourrait être atténuée par le fait que si l'annonce de l'état d'urgence s'est accompagnée de mesures de restrictions, il n'y a pas eu d'interdiction express par l'article 2 du décret n°2.20.292 de l'exercice de la majorité des activités dans les lieux de travail qui a même qualifié le déplacement pour le travail comme rentrant dans les cas de nécessité.

Dans un cadre général et compte tenu des répercussions économiques de l'état d'urgence sanitaire, il est certain que toutes les activités confondues vont connaître une crise, qui va se répercuter sur l'exécution de leurs obligations.

Partant de là, la qualification de force majeure de la Pandémie et de l'annonce de l'état d'urgence sanitaire, devra être nuancée et pourrait être applicable en fonction du caractère insurmontable de leurs effets.

➤ **Règlement des différends**

Le traitement du conflit se fera selon la clause du traitement des différends prévue par le contrat, qui pourrait être le recours à la justice ou l'arbitrage, à moins que le contrat ne prévoise le recours à la médiation, en vue de trouver une solution amiable. A défaut d'existence de telle clause, la compétence reviendra à la juridiction étatique compétente, sauf si les parties se mettent d'accord pour recourir aux modes alternatifs de règlement des conflits tels que la médiation ou à l'arbitrage.

2. La gestion des relations de travail

Dans le cadre d'une relation de travail il y a un certain nombre d'obligations réciproques entre les deux parties, qui se trouvent aujourd'hui impactées par la Pandémie et l'annonce de l'état d'urgence, cette relation devient déséquilibrée du fait de ces circonstances imprévues par l'arrêt ou la baisse de l'activité, des heures de travail ...etc.

Plusieurs solutions sont envisageables en vue de gérer cette situation de crise à laquelle est confronté une majorité d'employeurs, en vue d'assurer la pérennité de l'activité économique et de la sauvegarde des emplois lorsque cela est possible, le guide du Ministère du Travail suite au Covid-19 le 19 Mars 2020 (le « Guide du Ministère du Travail ») a également prévu à titre indicatif un certain nombre de mesures qui peuvent être mises en place par les employeurs.

• **Le recours au télétravail**

Le recours au télétravail pourrait être une mesure que l'employeur pourrait adopter afin de préserver la sécurité et la santé de ses employés, il n'y a pas de dispositions expresses et spécifiques régissant le télétravail, l'article 8 du code du travail s'il fait état du travail à domicile la définition qu'il en donne ne correspond pas au télétravail dans sa conception actuelle tel qu'exercé par les salariés des diverses entreprises suite à la Pandémie.

Il est toutefois, possible de se référer aux dispositions afférentes au travail à domicile prévues par le code du travail dans ses articles 2, 8, 264 et 295 ainsi que par le décret n°262.12.2 du 10 juillet 2012 fixant les règles d'hygiène applicables aux salariés travaillant à domicile et les conditions qu'ils prévoient pour recourir à ce mode de travail.

Selon les dispositions précitées, le recours à ce mode de travail est conditionné par, (i) le respect des mesures d'hygiène et de sécurité prévues par le décret n°262.12.2 précité, (ii) de disposer d'une assurance contre les accidents de travail qui couvre le salarié, conformément à la loi n° 12.18 relative aux accidents du travail et (iii) que les avantages acquis précédemment avant le recours à ce mode de travail restent maintenus.

Le Guide du Ministère de Travail recommande à cet égard, aux employeurs, de favoriser le télétravail, lorsque cela est possible et à condition de respecter les mesures précitées, sans porter atteinte aux droits résultant de la relation de travail préexistante avant de recourir au travail à domicile.

• **La suspension du contrat de travail**

Il convient de signaler, que plusieurs activités qui sont à l'arrêt se sont trouvés obligés de suspendre les contrats de travail ou de mettre les salariés en chômage partiel, l'article 32 du code du travail traite de la suspension provisoire du contrat de travail, et prévoit dans son alinéa 7, la possibilité de suspension, « pendant la fermeture provisoire de l'entreprise intervenue légalement. ».

L'article 54 du code du travail prévoit la fermeture temporaire de l'entreprise par décision administrative ou pour cas de force majeure, comme période où l'exécution du contrat de travail est suspendue, c'est ce qui est également repris par l'article 352 du code du travail, ces périodes sont considérées comme des périodes de travail effectif et ne peuvent être déduites de la durée des services.

Peuvent ainsi bénéficier de cette disposition les employeurs se trouvant en arrêt de leur activité suite à la décision administrative, le code de travail ne traite pas de la fermeture suite à une décision administrative comme un cas force majeure, mais plutôt comme étant un cas de suspension du contrat de travail, qui devra reprendre une fois la durée de la fermeture terminée.

La force majeure est considérée comme étant une cause de suspension du contrat de travail et non pas comme une cause pouvant justifier la cessation du contrat de travail et le licenciement des salariés, comme cela a été soulevé par un ensemble d'employeurs.

Dans le contexte actuel, la question qui se pose en l'absence d'une décision administrative de fermeture, les employeurs peuvent-ils se prévaloir de la Pandémie et de l'état d'urgence annoncée pour se prévaloir de la force majeure et recourir à la suspension du contrat de travail, à notre sens tant que le décret n° 2.20.293 n'a pas limité l'exercice de l'activité professionnelle, la qualification de la Pandémie comme force majeure serait difficile et devra être examinée selon les circonstances de chaque cas.

En l'état actuel des choses et compte tenu des mesures qui ont été prises par le Comité de Veille Economique (« CVE »), en faveur du personnel des entreprises en difficulté, à cause de la pandémie Covid-19, et de la Caisse Nationale de la Sécurité Sociale (« CNSS »), pour faire bénéficier les salariés en arrêt temporaire de travail et relevant des entreprises en difficultés, d'une indemnité forfaitaire selon les conditions fixées, la suspension du contrat de travail pour cause de la Pandémie serait admise pour les entreprises en difficulté.

- **La mise en congé**

Pour les entreprises qui ne peuvent adopter le télétravail, qui souhaitent se conformer aux mesures de confinement, ou qui ont une baisse ou un arrêt d'activité, l'employeur pourrait opter pour la mise en congé payé, cette solution pourrait être imposée aux salariés à condition de se conformer à la formalité de consultation prévue par l'article 245 du code du travail.

Cet article prévoit que, les dates de congés sont fixées par l'employeur après consultation des délégués des salariés et, le cas échéant, des représentants des syndicats dans l'entreprise, les salariés concernés par ces congés doivent être consultés, de même en cas d'accord avec les intéressés, la date de départ en congé annuel payé peut être soit avancée soit retardée, en respectant certaines formalités.

L'employeur et le salarié peuvent également s'arranger pour faire bénéficier les salariés d'un congé additionnel sans solde ou avec une prise en charge partielle, cette mesure ne peut être imposée aux salariés et requiert leur consentement qui doit être établi par écrit.

- **La réduction des heures du travail**

Le code du travail prévoit la possibilité pour l'employeur de recourir à la réduction des heures de travail pour se protéger des crises périodiques passagères, sous réserve du respect des conditions prévues par l'article 185 du code de travail.

Pendant cette période, le salaire est payé pour la durée effective de travail et ne peut, en aucun cas, être inférieur à 50% du salaire normal, cette réduction ne peut être effectuée que pour une période continue ou interrompue ne dépassant pas soixante (60) jours par an, après consultation des délégués des salariés et, le cas échéant, des représentants des syndicats au sein de l'entreprise.

Au cas où la durée normale du travail est supérieure à soixante (60) jours, la période de cette réduction doit être fixée d'un commun accord entre l'employeur, les délégués des salariés et, le cas échéant, les représentants des syndicats dans l'entreprise, en l'absence des délégués il conviendrait d'obtenir l'accord de chacun des salariés.

A défaut d'accord, la réduction de la durée normale de travail ne peut être opérée que sur autorisation du gouverneur de la préfecture ou de la province conformément à la procédure fixée à l'article 67 du code du travail.

D'un point de vue procédural au moins une semaine avant de procéder à cette réduction, l'employeur est tenu d'informer les délégués du personnel et les représentants syndicaux de l'entreprise, le cas échéant ; et le comité d'entreprise dans les entreprises employant généralement plus de 50 salariés.

L'employeur doit les informer de toutes les informations sur les mesures qu'il entend prendre et des effets qui peuvent en résulter et les consulter sur toute mesure visant à empêcher cette réduction ou au moins à en réduire les effets négatifs.

- **Fermeture partielle ou définitive de l'entreprise**

L'article 66 du code du travail donne la possibilité à l'employeur pour les entreprises occupant dix salariés ou plus, le licenciement de tout ou partie de ses salariés, pour motifs technologiques, structurels ou pour motifs similaires ou économiques, en se conformant aux formalités de consultations et négociation avec les délégués des salariés ou les représentants syndicaux de l'entreprise le cas échéant.

L'employeur devra adresser une copie du procès-verbal constatant les résultats des concertations et négociations au délégué provincial chargé du travail. Ce dernier dispose d'un mois pour la présenter au gouverneur, qui dispose d'un mois pour donner son autorisation.

A noter que lorsque l'entreprise aura repris une activité normale, les salariés précédemment licenciés pour motifs économiques bénéficieront d'un droit de priorité et devront être repris par l'entreprise.

Les salariés licenciés pour motifs économiques bénéficient des indemnités de préavis et de licenciement légal en cas d'obtention de l'autorisation de licenciement, et de l'indemnité de dommages intérêts en sus en cas de non-obtention de cette autorisation.

En l'espèce, le recours à la fermeture partielle ou définitive de l'entreprise ne pourrait en principe être accordée dans l'immédiat, eu égard aux mesures prises par les autorités et qui ont pour objet la sauvegarde des emplois, ce n'est que si à moyen ou long terme l'employeur se trouve devant de véritables difficultés structurels et technologiques que l'employeur pourrait recourir à cette procédure.

3. La gestion des contraintes de gouvernance et notamment l'arrêté des comptes annuels et le dépôt des déclarations fiscales.

Les mesures de confinement dictées par les autorités dans le cadre de la sécurité sanitaire de lutte contre la Pandémie et qui ont été adoptés par un ensemble d'employeurs, dans la plupart des pays, en matière de règles d'hygiène et de sécurité pour protéger leurs salariés, les réunions physiques des différents organes (assemblée générale des actionnaires, conseil d'administration, directoire, conseil de surveillance, etc.), est désormais difficile, voire impossible.

Il en est ainsi, des réunions des différents organes dont les membres se trouvent parfois dans des pays différents, faute de pouvoir se tenir physiquement à un moment critique où ces derniers sont tenus d'arrêter leurs comptes annuels, en vue de s'acquitter de leurs obligations déclaratives en matière fiscale.

Il convient tout d'abord de rappeler les dispositions légales régissant cet événement d'importance capitale pour les entreprises. A cet effet, la Loi n°9-88 relative aux obligations comptables des commerçants fixe dans son article 18, la date limite d'établissement des états de synthèse et qui dispose que : « *L'établissement des états de synthèse, sauf circonstances exceptionnelles justifiées dans l'état des informations complémentaires (ETIC), doit se faire au plus tard dans les trois mois suivant la date de clôture de l'exercice...* ».

Il ressort de cet article que, tout événement ou circonstances exceptionnelles de nature à déroger aux délais maximums d'établissement des états de synthèse annuels, suivant la date de clôture de l'exercice comptable, doivent être justifiés dans l'Etat des Informations complémentaires (ETIC).

Il est à noter qu'une fois établis, les états de synthèse des comptes annuels agréant les résultats de l'activité de l'exercice écoulé, doivent être arrêtés par les instances dirigeantes et approuvés par l'instance de contrôle que constitue l'Assemblée Générale des actionnaires ou des associés, suivant la forme juridique de chaque Société et, après examen du Commissaire aux comptes lorsqu'il existe et ce, conformément à l'article 72 de loi n° 17-95 relative aux Sociétés anonymes (la « Loi n°17-95 »).

Dans un contexte marqué par la Pandémie, et de l'interdiction en conséquence des rassemblements, l'arrêté des comptes par les instances dirigeantes, tenant compte des délais incompressibles susmentionnés, pourrait intervenir au plus tard le 15 avril, dans le cas des Sociétés ayant fixé au 30 juin la date de tenue de l'assemblée d'approbation des comptes ; date qui d'ailleurs constitue la limite de tenue de l'assemblée conformément à l'article 115 de la loi n°17-97.

Il convient de noter deux questions se sont posés aux diverses entreprises, notamment si le délai de dépôt de bilan devrait être reporté compte tenu du décret n°2.20.292 portant sur les dispositions de l'état d'urgence sanitaire, qui a suspendu les délais prévus dans les textes législatifs et réglementaires en vigueur pendant la période de l'état d'urgence sanitaire et s'il est possible de tenir les conseils d'administrations d'arrêtés de comptes par visioconférence ou tout moyen approprié.

- **S'agissant du report de la date d'arrêté de compte.**

Suite à la réunion du CVE du 19 Mars 2020, il a été décidé de reporter le dépôt de certaines déclarations fiscales au 30 Juin 2020 pour les entreprises dont le chiffre d'affaires (« CA ») de l'exercice 2018 est inférieur ou égal à vingt (20) millions de dirhams hors taxe.

Le décret n°2.20.292 a en principe suspendu les délais prévus par les textes législatifs et réglementaire en vigueur, jusqu'à la levée de l'état d'urgence sanitaire et devrait s'appliquer à tous les délais, en ce compris, les délais fiscaux et de dépôt des déclarations fiscales indépendamment du montant du CA de l'entreprise.

Or, la Direction Générale des Impôts a publié un communiqué précisant que sont exclusivement concernés par le report d'échéances fiscales détaillé par le communiqué du CVE du 19 Mars 2020, sans aucune formalité préalable à accomplir les éléments suivants :

- Le dépôt de la déclaration du résultat fiscal (liasse fiscale de l'exercice clos en 2019),
- Le paiement du complément de l'IS au titre de l'exercice 2019 ;
- Le paiement du 1^{er} acompte provisionnel d'IS exigible au titre de l'exercice en cours.

De même, les entreprises dont le CA était supérieur à 20 millions de dirhams hors taxe au cours de l'exercice 2018, ne sont pas concernés par les mesures d'assouplissement des obligations fiscales prévues par le communiqué du CVE et ne peuvent solliciter un étalement du report du paiement de l'impôt, que sur demande effectuée auprès du ministre chargé des finances notamment, en cas de graves difficultés de trésorerie ou de difficultés importantes pour l'établissement de la liasse 2019.



Il convient de préciser qu'à notre sens, la loi à une force suprême par rapport aux circulaires de la Direction Général des Impôts (la « DGI ») et l'article 6 du décret n°2.20.292 sur les suspensions des délais devrait s'appliquer à toutes les entreprises et à toutes les échéances fiscales toute catégorie confondue et sans distinction. Cependant, si certaines entreprises ne souffrent pas de difficultés majeures en termes de baisse de chiffre d'affaires ou de trésorerie, il serait judicieux de déposer les déclarations fiscales à temps, pour alléger également les finances de l'Etat qui doit faire face à ses dépenses.

S'agissant de la suspension des contrôles fiscaux et des avis à tiers détenteurs (« ATD »), la DGI n'a pas communiqué à ce sujet pour préciser le détail de la mesure. Toutefois, ces mesures devraient se matérialiser comme suit :

- Seuls les ATD dont l'exécution était programmée à partir du 18 mars 2020 sont concernés par la suspension jusqu'au 30 juin 2020 ;
- Seuls les contrôles fiscaux qui étaient programmés à partir du 18 mars 2020 sont concernés par la suspension jusqu'au 30 juin 2020.

Concernant les contrôles fiscaux, les avis de vérification de comptabilité qui devaient être envoyés à compter du 18 mars 2020 sont reportés au moins jusqu'au 30 juin 2020. A défaut de communication à ce sujet, toutes les procédures de contrôle fiscal en cours poursuivent la procédure conformément aux modalités et délais prévus par le code général des impôts (« CGI »).

Pour ce qui est des dons effectués par les personnes physiques ou morales au profit du Fonds spécial pour la gestion de la Pandémie, la DGI a confirmé à travers un communiqué qu'ils sont considérés comme des dons revêtant le caractère de charges comptables déductibles du résultat fiscal.

Les personnes physiques visées ci-dessus sont celles exerçant une activité professionnelle et tenant une comptabilité, les salariés effectuant un don à titre privé ne sont pas concernés par cette mesure et ne peuvent ainsi, déduire ce don de leur déclaration d'impôt sur le revenu global.

- **La possibilité de tenir le conseil d'administration par visioconférence**

Il découle de ce qui précède que, les conseils d'administrations d'arrêtés de comptes devraient se tenir impérativement pendant cette période, d'autant plus que l'Autorité Marocaine des Marchés des Capitaux (« l'AMMC ») a recommandé aux émetteurs de procéder à leurs publications pendant la période de l'état d'urgence sanitaire, via les plateformes de diffusions électroniques des journaux d'annonces légales et sur son site web.

Face à la Pandémie, en raison de l'impossibilité de tenir les conseils physiquement, l'une des premières solutions qui pourrait être envisageable est la tenue des conseils qui arrêtent les comptes annuels par moyen de visioconférence.

La Loi n°17-95 définit la visioconférence dans son article 50 bis comme : « *Tous moyens permettant aux administrateurs, membres du conseil de surveillance ou actionnaires de la société de participer à distance aux réunions de ses organes de direction ou de ses organes sociaux* », ce même article prévoit des conditions à la validité de la visioconférence qui sont comme suit :

- Satisfaire à des caractéristiques techniques garantissant une participation effective aux réunions des organes de direction ou des organes sociaux dont les délibérations sont retransmises de façon continue ;
- Permettre d'identifier préalablement les personnes participant par ce moyen à la réunion ;
- Permettre un enregistrement fiable des discussions et délibérations, pour les moyens de preuve.

La possibilité de tenir des organes sociaux par visioconférence devra d'abord être prévu dans les statuts, néanmoins, cette faculté n'est pas permise pour certaines décisions jugées importantes telle que, la nomination du président du conseil d'administration, des directeurs généraux délégués, la révocation du directeur général et des directeurs généraux délégués, et enfin l'arrêté des comptes annuels à la clôture de l'exercice.

On se retrouve ainsi, devant des dispositions plus au moins paradoxales, les mesures mises en place par l'état d'urgence sanitaire interdisent les rassemblements, pour endiguer la propagation du virus et le blocage des frontières et l'interdiction de la visioconférence dans le cas de l'arrêté des comptes.

En principe, à notre sens cette interdiction devrait être levée temporairement et exceptionnellement vu la gravité de la situation sanitaire, et ce afin de permettre aux entreprises de s'acquitter de leurs obligations légales et fiscales tout en préservant la sécurité et la santé de ses dirigeants.

III- Les principales mesures prises pour accompagner les employeurs et les salariés

1. L'indemnité forfaitaire mensuelle comme mesure d'accompagnement en faveur du personnel des entreprises en difficultés

Le CVE et la CNSS ont mis en place deux nouvelles mesures pour accompagner "*les secteurs vulnérables aux chocs induits par la crise du coronavirus*", afin de préserver les emplois et atténuer les répercussions sociales de cette crise, par la signature le 16 Mars 2020 entre le Ministre des finances, le Ministre de l'intérieur, la CNSS et la CGEM (la « Convention »), qui couvre la période allant du 15 mars au 30 juin 2020, pouvant être renouvelées en fonction de la situation épidémiologique du pays.

L'indemnité sera versée par l'Économie, des Finances et de la Réforme de l'administration à partir des disponibilités du fonds spécial pour la gestion de la pandémie du coronavirus, et annule et remplace l'indemnité de perte d'emploi prévue par le régime de sécurité sociales gérée par la CNSS durant toute la période de crise.

• Les Mesures Prises dans le cadre de la Convention

- 1- L'octroi d'une indemnité mensuelle nette pour la période allant du 15 mars 2020 au 30 juin 2020, soit 1000 dirhams pour le mois de mars 2020 et 2000 dirhams pour les mois d'avril, mai et juin 2020, au profit des salariés déclarés à la CNSS au titre du mois de février 2020, relevant des entreprises affiliées à cette caisse, en situation d'arrêt total ou partiel ;
- 2- La prise en charge, par l'État, de la part patronale des cotisations sociales et de la taxe de formation professionnelle pour les entreprises qui s'engagent à ne pas réduire leurs effectifs, déclarés au titre du mois de février 2020, de plus de 20 %, et ce pour la période allant du 15 mars au 30 juin 2020 ;

• Les entreprises éligibles à la demande de l'indemnité

Sont éligibles à ces deux mesures les entreprises relevant des secteurs d'activité fixés par le CVE, sous réserve du respect de certaines conditions.

- Pour la première mesure, les entreprises ayant déclaré l'arrêt total de leur activité, dûment constaté par les autorités locales et par leurs fédérations professionnelles si celles-ci sont affiliées à la CGEM, et les entreprises ayant réduit leurs effectifs et dont la liste est validée par le comité technique, comme faisant partie des secteurs d'activité concernés par la crise.



- Pour la deuxième mesure, sont éligibles les entreprises en difficulté qui sont proposées par leurs fédérations professionnelles si celles-ci sont affiliées à la CGEM, et dont le dossier est validé par le comité technique issu du CVE, sur la base d'un PV *ad hoc* établi par le comité technique.

- **Les modalités de mise en œuvre**

- **Pour les entreprises ayant déclaré l'arrêt total de leur activité :** Dépôt via le portail de la CNSS, d'un certificat d'arrêt d'activité visé par les autorités locales et la fédération professionnelle concernée, dont l'original devra être conservée par l'entreprise ;
- **Pour les entreprises qui s'engagent à ne pas réduire leurs effectifs :** Renseigner au niveau du portail de la CNSS, un formulaire informant sur son numéro d'affiliation, son identifiant commun de l'entreprise, l'engagement à ne pas réduire son effectif, déclaré au titre de février 2020, de plus de 20 %.

Sur la base des données éditées à partir du portail de la CNSS, le comité technique issu du CVE valide la liste des entreprises éligibles. La CNSS dans les délais procéduraux, procède au versement de l'indemnité par mois par salarié au profit des salariés, et sert en outre les allocations familiales et les prestations d'assurance maladie obligatoire.

- **2. Les mesures bancaires à travers un nouveau produit de garantie, le report des échéances des crédits bancaires et des échéances de leasing**

Les membres du comité ont décidé de mettre en place un moratoire pour le remboursement des échéances des crédits bancaires ; et des échéances des leasing, les lignes de crédit additionnelles ainsi que le lancement du produit DAMANE OXYGENE.

- **Report, sur demande, des échéances des crédits amortissables et de leasing jusqu'au 30 juin 2020 :** Pour les ménages et les entreprises directement impactés par le Covid-19, sans frais ni pénalités de retard.
- **Lignes de crédit additionnelles de fonctionnement pour les entreprises touchées par le Covid-19 :** pour permettre aux entreprises de disposer de la trésorerie nécessaire pour faire face aux versements des salaires de leurs employés et payer leurs fournisseurs.
 - ✓ Le bénéfice de lignes de crédit additionnelles de fonctionnement couvrant jusqu'à 3 mois de dépenses courantes et dans les conditions du produit Damane Oxygène garanti par la Caisse Centrale de Garantie (« CCG »), et ce au plus tard le 31 décembre 2020 ;
 - ✓ Le taux d'intérêt calculé sur ces lignes de crédit additionnelles de fonctionnement est fixé au taux de refinancement de Bank Al-Maghrib majoré de 200 points de base.
 - ✓ Pour les entreprises touchées par le Covid-19 ne pouvant pas rembourser leurs lignes de crédit additionnelles de fonctionnement à l'échéance de décembre 2020, les banques peuvent leur accorder des crédits à moyen terme pouvant aller jusqu'à 5 ans pour les amortir.
- **DAMANE OXYGENE :** Il s'agit d'un produit de garantie qui a été mis en place par le Ministère de l'Economie, des Finances et de la Réforme de l'Administration auprès de la CCG visant la couverture d'un découvert exceptionnel à hauteur de 95%, accordée aux :



- ❖ TPME impactées par la crise dont le CA ne dépasse pas 200 MDH ;
- ❖ Les entreprises de taille intermédiaire réalisant un chiffre d'affaires entre 200 et 500 MDH et dont l'activité a été impactée par la crise.
Cette nouvelle ligne de crédit est destinée à financer les charges courantes ne pouvant pas être reportées ou suspendues par les entreprises susmentionnées. De ce fait, DAMANE OXYGENE se caractérise par :
- ❖ Taux d'intérêt = Taux de refinancement BAM + 200 points de base ;
- ❖ Le montant du découvert représente 20% maximum des lignes de fonctionnement existantes ou à mettre en place et ce, dans la limite de 20 MDH ;
- ❖ Pour les entreprises ne disposant pas de lignes de fonctionnement, ce découvert exceptionnel est limité à 5 MDH ;
- ❖ Le découvert est remboursable, in fine, et ce, au plus tard le 31 décembre 2020 ;
- ❖ Commission de garantie : 0,1% (HT) l'an de l'encours du découvert ;
- ❖ Baisse du taux directeur : La banque centrale a baissé le taux directeur de 25 points de base, passant de 2.25% à 2%.

IV- Recommandations

Enfin et à la lumière de ce qui précède, certaines recommandations peuvent être émises au profit des entreprises dans le cadre des mesures à prendre pour la gestion de l'impact de la Pandémie :

- Encourager le télétravail et à défaut, de renforcer les mesures d'hygiène et de sécurité au sein de l'entreprise, pour préserver la santé des collaborateurs et favoriser le dialogue social avec les salariés affectés par l'arrêt de l'activité ;
- Favoriser la mise en place du procédé de la signature électronique, qui est aujourd'hui un outil règlementé et reconnu par la loi, mais peu utilisé dans la pratique ;
- Encourager l'usage des plateformes gouvernementales, dans le cadre des services publics à distance susceptible d'être utilisé et qui s'inscrivent dans le cadre de l'e-Gouvernement ;
- En matière de gouvernance, respecter les délais légaux si cela est possible à travers la réunion des organes sociaux, notamment par le recours à la visioconférence ou tout autre moyen équivalent.
- Contribuer dans la mesure du possible à l'accomplissement des déclarations fiscales à temps et dans la mesure du possible, ainsi que la participation à l'action de solidarité à travers des dons au profit du fonds Covid-19.

Bakouchi & Habachi - HB Law Firm LLP